ISSN : 0125-8362 (Print)
ISSN : 2651-1746 (Online)

วารสารวิทยาการจัดการ

JMS

Journal of Management Sciences

ปีที่ 35 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2561 • Volume 35 Number 2 July-December 2018

บทความวิจัย

วารสารวิทยาการจัดการ
Journal of Management Sciences

เจ้าของ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ที่ปรึกษา คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
บรรณาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร คุณวิชิต

วัตถุประสงค์ เพื่อเผยแพร่ศิลปวิทยาการ ความรู้และแนวคิดใหม่ในสาขาวิชาบริหารธุรกิจ การจัดการภาครัฐและเอกชน

ขอบเขตสาขาที่รับพิจารณา

สาขาการจัดการ สาขาบัญชี สาขาการเงิน สาขาการตลาด สาขาระบบสารสนเทศ สาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์ สาขาการจัดการโลจิสติกส์ สาขาการจัดการประชุม-นิทรรศการและการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล สาขาการจัดการการท่องเที่ยว สาขารัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาเศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการ

กำหนดเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มิถุนายน และฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม

จำนวนพิมพ์ 250 เล่ม

การเผยแพร่ มอบให้ห้องสมุดหน่วยงานของรัฐบาล สถาบันการศึกษาในประเทศ และเผยแพร่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านเว็บไซต์วารสารวิทยาการจัดการ

ติดต่อ กองบรรณาธิการวารสารวิทยาการจัดการ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ต.คอหงส์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112
โทรศัพท์ 074-287840 โทรสาร 074-287839
E-mail: journal.fms.psu@gmail.com
Website: https://www.tci-thaijo.org/index.php/jms_psu

พิมพ์ที่ พี.ซี.พริ้นติ้ง

---

1. บทความทุกเรื่องได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 2 ท่าน

2. ข้อความและบทความในวารสารวิทยาการจัดการเป็นแนวคิดของผู้เขียน มิใช่เป็นความคิดเห็นของคณะผู้จัดทำ และมิใช่ความรับผิดชอบของคณะวิทยาการจัดการ

3. กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์การคัดลอกแต่ขอให้อ้างอิงแสดงที่มา

บทบรรณาธิการ

การจัดการเป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตั้งแต่ระดับบุคคล องค์กร ชุมชน ไปจนถึงระดับประเทศ บทความในวารสารวิทยาการจัดการจึงครอบคลุมไปด้วยเนื้อหาสาระทางด้านการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน โดยวารสารวิทยาการจัดการ ปีที่ 35 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2561 เล่มนี้ กองบรรณาธิการได้คัดสรร 5 บทความวิจัยที่น่าสนใจ จาก 5 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สาขาการบัญชี สาขาการจัดการโลจิสติกส์ สาขาการเงิน และสาขารัฐประศาสนศาสตร์ โดยบทความแรกเป็นบทความเกี่ยวกับสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เรื่อง ความเชื่อในตัวหัวหน้างาน: ผลกระทบจากการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรและความน่าเชื่อถือ บทความที่สองเป็นบทความทางสาขาการบัญชี เรื่อง การพัฒนาระบบการจัดทำบัญชีและการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์และบริการของวิสาหกิจชุมชนข้าวสังข์หยด: กรณีศึกษาบ้านเขากลาง อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง บทความที่สามเป็นบทความเกี่ยวกับการจัดการโลจิสติกส์ เรื่อง รูปแบบเชิงสาเหตุการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการขนส่งทางรถบรรทุกกับผู้ประกอบการส่งออกสินค้าทางเรือในประเทศไทย บทความต่อมาเป็นบทความในสาขาการเงิน เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย และสุดท้ายเป็นบทความทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ เรื่อง ปัจจัยที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีประจำปีงบประมาณ 2559

วารสารวิทยาการจัดการตระหนักถึงหน้าที่อันสำคัญในการคัดสรรบทความที่มีคุณภาพ และมีประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการเพื่อนำมาเผยแพร่ โดยได้รับการสนับสนุนด้วยดีเสมอมาจากทั้งผู้เขียนบทความ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยกลั่นกรองบทความ และผู้อ่าน กองบรรณาธิการวารสารวิทยาการจัดการ จึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ ที่นี้ด้วย

สารบัญ

บทความวิจัย

ความเชื่อในตัวหัวหน้างาน: ผลกระทบจากการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรและความน่าเชื่อถือ

ทักษพร ประทีปอุษานนท์[1]
สุธินี ฤกษ์ขำ[2]

บทคัดย่อ

ผลการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่าความเชื่อในตัวหัวหน้างานจากพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สามารถก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร รวมถึงช่วยลดปัญหาการลาออกจากงานของพนักงานภายในองค์กรซึ่งเป็นหนึ่งในปัญหาสำคัญขององค์กรยุคปัจจุบัน โดยงานวิจัยนี้ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อในตัวหัวหน้างาน คือ การรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร และความน่าเชื่อถือที่มีต่อความเชื่อในตัวหัวหน้างานในกลุ่มพนักงานของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่แห่งหนึ่งซึ่งอยู่ระหว่างการควบรวมกิจการกับบริษัทขนาดใหญ่อีกแห่งหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินงานหลายอย่างภายในองค์กร รวมถึงความเชื่อในตัวหัวหน้างาน

งานวิจัยนี้จัดเก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 361 คน เพื่อทดสอบผลกระทบของความยุติธรรมขององค์กรและความน่าเชื่อถือต่อความเชื่อในตัวหัวหน้างาน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลการศึกษาสนับสนุนสมมุติฐานที่ว่าการรับรู้ความยุติธรรม

[1] นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (นานาชาติ) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail: pr.taksaporn@gmail.com

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail: suthinee.r@psu.ac.th

ขององค์กร และความน่าเชื่อถือของหัวหน้างาน มีผลกระทบเชิงบวกกับความเชื่อในตัวหัวหน้างาน หรือสามารถอธิบายได้ว่า แม้ในระหว่างการควบรวมกิจการที่มีความเปลี่ยนแปลงหลายด้านเกิดขึ้นภายในองค์กร การที่พนักงานรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรและความน่าเชื่อถือของหัวหน้างานก็จะทำให้พนักงานเหล่านี้เกิดความเชื่อในตัวหัวหน้างาน ซึ่งสามารถส่งผลดีต่อองค์กรตามมา ดังนั้น องค์กรจึงสมควรพิจารณาปัจจัยดังกล่าวในการสร้างความเชื่อในตัวหัวหน้างานในกลุ่มพนักงาน นอกจากนั้น บทความได้นำเสนอการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะในตอนท้ายของบทความ

คำสำคัญ: ความเชื่อในตัวหัวหน้างาน ความยุติธรรมขององค์กร ความน่าเชื่อถือ

RESEARCH ARTICLE

Trust in Supervisors: The Impact of Perceived Organizational Justice and Trustworthiness

Taksaporn Prateepausanont[1]

Suthinee Rurkkhum[2]

Abstract

The results of the literature review revealed that trust in supervisors from subordinates can positively impact an organization, including reduce an employee turnover rate problem in an organization which is one of significant problems in today's organizations. Thus, this study examined factors affecting trust in supervisors in one organization. Specifically, these factors were perceived organizational justice and trustworthiness from employees in one big electronic organization which is under the merging process with another big electronic organization. This change definitely affected several aspects in the organization, including trust in supervisors.

This study collected data from 361 employees to test the impact of organizational justice and trustworthiness, and trust in supervisors by implementing an online questionnaire, and analyzed data by using multiple

[1] Graduate Student, Master of Business Administration (International Program), Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University, E-mail: pr.taksaporn@gmail.com

[2] Assistant Professor, Ph.D., Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University, E-mail: suthinee.r@psu.ac.th

regression analysis. The results of the study confirmed hypotheses that perceived organizational justice and trustworthiness positively impact trust in supervisors. In other words, although the organization is facing with changes as a result of the merging process, employees who perceived organizational justice and trustworthiness from supervisors can develop trust in their supervisors, benefiting the organization. Therefore, in order to create trust in supervisors, these two factors are supposed to be considered. Discussions and recommendations are also provided.

Keywords: Trust in Supervisors, Organizational Justice, Trustworthiness

Introduction

The organization of work has been changing over the time in response to the transformation of economic, technology, legal, political, and sociocultural forces across the globe (Stephen, 2017). Those changes created the complex effects on markets, on organization itself, and on individuals. However, there were some negative effects. Employees today were highly market-oriented which made them no longer working at one company (Raya & Panneerselvam, 2013). As a result, issues such as employee turnover, high-stress levels, low performance, and interpersonal conflicts at work were becoming more interesting (Jeffrey, 2015; Lohanavakul & Rurkkhum, 2017).

The electronic company in Bangkok, the world's biggest data storage solutions provider, was one organization facing employee turnover problems. Therefore, this organization was selected as the context of study. The organization was in the merging process which brought so many changes affecting trust in the organization. One of the most important changes was the supervisors' structure. New supervisors affected employee trust because the employees in some teams are not familiar with the new supervisors. In contrast, although some teams already knew their supervisors, the results of changes in the organization can affect employees' perceptions toward their supervisors. This problem is long lasted since 2015, leading to the obstruct in moving organization forward. As a result, trust in supervisors become a very sensitive problem in this organization.

Trust in supervisors could improve job satisfaction, organizational commitment, and productivity of employees (Elma, 2013). Morgan and Hunt (1994) found that creating trust in supervisors can increase employee commitment to the organization, influence cooperation, reduce conflicts, and reduce the tendency to leave. Building a trusting relationship is the primary process involving stages of evaluation and reinforcement between a supervisor and employees (Ballinger & Schoorman, 2007). Besides, as shown in the previous study, communication could encourage trust between supervisors and subordinates, increase job satisfaction and employee motivation, develop employee's confidence and open-mindedness, and diminish employee friction and resignation (Mishra & Morrissey, 2000). The above discovering ensured that trust in supervisors is necessary for a productive organization. As a result, organizations should not ignore the essence of trust in supervisors. Organizations had to enthusiastically look for an improved understanding of trust and must implement tools to increase trust among their employees (Bobbio, Bellan, & Manganelli, 2012).

There were so many factors impacting trust in supervisors, such as change efficacy, communications, organizational justice, trustworthiness, job involvement, social relations at workplace, job knowledge and skills, organization commitment, participation and job satisfaction (Blau, 1964; Chawla & Kelloway, 2004; Cunningham, Woodward, Shannon, & MacIntosh, 2002; Madsen, Miller, & John 2005; Rafferty & Simons, 2006; Shah, 2011; Shah & Irani, 2012; Wanberg & Banas, 2000). However, this study selected only two factors which were organizational justice and trustworthiness

because these factors were fully controlled by the organization, directly affected employees, and be supported by literature. Many studies found trustworthiness (Mayer, Davis & Schoorman, 1995) and organizational justice (Aryee, Budhwar & Chen, 2002; Deconinck, 2010; Moorman, 1991) as predictors of trust in supervisors because these factors represent a good environment in the workplace and the mechanism leads employees to truly trust in their supervisors and reciprocate accordingly. Lewicki, Wiethoff, and Tomlinson (2005, p. 1183) also supports that "the volume of both theoretical and empirical work over the last 15 years clearly points that trustworthiness and organizational justice can impact on trust in supervisor". As a result, it was expected that organizational justice and trustworthiness could impact trust in supervisors. Thus, this study could contribute the organizations and literature, especially in the Asian context since organizations could enhance trust in supervisors by increase an attention to organizational justice and trustworthiness. In the following sections, the purpose of the study, a review of literature on trust in supervisors, trustworthiness and organizational justice is presented, followed by a description of research method, result of the study, discussion, and recommendations.

Purpose of the Study

The purpose of this study is to examine the impact of organizational justice and trustworthiness on trust in supervisors.

Literature Review

A range of literature was reviewed to frame this study. The sections

below review literature related to key variables under investigation in this study.

Trust in Supervisors

Trust in supervisors has been defined as "the willingness of a party to be vulnerable to the actions of another party based on the expectation that the other will perform a particular action important to the trustor, irrespective of the ability to monitor or control that other party." (Mayer et al., 1995, p. 712). Lewicki (1998) also defined trust as "confident positive expectations about another's motives with respect to oneself in situations entailing risk" (pp. 139). Results of previous studies have revealed that trust in supervisors is an essential factor contributing to positive outcomes in an organization, and helping an organization to stay competitiveness (Elma, 2013; Fisher, 2013; Morgan & Zeffane, 2003). Thus, further studies related to trust in supervisor are needed, contributing to a better understanding of the concept which can lead to practical benefits to an organization.

Factors Affecting Employee Trust in Supervisors

1. Organizational Justice

Scholl, Cooper, and McKenna (1987) defined organizational justice as the degree to which workers were cognizant that they were treated properly in the workplace, same as Greenberg (1990) who asserted that organizational justice is the equality of the treatment the employees receive in their workplace. The employee's awareness of organizational justice greatly impacted trust, for both the organization and the supervisor

(Deconinck, 2010). The study of Aryee et al. (2002) also demonstrated that trust, organizational supporting, and trust in supervisors can be predicted by the organizational justice.

There were many components for organizational justice, but this study used the classified technique reviewed by Greenberg (1990). According to Greenberg, organizational justice had normally been separated to three different components: distributive justice, procedural justice, and interactional justice. Distributive justice was involved to the perceived fairness results, such as payment and promotion (Wang, Liao, Xia, & Chang, 2010). The supervisor's behavior of distributive justice was fair to allocate the resources and rewards among diverse employees in the company. Procedural justice was considered as the perception of the process that determines fair pay (Till & Karren, 2011). A supervisor who had procedural justice was fair in the processes that resolve disputes and allocate resources. Interactional justice was described as the quality of interaction that individual obtains during organizational procedures (Jafari, Shafiepourmotlagh, & Yarmohammadian, 2011) and considered the human perception of organizational practices (Yilmaz & Tasdan, 2009). The supervisor’s behavior of interactional justice was fair treating the employees by dignity and respect.

2. Trustworthiness

Dirks and Skarlicki (2009) defined trustworthiness as the perceived attributes of a trustee that served as the main base on which a trustor was willing to accept vulnerability. Trustworthiness was the most important part to drive sustainable trust in an organization, as Lewis and Weigert (1985, p. 970) referred:

> Trust is depended on a perceiving process which identifies among individuals and foundations that are distrusted, trustworthy, and unknown. From this sense, we cognitively select whom we will trust by considering their respectability under each situation, and we select the choice on what we prefer to be "good reasons," constituting sign of trustworthiness.

There are three components of trustworthiness. These three trustworthiness components of trustees measured whether or not they would be trusted: benevolence, integrity, and ability (Colquitt, Scott, & Lepine, 2007; Mayer et al., 1995). Benevolence was the extent to which a trustee is perceived to behave properly to the trustor in their relationship separately from an egocentric profit purpose (Mayer et al., 1995) and reflected an emotional reason to trust (Colquitt & Rodell, 2011). Davis, Schoorman, Mayer, and Tan (2000) argued that a supervisor was likely to be trusted when an employee was perceived that the supervisor spends more effort for him/her. Integrity was the extent to which a trustee was perceived to adhere to a set of acceptable principles (Mayer et al., 1995). The foundation of a trusting relationship among the supervisors and the employees was made from the employees' recognitions of their supervisors'

pattern of word execution arrangement (Simons, 2002). The ability was a scope that a trustee is perceived to possess a set of skills and capabilities (Mayer et al., 1995). Tan and Tan (2000, p. 242) also defined the ability as "employee's perception of the supervisor's relevant skills, competencies, and characteristics".

Therefore, based on results of previous studies, this study hypothesized the following:

H: Organizational justice and trustworthiness impact trust in supervisors.

Research Method

1. Population and Sample

This study focused on employee trust in the data storage provider company in Bangkok. The population was all 498 engineers and senior managers working in the organization and all of them were the sample of this study. The employee levels in this organization were classified into five levels: 105 represented an engineer; 106 represented a senior engineer; 107 represented a staff engineer; 108 represented a manager; and 109 represented a senior manager. Additionally, employees were classified based on their work location: P represented a production site; and M represented a management site. Table 1 presents details of 498 employees.

Table 1

Level and population

Level	Population (N)
105P	30
106M	71
106P	58
107M	31
107P	128
108M	76
108P	74
109M	28
109P	2
N	498

Table 1 shows details of 498 employees working in the organization. All 498 employees were contacted by emails and invited to participate in the study with 396 questionnaires returned. A total of 35 questionnaires were discarded for missing data, resulting in 361 completed and usable questionnaires returned, representing a response rate of 72.49%.

2. Instrument

Questionnaires were used in this study. This study used three scales to evaluate the constructs addressed by the survey. (1) Trustworthiness survey (Mayer & Davis, 1999) (2) Organizational Justice survey (Colquitt, 2001), and (3) Trust in supervisors survey (Mayer & Gavin,

2005) were used in this study because there were developed and widely used questionnaires. Reliability values of all three variables were showed in table 2.

Table 2

Reliability statistic for questionnaires

Questionnaires	Cronbach's Alpha	No. of items
Trustworthiness survey	0.91	17
Organizational justice survey	0.83	9
Trust in supervisors survey	0.84	5

According to above table, the Cronbach's alpha of trustworthiness survey had the highest value at 0.91, while the Cronbach's alpha of trust in supervisors survey and organizational justice survey were 0.84 and 0.83, respectively. The Cronbach's alpha values of trustworthiness survey, organizational justice survey, and trust in supervisors survey were higher than 0.70. Therefore, the internal consistency of all items is acceptable (Sekaran, 2003).

3. Data Collection

The first step in the data collection process was to gain the permission for collecting the data from the company. The second step of the data collection was to enter the survey into the SurveyMonkey website and ensure that it was performing as anticipated. The third step in the data collection process was to send emails to current employees level 105 to 109 via the company's mail server. Once the participants completed the survey,

the data were stored on the SurveyMonkey website. Reminders were mailed to nonresponding participants every two days after the initial mailing. After a period of two weeks, the survey system was closed and data were downloaded into a spreadsheet and prepared for uploading to a statistical analysis program.

4. Data Analysis

This study aimed to analyze whether or not the independent variables of organizational justice and trustworthiness were predictors of trust in supervisors, the dependent variable. Multiple regression was used as the statistical method to test the hypothesis in this study.

Multiple Regression

1. Regression Assumptions

Before testing multiple regression analysis, checking the regression assumptions was needed in order to avoid serious biases by considering independent error, multicollinearity, and random normally distributed errors. The result showed that all the regression assumptions were acceptable.

2. Correlation Analysis

Correlation analysis is a measurement the relationship between two variables. Correlation analysis scales the size and direction of relationship of two variables (Tabachnick & Fidell, 1989). Table 3 shows the correlation matrix, it represented the positive relationships between all independent variables and the dependent variable. Correlation of trust in supervisors and trustworthiness was 0.636. The correlation of trust in supervisors and

organizational justice was 0.679. Trustworthiness had a correlation to organizational justice, which was 0.775 as can be seen from table 3.

Table 3

Correlation Analysis

Variables	1	2	3
1. Trust in supervisors			
2. Trustworthiness	0.636**		
3. Organizational justice	0.679**	0.775**	

*** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

3. ANOVA

Table 4 showed the output of ANOVA and it showed that independent variables: trustworthiness and organizational justice, were statistically significantly related to the dependent variable, trust in supervisors.

Table 4

ANOVA model summary

ANOVA[b]

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.521	2	26.261	172.849	.00[a]
	Residual	54.390	358	.152		
	Total	106.912	360			

a. Predictors: (Constant), Trustworthiness, Organizational Justice

b. Dependent Variable: Trust in supervisors

4. Multiple Regression Analysis

This study used multiple regression analysis to investigate the impact of independent variables which were trustworthiness and organizational justice on the dependent variable which was trust in supervisors. Stepwise multiple regression analysis was used to analyze quantitative data due to it combines forward and backward methods (NCSS statistic software, 2017). The following paragraph showed the result of testing the hypothesis;

H: Organizational justice and trustworthiness impact trust in supervisors.

Table 4

Multiple regression coefficients analysis of both factors

Coefficients[a]

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.957	.144		6.631	.000
	Organizational Justice	.449	.058	.465	7.793	.000
	Trustworthiness	.266	.057	.276	4.632	.000

a. Dependent Variable: Trust in supervisors

Table 4 showed the results of testing the hypothesis, and the results showed that organizational justice (β = 0.465, t =7.793, p = 0.00).

and trustworthiness (β = 0.276, t = 4.632, p = 0.00) have significant relationships with trust in supervisors.

In summary, all the results collected from current employees clearly confirmed that organizational justice and trustworthiness were significantly impacted trust in supervisors. The adjusted R square value was 0.491 which showed that 49% of variance in the dependent variable that was trust in supervisors could be explained by two independent variables that were organizational justice and trustworthiness.

Discussions

The purpose of this study was to examine the impact of organizational justice and trustworthiness on trust in supervisors and the results of the study clearly confirmed the hypothesis. According to the findings of this study, the hypothesis was discussed as following;

1. Organizational Justice is Related to Trust in Supervisors

This study revealed that there was a positive relationship between organizational justice and trust in supervisors. It indicted that subordinates who had the high perception of organizational justice had the high level of trust in supervisors. Previous studies proved that trust in supervisors was related to organizational justice and work performance and that trust in supervisors arises if employees were aware of organizational justice. The employee's awareness of organizational justice greatly impacted trust, for both the organization and the supervisors (Deconinck, 2010). The study of Aryee et al. (2002) also demonstrated that trust, organizational supporting,

and trust in supervisors could be predicted by the organizational justice.

2. Trustworthiness is Related to Trust in Supervisors

This study showed that there was a positive relationship between trustworthiness and trust in supervisors. It indicted that subordinates who had the high perception of trustworthiness had the high level of trust in supervisors. Based on previous studies, employees trust in supervisors once they recognize that their supervisors pay attention to their interests and well-being (Burke, Sims, Lazzara, & Salas, 2007), which could be measured from behaving in a principled, honest, reasonable and steady manner (Butler, 1991). In brief, employees were more likely to trust their supervisor if they perceived their supervisor have benevolence, integrity, and ability. This trustworthiness diversity had been encompassed as antecedents of trust in recent frameworks for understanding trust in supervisors (Burke et al., 2007). Previous research also showed that benevolence, integrity, and ability have significant unique relationships with trust in supervisors (Colquitt et al., 2007). Studies relating to benevolence, integrity, and ability to trust in supervisors had also confirmed the predictive efficiency of these trustworthiness variables (Davis et al., 2000; Mayer et al., 1995; Tan & Tan, 2000).

Recommendations for Future Research

The results of this study indicated that organizational justice and trustworthiness were positively and significantly related to trust in supervisors. In other words, subordinates consider these factors to make a

decision whether they will trust or distrust their supervisors. Although the findings of the current study confirmed existing knowledge about trust in supervisors, especially in the Asian context, future research about this concept is needed. Additionally, it should be noted that this study had limitation. In this study, organizational justice was treated as a one-factor model following suggestions of Ambrose and Schminke (2009), even though a recent study reported a three- or four- factor model of organizational justice. Trustworthiness was also treated as a one-factor model even though the different opinions related to the dimensions of this variable are reported in the literature. This decision is made based on the measures of trustworthiness which were the overall attributions of supervisors (Frazier, Gooty, Little, & Nelson, 2015).

Future research should examine both antecedents and consequences of trust in supervisors, especially in the context where limited studies have been examined to strengthen the generalizability of the concept of trust in supervisors. Additionally, this study collected data from employees in Thailand, so future research might collect data from diverse groups of employees to expand knowledge of trust in supervisors in a diverse context.

Recommendations for Practice

Based on this study, trustworthiness and organizational justice have a strong impact on trust in supervisors in this company. The result showed that the higher perception of trustworthiness and organizational justice are obviously linked to the higher level of trust in supervisors.

Therefore, in order to create trust in an organization, the company needs to focus on improving trustworthiness and organizational justice. Trustworthiness composes of three components; benevolence, integrity, and ability. In order to increase these, supervisors are supposed to do good to employees, show fairness and honesty to employees, and develop their own talent and skills. Organizational justice composes of three components; distributive justice, procedural justice, and interactional justice. In order to increase these, supervisors are supposed to be faired to allocate the resources and rewards among employees in the company, show transparency in every process, and treat the employees by dignity and respect.

References

Ambrose, M. L.,& Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation. *Journal of Applied Psychology*, *94*(2), 491-500.

Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, *23*, 267-285.

Ballinger, G. A., & Schoorman, F. D. (2007). Individual reactions to leadership. *Academy of Management Review*, *32*(1), 118-136.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.

Bobbio, A., Bellan, M., & Manganelli, A. (2012). Empowering leadership, perceived organizational support, trust, and job burnout for nurses. A study in an Italian general hospital. *Health Care Management Review*, 77-87.

Burke, C., Sims, D., Lazzara, E., & Salas, E. (2007). Trust in leadership: a multi-level review and integration. *The Leadership Quarterly*, *18*, 606-632.

Butler, J. (1991). Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a condition of trust inventory. *Journal of Management*, *17*(3), 643-663.

Chawla, A. & Kelloway, E. K. (2004). Predicting openness and commitment to change. *Leadership & Organization Development Journal*, *25*, 485-498.

Colquitt, J. A., Scott, B. A., & Lepine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, *92*(4), 909–927.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 386–400.

Colquitt, J., & Rodell, J. (2011). Justice, trust, and trustworthiness: a longitudinal analysis integrating three theoretical perspectives. *Academy of Management Journal*, *54*(6), 1183-1206.

Cunningham, C. E., Woodward, C. A., Shannon, H. S. & MacIntosh, J. (2002). Readiness for organizational change: A longitudinal study of workplace, psychological and behavioral correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *75,* 377-392.

Davis, J. H., Schoorman, F. D., Mayer, R. C. & Tan, H. (2000). The trusted general manager and business unit performance: Empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management Journal*, *21*, 563-576.

Deconinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research, 63,* 1349-1355.

Dirks, K. T. & Skarlicki, D. P. (2009). The relationship between being perceived as trustworthy by coworkers and individual performance. *Journal of Management, 35*(1), 136-157.

Elma, C. (2013). The predictive value of teachers' perception of organizational justice on job satisfaction. *Eurasian Journal of Educational Research*, 57-75.

Fischer, R. (2013). Belonging, status, or self-protection? Examining justice motives in a three-level cultural meta-analysis of organizational justice effects. *Cross-Cultural Research, 47*(1), 3–41.

Frazier, M. L., Gooty, J., Little, L. M., & Nelson, D.L. (2015). Employee attachment: Implications for supervisor trustworthiness and trust. *Journal of Business Psychology*, *30*, 373–386.

Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management, 16*(2), 399–432.

Jafari, P., Shafiepourmotlagh, F., & Yarmohammadian, M. H. (2011). Designing an adjusted model of organizational justice for educational system in Esfahan City (Iran). *Procedia Social and Behavioral Sciences*, *15*, 1696-1704.

Jeffrey, D. (2015). Trust and conflict resolution: Relationship building for learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2066-2073.

Lewicki, R. J., McAllister, D. and Bies, R. (1998), Trust and Distrust: New Relationships and Realities, *Academy of Management Review*, 23(3), 438-458.

Lewicki, R. J., Wiethoff, C., & Tomlinson, E. C. (2005). What is the role of trust in organizational justice? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Lewis, J. D., & Weigert, A. (1985). Trust as a social reality. *Social Forces, 63,* 967–985.

Lohanavakul, K., & Rurkkhum, R. (2017). The Relationship between skill mismatch on employee's performance and intention to leave: A case study of a financial institution's non-management employees. *Journal of Management Sciences. 34*(2), 81-108.

Madsen, S. R., Miller, D. & John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference. *Human Resource Development Quarterly, 16*, 213-233.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review, 20*(3), 709-734.

Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology, 84*(1), 123–136.

Mayer, R. C., & Gavin, M. B. (2005). Trust in management and performance: Who minds the shop while the employees watch the boss? *Academy of Management Journal, 48*(5), 874-888.

Mishra, J., & Morrissey, M. (2000). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. *Public Personal Management, 19*(4), 443-461.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology, 76,* 845-855.

Morgan, D. E., & Zeffane, R. (2003). Employee involvement, organizational change and trust in management. *The International Journal of Human Resource Management, 14*(1), 55-75.

Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing, 58*(3), 20-38.

NCSS Statistical Software. (2017). *Stepwise regression*. Retrieved April 20, 2017 from https://ncsswpengine.netdnassl.com/wpcontent/themes/ncss/pdf/Procedures/NCSS/Stepwise_Regression.pdf

Rafferty, A. E. & Simons, R. H. (2006). An examination of the antecedents of readiness for fine-tuning and corporate transformation changes. *Journal of Business and Psychology*, *20*(3), 325-350.

Raya, R. P., & Panneerselvam, S. (2013). The healthy organization construct: A review and research agenda, *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *17*(3), 89-93.

Scholl, R., Cooper, E., & McKenna, J. (1987). Referent selection in determining equity perceptions: Differential effect on behavioral and attitudinal outcomes. *Personnel Psychology, 40*, 113–124.

Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill building approach* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.

Shah, N. (2011). A study of the relationship between organizational justice and employee readiness for change. *Journal of Enterprise Information Management, 24*, 224-236.

Shah, N. & Irani, Z. (2012). Investigating employee attitudes and beliefs using commitment and situational predictors. *Logistics Systems and Management*, *11*, 198–212.

Simons, T. (2002). Behavioral integrity: the perceived alignment between managers' words and deeds as a research focus, *Organization Science*, *13*, 18-35.

Stephen, B. (2017). The changing nature of work. *Academy of Management Discoveries*, *3*(2), 111-115.

Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (1989). Using multivariate statistics. Michigan: Harper & Row

Tan, H. H. & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and Psychology Monographs*, *126*, 241-260.

Till, R. E., & Karren, R. (2011). Organizational justice perceptions and pay level satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, *26*, 42-57.

Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, *85*, 132-142.

Wang, X., Liao, J., Xia, D., & Chang, T. (2010). The impact of organizational justice on work performance: Effects of organizational commitment and leader - member exchange. *International Journal of Manpower*, *31*(6), 660-677.

Yilmaz, K., & Tasdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, *47*(1), 108-126.

บทความวิจัย

การพัฒนาระบบการจัดทำบัญชีและการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์และบริการของวิสาหกิจชุมชนข้าวสังข์หยด: กรณีศึกษาบ้านเขากลาง อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง

ศิรดา นวลประดิษฐ์[1]

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อออกแบบและพัฒนาระบบการจัดทำบัญชีและการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์และบริการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนข้าวสังข์หยดบ้านเขากลาง การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมถูกนำมาใช้ในการศึกษา วิธีการวิจัยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียรวมถึงนักวิจัย ผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม และเอกสารทางการเงินในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยนำไปสู่การออกแบบและพัฒนาตัวแบบสมุดบัญชีสำหรับโรงสีข้าวชุมชนจำนวน 6 เล่ม ตัวแบบสำหรับการคำนวณและจัดสรรต้นทุนผลิตภัณฑ์และบริการ และตัวแบบสำหรับงบกำไรขาดทุนแบบหลายขั้น ผลการพัฒนาระบบทำให้กลุ่มได้รับความรู้และแนวทาง: (1) การคำนวณต้นทุนต่อหน่วยสำหรับแป้งข้าว จมูกข้าว การรับจ้างสีข้าว และการรับจ้างบรรจุข้าว ซึ่งสินค้าและบริการเหล่านี้ยังขาดระบบการคิดต้นทุน และการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยที่ถูกต้องมากขึ้นสำหรับข้าวสาร และ (2) การจัดทำบัญชีและการออกงบกำไรขาดทุนที่ถูกต้อง

คำสำคัญ: การทำบัญชี ต้นทุนผลิตภัณฑ์ ข้าวสังข์หยด

[1] อาจารย์ ดร. หลักสูตรบัญชีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ E-mail: sirada_cu@hotmail.com

RESEARCH ARTICLE

The Development of the Bookkeeping and Product and Service Costing Systems for Sangyod Rice Community Enterprise: A Case Study of Baan Khao Klang, Khuan Khanun District, Pattalung Province

Sirada Nuanpradit[1]

Abstract

This research aims to design and develop the bookkeeping and product and service costing systems for Sangyod rice community enterprise of Baan Khao Klang. Participatory action research was employed in the study. The research method relied on engaging stakeholders-including researcher, community leader, members, and financial documents- for data collection. Results leaded to design and development of six accounting book forms for local rice mills, the models for calculating and allocating the product and service costs, and the model for the multi-step income statements. The results of the system development provided the group with the following knowledge and guidance: (1) unit costing for rice flour, germ, milling, and packing which these products and services lacked of the costing systems, and more accurate unit costing for rice and (2) bookkeeping and preparation of the accurate income statements.

Keywords: Bookkeeping, Product Cost, Sangyod Rice

[1] Lecturer, Ph.D., Accountancy Program, Economics and Business Administration Faculty, Thaksin University, E-mail: sirada_cu@hotmail.com

บทนำ

ข้าวสังข์หยดเป็นข้าวพันธุ์พื้นเมืองทางภาคใต้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นสินค้าบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (Geographical Indication: GI) จากสหภาพยุโรป ในอดีตชาวนารอบลุ่มทะเลสาบสงขลาตอนบนในเขตจังหวัดพัทลุงและสงขลาปลูกข้าวสังข์หยดเพื่อบริโภคภายในครัวเรือน เมื่อผลผลิตมากขึ้นจึงมีการรวมกลุ่มของเกษตรกรในรูปวิสาหกิจชุมชนเพื่อรวบรวม แปรรูป และจัดจำหน่ายจนสินค้าได้รับความนิยมในกลุ่มผู้รักสุขภาพ ข้าวสังข์หยดถูกจัดเป็นสินค้าตามยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาจังหวัดพัทลุง (Pattalung Provincial Statistical Office, 2016) แม้ว่าเกษตรกรส่วนใหญ่จะได้รับการสนับสนุนด้านกระบวนการผลิตจากหน่วยงานภาครัฐ แต่วิสาหกิจชุมชนยังเผชิญปัญหารายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย สาเหตุประการหนึ่งมาจากการขาดความเข้าใจในการจัดทำบัญชีและการคิดต้นทุนการผลิตที่ถูกต้อง เพื่อประเมินผลประกอบการและตัดสินใจทางธุรกิจ

การศึกษาทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและการคิดต้นทุนสินค้าของธุรกิจชุมชนให้ข้อสรุปที่ใกล้เคียงกัน ยกตัวอย่างเช่น Jensirisak, Kunthongjun, Sopapon & Ngewvijit (2013) อธิบายว่า ปัญหาที่สำคัญของเกษตรกรไทยผู้ผลิตข้าวอินทรีย์ในจังหวัดอุบลราชธานี คือการไม่ทราบต้นทุนการผลิตที่แท้จริง เพราะคิดเฉพาะต้นทุนผันแปรและไม่รวมค่าแรงงานเข้าเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนผลิตภัณฑ์ สอดคล้องกับ Pongklang (2017) ที่พบว่า การคำนวณต้นทุนการผลิตข้าวของวิสาหกิจชุมชนศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวในจังหวัดเชียงใหม่ยังไม่ถูกต้อง โดยไม่ได้รวมค่าใช้จ่าย เช่น ค่าแรงงาน ค่ากระแสไฟฟ้า เป็นส่วนหนึ่งของต้นทุน ซึ่งสาเหตุมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักการบัญชีต้นทุน สำหรับการวิจัยในต่างประเทศ Fatah & Mat-Zin (2013) พบว่า ภาคเกษตรกรรมในประเทศลิเบียมีต้นทุนการผลิตที่สูงและเกษตรกรมีผลตอบแทนไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากไม่ให้ความสำคัญกับระบบบัญชีต้นทุนเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ นอกเหนือจากนี้ Cuzdrioream (2017) ให้ข้อเสนอแนะว่าสาเหตุที่ธุรกิจขนาดเล็กในประเทศโรมาเนียไม่นิยมนำหลักบัญชีต้นทุนมาใช้

เนื่องจากสิ้นเปลืองเวลาและเงินทุนในการจัดทำ รวมถึงไม่มีข้อผูกมัดในการจัดทำข้อมูลบัญชี

วิสาหกิจชุมชนบ้านเขากลางซึ่งเป็นโรงสีชุมชนต้นแบบและโรงเรียน OTOP แห่งเดียวในภาคใต้ ถือเป็นกลุ่มที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาระบบการจัดทำบัญชีและการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ เนื่องจากการจดบันทึกและจัดทำบัญชียังไม่ถูกต้อง (Thanonkaew, 2016) วิสาหกิจมีการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรที่ทันสมัยในกระบวนการแปรรูปที่ได้รับมาตรฐานวิธีการที่ดีในการผลิต (Good Manufacturing Practice: GMP) โดยเป็นโรงสีข้าวชุมชนแห่งแรกและแห่งเดียวในภาคใต้ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิต ซึ่งจะส่งผลให้มีค่าใช้จ่ายการผลิตเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม วิสาหกิจใช้การคำนวณต้นทุนข้าวสารอย่างง่าย ไม่ครอบคลุมต้นทุนการผลิตทั้งหมด ไม่มีระบบการจัดสรรต้นทุนให้ผลิตภัณฑ์ร่วม การจัดทำบัญชีของวิสาหกิจคล้ายคลึงกับธุรกิจชุมชนอื่น คือใช้เกณฑ์เงินสด ซึ่งเป็นเพียงการจดบันทึกการรับและจ่ายเงินสด ดังนั้น ข้อมูลทางบัญชีและต้นทุนผลิตภัณฑ์ที่มีจึงไม่เพียงพอต่อการนำไปใช้ประเมินผลการดำเนินงาน วัดมูลค่าต้นทุน รวมถึงการตัดสินใจขายและผลิต Pavlatos & Kostakis (2015) เสนอแนะว่า เมื่อปัจจัยแวดล้อมของสินค้าเปลี่ยนแปลงไป เช่น ความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น เทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้น จะนำมาซึ่งความต้องการข้อมูลเพื่อคำนวณต้นทุนที่เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญต่อการศึกษาและการนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ไปใช้ในวิสาหกิจชุมชนบ้านเขากลาง เพื่อออกแบบและพัฒนาระบบจัดทำบัญชีที่จำเป็นและการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ที่ถูกต้อง อันจะเป็นข้อมูลเชิงบริหารในการลดต้นทุนและค่าใช้จ่าย กำหนดราคาขาย เพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนและตัดสินใจ และสร้างความยั่งยืนให้แก่ธุรกิจชุมชน (Abrahman, Omar, Rashid & Ramli, 2016)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อออกแบบและพัฒนาระบบการจัดทำบัญชีและการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์และบริการของโรงสีข้าวสังข์หยดบ้านเขากลาง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ระบบ ส่วนประกอบ และการจัดสรรต้นทุนผลิตภัณฑ์

ระบบการคิดต้นทุนผลิตภัณฑ์ (Product Costing System) แบ่งออกได้เป็น 2 ระบบ คือ (1) ระบบต้นทุนผันแปรหรือต้นทุนตรง (Variable/Direct Costing) ต้นทุนของสินค้าจะประกอบด้วยค่าวัตถุดิบทางตรงและค่าแรงงานทางตรง ส่วนค่าใช้จ่ายการผลิตจะถือเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับงวด (Period Cost) เช่นเดียวกับค่าใช้จ่ายการขายและบริหารที่เกิดขึ้นประจำงวด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลทางการเงินสำหรับใช้ประโยชน์ภายในกิจการ และ (2) ระบบต้นทุนเต็ม (Full/Absorption Costing) ต้นทุนของสินค้าจะประกอบไปด้วยค่าวัตถุดิบทางตรง ค่าแรงงานทางตรง และค่าใช้จ่ายการผลิต เป็นวิธีที่นักบัญชีต้นทุนใช้สำหรับการคำนวณต้นทุนการผลิตเพื่อจัดทำงบการเงินเสนอต่อบุคคลภายนอก (Aujirapongpan, 2014)

การคำนวณต้นทุนเข้าผลิตภัณฑ์ถือเป็นข้อมูลภายในที่เป็นประโยชน์แก่ฝ่ายบริหารในการวัดค่า ประเมินผล และตัดสินใจ ต้นทุนของผลิตภัณฑ์ประกอบด้วย (1) ค่าวัตถุดิบทางตรง (Direct Materials) เป็นค่าวัตถุดิบหลักที่นำไปใช้ในการผลิตสินค้าโดยตรง สามารถระบุหรือคำนวณได้โดยง่าย เช่น ผ้าที่นำมาตัดเสื้อ เป็นต้น (2) ค่าแรงงานทางตรง (Direct Labor) เป็นค่าแรงของคนงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการเปลี่ยนสภาพวัตถุดิบเป็นสินค้าสำเร็จรูป อาจอยู่ในรูปค่าแรงงานรายวัน เงินเดือน หรือค่าล่วงเวลา เช่น ค่าแรงช่างเย็บเสื้อในโรงงานเสื้อผ้า เป็นต้น และ (3) ค่าใช้จ่ายการผลิต หรือค่าโสหุ้ยการผลิต (Factory Overhead) ประกอบด้วยต้นทุนการผลิตทั้งหมดที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากค่าวัตถุดิบ

ทางตรงและค่าแรงงานทางตรง เช่น ค่าวัตถุดิบและค่าแรงทางอ้อม ค่าเช่าโรงงาน ค่าประกันภัยโรงงาน เป็นต้น (Komaratat, 2016)

กิจการที่มีการผลิตสินค้าชนิดเดียว กระบวนการผลิตอาจก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ร่วมและผลพลอยได้ ยกตัวอย่างเช่น โรงสีข้าว มีผลิตภัณฑ์หลัก (Main Product) คือ ข้าวสารซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าสูงเมื่อเทียบกับมูลค่าของผลิตภัณฑ์อื่นๆ จากกระบวนการผลิตเดียวกัน มีผลิตภัณฑ์ร่วม (Joint Product) จากกระบวนการสีข้าวสาร ได้แก่ แป้งข้าว จมูกข้าว เป็นต้น และมีผลิตผลพลอยได้ (By Product) เช่น แกลบ เป็นต้น (Rodwanna, 2016) การจัดสรรต้นทุนร่วม (Joint Cost) เข้าผลิตภัณฑ์ต่างๆ จะสามารถแบ่งได้เป็น 2 วิธี คือ (1) จัดสรรตามหน่วยวัดหรือปริมาณของสินค้าหรือวัตถุดิบจากการชั่ง ตวง วัด (Unit Measurement) ตามน้ำหนัก ปริมาตร เป็นวิธีที่สะดวกและคำนวณง่าย แต่ไม่เหมาะกับกรณีราคาขายของผลิตภัณฑ์ต่างๆ มีความแตกต่างกันมาก และ (2) จัดสรรตามราคาขายหรือราคาตลาด (Sales/Market Value) ของแต่ละผลิตภัณฑ์จากกระบวนการผลิต วิธีนี้มีแนวคิดว่ามูลค่าขายมีความสัมพันธ์กับมูลค่าต้นทุนที่จัดสรร

2. ทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์

ทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์ (Structural Contingency Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่า ไม่มีทางเลือกใดดีที่สุดในการจัดการหรือแก้ปัญหาองค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี และขนาดขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เมื่อสภาพการแข่งขันของธุรกิจสูงขึ้นจะนำมาซึ่งการให้ความสำคัญต่อต้นทุนการผลิตและห่วงโซ่แห่งคุณค่ามากขึ้น (Hoque, 2003) งานวิจัยในอดีต เช่น Gerdin (2005) เสนอแนะว่า ทฤษฎีตามสถานการณ์ควรถูกใช้เพื่อออกแบบระบบการควบคุมต้นทุนที่เหมาะสมตามสถานการณ์ของธุรกิจ Haldma & Lääts (2002) อธิบายว่า ประสิทธิภาพของระบบต้นทุนที่นำมาใช้จะขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เข้ากับโครงสร้างองค์กรและเทคโนโลยี นอกเหนือจากนี้

Morgan (1997) เน้นว่า วัฒนธรรมและความเชื่อของคนในองค์กรจะมีส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะช่วยทำความเข้าใจกับบุคคลในองค์กรให้เห็นความสำคัญของข้อมูลทางบัญชีและต้นทุน ช่วยเปลี่ยนแปลงความเชื่อที่ว่าการจัดทำข้อมูลทางบัญชีไม่มีความจำเป็นและสิ้นเปลืองเวลา

3. งานวิจัยเกี่ยวกับบัญชีต้นทุน

การจัดทำข้อมูลบัญชีต้นทุนในธุรกิจเกษตรกรรมทั้งในและต่างประเทศยังมีอยู่น้อยและจัดทำไม่ถูกต้อง เนื่องจากภาคการเกษตรมีกระบวนการผลิตแบบง่าย การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตค่อนข้างล่าช้าเมื่อเปรียบเทียบกับภาคอุตสาหกรรม งานวิจัยของ Pongklang (2017) พบว่า วิสาหกิจชุมชนศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวในอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงในการคิดต้นทุนผลิตภัณฑ์ ต้นทุนบางรายการไม่ได้จดบันทึกไว้ บางรายการไม่ได้รวมเพื่อคำนวณเป็นต้นทุนผลิตภัณฑ์ นอกเหนือจากนี้ Brierley (2011) พบว่า ธุรกิจขนาดกลางและเล็กในประเทศอังกฤษไม่มีการปันส่วนค่าใช้จ่ายการผลิตเข้าต้นทุนของสินค้า และมักใช้วิธีต้นทุนผันแปรในการคิดต้นทุนของสินค้า ธุรกิจเหล่านี้มักไม่ให้ความสำคัญกับการจัดทำข้อมูลบัญชีต้นทุน เพราะต้องใช้เงินลงทุนในการจัดหาระบบบัญชีต้นทุนมาใช้ อย่างไรก็ตาม ในอนาคตอันใกล้เมื่อระดับการแข่งขันสูงขึ้น ขนาดของธุรกิจใหญ่ขึ้น และความหลากหลายของสินค้าเพิ่มขึ้น ผู้ประกอบการสินค้าเกษตรจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิตเพื่อความอยู่รอด

ในประเทศลิเบียซึ่งรัฐบาลมีมาตรการอุดหนุนสินค้าเกษตร Fatah & Mat-Zin (2013) พบว่า ธุรกิจเกษตรกรรมมักเลือกใช้ระบบต้นทุนแบบดั้งเดิม ข้อมูลบัญชีต้นทุนที่เกษตรกรจัดทำจะถูกใช้เพื่อตั้งราคาสินค้าและควบคุมต้นทุนการผลิตโดยการเปรียบเทียบราคาที่รัฐบาลตั้งไว้และต้นทุนที่เกิดขึ้นจริงของเกษตรกร เพื่อดำเนินการชดเชยส่วนต่างตามนโยบายของรัฐบาล Jack & Jones (2007)

เสนอแนะว่า ระบบต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจมีความเหมาะสมมากกว่าระบบต้นทุนแบบดั้งเดิม เนื่องจากในปัจจุบันต้นทุนคงที่มีแนวโน้มลดลง รวมถึงกฎเกณฑ์ตลาดและนโยบายการอุดหนุนราคามีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น จากงานวิจัยต่างๆ จึงสรุปได้ว่า ต้นทุนสินค้าเกษตรมักต่ำกว่าความเป็นจริง เพราะการคิดต้นทุนไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบของต้นทุนผลิตภัณฑ์ (วัตถุดิบทางตรง แรงงานทางตรง และค่าใช้จ่ายการผลิต) อีกทั้งระบบต้นทุนที่เลือกใช้อาจยังไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางการผลิตในปัจจุบัน

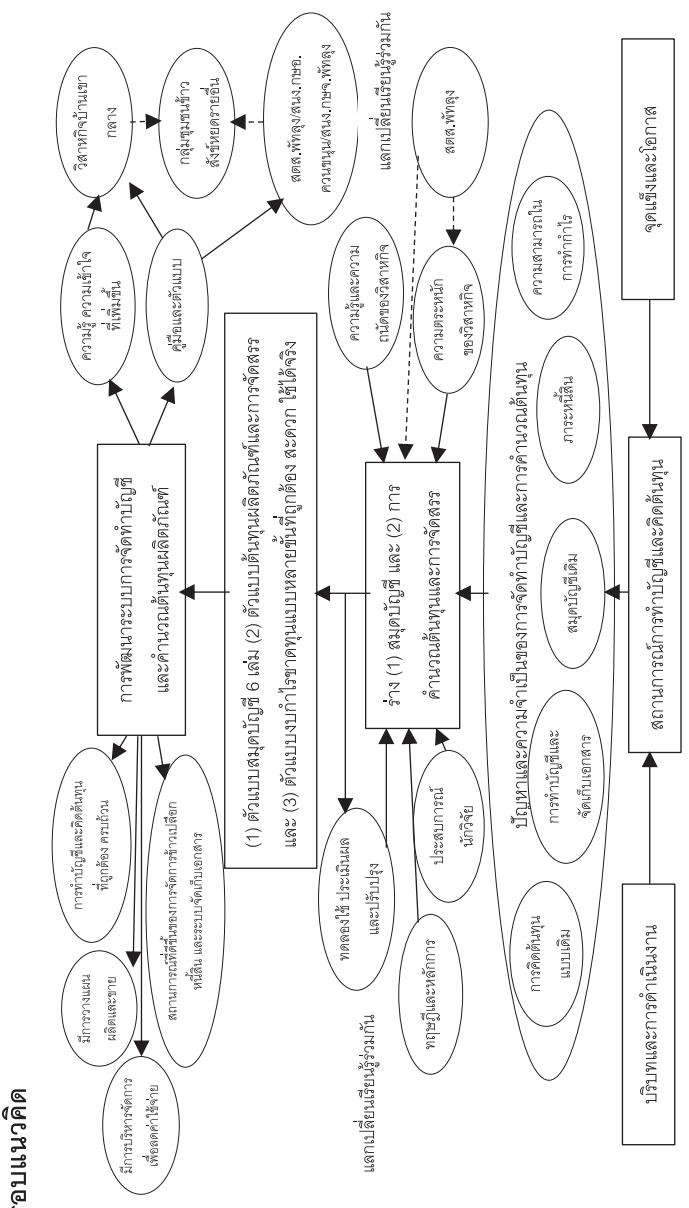
4. งานวิจัยเกี่ยวกับการทำบัญชีของธุรกิจชุมชน

แม้ว่าการจัดทำบัญชีจะมีความสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจชุมชน ปัญหาสำคัญในมุมมองเกษตรกร คือ ความยุ่งยากของกระบวนการจัดทำและไม่มีคู่มือการจัดทำที่เข้าใจได้ง่าย Songsrirote (2017) อธิบายว่าปัญหาดังกล่าวทำให้ธุรกิจชุมชนข้าวอินทรีย์ในจังหวัดยโสธรบันทึกรายรับรายจ่ายไม่ถูกต้องและไม่สม่ำเสมอ ขาดความรู้ทางบัญชีและบุคลากรที่สามารถทำบัญชีได้ สอดคล้องกับ Suwanna-art (2013) ซึ่งพบว่า การบันทึกรายรับรายจ่ายของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนตัดเย็บผ้าบ้านดอกแดง จังหวัดเชียงใหม่ ยังไม่เพียงพอต่อการนำไปใช้ตัดสินใจและบริหารงาน นักวิจัยได้ออกแบบและพัฒนาระบบรายรับ ระบบรายจ่าย ระบบต้นทุนสินค้า ระบบควบคุมสินค้า ระบบคำนวณค่าไฟ ระบบทะเบียนสินทรัพย์ และระบบควบคุมภายใน ส่งผลให้สภาพคล่อง การบริหารจัดการหนี้สิน และการจ่ายค่าแรงของกลุ่มมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกเหนือจากนี้ Jokkaew (2016) ได้ออกแบบและพัฒนาระบบเอกสารทางบัญชีให้กับกลุ่มธุรกิจช่างชุมชนบางบัว กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยรายงานต้นทุนงานก่อสร้าง ใบสรุปการจ่ายค่าแรง ทะเบียนคุมเช็ค สมุดเงินสดจ่าย สมุดเงินสดรับ สมุดจดเวลาทำงาน ทะเบียนสินทรัพย์ถาวร บัญชีสินทรัพย์ถาวร รายการซ่อมและบำรุงรักษา ใบเบิกสินทรัพย์ ใบสำคัญรับและจ่ายเงิน และใบสั่ง

ซื้อวัสดุ ส่งผลให้สมาชิกมีความรู้ด้านบัญชี มีศักยภาพในการประกอบอาชีพ และมีส่วนร่วมมากขึ้น Nhunpakdee & Photichai (2016) อธิบายเพิ่มเติมว่า ระบบการจัดการเอกสารที่ควบคู่ไปกับการจัดการความรู้ จะช่วยให้การดำเนินงานมีแบบแผน และสามารถนำข้อมูลมาใช้แก้ปัญหาในหน่วยงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongglin (2015) ซึ่งช่วยพัฒนารูปแบบการจัดทำบัญชีกองทุนเมืองบางเขน กรุงเทพมหานคร ที่เข้าใจง่าย เป็นระบบ ไม่ซับซ้อน ส่งผลให้ระบบการจัดเก็บเอกสารและจัดทำบัญชีมีประสิทธิภาพและสร้างความยั่งยืนให้แก่ชุมชน

สำหรับงานวิจัยในประเทศกำลังพัฒนาอื่นๆ ให้ผลวิจัยใกล้เคียงกับบริบทของประเทศไทย เช่น Athanasios, Stergios, & Laskaridou (2010) พบว่า ธุรกิจภายในครอบครัวของประเทศกรีซขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำบัญชี การบันทึกบัญชีเน้นเกณฑ์เงินสด (Cash Basis) ส่งผลให้กิจการบางรายไม่สามารถกู้ยืมเงินจากแหล่งทุนภายนอกได้ นอกเหนือจากนี้ Argiles & Slof (2003) ให้ข้อสรุปว่า ในประเทศสเปน ผลการดำเนินงานของฟาร์มที่มีการจัดทำรายงานทางการเงินเพื่อวัตถุประสงค์ในการตัดสินใจ สูงกว่าฟาร์มที่ไม่มีการจัดทำรายงานสรุปผลทางการเงิน จากงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่า ระบบการจัดทำบัญชีที่ดีจะช่วยสร้างผลลัพธ์เชิงบวกแก่ธุรกิจชุมชน/ภาคการเกษตร ซึ่งธุรกิจเหล่านี้ยังขาดความรู้ ความเข้าใจที่แท้จริงในการทำบัญชี เนื่องด้วยข้อจำกัดหลายประการ ดังนั้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะช่วยสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจ ออกแบบ และพัฒนาระบบการจัดทำบัญชีของธุรกิจชุมชนได้



ภาพที่ 1 แผนภาพ
กรอบแนวคิดวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาให้ชุมชนโดยผ่านการพัฒนาคนเป็นหลัก (Peters & Robinson, 1984) การวิจัยอาศัยแนวคิดความร่วมมือ (Collaborative Approach) และใช้หลัก Appreciation Influence Control (AIC) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ให้นักวิจัย สมาชิกในวิสาหกิจรวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย (เช่น สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์: สตส. สำนักงานเกษตรอำเภอ: สนง.กษอ.) ได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ สร้างแนวทางแก้ไขปัญหา และพัฒนาระบบการทำบัญชีและการคิดต้นทุนผลิตภัณฑ์

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือ

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้เครื่องมือ อันประกอบด้วย (1) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการเก็บข้อมูลการดำเนินงานทั่วไป โดยสัมภาษณ์ผู้นำ กรรมการบริหาร และสมาชิกบางส่วนของวิสาหกิจ เป็นการสัมภาษณ์ตามชุดคำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าซึ่งพัฒนามาจากงานวิจัยในอดีต (เช่น Promsaka Na Sakolnakorn & Sungkharat, 2013) (2) การสังเกตการณ์ เป็นการสังเกตขั้นตอนการทำงานทั้งหมด ตั้งแต่การรับซื้อข้าวเปลือก การแปรรูปและบรรจุ การขาย การบันทึกบัญชี การจัดเก็บเอกสาร เป็นต้น (3) การสัมภาษณ์เชิงลึกและแลกเปลี่ยนความเห็นที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี การคิดต้นทุน การวางแผนผลิตและขาย โดยสัมภาษณ์กรรมการฝ่ายบัญชี (ผู้ทำบัญชี) และผู้นำ ตามคำถามที่เตรียมไว้ซึ่งพัฒนาจากงานวิจัยในอดีต (เช่น Nonthaleerak, Kidprach & Rouyruen, 2011) และคำถามเจาะลึกที่ถามไปเรื่อยๆ เพื่อค้นหาข้อมูลตัวเลขบัญชีและต้นทุนที่ยังคลุมเครือ ไม่สมบูรณ์ ให้ชัดเจน เพื่อออกแบบระบบทำบัญชีและการคำนวณต้นทุน นอกเหนือจากนี้ มีการสัมภาษณ์และแลกเปลี่ยนความเห็นการ

ให้ความรู้การทำบัญชีครัวเรือนกับ สตส.พัทลุง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการออกแบบและพัฒนาระบบ (4) การใช้แบบสอบถาม เพื่อยืนยันข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์ และ (5) การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการอบรมให้ความรู้ระบบการทำบัญชีและการคิดต้นทุน มีการฝึกปฏิบัติจริงและทดลองใช้เพื่อประเมินผลและนำข้อมูลป้อนกลับมาปรับปรุงระบบ

การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บข้อมูลตัวเลขทางบัญชีจากรายงาน เอกสาร สมุดบัญชี และสมุดบันทึกของวิสาหกิจ เช่น รายงานสรุปผลกำไร ใบกำกับสินค้า/ภาษี ใบเสร็จรับเงิน ใบจ่ายค่าแรง สมุดจดรายรับรายจ่าย สมุดซื้อข้าวเปลือก สมุดจดการประชุม เป็นต้น

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณแบบผสมผสานกัน ดังนี้ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ของข้อความที่บันทึกอยู่ในเอกสาร รายงาน สมุดบัญชี สมุดบันทึกของวิสาหกิจ และข้อความที่บันทึกได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต การพูดคุยแลกเปลี่ยนความเห็น และการจัดอบรม เพื่อค้นหาปัญหา ออกแบบ และพัฒนาระบบการทำบัญชีและต้นทุนผลิตภัณฑ์ และ (2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Analysis) เป็นการนำข้อมูลทางบัญชีของวิสาหกิจที่เก็บรวบรวมมาทำการวิเคราะห์ จำแนกประเภท และคำนวณเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับรายได้ ค่าใช้จ่าย ต้นทุนการผลิต รวมถึงการวิเคราะห์ผลเชิงพรรณาเพื่อหาค่าเฉลี่ยของข้อมูลในแบบสอบถาม กิจกรรมที่แสดงถึงกระบวนการ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของงานวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

สรุปกิจกรรม/กระบวนการวิจัย และผลลัพธ์

ช่วงเวลา	กิจกรรม/กระบวนการวิจัย	ผลลัพธ์
15/02/60	สัมภาษณ์ข้อมูลการดำเนินงานจากผู้นำ กรรมการบริหาร และสมาชิกบางส่วน	ได้ข้อมูลสภาพปัญหาที่แท้จริง และความจำเป็นของระบบการจัดทำบัญชีและการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจ
11/03/60	สังเกตกระบวนการทำงานในแต่ละแผนก	
17/03/60	สัมภาษณ์และแลกเปลี่ยนความเห็นกับ สตส.พัทลุง เกี่ยวกับการให้ความรู้บัญชีครัวเรือนแก่วิสาหกิจ	
_ /04/60	ศึกษารายงาน เอกสาร และสมุดบันทึกทางการเงินที่กลุ่มจัดเก็บและจดบันทึกไว้	
11/07/60	สัมภาษณ์เชิงลึกกับกรรมการฝ่ายบัญชีและผู้นำ เพื่อยืนยันค้นหา ข้อมูล/ตัวเลขทางการเงินที่ยังคลุมเครือ ไม่ชัดเจน	
31/07/60	ใช้แบบสอบถามกับกรรมการบริหารเพื่อยืนยันข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจัดทำบัญชี	
01/08/60	สะท้อนข้อมูลสภาพปัญหาให้กลุ่มรับทราบ และแลกเปลี่ยนความเห็น/ความต้องการในการจัดทำบัญชีและคิดต้นทุน	ได้กรอบแนวทางการออกแบบและพัฒนาระบบฯ
_ /09/60	ศึกษาและวิเคราะห์รายการค้าจากเอกสารทางการเงิน	ได้ผังบัญชีของรายได้ ต้นทุนการผลิต ค่าใช้จ่าย และได้จุดอ่อนของสมุดบัญชีเดิม
02/10/60	แลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้ใช้เกี่ยวกับสมุดบัญชีเดิม	
_ /10/60	ออกแบบสมุดบัญชีใหม่	ได้สมุดบัญชีใหม่ 6 เล่ม
25-26/11/60	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำบัญชี และส่งมอบร่างสมุดบัญชีให้วิสาหกิจทดลองใช้	ได้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงสมุดบัญชีและระบบการจัดทำบัญชี
_ /01/61	แลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้ใช้ เพื่อติดตาม ประเมินผล	
12/02/61	วิเคราะห์ต้นทุนการผลิตและอัตราจัดสรรร่วมกับผู้นำและกรรมการฝ่ายบริหาร	ได้ส่วนประกอบของต้นทุนการผลิตที่ถูกต้องและจัดอัตราการจัดสรรที่เหมาะสม
_ /02/61	ออกแบบตัวแบบต้นทุนการผลิตและการจัดสรร และตัวแบบงบกำไรขาดทุน	ได้ตัวแบบต้นทุนการผลิตและการจัดสรร และตัวแบบงบกำไรขาดทุน
23-24/03/61	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการคิดต้นทุนการผลิต และการจัดสรร และส่งมอบตัวแบบฯ ให้วิสาหกิจทดลองใช้	ได้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงตัวแบบฯ
_ /04/61	แลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้ใช้ เพื่อติดตาม ประเมินผล	

ตารางที่ 1

สรุปกิจกรรม/กระบวนการวิจัย และผลลัพธ์ (ต่อ)

ช่วงเวลา	กิจกรรม/กระบวนการวิจัย	ผลลัพธ์
_ /05/61	ออกแบบคู่มือ "การจัดทำบัญชีและการคิดต้นทุนผลิตภัณฑ์ (ฉบับเข้าใจง่าย): สำหรับวิสาหกิจชุมชนข้าวสังข์หยด"	ได้คู่มือฯ ที่อ่านง่าย มีตัวอย่างของสมุดบัญชีและตัวแบบฯ
07/06/61	ส่งมอบคู่มือฯ ให้แก่วิสาหกิจบ้านเขากลาง และเผยแพร่ไปยัง สนง.กษอ.ควนขนุน สนง.กษจ.พัทลุง และ สตส.พัทลุง	ได้เผยแพร่คู่มือฯ

หมายเหตุ: _ /00/00 คือ กิจกรรมที่เกิดขึ้นตลอดทั้งเดือน

บริบทวิสาหกิจชุมชนบ้านเขากลางและสภาพปัญหา

วิสาหกิจชุมชนบ้านเขากลางตั้งอยู่เลขที่ 7 หมู่ที่ 13 ตำบลปันแต อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง มีพัฒนาการมาจากกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ณ บ้านเขากลาง โดยในปี พ.ศ. 2540 นายนัด อ่อนแก้ว ผู้นำกลุ่มผู้มีความสามารถและประสบการณ์ยาวนาน ได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาราคาและผลผลิตข้าวสังข์หยดในชุมชน โดยการนำเงินส่วนที่เหลือของกลุ่มออมทรัพย์ฯ ไปซื้อและรวบรวมข้าวเปลือกจากสมาชิก จนในปี พ.ศ. 2548 สามารถจดทะเบียนจัดตั้งเป็น "วิสาหกิจชุมชนบ้านเขากลาง" มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน คือ การส่งเสริมการผลิตข้าวสังข์หยด การรวบรวมและเก็บรักษาข้าวเปลือกจากสมาชิก การแปรรูปและจำหน่ายผลผลิต (Busaranon, 2011) โรงสีข้าวสังข์หยดของวิสาหกิจเป็นโรงสีขนาดเล็กและเป็นต้นแบบในการพัฒนาโรงสีข้าวชุมชนในภาคใต้ วิสาหกิจยังเป็นสถาบันส่งเสริมความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือโรงเรียน OTOP แห่งเดียวในภาคใต้ ปัจจุบันมีสมาชิกผู้ปลูกข้าวสังข์หยดจำนวน 261 คน และมีกรรมการบริหารจำนวน 10 คน สภาพปัญหาและความจำเป็นของระบบการจัดทำบัญชีและการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจ มีดังนี้

1. การคำนวณต้นทุนการผลิตของสินค้าและบริการบางรายการไม่ถูกต้อง บางรายการไม่มี วิสาหกิจมีการผลิตและขายสินค้าหลายชนิดที่ได้จากกระบวนการสีข้าวเปลือก เช่น ข้าวสาร แป้งข้าว จมูกข้าว รวมถึงมีการรับจ้าง

บริการต่างๆ เช่น การสีข้าว การบรรจุข้าว แต่มีการจดบันทึกและจัดทำข้อมูลต้นทุนผลิตภัณฑ์สำหรับข้าวสารเพียงชนิดเดียว ไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ร่วมและต้นทุนการให้บริการ ต้นทุนการผลิตข้าวสารที่วิสาหกิจคำนวณประกอบด้วยค่าข้าวเปลือก ค่าไฟฟ้าของเครื่องจักร และวัสดุบรรจุภัณฑ์ ซึ่งยังไม่ครอบคลุมส่วนประกอบของต้นทุนการผลิตทั้งหมด ดังนั้น การวัดมูลค่าต้นทุนข้าวสังข์หยดบรรจุถุงจึงต่ำกว่าต้นทุนการผลิตจริง

2. ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี การจัดทำบัญชีใช้เกณฑ์เงินสด มีการจดบันทึกอย่างง่ายลงในสมุดบัญชี 3 เล่ม คือ สมุดขายและรับเงิน สมุดจ่าย และสมุดซื้อข้าวเปลือก การบันทึกบัญชีไม่มีการจำแนกประเภท การจัดเก็บเอกสารไม่มีการแยกประเภทและเรียงลำดับ และการทำสรุปผลกำไรขาดทุนเป็นเพียงการนำยอดเงินสดคงเหลือบวกยอดเงินสดรับหักยอดเงินสดจ่าย ผลการประเมินความพึงพอใจของสมาชิกที่มีต่อการจัดทำบัญชีพบว่า (1) ระบบเอกสารทางบัญชี เช่น ความครบถ้วนของเอกสาร อยู่ในระดับต่ำ (2) วิธีการทางบัญชี เช่น การบันทึกรายการในสมุด การแยกประเภทรายการ อยู่ในระดับต่ำ (3) ความสามารถในการทำบัญชี เช่น ความรู้ในหลักการบัญชี อยู่ในระดับปานกลาง และ (4) ความร่วมมือและประสานงาน เช่น ความร่วมมือในการจัดทำข้อมูลบัญชี อยู่ในระดับปานกลาง

3. มีหนี้สินจากการกู้ยืมเป็นจำนวนมาก รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย การกู้ยืมมักมีลักษณะของการกู้จากแหล่งเงินทุนใหม่เพื่อปิดยอดเงินกู้เดิม มีภาระหนี้สินและดอกเบี้ยจ่ายอย่างต่อเนื่องหลายปี ทำให้สภาพคล่องทางการเงินต่ำ รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย บางปีประสบปัญหาขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียน โดยเฉพาะในฤดูกาลรับซื้อข้าวเปลือก (ปลายปีถึงต้นปีถัดไป) ที่ต้องใช้เงินสดจำนวนมาก

ผลการวิจัย

1. ผลการออกแบบระบบการจัดทำบัญชีและการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์

ผลการศึกษาข้อมูลสามารถวิเคราะห์ผังบัญชีรายได้ ต้นทุนการผลิต และค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน ดังนี้ รายได้ของวิสาหกิจมีที่มาจากสองแหล่งสำคัญ คือ (1) รายได้จากการขาย (เช่น การขายข้าวสาร ผลิตภัณฑ์ร่วม และผลิตผลพลอยได้จากกระบวนการสีข้าว) และ (2) รายได้จากการรับจ้างบริการ (เช่น การรับจ้างสีข้าว บรรจุข้าว อบข้าว เป็นต้น) สำหรับต้นทุนการผลิตของวิสาหกิจจะประกอบด้วยต้นทุนค่าข้าวเปลือกที่รับซื้อจากสมาชิก ต้นทุนค่าแรงงาน ค่ากระแสไฟ ค่าวัสดุและซ่อมแซมเครื่องจักร ค่าบรรจุภัณฑ์ ค่าเช่า เป็นต้น สำหรับค่าใช้จ่ายการดำเนินงานของวิสาหกิจจะมีลักษณะเหมือนธุรกิจทั่วไปซึ่งประกอบไปด้วย ค่าขนส่ง ค่าโฆษณา ค่าโทรศัพท์ ค่าวัสดุและซ่อมแซมรถยนต์ ค่าดอกเบี้ยจ่าย เป็นต้น

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ผังบัญชีรายได้ ต้นทุนการผลิต และค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน มาออกแบบสมุดบัญชีให้มีความสอดคล้องกับรายการค้าทางธุรกิจมากที่สุด โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของวิสาหกิจในการออกแบบ ประเมินผล และปรับปรุงสมุดบัญชีให้สะดวกต่อการใช้งาน ผู้วิจัยใช้กระบวนการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเชิงปฏิบัติในการจัดทำบัญชีในเดือนพฤศจิกายน 2560 โดยใช้สมุดบัญชีที่ออกแบบใหม่ในการอบรม ภายหลังการอบรมวิสาหกิจนำร่างสมุดบัญชีไปทดลองใช้เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและสะท้อนข้อบกพร่องของร่างสมุดบัญชี จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงร่างสมุดบัญชีตามข้อเสนอแนะของวิสาหกิจ จากเดิมวิสาหกิจใช้สมุดบัญชี 3 เล่ม คือ สมุดขายและรับเงิน สมุดจ่าย และสมุดซื้อข้าวเปลือก ผู้วิจัยได้ปรับปรุงสมุดบัญชีเดิมและออกแบบสมุดบัญชีเพิ่มเติม รวมทั้งหมดเป็น 6 เล่ม ประกอบด้วย

สมุดบัญชีเล่มที่ 1 สมุดเงินสดรับ ใช้บันทึกเงินสดรับที่เกิดจากการขายสินค้า การให้บริการ และรายได้อื่นๆ ซึ่งประยุกต์มาจากสมุดรายวันรับเงินและสมุด

รายวันขาย สมุดบัญชีเล่มที่ 1 ประกอบด้วย 2 หน้า คือ *หน้าที่ 1* สำหรับบันทึกรายได้จากการขายข้าวสาร แป้งข้าว รำข้าว จมูกข้าว แกลบ ขนมจากข้าวสังข์หยด ปลายข้าว และข้าวเปลือก ตั้งแต่ช่อง 1.1.1 - 1.1.8 และ*หน้าที่ 2* สำหรับบันทึกรายได้จากการให้บริการบรรจุข้าว สีข้าว ยิงสีข้าว บดแป้ง อบ/ตากข้าว และอื่นๆ ตั้งแต่ช่อง 1.2.1 - 1.2.6 และรายได้อื่นๆ ตั้งแต่ช่อง 1.3.1 – 1.3.2

สมุดบัญชีเล่มที่ 2 สมุดเงินสดจ่าย ใช้บันทึกเงินสดจ่ายที่เป็นค่าใช้จ่ายการผลิต ค่าใช้จ่ายการขาย และค่าใช้จ่ายการบริหาร ซึ่งประยุกต์มาจากสมุดรายวันจ่ายเงิน สมุดบัญชีเล่มที่ 2 ประกอบด้วย 3 หน้า คือ *หน้าที่ 1* สำหรับบันทึกค่าใช้จ่ายการผลิตตั้งแต่ช่อง 2.1.1 - 2.1.10 ซึ่งประกอบด้วย ค่าไฟฟ้า ค่าซ่อมเครื่องจักร/รถ/เครื่องจักร ค่าสติ๊กเกอร์/ฟิล์มหด ค่าถุง/กล่อง/กระสอบ ค่าวัสดุโรงงาน/เครื่องจักร/เครื่องมือ ค่าสอบเทียบเครื่องจักร ค่าใบอนุญาต ค่าลูกยางคัดข้าว ค่าเช่า และอื่นๆ *หน้าที่ 2* สำหรับบันทึกค่าใช้จ่ายการขายตั้งแต่ช่อง 2.2.1 - 2.2.7 ซึ่งประกอบด้วย ค่าโทรศัพท์ ค่าขนส่ง ค่าใช้จ่ายการออกร้านแสดงสินค้า ค่าน้ำมันโซล่า/เครื่อง/เบรค ค่าซ่อม/เช็ครถยนต์ และอื่นๆ และ*หน้าที่ 3* สำหรับบันทึกค่าใช้จ่ายการบริหารตั้งแต่ช่อง 2.3.1 - 2.3.5 ซึ่งประกอบด้วย ดอกเบี้ยจ่าย ค่าทำขวัญข้าว ค่าตรวจสุขภาพ และอื่นๆ

สมุดบัญชีเล่มที่ 3 สมุดซื้อข้าวเปลือก ใช้บันทึกการจ่ายเงินซื้อข้าวเปลือก ประยุกต์มาจากสมุดรายวันซื้อ ซึ่งโดยทั่วไปธุรกิจชุมชนมักจ่ายเงินสดทันทีเมื่อรับซื้อข้าวเปลือกจากสมาชิก สมุดซื้อข้าวเปลือกมีช่องรายละเอียดต่างๆ เช่น น้ำหนัก ราคา เลขที่ใบชั่งน้ำหนัก และช่อง 3.1 ซึ่งเป็นยอดรวมค่าซื้อข้าวเปลือก

สมุดบัญชีเล่มที่ 4 สมุดขายเชื่อ ใช้บันทึกการขายสินค้า การให้บริการ และรายได้อื่นๆ ที่ยังไม่ได้รับเงิน แต่ได้ส่งมอบสินค้าหรือบริการแล้ว มีลักษณะคล้ายสมุดรายวันขาย สมุดบัญชีเล่มที่ 4 ประกอบด้วย 2 หน้า คือ *หน้าที่ 1* สำหรับบันทึกรายได้จากการขายข้าวสาร แป้งข้าว รำข้าว จมูกข้าว แกลบ ขนมจากข้าว

สังข์หยด ปลายข้าว และข้าวเปลือกตั้งแต่ช่อง 4.1.1 - 4.1.8 และ*หน้าที่ 2* สำหรับบันทึกรายได้จากการให้บริการบรรจุข้าว สีข้าว ยิงสีข้าว บดแป้ง อบ/ตากข้าว และอื่นๆ ตั้งแต่ช่อง 4.2.1 - 4.2.6 และรายได้อื่นๆ ตั้งแต่ช่อง 4.3.1 – 4.3.2

สมุดบัญชีเล่มที่ 5 สมุดจ่ายค่าแรง ใช้บันทึกการจ่ายค่าแรงเป็นเงินสด ประยุกต์มาจากสมุดรายวันจ่าย ซึ่งโดยทั่วไปธุรกิจชุมชนมักจ่ายค่าแรงให้สมาชิกเป็นเงินสด สมุดจ่ายค่าแรงมีช่องรายละเอียดต่างๆ เช่น รหัสพนักงาน เวลาเข้า เวลาออก จำนวนชั่วโมง ค่าแรงต่อชั่วโมง และช่อง 5.1 ซึ่งเป็นยอดรวมค่าแรง

สมุดบัญชีเล่มที่ 6 ทะเบียนคุมสินทรัพย์ถาวร ใช้บันทึกการได้มาของสินทรัพย์ถาวร และใช้บันทึกการคำนวณค่าเสื่อมราคา ทะเบียนคุมสินทรัพย์ถาวรมีช่องรายละเอียดต่างๆ เช่น วันที่ได้มา ราคาทุน อายุการใช้งาน การคำนวณค่าเสื่อมราคา ปีที่คิดค่าเสื่อมราคา และช่อง 6.1 ซึ่งเป็นยอดรวมค่าเสื่อมราคาต่อปี

โดยภาพรวม สมุดบัญชีทั้ง 6 เล่มถูกออกแบบและประยุกต์มาจากสมุดรายวันเฉพาะและสมุดบัญชีแยกประเภททั่วไป เพื่อให้ผู้ใช้สามารถนำยอดเงินรวมของแต่ละรายการบัญชีไปคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์และออกงบการเงินได้ง่ายและสะดวกขึ้น ลดขั้นตอนในการจัดทำบัญชีและการออกงบกำไรขาดทุน

กระบวนการออกแบบการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์เริ่มต้นด้วยการจำแนกประเภทต้นทุน เป็นการวิเคราะห์ต้นทุนแต่ละรายการเข้าส่วนประกอบต้นทุนการผลิตซึ่งประกอบด้วย ค่าวัตถุดิบทางตรง ค่าแรงงานทางตรง และค่าใช้จ่ายการผลิต เพื่อนำไปใช้ในการคำนวณต้นทุนสินค้าและบริการ กระบวนการถัดมาคือการปันส่วนต้นทุนการผลิตให้กับสินค้าและบริการทั้งหมด 5 ชนิด ประกอบด้วย ข้าวสาร แป้งสังข์หยด จมูกข้าว รับจ้างสีข้าว และรับจ้างบรรจุข้าว กระบวนนี้ผู้วิจัยและวิสาหกิจร่วมกันคำนวณและวิเคราะห์เกณฑ์หรืออัตราที่ใช้ในการจัดสรรต้นทุนการผลิต โดยเลือกใช้เกณฑ์มูลค่าขายของสินค้าและบริการในการแบ่งต้นทุนการผลิต เกณฑ์มูลค่าขายจะคำนวณจากการเทียบสัดส่วนมูลค่า

ขายสินค้าและบริการแต่ละประเภทต่อมูลค่าขายรวม โดยใช้ข้อมูลยอดขายย้อนหลัง 2 ปี เพื่อลดความคลาดเคลื่อนหากใช้ข้อมูลเพียงปีเดียว ผลจากการคำนวณและวิเคราะห์ได้อัตราจัดสรรต้นทุนการผลิตไว้ 2 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 อัตราการจัดสรรค่าใช้จ่ายการผลิตของสินค้า ใช้สำหรับการจัดสรรค่าวัตถุดิบทางตรงและค่าใช้จ่ายการผลิตทางตรง ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ไม่เกี่ยวข้องกับงานรับจ้างบริการ อัตราจัดสรรมีดังนี้ ข้าวสารใช้อัตรา 90% แป้งสังข์หยดใช้อัตรา 5% และจมูกข้าวใช้อัตรา 5%

กรณีที่ 2 อัตราการจัดสรรค่าใช้จ่ายการผลิตของสินค้าและบริการ ใช้สำหรับการจัดสรรค่าแรงงานทางตรงและค่าใช้จ่ายการผลิตทางอ้อม ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้เกี่ยวข้องกับทั้งงานขายสินค้าและงานรับจ้างบริการ อัตราจัดสรรมีดังนี้ ข้าวสารใช้อัตรา 78% แป้งสังข์หยดใช้อัตรา 5% จมูกข้าวใช้อัตรา 4% รับจ้างสีข้าวใช้อัตรา 10% และรับจ้างบรรจุข้าวใช้อัตรา 3%

เมื่อได้อัตราการจัดสรรต้นทุนการผลิต ผู้วิจัยจึงนำต้นทุนการผลิตของปีที่ผ่านมาเพื่อเป็นตัวอย่างในการคำนวณต้นทุนการผลิตต่อหน่วยของสินค้าและบริการ และจัดทำงบกำไรขาดทุนสำหรับปี กระบวนการพัฒนาศักยภาพการคิดต้นทุนผลิตภัณฑ์และบริการใช้การอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเชิงปฏิบัติในหลักการบัญชีต้นทุน และการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ ในเดือนมีนาคม 2561 ผลการอบรมทำให้วิสาหกิจมีความรู้ความเข้าใจในหลักการคำนวณต้นทุนการผลิตและได้ข้อมูลสรุปเกี่ยวกับต้นทุนการผลิตและผลประกอบการที่ผ่านมา ดังนี้

1. ต้นทุนการผลิตของสินค้าและบริการต่อหน่วยเรียงลำดับจากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ จมูกข้าว ข้าว แป้งสังข์หยด รับจ้างบรรจุข้าว และรับจ้างสีข้าว ตามลำดับ ผลวิจัยยังพบว่า ต้นทุนเดิมของข้าวสารบรรจุถุงต่อกิโลกรัมต่ำกว่าต้นทุนที่แท้จริง (ตามระบบต้นทุนเต็ม) ประมาณ 26 บาท

2. รายได้ของวิสาหกิจส่วนใหญ่มาจากการขายข้าวสาร รองลงมาเป็นรายได้จากการรับจ้างสีข้าว ต้นทุนการผลิตโดยรวมคิดเป็น 86% ของรายได้ โดยต้นทุนการผลิตมาจากค่าวัตถุดิบทางตรง ค่าแรงงานทางตรง และค่าใช้จ่ายการผลิตในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน วิสาหกิจมีอัตรากำไรขั้นต้น 14% และมีค่าใช้จ่ายการขายและบริหารรวม 24% ส่งผลให้เกิดขาดทุนคิดเป็น 10% ของรายได้

2. ผลการพัฒนาระบบการจัดทำบัญชีและการคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์

ผลจากกระบวนการวิจัยสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำบัญชีและการคำนวณต้นทุน รวมถึงทราบข้อมูลต้นทุนการผลิตและผลประกอบการที่แท้จริง ทำให้ผู้วิจัย ผู้นำ และกรรมการบริหารวิสาหกิจได้ข้อสรุปร่วมกันถึงแนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจเพื่อลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มรายได้ ดังนี้

1. จำเป็นต้องมีการขยายตลาดหรือเพิ่มปริมาณการขายข้าวสาร เพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับต้นทุนการผลิต

2. ลดกำลังการผลิตสินค้าบางประเภทที่มีต้นทุนการผลิตสูง สิ้นเปลืองเวลาและแรงงานในการผลิต เช่น ผลิตภัณฑ์ขนมจากข้าวสังข์หยด

3. การรับจ้างบริการควรดำเนินการต่อไป เนื่องจากมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำมีความสามารถในการทำกำไรสูง

4. การจัดซื้อข้าวเปลือกมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอยู่แล้ว หากปีใดประสบปัญหาขาดแคลนข้าวเปลือก ผู้นำมีแนวทางบริหารจัดการเพื่อแก้ไขได้

5. ควบคุมและลดค่าใช้จ่ายการขายและบริหารบางรายการ เช่น การออกงานแสดงสินค้าที่มีค่าใช้จ่ายสูง เป็นต้น

6. จำเป็นต้องเร่งสร้างรายได้เพื่อชำระหนี้เงินกู้ยืมและดอกเบี้ยจ่าย

7. ลดการจัดหาสินทรัพย์ถาวรที่ไม่จำเป็น เนื่องจากส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมบำรุงรักษา

ผลจากกระบวนการวิจัยสร้างความรู้ความเข้าใจในการออกงบกำไรขาดทุนที่ถูกต้อง เพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานของวิสาหกิจ เมื่อวิสาหกิจได้เข้าใจและทราบผลกำไรขาดทุนที่แท้จริงแล้ว ทำให้ผู้นำและกรรมการบริหารมีความตระหนักในการลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มรายได้ของกิจการมากขึ้น

สถานการณ์ของวิสาหกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปภายหลังมีกระบวนการวิจัยเกิดขึ้น ดังนี้ (1) วิสาหกิจสามารถหาตลาดเพื่อทำการสีและขายข้าวเปลือกเก่าค้างปี คุณภาพต่ำ จำนวนหลายสิบตันได้ทั้งหมด เนื่องจากมีความตระหนักมากขึ้นถึงปัญหาการขาดทุนของข้าวเปลือกเสื่อมสภาพหากไม่ทำการผลิตและขาย (2) หนี้สินจากการกู้ยืมลดลง เนื่องจากสามารถนำเงินค่าขายข้าวสารจำนวนหนึ่งไปจ่ายชำระคืนเงินกู้ธนาคารได้ ประกอบกับไม่มีการก่อหนี้สินเพิ่มเติม เนื่องจากมีความเข้าใจมากขึ้นถึงสถานการณ์ทางการเงินที่แท้จริง และปัญหาการขาดสภาพคล่อง และ (3) วิสาหกิจมีระบบการจัดเก็บเอกสารทางการเงินที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เอกสารทางการเงินที่ผ่านการบันทึกบัญชีในสมุดบัญชีแต่ละเล่มจะถูกจัดเก็บเข้าแฟ้มตามประเภทของเอกสาร

ผลการออกแบบและพัฒนาระบบการจัดทำบัญชีและการคิดต้นทุนผลิตภัณฑ์ ทำให้งานวิจัยได้ตัวแบบและคู่มือการใช้งานตัวแบบที่สามารถใช้ได้กับโรงสีชุมชนทั่วไป คู่มือจะอธิบายขั้นตอนการทำบัญชี การวิเคราะห์รายการ การบันทึกบัญชี และมีตัวอย่างของสมุดบัญชี 6 เล่ม และตัวแบบ 2 ตัวแบบ ดังนี้

1. ตัวแบบการคิดต้นทุนผลิตภัณฑ์และการจัดสรร เป็นตัวแบบที่ใช้งานได้ง่าย มีความเชื่อมโยงกับข้อมูลจากสมุดเงินสดจ่าย สมุดซื้อข้าวเปลือก สมุดจ่ายค่าแรง และทะเบียนคุมสินทรัพย์ ดังภาพที่ 2

ต้นทุนการผลิตประจำงวด	จากเล่มสมุด	จากช่องที่	ยอดรวม	ต้นทุนในการผลิตสินค้า ข้าว	แป้ง	จมูก	ต้นทุนในการให้บริการ สีข้าว	บรรจุข้าว
วัตถุดิบทางตรง								
ข้าวเปลือก	สมุดซื้อข้าวเปลือก	3.1	100%	90%	5%	5%	0%	0%
ค่าแรงงานทางตรง								
ค่าแรงงานทางตรง	สมุดจ่ายค่าแรง	5.1	100%	78%	5%	4%	10%	3%
ค่าใช้จ่ายการผลิต								
ค่าใช้จ่ายการผลิตทางตรง								
สติ๊กเกอร์/ฟิล์มหด	สมุดเงินสดจ่าย	2.1.3	100%	90%	5%	5%	0%	0%
ถุง/กล่อง/กระสอบ	สมุดเงินสดจ่าย	2.1.4	100%	90%	5%	5%	0%	0%
ค่าใช้จ่ายการผลิตทางอ้อม								
ค่าไฟฟ้า	สมุดเงินสดจ่าย	2.1.1	100%	78%	5%	4%	10%	3%
ค่าซ่อมเครื่องจักร/รถ/เครื่องมือ	สมุดเงินสดจ่าย	2.1.2	100%	78%	5%	4%	10%	3%
ค่าวัสดุโรงงาน/เครื่องจักร/เครื่องมือ	สมุดเงินสดจ่าย	2.1.5	100%	78%	5%	4%	10%	3%
ค่าสอบเทียบเครื่องจักร	สมุดเงินสดจ่าย	2.1.6	100%	78%	5%	4%	10%	3%
ค่าใบอนุญาต	สมุดเงินสดจ่าย	2.1.7	100%	78%	5%	4%	10%	3%
ค่าลูกยางคัดข้าว	สมุดเงินสดจ่าย	2.1.8	100%	78%	5%	4%	10%	3%
ค่าเช่าลานตากข้าว	สมุดเงินสดจ่าย	2.1.9	100%	78%	5%	4%	10%	3%
ค่าเสื่อมราคาเครื่องจักร	ทะเบียนคุมสินทรัพย์ถาวร	6.1						
ค่าใช้จ่ายการผลิตอื่นๆ	สมุดเงินสดจ่าย	2.1.10	100%	78%	5%	4%	10%	3%
รวมค่าใช้จ่ายการผลิต								
รวมต้นทุนการผลิต				XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX
หาร จำนวนหน่วยผลิตต่อปี (กิโลกรัม)	**สมุดเงินสดรับ**	1.1-1.2		1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.2.1	1.2.2
	สมุดขายเชื่อ	4.1-4.2		4.1.1	4.1.2	4.1.3	4.2.1	4.2.2
	รวมจำนวนหน่วยผลิตต่อปี			XX	XX	XX	XX	XX
ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย				XXX	XXX	XXX	XXX	XXX

ภาพที่ 2 แบบฟอร์มของตัวแบบต้นทุนผลิตภัณฑ์และการจัดสรร

2. ตัวแบบงบกำไรขาดทุนแบบหลายขั้น สามารถนำข้อมูลยอดรวมแต่ละรายการจากสมุดบัญชีต่างๆ เพื่อออกงบกำไรขาดทุน ดังภาพที่ 3

ตัวแบบงบกำไรขาดทุน	จากเล่มสมุด	จากช่องที่
รายได้		
รายได้จากการขาย		
ข้าวสารบรรจุถุง	สมุดเงินสดรับและสมุดขายเชื่อ	1.1.1 และ 4.1.1
แป้งข้าว	สมุดเงินสดรับและสมุดขายเชื่อ	1.1.2 และ 4.1.2
รำข้าว	สมุดเงินสดรับและสมุดขายเชื่อ	1.1.3 และ 4.1.3
จมูกข้าว	สมุดเงินสดรับและสมุดขายเชื่อ	1.1.4 และ 4.1.4
แกลบ	สมุดเงินสดรับและสมุดขายเชื่อ	1.1.5 และ 4.1.5
ขนม	สมุดเงินสดรับและสมุดขายเชื่อ	1.1.6 และ 4.1.6
ปลายข้าว	สมุดเงินสดรับและสมุดขายเชื่อ	1.1.7 และ 4.1.7
รายได้จากการให้บริการ		
ค่ารับจ้างบรรจุข้าว	สมุดเงินสดรับและสมุดขายเชื่อ	1.2.1 และ 4.2.1
ค่ารับจ้างสีข้าว	สมุดเงินสดรับและสมุดขายเชื่อ	1.2.2 และ 4.2.2
ค่ารับจ้างยิงสีข้าว	สมุดเงินสดรับและสมุดขายเชื่อ	1.2.3 และ 4.2.3
ค่ารับจ้างรับจ้างบดแป้ง	สมุดเงินสดรับและสมุดขายเชื่อ	1.2.4 และ 4.2.4
ค่ารับจ้างอบข้าว/ตากข้าว	สมุดเงินสดรับและสมุดขายเชื่อ	1.2.5 และ 4.2.5
ค่ารับจ้างอื่นๆ	สมุดเงินสดรับและสมุดขายเชื่อ	1.2.6 และ 4.2.6
รายได้อื่นๆ	สมุดเงินสดรับและสมุดขายเชื่อ	1.3.1-2 และ 4.3.1-2
รวมรายได้ทั้งสิ้น		
หัก ต้นทุนการผลิต		
วัตถุดิบทางตรง	สมุดซื้อข้าวเปลือก	3.1
ค่าแรงงานทางตรง	สมุดจ่ายค่าแรง	5.1
ค่าใช้จ่ายการผลิต	สมุดเงินสดจ่ายและทะเบียนสินทรัพย์	2.1.1-2.1.10, 6.1
กำไรขั้นต้น		xxxxxxx
หัก ค่าใช้จ่ายการขาย		
ค่าโทรศัพท์	สมุดเงินสดจ่าย	2.2.1
ค่าส่งข้าวสาร	สมุดเงินสดจ่าย	2.2.2
ค่าใช้จ่ายการออกร้าน	สมุดเงินสดจ่าย	2.2.3
น้ำมันโซล่า/เครื่อง/เบรก	สมุดเงินสดจ่าย	2.2.4
ค่าเช็ค/ซ่อมรถยนต์	สมุดเงินสดจ่าย	2.2.5
ค่าใช้จ่ายการขายอื่นๆ	สมุดเงินสดจ่าย	2.2.6-7
หัก ค่าใช้จ่ายการบริหาร		
ดอกเบี้ยจ่าย	สมุดเงินสดจ่าย	2.3.1
ค่าทำขวัญข้าว	สมุดเงินสดจ่าย	2.3.2
ค่าตรวจสุขภาพพนักงาน	สมุดเงินสดจ่าย	2.3.3
ค่าใช้จ่ายการบริหารอื่นๆ	สมุดเงินสดจ่าย	2.3.4-5
กำไรจากการดำเนินงาน		xxxxx

ภาพที่ 3 แบบฟอร์มของตัวแบบงบกำไรขาดทุนแบบหลายขั้น

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

วิสาหกิจบ้านเขากลางดำเนินธุรกิจโดยมีการผลิตและขายสินค้าจากกระบวนการสีข้าวหลายชนิด รวมถึงมีการรับจ้างบริการ อย่างไรก็ตาม วิสาหกิจไม่

มีระบบการจัดทำต้นทุนผลิตภัณฑ์ร่วมและต้นทุนในการให้บริการ การคำนวณต้นทุนผลิตภัณฑ์ข้าวสารยังไม่ถูกต้องและต่ำกว่าต้นทุนการผลิตจริง นอกเหนือจากนี้ วิสาหกิจไม่มีการจำแนกประเภทบัญชี จัดเก็บเอกสารทางการเงินไม่เป็นระบบ และใช้เกณฑ์เงินสดในการทำบัญชี

ผลจากกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนำไปสู่การออกแบบ (1) สมุดบัญชีที่เหมาะสมสำหรับโรงสีข้าวชุมชนจำนวน 6 เล่ม (2) ตัวแบบการคำนวณและจัดสรรต้นทุนผลิตภัณฑ์และบริการ และ (3) ตัวแบบงบกำไรขาดทุนแบบหลายขั้น สมุดบัญชีทุกเล่มมีช่องแยกประเภทรายการเพื่อสะดวกต่อการคำนวณต้นทุนและออกงบกำไรขาดทุน โดยสมุดบัญชีและตัวแบบต้องไม่ซับซ้อนและใช้เวลาน้อยในการจัดทำ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของวิสาหกิจ (Haldma & Lääts, 2002) ที่มีคนและเวลาอย่างจำกัดในการทำบัญชี

ผลการพัฒนาระบบการจัดทำบัญชีและการคิดต้นทุนผลิตภัณฑ์ทำให้กลุ่มได้ความรู้และแนวทาง (1) การคำนวณต้นทุนการผลิตต่อหน่วยสำหรับแป้งสังข์หยด จมูกข้าว รับจ้างสีข้าว และรับจ้างบรรจุข้าว รวมถึงการคำนวณต้นทุนข้าวสารบรรจุถุงต่อหน่วยที่ถูกต้องจากเดิม และ (2) การจัดทำบัญชีและการออกงบกำไรขาดทุนที่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจทางธุรกิจมีประสิทธิภาพขึ้น สอดคล้องกันกับ Argiles & Slof (2003) ที่สรุปว่าเกษตรกรในประเทศสเปนที่มีการจัดทำรายงานทางการเงินเพื่อวัตถุประสงค์เชิงบริหารจะมีการตัดสินใจที่ดีกว่าเกษตรกรที่ไม่มีข้อมูลรายงานทางการเงิน

สถานการณ์ของกลุ่มมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เช่น ระบบการจัดเก็บเอกสารทางการเงินที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีส่วนร่วมและการยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่ม การยอมรับสถานการณ์การเงินที่แท้จริงมากขึ้น การมีความมั่นใจและมีเป้าหมายการทำงานของกลุ่มที่ชัดเจนขึ้น สอดคล้องกับผลสรุปงานวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Thongglin (2015) และ Jokkaew (2016) ที่พบว่า การจัดการความรู้ทางด้านบัญชีและการมีระบบการจัดเก็บเอกสารที่มีประสิทธิภาพจะ

ช่วยให้การดำเนินงานของธุรกิจชุมชนบรรลุความสำเร็จ สามารถนำข้อมูลบัญชีมาใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปสู่ความเข้มแข็ง ความยั่งยืนในอนาคต

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและการวิจัยในอนาคต

งานวิจัยนี้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและการวิจัยในอนาคต ดังนี้ (1) วิสาหกิจบ้านเขากลางมีศักยภาพในการเป็นชุมชนต้นแบบเพื่อถ่ายทอดความรู้ในการจัดทำบัญชีและการคิดต้นทุนการผลิตให้แก่กลุ่มชุมชนอื่น ซึ่งส่วนใหญ่จัดทำสรุปกำไรขาดทุนจากรายรับหักรายจ่าย โดยข้อมูลบัญชีตามเกณฑ์เงินสดจะไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจทางธุรกิจในยุคปัจจุบัน (2) การประสานความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรมในอนาคตระหว่างหน่วยวิจัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำไปสู่การพัฒนาระบบข้อมูลทางบัญชีที่มีประสิทธิภาพ และระบบต้นทุนผลิตภัณฑ์ที่สะท้อนต้นทุนที่แท้จริงให้กับวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย เพื่อนำไปใช้กำหนดราคาขาย ประเมินสถานะทางการเงิน เพื่อสร้างความอยู่รอดและพึ่งพาตนเองได้ และ (3) วิสาหกิจชุมชนข้าวสังข์หยดส่วนใหญ่ยังขาดการส่งเสริมทางการตลาดที่มีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาตราสินค้าให้เป็นที่รู้จัก บรรจุภัณฑ์ที่ทันสมัย ช่องทางการขายและชำระเงินที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนประเภททุนพัฒนานักวิจัยสู่ตำแหน่งวิชาการเพื่อชุมชนและสังคม จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย และมูลนิธิมั่นพัฒนา ผู้วิจัยขอขอบคุณแหล่งทุนและวิสาหกิจชุมชนบ้านเขากลางเป็นอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

Abrahman, N., Omar, N., Rashid, N., & Ramli, A. (2016). Improving employees accountability and firm performance through management accounting practices. *Procedia Economics and Finance, 35*, 92-98.

Argiles, J., & Slof, J. (2003). The use of financial accounting information and firm performance: an empirical quantification for farms. *Accounting and Business Research, 33*(4), 251-273.

Athanasios, V., Stergios, A., & Laskaridou, E. (2010). The importance of information through accounting practice in agricultural sector-European data network. *Journal of Social Sciences, 6*(2), 221-228.

Aujirapongpan, S. (2014). *Cost Accounting*. Bangkok: Mcgraw Hill.

Brierley, J. (2011). A comparison of the product costing practices of large and small- to medium-sized enterprises: British manufacturing firms. *International Journal of Management, 28*(4), 184-195.

Busaranon, W. (2011). *Performance Report of Baan Khao Klang Enterprise, Pantae, Khuan Khanun, Pattalung* (Research report). Pattalung: Khuan Khanun Agricultural District Office.

Cuzdriorean, D. (2017). The use of management accounting practices by Romanian small and medium-sized enterprises: a field study. *Accounting and Management Information Systems,16*(2), 291-312.

Fatah, A. M., & Mat-Zin, R. (2013). Understanding the current practices of cost accounting systems in the Libyan agricultural firm: evidence from six Libyan agricultural firms. *International Journal of Scientific and Research Publications, 3*(8), 1-6.

Gerdin, J. (2005). Management accounting system design in manufacturing departments. *Accounting, Organizations and Society, 30*(2), 99-126.

Haldma, T., & Lääts, K. (2002). Contingencies influencing the management accounting practices of Estonian manufacturing companies. *Management Accounting Research, 13*(4), 379-400.

Hoque, Z. (2003). *Strategic management accounting*. USA: Sapiro Press.

Jack, L., & Jones, J. (2007). Facing up to new realities: the case for using relevant cost and target cost approaches in agriculture. *The Journal of Applied Accounting Research, 8*(3), 116-145.

Jensirisak, S., Kunthongjun, S., Sopapon, S., & Ngewvijit, S. (2013). Community context study of production cost calculation for organic rice in Ubon Ratchathani. *Journal of Humanities and Social Sciences, 4*(1), 106-124.

Jokkaew, J. (2016). Cognitive management of accounting and financial management for Bangbua contractor business, Bang Khen, Bangkok. *Area Based Development Research Journal, 8*(1), 22-41.

Komaratat, D. (2016). *Cost accounting*. (15th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Morgan, G. (1997). *Images of organization* (2nd ed.). California: Sage Inc.

Nhunpakdee, W., & Photichai, A. (2016). Analysis of success factors of knowledge management system: a social enterprise case study. *Suan Dusit Graduate School Academic Journal, 12*(2), 185-199.

Nonthaleerak, P., Kidprach, O., & Rouyruen, N. (2011). *Case Study on Implementing Job-Order Costing System for Printing unit of Dhurakij Pundit University* (Research report). Bangkok: Dhurakij Pundit University.

Pattalung Provincial Statistical Office. (2016). *Situation Analysis in Phatthalung Province*. Retrieved December 25, 2016 from http://osthailand.nic.go.th/masterplan_area

Pavlatos, O., & Kostakis, H. (2015). Management accounting practices before and during economic crisis: evidence from Greece.

Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting, 31, 150-164.

Peters, M., & Robinson, V. (1984). The origins and status of action research. *Journal of Applied Behavioral Science, 20*(2), 113-124.

Pongklang, P. (2017). Knowledge and understanding on structural of rice production cost of Ontai, Sankamphaeng, Chiang Mai. *Journal of Community Development and Quality, 5*(2), 43-52.

Promsaka Na Sakolnakorn, T., & Sungkharat, U. (2013). *Development guidelines for community enterprises in Songkhla lake basin* (Research report). Songkhla: Prince of Songkla University.

Rodwanna, P. (2016). *Cost accounting: concept and process*. (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Songsrirote, N. (2017). Causal relationship model between knowledge management, sufficient economic, household accounting, organic rice farm management and success, and life security of farmers in Yasothon. *NIDA Development Journal, 57*(1), 109-125.

Suwanna-art, P. (2013). Potential development of financial accounting of Dokdang sewing community enterprise, Doi saket, Chiangmai. *Journal of Community Development and Quality, 1*(1), 43-52.

Thanonkaew, A. (2016). Development of Sangyod rice mill towards Good Manufacturing Practices for rice mill (GMP): A case study of Ban-Khao-Klang community enterprise. *Area Based Development Research Journal*, *8*(1), 78-99.

Thongglin, D. (2015). Knowledge management for effective accounting system of Bangkhen city funds, Bangkhen, Bangkok. *Area Based Development Research Journal*, *7*(3), 54-75.

บทความวิจัย

รูปแบบเชิงสาเหตุการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการขนส่งทางรถบรรทุกกับผู้ประกอบการส่งออกสินค้าทางเรือในประเทศไทย

วชิราภรณ์ จันทร์โพธนุกุล[1]
เชาว์ โรจนแสง[2]
สุภมาส อังศุโชติ[3]

บทคัดย่อ

การทำงานร่วมกันระหว่างบริษัทมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน ซึ่งความสัมพันธ์นี้อาจเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงรูปแบบการทำงานร่วมกันที่ดีที่สุด การวิจัยนี้จึงนำเสนอรูปแบบเชิงสาเหตุการทำงานร่วมกันที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของกิจการระหว่างผู้ประกอบการขนส่งทางรถบรรทุกกับผู้ประกอบการส่งออกสินค้าทางเรือในประเทศไทย ด้วยวิธีวิจัยแบบผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการขนส่งทางรถบรรทุก 149 ราย และผู้ประกอบการส่งออกสินค้าทางเรือ 165 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณาและการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9 ราย แล้วนำมา

[1] นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
E-mail: wachiraporn.c@psu.ac.th

[2] รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
E-mail: chow_ro@hotmail.com

[3] รองศาสตราจารย์ ดร. สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
E-mail: supamas_ang@hotmail.com

วิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มผู้ประกอบการขนส่งทางรถบรรทุกมากที่สุด ขณะที่ความไว้วางใจ การทำงานร่วมกันและความยั่งยืนมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มผู้ประกอบการส่งออกสินค้าทางเรือตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ความผูกพันไม่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของทั้งสองกลุ่ม ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าในการทำงานร่วมกันผู้บริหารทั้งสองกลุ่มสามารถผลักดันผลการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นความไว้วางใจ นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันทั้งระดับผู้บริหารและพนักงาน

คำสำคัญ: การทำงานร่วมกัน ผู้ประกอบการขนส่งทางรถบรรทุก ผู้ประกอบการส่งออกสินค้าทางเรือ สมการโครงสร้าง

RESEARCH ARTICLE

Causal Model of Collaboration between Trucking Companies and Export Shipping Companies in Thailand

Wachiraporn Janphotanukul[1]
Chow Rojanasang[2]
Supamas Angsuchoti[3]

Abstract

Collaboration between companies influences their performance. This relationship can be important in helping executives understand the best ways to work together. The objective of this study was to demonstrate the causal model for collaboration and company performance between trucking companies and export shipping companies in Thailand. This study utilized mixed method approach using survey for collecting data from 149 trucking companies and 165 export shipping companies, and then descriptive statistics and structural equation model (SEM) were used for data analysis. In-depth interviews with 9 key informants were used to collect qualitative data and content analysis was used to analyze such

[1] Doctoral Business Administration Student, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, E-mail: wachiraporn.c@psu.ac.th

[2] Associate Professor, Ph.D., School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, E-mail: chow_ro@hotmail.com

[3] Associate Professor, Ph.D., Office of Registration, Records and Evaluation, Sukhothai Thammathirat Open University, E-mail: supamas_ang@hotmail.com

qualitative data. Results indicate that trust has a strong influence on company performance for trucking companies while trust, collaboration, and sustainability have influence on company performance for export shipping companies, respectively. However, commitment has no influence on company performance for both companies. These results provide practical implications for executives in both companies to improve company performance by focusing on building trust In addition, executives should focus on building engagement for both executives and employee levels.

Keywords: Collaboration, Trucking Companies, Export Shipping Companies, Structural Equation Model

บทนำ

ยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคที่ธุรกิจต่างเผชิญกับการแข่งขันที่สูงมาก เป็นเรื่องยากที่บริษัทจะประสบความสำเร็จได้ตามลำพัง (Lambert et al., 1999) บริษัทจึงมุ่งหาโอกาสในการทำงานร่วมกัน (Collaboration) กับคู่ค้าที่อยู่ในโซ่อุปทานเพื่อประสิทธิภาพและการตอบสนอง (Cao & Zhang, 2011) จากการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ทำให้เกิดการรวมตลาดและฐานการผลิตเข้าไว้ด้วยกัน ส่งผลต่อโครงสร้างการแข่งขันทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะโลจิสติกส์เป็นหนึ่งสาขาในปัจจัยหลักของการขับเคลื่อนระบบการค้าที่เชื่อมโยงภาคอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศที่ผู้ประกอบการกลุ่ม AEC สามารถเข้ามาลงทุนโดยถือหุ้นไทยได้ถึงร้อยละ 70 ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ฉบับที่ 3 (2560-2564) มีจุดประสงค์เพื่อยกระดับระบบโลจิสติกส์ของประเทศ สนับสนุนการเป็นศูนย์กลางทางการค้า การบริการ การลงทุนในภูมิภาคอาเซียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน งานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเพิ่มมูลค่าระบบโซ่อุปทาน กลยุทธ์ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics Service Providers: LSPs) ให้สามารถแข่งขันได้

การขนส่งถือเป็นกิจกรรมหลักการจัดการโลจิสติกส์ โดยเฉพาะการขนส่งทางถนนเป็นรูปแบบที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนกว่าร้อยละ 80 ของการขนส่งสินค้าในประเทศทั้งหมด เนื่องจากมีข้อได้เปรียบกว่าการขนส่งรูปแบบอื่นๆ ที่สามารถเข้าถึงแหล่งผลิตและแหล่งบริโภคได้โดยตรง ในการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นพบว่า ผู้ประกอบการขนส่งสินค้าบรรจุตู้คอนเทนเนอร์ทางรถบรรทุกของไทยส่วนใหญ่ มีสัญชาติไทยกว่าร้อยละ 95 เป็นผู้ประกอบการรายย่อยขนาดเล็ก บริหารงานในลักษณะครอบครัวโดยการรับเหมาช่วงงาน อีกทั้งมีการนำระบบ

เทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานน้อยเนื่องด้วยมีการลงทุนสูง (Kasikorn Research Center, 2017)

เศรษฐกิจของไทยที่ผ่านมาพึ่งพาการส่งออกเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นสัดส่วนเกือบร้อยละ 60 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ในปี 2559 ข้อมูลจากกระทรวงพาณิชย์ เฉพาะผู้ประกอบการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมมีมูลค่าการส่งออกกว่า 6,030 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.06 เมื่อเทียบกับปีที่แล้ว (Ministry of Commerce, 2017) โดยการส่งออกมีกิจกรรมที่เชื่อมโยงไปยังธุรกิจอื่นๆ ที่หลากหลาย โดยเฉพาะธุรกิจการขนส่งทางรถบรรทุก เนื่องจากการขนส่งคือการให้บริการหรือการอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายสินค้าจากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่งอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ จากแหล่งผู้ผลิตต้นทางไปยังลูกค้าปลายทาง หรือจากโรงงานไปยังท่าเรือเพื่อการส่งออก ด้วยบทบาทที่สำคัญของการขนส่งทางรถบรรทุกและการส่งออกที่สามารถสร้างรายได้ให้ประเทศเป็นจำนวนมาก ดังนั้น ผู้ประกอบการขนส่งทางรถบรรทุกและผู้ประกอบการส่งออกจึงจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกัน ต่างไม่สามารถดำเนินงานได้ตามลำพัง โดยต่างมุ่งหวังว่าจะมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Cao & Zhang, 2011)

งานวิจัยต่างประเทศที่ผ่านมาได้ศึกษาการทำงานร่วมกันเป็นจำนวนมากในประเด็นความไว้วางใจ ความผูกพัน ความยั่งยืนที่มีต่อผลการดำเนินงานของกิจการ (Mentzer, 2001; Ha, 2007; Cao & Zhang, 2011; Hudnurkar et al., 2014) แต่ส่วนใหญ่ศึกษากลุ่มผู้ให้บริการขนส่งฝ่ายเดียว ในขณะที่ผู้ประกอบการขนส่ง (ผู้ให้บริการ) และผู้ประกอบการส่งออก (ผู้ใช้บริการ) จะมีมุมมองที่แตกต่างกัน (Premeaux, 2009) ยิ่งไปกว่านั้นงานวิจัยการทำงานร่วมกันในภาคการขนส่งระหว่างผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการขนส่งยังมีน้อยมาก (Fugate et al., 2009) โดยเฉพาะประเทศไทยที่ศึกษารูปแบบการทำงานร่วมกันทั้งสองฝ่ายยังปรากฏน้อยเช่นกัน จากช่องว่างของการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบ

เชิงสาเหตุการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการขนส่งทางรถบรรทุกกับผู้ประกอบการส่งออกสินค้าทางเรือในประเทศไทย ทั้งนี้ ผลที่ได้จากการวิจัยคาดว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการต่อผู้ประกอบการทั้งสองกลุ่ม รวมถึงหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ไปใช้ได้จริงและขยายผลไปสู่แนวทางปฏิบัติหรือเชิงนโยบาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลองค์ประกอบของการทำงานร่วมกัน ความไว้วางใจ ความผูกพันและความยั่งยืนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานพร้อมทั้งนำเสนอรูปแบบเชิงสาเหตุการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการขนส่งทางรถบรรทุกกับผู้ประกอบการส่งออกสินค้าทางเรือในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน เริ่มเมื่อประมาณกลางทศวรรษที่ 1990 จากแนวคิดการบริหารสินค้าคงคลังโดยผู้ขายสู่ความเต็มใจและการใช้ทรัพยากรร่วมกันของคู่ค้า (Lambert et al., 1999) ผลการวิจัยของ Piboonrungroj & Disney (2012) และ Nyaga et al. (2010) สอดคล้องกันว่าการทำงานร่วมกันในโซ่อุปทานผ่านความไว้วางใจระหว่างองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน กิจกรรมการแบ่งปันข้อมูลร่วมกัน ความมุ่งมั่นในการลงทุน การทำงานเป็นทีมร่วมกัน การแลกเปลี่ยนทักษะและการเรียนรู้มีผลต่อการดำเนินงาน และงานวิจัยของ Min et al. (2005) พบว่า การตัดสินใจร่วมกัน การแบ่งผลได้และความเสี่ยงร่วมกันมีผลต่อการดำเนินงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ Anderson & Narus (1990) ที่กล่าวว่ากิจกรรมการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรทำให้ผลการดำเนินงานของกิจการดีขึ้น

งานวิจัยของ Simatupang & Sridharan (2004) กล่าวถึงรูปแบบการทำงานร่วมกัน ได้แก่ (1) ความร่วมมือแบบระดับต่ำ คือ ระดับการทำงานร่วมกัน

น้อยและผลการดำเนินงานต่ำ (2) ความร่วมมือแบบประสิทธิภาพ คือ ระดับการทำงานร่วมกันน้อยแต่ผลการดำเนินงานสูง (3) ความร่วมมือแบบแสวงหา คือ ระดับการทำงานร่วมกันมากแต่ผลการดำเนินงานต่ำ และ (4) ความร่วมมือแบบเสริมแรง คือ ระดับการทำงานร่วมกันมากและผลการดำเนินงานสูง

2. ความไว้วางใจ เป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานร่วมกันระหว่างคู่ค้าที่นำไปสู่ความสำเร็จทางการค้า (Morgan & Hunt, 1994) เมื่อฝ่ายหนึ่งเชื่อมั่นต่ออีกฝ่ายหนึ่งในการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ (Duffy & Fearne, 2004) งานวิจัยนี้มีลักษณะความไว้วางใจระหว่างองค์กร คือ (1) ความไว้วางใจด้านความรู้สึก หมายถึง ความไว้วางใจที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และรู้สึกได้ และ (2) ความไว้วางใจด้านการรับรู้ หมายถึง ความไว้วางใจที่เกี่ยวข้องกับเหตุผลและความมั่นใจของอีกฝ่ายหนึ่ง (Ha et al., 2011) จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความไว้วางใจระหว่างองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของกิจการ (Anderson & Narus, 1990; Nyaga et al., 2010; Wei et al., 2012) เช่นเดียวกับการสร้างความไว้วางใจทำให้ผลการดำเนินงานดียิ่งขึ้น (Fawcett et al., 2012)

3. ความผูกพันเป็นความเชื่อในการแลกเปลี่ยนที่ดำรงความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทหนึ่งกับอีกบริษัทหนึ่งโดยมีความพยายามที่จะให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน (Morgan & Hunt, 1994) และการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความผูกพันมักต้องใช้ระยะเวลานาน (Nyaga et al., 2010) มีนักวิจัยจำนวนมาก (Simatupang & Sridharan, 2002; Duffy & Fearne, 2004; Ha et al., 2011) เห็นด้วยว่าการทำงานร่วมกันในโซ่อุปทานต้องพัฒนาความผูกพันเพื่อรักษาความสัมพันธ์ระยะยาว ซึ่งความผูกพันยิ่งมากย่อมทำให้ผลการดำเนินงานของกิจการยิ่งดีขึ้น (Lambert et al., 1999)

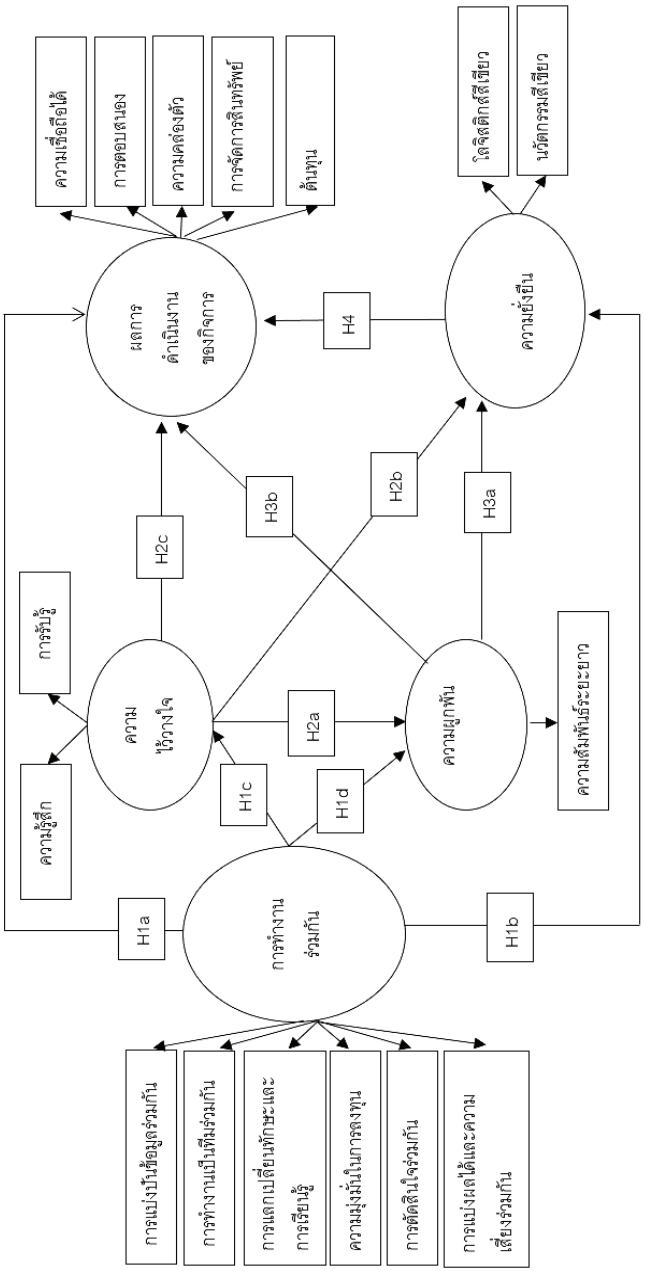
4. ความยั่งยืน ประกอบด้วยหลักเศรษฐกิจ (การทำให้ธุรกิจเติบโต) ด้านสังคม (ความรับผิดชอบต่อสังคม) และด้านสิ่งแวดล้อม (การเป็นมิตรกับ

สิ่งแวดล้อม) (Elkington, 1994) ต่อมาได้ขยายแนวคิดสู่การจัดการโซ่อุปทาน ได้แก่ (1) โลจิสติกส์สีเขียวเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการรักษาทรัพยากร ลดของเสีย ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อสังคมและคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม (Lai & Wong, 2012) และ (2) นวัตกรรมสีเขียว หมายถึง บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและนำกลับไปใช้ใหม่ได้ การขนส่งสีเขียว (Karia, 2013) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า โลจิสติกส์สีเขียวและนวัตกรรมสีเขียวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน (Lai & Wong, 2012)

5. ผลการดำเนินงานของกิจการ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานมีความหลากหลาย ดังนั้น ผู้วิจัยใช้แนวคิดแบบจำลองการอ้างอิงการดำเนินงานโซ่อุปทาน (SCOR Model) ของ Supply Chain Council (2012) จากงานวิจัยของ Lai et al. (2004) และ Ha (2007) เพื่อใช้วัดผลการดำเนินงานของกิจการ 5 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อถือได้ การตอบสนอง ความคล่องตัว การจัดการสินทรัพย์ และต้นทุน

การศึกษาครั้งนี้ใช้ทฤษฎีแบบบูรณาการ คือใช้มากกว่าหนึ่งทฤษฎี ได้แก่ (1) ทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource Based View: RBV) (Penrose, 1959; Barney, 1991) ในด้านความร่วมมือในโซ่อุปทานและผลการดำเนินงานของกิจการ (2) ทฤษฎีข้อจำกัด (Theory of Constraints: TOCs) (Goldratt, 1990) ถ้าจัดการกับข้อจำกัดได้ การทำงานร่วมกันระหว่างผู้ขนส่งและผู้ส่งออกก็จะดีขึ้น (Fugate et al., 2009) และ (3) ทฤษฎีต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Economics: TCE) (Williamson, 1979) ใช้หลักการต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากราคาหรือมูลค่าบริการ ในการทำงานร่วมกันในโซ่อุปทาน พบว่า มีผลต่อความสัมพันธ์ในโซ่อุปทานและผลการดำเนินงานของกิจการ (Cao & Zhang, 2011; Nyaga et al., 2010)

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแบบผสานวิธี (Mixed Methods) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร ได้แก่ ผู้ขนส่งทางรถบรรทุกจากท่าเรือกรุงเทพ ท่าเรือแหลมฉบังและท่าเรือสงขลา 484 ราย และผู้ส่งออกสินค้าอุตสาหกรรม จากกระทรวงพาณิชย์ เรียงตามมูลค่าการส่งออกมากที่สุดปี 2558 จำนวน 1,000 ราย โดยการวิจัยเชิงปริมาณกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้กฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) การวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัวแปร (อัตราส่วน 5*16 ตัวแปร = 80 ราย และเพิ่มขนาดอีกร้อยละ 50) เพื่อให้ข้อมูลเชิงประจักษ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น (Wiratchai, 1999) ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ไม่น้อยกว่า 120 ตัวอย่างต่อกลุ่ม สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) จำนวน 9 ราย โดยเป็นเจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือผู้แทน มีประสบการณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม 2 ฉบับ แบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลบริษัทเป็นคำถามแบบปลายปิดและให้เติมคำ ส่วนที่ 2 การทำงานร่วมกัน 20 ข้อ ส่วนที่ 3 ความไว้วางใจและความผูกพัน 14 ข้อ ส่วนที่ 4 ความยั่งยืน 7 ข้อ และส่วนที่ 5 ผลการดำเนินงานของกิจการ 14 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 55 ข้อ ส่วนที่ 2-5 คำถามเป็นลักษณะประเมินค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคกลุ่มผู้ขนส่งและกลุ่มผู้ส่งออกเท่ากับ .938 และ .915 ตามลำดับ การเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ – กันยายน 2559 ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาจากกลุ่มผู้ขนส่ง 149 ราย (คิดเป็นร้อยละ 36.79) จากกลุ่มผู้ส่งออก 165 ราย (คิดเป็นร้อยละ 17.05) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 เตรียมการสัมภาษณ์ ติดต่อประสานงานนัดหมายวันเวลากับผู้ให้ข้อมูล ขั้นที่ 2 เริ่มสัมภาษณ์ แนะนำตัว ชี้แจงความสำคัญและวัตถุประสงค์การวิจัย เตรียมอุปกรณ์บันทึกเสียง ขั้นที่ 3 ดำเนินการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลตามรายบุคคลแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง การเก็บข้อมูลเป็นสถานที่ทำงานของผู้ให้ข้อมูลและโดยทางโทรศัพท์ ช่วงเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2559 ใช้เวลาประมาณ 60-90 นาที ขั้นที่ 4 ยุติการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยมอบจดหมายขอบคุณและของที่ระลึก วิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อนำผลเชิงคุณภาพไปสนับสนุนเชิงปริมาณ

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณสรุปได้ ดังนี้

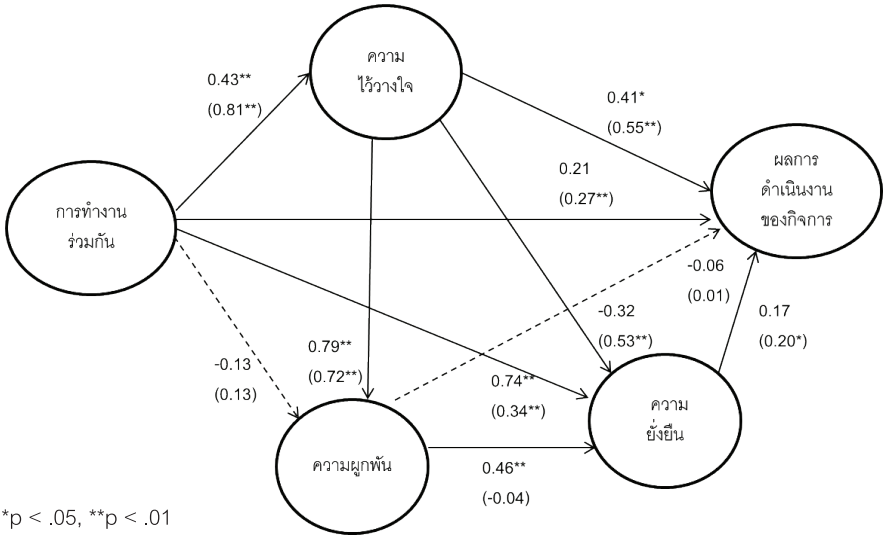
1. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสาเหตุการทำงานร่วมกัน กลุ่มผู้ขนส่ง พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2= 51.49, df = 60, p =0.78, χ^2/df =0.86, GFI = 0.96, AGFI = 0.91, RMSEA = 0.00, SRMR = 0.05) เช่นเดียวกับกลุ่มผู้ส่งออก พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2= 49.11, df = 58, p = 0.79, χ^2/df = 0.85, GFI = 0.96, AGFI = 0.92, RMSEA= 0.00, SRMR = 0.02)

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรแฝงต่างๆ ในแบบจำลองสมการโครงสร้าง ตามภาพที่ 2

2.1 กลุ่มผู้ขนส่ง พบว่า การทำงานร่วมกันมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยั่งยืน (β=0.74) และความไว้วางใจ (β=0.43) ความผูกพันมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยั่งยืน (β=0.46) ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพัน (β=0.79) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการดำเนินงาน (β=0.41) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่การทำงานร่วมกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการดำเนินงาน และความผูกพัน อีกทั้งความไว้วางใจไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อ

ความยั่งยืน รวมถึงความผูกพันและความยั่งยืนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการดำเนินงาน

2.2 กลุ่มผู้ส่งออก พบว่า การทำงานร่วมกันมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน (β=0.27) ความยั่งยืน (β=0.34) และความไว้วางใจ (β=0.81) ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพัน (β=0.72) ความยั่งยืน (β=0.53) และผลการดำเนินงาน (β=0.55) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความยั่งยืนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน (β=0.20) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่การทำงานร่วมกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพัน ความผูกพันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความยั่งยืนและผลการดำเนินงาน



*p < .05, **p < .01

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ คือ กลุ่มผู้ส่งออก

ภาพที่ 2 รูปแบบเชิงสาเหตุการทำงานร่วมกัน กลุ่มผู้ขนส่งและกลุ่มผู้ส่งออก

3. ผลการวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุการทำงานร่วมกันที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของกิจการระหว่างผู้ประกอบการขนส่งทางรถบรรทุกกับผู้ประกอบการส่งออกสินค้าทางเรือในประเทศไทย ประกอบด้วย 2 รูปแบบ

3.1 รูปแบบเชิงสาเหตุการทำงานร่วมกัน กลุ่มผู้ขนส่ง โดยที่ผลการดำเนินงานของกิจการได้รับอิทธิพลโดยรวมจากการทำงานร่วมกันมากที่สุด เป็นอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านความไว้วางใจ รองลงมาคือ ความไว้วางใจเป็นอิทธิพลรวม ส่วนใหญ่มาจากอิทธิพลทางตรง ส่วนตัวแปรอื่นๆ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกิจการอย่างไม่มีนัยสำคัญ ตัวแปรที่มีความเที่ยงสูงสุด คือ ความไว้วางใจด้านความรู้สึก รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระยะยาว

ตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปร กลุ่มผู้ประกอบการขนส่งทางรถบรรทุก

ตัวแปรเหตุ/ผล	การทำงานร่วมกัน			ความไว้วางใจ			ความผูกพัน			ความยั่งยืน		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ความไว้วางใจ	.43***	-	.43***	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ความผูกพัน	.21**	.34***	-0.13	.79***	-	.79***	-	-	-	-	-	-
ความยั่งยืน	.70***	-.04	.74***	.04***	.36**	-0.32	.46***	-	.46***	-	-	-
ผลการดำเนินงาน	.49***	.28*	.21	.37***	-0.04	.41**	.02	.08	-0.06	.17	-	.17

*p < .1, **p < .05, ***p < .01

3.2 รูปแบบเชิงสาเหตุการทำงานร่วมกัน กลุ่มผู้ส่งออก โดยที่ผลการดำเนินงานของกิจการได้รับอิทธิพลโดยรวมจากการทำงานร่วมกันมากที่สุด เป็นอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านความไว้วางใจและความยั่งยืน รองลงมาคือ ความไว้วางใจเป็นอิทธิพลรวม ส่วนใหญ่มาจากอิทธิพลทางตรงและความยั่งยืนมีอิทธิพลโดยรวมและอิทธิพลทางตรง ตัวแปรที่มีความเที่ยงสูงสุด คือ ความสัมพันธ์ระยะยาว รองลงมาคือ โลจิสติกส์สีเขียว

ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปร กลุ่มผู้ประกอบการส่งออกสินค้าทางเรือ

ตัวแปรเหตุ/ผล	การทำงานร่วมกัน			ความไว้วางใจ			ความผูกพัน			ความยั่งยืน		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ความไว้วางใจ	.81**	-	.81**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ความผูกพัน	.71**	.59**	.13	.72**	-	.73**	-	-	-	-	-	-
ความยั่งยืน	.74**	.40**	.33**	.50**	-0.03	.52**	-.04	-	-.04	-	-	-
ผลการดำเนินงาน	.87**	.60**	.27**	.65**	.10*	.55**	.00	-.01	.01	.20*	-	.20*

*p < .05, **p < .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพสรุปได้ ดังนี้

1. ทั้งกลุ่มผู้ขนส่งและผู้ส่งออกทำงานร่วมกันโดยมุ่งผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน กลุ่มผู้ส่งออกไว้วางใจผู้ขนส่งในด้านการให้บริการ ซึ่งทั้งสองกลุ่มเห็นสอดคล้องว่าการทำธุรกิจกันมานานไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะมีความผูกพัน แต่การไปหาคู่ค้าใหม่จะเสียเวลาและค่าใช้จ่าย คำสัมภาษณ์ผู้ส่งออกรายหนึ่งกล่าวว่า “...ถ้าเขายังคงราคาเดิมและไม่ทำสินค้าเสียหาย แต่ถ้ามีรายอื่นให้ราคาถูกกว่าข้อเสนอดีกว่า ผมก็ไปใช้บริการเจ้าใหม่ถึงแม้ว่าจะใช้บริการกันมานาน” ผู้ส่งออกอีกรายกล่าวว่า “ตราบใดที่ผู้ขนส่งยังให้บริการตามที่ต้องการก็ยังคงใช้บริการอยู่”

2. ความยั่งยืนด้านโลจิสติกส์สีเขียวและนวัตกรรมสีเขียว กลุ่มผู้ขนส่งเห็นว่ามีความสำคัญแต่ส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยเข้าใจ จะทำตามเท่าที่กฎหมายบังคับและยังไม่เห็นถึงผลได้ต่อธุรกิจ ตามคำสัมภาษณ์ “...สำคัญแต่ไม่ค่อยสนใจ ต้องลงทุนเพิ่ม เสียเวลาในการทำงาน ถ้ากิจการขนาดเล็กแล้วต้องมาพัฒนาเทคโนโลยีพลังงานยังไม่ทำให้ประหยัดต้นทุนได้” อีกรายกล่าวว่า “...รถบรรทุกเราทุกคันผ่าน Q-Mark ของกรมการขนส่ง รัฐให้ลงทุนขนส่งด้วย NGV แต่มีสถานีบริการไม่เพียงพอต้องรอเติมนาน” ขณะที่กลุ่มผู้ส่งออกเห็นว่าโลจิสติกส์สีเขียวและนวัตกรรมสีเขียวเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อมและสร้างภาพลักษณ์

องค์กร ดังคำสัมภาษณ์ว่า "...ปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทแม่ อุปกรณ์หรือรถขนส่งจะมุ่งเน้นด้านสิ่งแวดล้อม ลดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ใช้ขนส่งแบบ Milk run" อีกรายกล่าวว่า "นำ 3R มาใช้ Reduce, Reuse, Recycle"

3. ผลการดำเนินงานของกิจการ กลุ่มผู้ขนส่งเน้นด้านความเชื่อถือได้ส่วนผู้ส่งออกเน้นด้านการตอบสนอง ดังคำสัมภาษณ์ผู้ขนส่ง "...ความคล่องตัวและติดต่อประสานงานกิจการขนาดเล็กมีมากกว่ากิจการขนาดใหญ่" คำสัมภาษณ์ผู้ส่งออกรายหนึ่งกล่าวว่า "บริษัทจะเน้นด้านความปลอดภัยเป็นอันดับแรก คุณภาพบริการและความตรงต่อเวลา ตามลำดับ" อีกรายกล่าวว่า "การหมุนเวียนสินค้าเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะการจ่ายชำระเงินตรงตามรอบระยะเวลา"

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าได้นำเสนอรูปแบบเชิงสาเหตุการทำงานร่วมกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่อิสระจากกัน 2 กลุ่มจากมุมมองที่เหมือนกันและแตกต่างกัน คือ กลุ่มผู้ประกอบการขนส่งทางรถบรรทุก (ผู้ให้บริการ) และกลุ่มผู้ประกอบการส่งออกสินค้าทางเรือ (ผู้ใช้บริการ) มีประเด็นที่น่าสนใจที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผู้ประกอบการทั้งสองกลุ่มมีผลการศึกษาในส่วนที่เหมือนกัน พบว่า การทำงานร่วมกันมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความไว้วางใจ แสดงว่า เมื่อผู้ประกอบการทั้งสองกลุ่มมีกิจกรรมการทำงานร่วมกันในระดับสูงส่งผลให้ผู้ประกอบการทั้งสองกลุ่มรู้สึกไว้วางใจต่อกันในระดับที่สูงขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับกิจกรรมการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรพัฒนาไปสู่ความไว้วางใจ (Barratt, 2004) เช่นเดียวกับทักษะการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นต่อความไว้วางใจ (Fawcett et al., 2012) การแลกเปลี่ยนความรู้ทำให้เกิดความไว้วางใจ (Spekman & Carraway, 2006) การสื่อสารระหว่างองค์กรทำให้เกิดความเข้าใจและนำไปสู่

ความไว้วางใจ (Fawcett et al., 2012) และการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กร (Wei et al., 2012)

การทำงานร่วมกันมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานผ่านความไว้วางใจ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ที่พบว่า ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน แสดงว่า เมื่อผู้ประกอบการทั้งสองกลุ่มมีกิจกรรมการทำงานร่วมกันในระดับสูง และรู้สึกไว้วางใจต่อกันในระดับที่สูงส่งผลให้ผู้ประกอบการทั้งสองกลุ่มมีผลการดำเนินงานในระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ (Wei et al., 2012) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nyaga et al. (2010) ที่ยืนยันว่าความไว้วางใจเป็นตัวแปรคั่นกลางและมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงาน เมื่อผู้ซื้อและผู้ขายมีความไว้วางใจจะสามารถลดต้นทุนทางธุรกรรมได้ (TCE)

การทำงานร่วมกันไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันและความผูกพันไม่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน แสดงว่า เมื่อผู้ประกอบการทั้งสองกลุ่มมีกิจกรรมการทำงานร่วมกันไม่ส่งผลให้ผู้ประกอบการทั้งสองกลุ่มรู้สึกว่ามีความผูกพันกันและไม่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่กล่าวว่า การทำงานร่วมกันมีผลต่อความสัมพันธ์ระยะยาว (Mentzer, 2001; Duffy & Fearne, 2004; Ha et al., 2011) แต่สอดคล้องกับข้อค้นพบของผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ว่า ในปัจจุบันการขนส่งของไทยที่คู่ค้าทำงานด้วยกันแทบจะไม่มีความผูกพันแม้ว่าจะมีระยะเวลาความสัมพันธ์ที่ยาวนาน และผู้ใช้บริการมุ่งมั่นลงทุนอุปกรณ์การขนส่งต่างๆ โดยตั้งใจที่จะรักษาความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้ใช้บริการ แต่ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าผู้ใช้บริการจะใช้บริการกับผู้ให้บริการรายนี้ตลอดไป หากมีผู้ให้บริการรายอื่นที่มีข้อเสนอหรือมีทางเลือกอื่นๆ ที่น่าสนใจมากกว่า ผู้ใช้บริการอาจเปลี่ยนใจไปใช้บริการรายใหม่ก็ได้ หรือผู้ให้บริการอาจรู้สึกว่าผู้ใช้บริการพึ่งพาเพื่อให้เกิดความผูกพันเพื่อประโยชน์ต่อธุรกิจเท่านั้น

โดยกลุ่มผู้ประกอบการขนส่งทางรถบรรทุก พบว่า การทำงานร่วมกันมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืน ในขณะที่การทำงานร่วมกันและความยั่งยืนไม่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน แสดงว่าเมื่อผู้ขนส่งมีกิจกรรมร่วมกันกับผู้ส่งออกในระดับสูง ทำให้บริการขนส่งโดยมุ่งความยั่งยืนในระดับสูงขึ้นแต่ไม่ส่งผลให้มีผลการดำเนินงานในระดับที่สูงขึ้น อาจเนื่องจากส่วนใหญ่ผู้ขนส่งเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ทำการขนส่งเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและรับผิดชอบต่อสังคมตามข้อกำหนดบังคับจากภาครัฐ และสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าผู้ให้บริการเป็นกิจการขนาดเล็กจะไม่สนใจเรื่องสิ่งแวดล้อม เพราะการลงทุนเกี่ยวกับโลจิสติกส์สีเขียวไม่ทำให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น (Perotti et al., 2012)

สำหรับผู้ส่งออก พบว่า ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงต่อความยั่งยืน แสดงว่าเมื่อผู้ส่งออกได้รับความไว้วางใจจากผู้ขนส่งในระดับที่สูง ส่งผลให้ผู้ส่งออกสนับสนุนการขนส่งแบบยั่งยืนในระดับที่สูงขึ้น อาจเป็นเพราะงานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นส่วนใหญ่และเป็นบริษัทต่างชาติที่จัดตั้งกองรถ (Fleet) ของบริษัทเอง เว้นแต่ถ้าผู้ขนส่งเป็นบริษัทในเครือจะต้องปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท และถ้าเป็นบริษัทต่างชาติจะให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมค่อนข้างมากกว่าผู้ประกอบการที่เป็นคนไทย สอดคล้องกับผลการวิจัยความสามารถขององค์กรที่มีการนำแนวคิดฐานทรัพยากร (RBV) มาดำเนินการเพื่อความได้เปรียบและยากที่คู่แข่งขันจะลอกเลียนแบบในการพัฒนาให้โดดเด่น (Barney, 2012)

ข้อค้นพบความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานมากที่สุดของผู้ประกอบการทั้งสองกลุ่มสอดคล้องกับ Gibson et al. (2002) พบว่าผู้ขนส่งและผู้ส่งออกของสหรัฐอเมริกาให้ความสำคัญกับความไว้วางใจอันดับแรกจากรูปแบบการทำงานร่วมกัน (Simatupang & Sridharan, 2004) อาจเป็นไปได้

ว่ากลุ่มผู้ขนส่งมีรูปแบบการทำงานร่วมกันในลักษณะความร่วมมือแบบระดับต่ำ คือ ระดับการทำงานร่วมกันน้อยและผลการดำเนินงานต่ำ แต่มีศักยภาพที่สามารถพัฒนาระดับความร่วมมือให้เข้มแข็งมากขึ้น กลุ่มผู้ส่งออกอาจมีรูปแบบการทำงานร่วมกัน 2 ลักษณะ คือ (1) ความร่วมมือแบบประสิทธิภาพ คือ ระดับการทำงานร่วมกันน้อยแต่ผลการดำเนินงานสูง ควรมีการรักษาและขยายความสัมพันธ์ (2) ความร่วมมือแบบแสวงหา คือ ระดับการทำงานร่วมกันมากแต่ผลการดำเนินงานต่ำ ควรมีการถ่ายโอนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การทำงานร่วมกันระหว่างผู้ขนส่งและผู้ส่งออกควรพัฒนาและส่งเสริมการทำงานร่วมกันและผลการดำเนินงานให้สูงขึ้น โดยผู้ประกอบการทั้งสองกลุ่มสามารถทำงานร่วมกันแบบผสมผสาน (Lateral Collaboration) สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ว่า บริษัทส่งออกมักจะใช้บริการผู้ประกอบการขนส่งหลายรายเพื่อสร้างเครือข่ายและเน้นประสิทธิผล ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้วย

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า รูปแบบเชิงสาเหตุการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการขนส่งทางรถบรรทุกกับผู้ประกอบการส่งออกสินค้าทางเรือในประเทศไทยนั้นสามารถนำไปสู่รูปแบบที่เหมาะสมต่อบริบทของประเทศไทยในการทำงานร่วมกันด้วยการที่ผู้บริหารทั้งสองกลุ่มผลักดันผลการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นความไว้วางใจ และควรให้ความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันทั้งระดับผู้บริหารและพนักงาน

ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

1. จากการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การทบทวนวรรณกรรมและข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ขนส่งกับผู้ส่งออกในประเทศไทย วรรณกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเพื่อผลการดำเนินงาน

โดยเฉพาะยังมีไม่มาก ทำให้สามารถเพิ่มพูนองค์ความรู้ด้านการจัดการและการจัดการโลจิสติกส์

ข้อเสนอแนะด้านวิชาชีพหรือการนำไปปฏิบัติ

1. ผู้ประกอบการขนส่งทางรถบรรทุกในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็น SMEs ควรพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือหรือหาพันธมิตรขนส่ง เพื่อลดหรือแก้ไขปัญหาการขนส่งให้เข้มแข็งและขยายความร่วมมือไปภายนอก ควรปรับตัวให้เป็นผู้ให้บริการรับเหมาช่วง (Subcontractor) ให้กับบริษัทโลจิสติกส์รายใหญ่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า ควรฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้บุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อรองรับการแข่งขัน และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการ

2. ผู้ประกอบการขนส่งทางรถบรรทุกและผู้ประกอบการส่งออก ควรมีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์กันมากขึ้นทั้งระดับผู้บริหารและพนักงาน เช่น การแข่งกีฬา การร่วมประชุมหรือสัมมนา เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันระยะยาว

3. ผู้บริหารโลจิสติกส์ควรกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์การพัฒนาเพื่อความยั่งยืนและวัฒนธรรมองค์กรโดยจูงใจพนักงานให้ตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมการขนส่งและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์ ควรทำความเข้าใจศักยภาพของธุรกิจที่พัฒนาไปสู่โลจิสติกส์สีเขียวและนวัตกรรมสีเขียวเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนระยะยาว

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานอื่นๆ

1. การส่งเสริมให้มีองค์กรกลางทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานงานในการดูแลหรือเป็นแหล่งรวบรวมฐานข้อมูลอย่างมีระบบหรือสนับสนุนให้มีการจัดตั้งเครือข่ายพันธมิตรหรือความร่วมมือทางธุรกิจให้กับผู้ประกอบการขนส่งและผู้ประกอบการส่งออก เพื่อสร้างโอกาสทางการตลาดให้ธุรกิจไทยสามารถแข่งขันเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนได้ในเวทีการค้าระหว่างประเทศต่อไป

2. การสนับสนุนแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำให้กิจการ SMEs เพื่อใช้ในด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีและพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) การลงทุนอุปกรณ์

เทคโนโลยีที่ลดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม เช่น AIDC (Automatic Identification and Data Capture) RFID (Radio Frequency Identification) และ IoT (Internet of Thing) เป็นต้น

3. ภาครัฐต้องออกกฎหมายและกฎระเบียบเพื่อบังคับใช้ พัฒนาและปรับปรุงระบบการดำเนินงานที่สอดคล้องต่อการขนส่งที่สนับสนุนแบบยั่งยืน โดยใช้การจัดการโลจิสติกส์สีเขียวและนวัตกรรมสีเขียวเป็นเครื่องมือ ควรพัฒนาการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจการขนส่งที่ตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม มาตรการที่สนับสนุนสิทธิพิเศษด้านกลไกทางภาษี เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ประกอบการก่อนที่จะบังคับใช้กฎหมาย

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. อัตราการตอบกลับทางจดหมายค่อนข้างต่ำ อาจเนื่องจากผู้รับไม่เต็มใจที่จะเปิดจดหมายที่มาจากผู้ที่ไม่รู้จักหรือไม่อยากตอบ มีการเปลี่ยนแปลงที่อยู่และไม่มีผู้รับตามที่ระบุหน้าซอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมยานยนต์ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่เรียงตามมูลค่าการส่งออกสูงสุด ดังนั้น ผู้ที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดเกี่ยวกับข้อมูลนี้ด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษารูปแบบการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการขนส่งกับผู้ประกอบการส่งออกครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่งโดยเฉพาะหรือขยายขอบเขตการวิจัยให้เชื่อมโยงกับโรงพักสินค้า (Warehouse) หรือรูปแบบการทำงานร่วมกันในลักษณะการบริหารสินค้าคงคลังโดยผู้ขาย (Vendor Managed Inventory: VMI) ซึ่งทำให้เกิดมิติเชิงลึกและความชัดเจนยิ่งขึ้น

ศึกษาตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ครอบคลุมกิจการขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของกิจการ

2. ควรศึกษารูปแบบการทำงานร่วมกันในลักษณะการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ (Multimodal Transportation) หรือรูปแบบการทำงานร่วมกันที่เชื่อมโยงกับภาครัฐ เช่น การขนส่งทางราง เป็นต้น เพื่อให้ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งโซ่อุปทานและการจัดการโลจิสติกส์

3. ควรศึกษารูปแบบการทำงานร่วมกันในส่วนการจัดการโลจิสติกส์ย้อนกลับ (Reverse Logistics) ของภาคอุตสาหกรรมส่งออกหรือการบริหารด้านโลจิสติกส์เพื่อการขนส่ง (E-logistics) หรือการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาไปสู่โลจิสติกส์สีเขียว (Green Logistics) และพัฒนาการจัดการโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพและลดต้นทุน

เอกสารอ้างอิง

Anderson, J. C., & Narus, J. A. (1990). A model of distributor firm and manufacturer firm working partnerships. *Journal of Marketing*, *54*(1), 42-58.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management, 17*(1), 99-120.

Barratt, M. (2004). Understanding the meaning of collaboration in the supply chain. *International Journal Supply Chain Management*, *9*(1), 30-42.

Cao, M., & Zhang, Q. (2011). Supply chain collaboration: Impact on collaborative advantage and firm performance. *Journal of Operation Management, 29*(3), 163-180.

Duffy, R., & Fearne, A. (2004). The impact of supply chain partnership on supplier performance. *Journal of Logistics Management, 15*(1), 57-71.

Elkington, J. (1994). *Enter the Triple Bottom Line*. Retrieved January 3, 2016, from http://www.johnelkington.com/archive/TBL-elkington-chapter.pdf.

Fawcett, S. E., Jones, S. L., & Fawcett, A. M. (2012). Supply chain trust: The catalyst for collaborative innovation. *Business Horizons*, *55*(2), 163-178.

Fugate, B. S., Davis-Sramek, B., & Goldsby, T. J. (2009). Operational collaboration between shippers and carriers in the transportation industry. *The International Journal of Logistics Management*, *20*(3), 425-447.

Gibson, B. J., Rutner, S. M., & Keller, S. C. (2002). Shipper-carrier partnership issues, ranking and satisfaction. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, *32*(8), 669-681.

Goldratt, E. M. (1990). *What is this Thing Called Theory of Constraints and How should it be Implemented?* New York: North River Press.

Ha, B. C. (2007). *Strategic Collaboration with Motor Carrier and the Effect on Managers' Perceptions of Firm Performance.* Thesis (PhD.) George Washington University, United States of America.

Ha, B. C., Park, Y. K., & Cho, S. (2011). Suppliers' affective trust and trust in competency in buyers: Its effect on collaboration and logistics efficiency. *International Journal of Operations & Production Management, 31*(1), 56-77.

Hudnurkar, M., Jakhar, S., & Rathod, U. (2014). Factors affecting collaboration in supply chain: a literature review. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 189-202.

Karia, N. (2013). Green innovation in logistics industry: sustainability and competitive advantage. *In K. S. Soliman (Ed.), IBIMA conference 20th* (pp. 456-462). Kuala Lumpur: IBIMA.

Kasikorn Research Center (2017). *Logistics businesses 4.0 push shipping.* Retrieved October 19, 2017 from https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/SMEKnowledge/article/KSMEAnalysis/Documents/TransportationWithLogistic40.pdf

Lai, K. H., Ngai, E. W. T., & Cheng, T. C. E. (2004). An empirical study of supply chain performance in transport logistics. *International journal of Production economics*, *87*(3), 321-331.

Lai, K. H., & Wong, C. W. (2012). Green logistics management and performance: Some empirical evidence from Chinese manufacturing exporters. *Omega*, *40*(3), 267-282.

Lambert, D. M., Emmelhainz, M. A., & Gardner, J. T. (1999). Building successful partnerships. *Journal of Business Logistics*, *20*(1), 165-181.

Mentzer, J. T. (2001). Managing supply chain collaboration. *Supply Chain Management*, 83-84.

Min, S., Roath, A. S., Daugherty, P. J., Genchev, S. E., & Chen, H. (2005). Supply chain collaboration: what's happing? *The International Journal of Logistics Management, 16*(2), 237-256.

Ministry of Commerce. (2017). *Export structure*. Retrieved March 2, 2017, from http://www2.ops3.moc.go.th/

Morgan R. M., & Hunt. S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing, 58*(3), 20-38

Nyaga, G. N., Whipple, J. M., & Lynch, D. F. (2010). Examining supply chain relationships: do buyer and supplier perspectives on collaborative relationships differ? *Journal of operations management, 28*(2), 101-114.

Penrose, E. T. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. New York: Sharpe.

Perotti, S., Zozini, M., Cagno, E., & Micheli, G. J. (2012). Green supply chain practices and company performance: the case of 3PLs in Italy. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, *42*(7), 640-672.

Piboonrungroj, P., & Disney, S. M. (2012). Supply chain collaboration, inter-firm trust and logistics performance: Evidence from the tourism sector. Retrieved June 3, 2016, from http://ssrn.com/abstract=2050703

Premeaux, S. R. (2009). The Similarity of motor carriers' and shippers' perceptions of the carrier choice decision improve. *Journal of the Transportation Research Forum, 48*(1), 39-47.

Simatupang, T. M., & Sridharan, R. (2002). The collaborative supply chain. *International Journal of Logistics Management*, 13(1), 15-30.

Simatupang, T. M., & Sridharan, R. (2004). Benchmarking supply chain collaboration: An empirical study. *Benchmarking: An International Journal, 11*(5), 484-503.

Spekman, R. E., & Carraway, R. (2006). Making the transition to collaborative buyer–seller relationships: An emerging framework. *Industrial Marketing Management*, *35*(1), 10-19.

Supply Chain Council. (2012). *Supply Chain Operations Reference Model version 9.0.* United States of American.

Wei, H. L., Wong, C. W., & Lai, K. H. (2012). Linking inter-organizational trust with logistics information integration and partner cooperation under environmental uncertainty. *International Journal of Production Economics*, *139*(2), 642-653.

Williamson, O. E. (1979). Transaction-cost economics: The governance of contractual relations. *Journal of Law and Economics, 22*(2), 233–261.

Wiratchai N. (1999). *LISRELL Model: Statistical Analysis for Research*. Bangkok: Faculty of Education, Chulalongkorn University

Whipple, J. M., & Russell, D. (2007). Building supply chain collaboration: a typology of collaborative approaches. *The International Journal of Logistics Management*, *18*(2), 174-196.

บทความวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย

ฮานีฟ อุเซ่ง[1]
พงษ์พิช เพชรสกุลวงศ์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 ถึงปี พ.ศ. 2559 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามภูมิภาคและสุ่มอย่างง่ายในแต่ละภูมิภาคและได้ตัวอย่างสหกรณ์มา 15 แห่ง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากรายงานกิจการประจำปีของสหกรณ์แต่ละแห่ง ตัวแทนประสิทธิภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วย อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของเจ้าของ และอัตราผลตอบแทนต่อเงินทุนดำเนินงาน ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานด้วยสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ มูลค่าการออมของสมาชิก กำไรสินเชื่อต่อสินทรัพย์ สภาพคล่อง และมูลค่าเงินฝากของสมาชิกต่อสินทรัพย์มี

[1] นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Email: haneefus@gmail.com

[2] อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Email: pongpitch.p@psu.ac.th

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่จำนวนสมาชิก ค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญต่อมูลค่าการปล่อยสินเชื่อ และมูลค่าสินเชื่อต่อสมาชิกมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สหกรณ์อิสลามแต่ละแห่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานได้โดยการปรับเปลี่ยนปัจจัยข้างต้นให้เหมาะสม ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสหกรณ์ประเภทอื่น ๆ และธนาคารในประเทศไทยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการดำเนินงาน อิสลาม สหกรณ์

RESEACH ARTICLE

Factors Affecting the Performance of Islamic Co-operative in Thailand Islamic Co-operative Network

Haneef U-seng[1]
Pongpitch Petchsakulwong[2]

Abstract

This research is a quantitative research on the performance of the Islamic Co-operative in Thailand Islamic Co-operative Network between 2012 and 2016. The sample which includes 15 Co-operatives was collected by using stratified random sampling and simple random sampling. The objective of this study was to examine the factors that affected the performance of these Islamic Co-operatives. Data collection was done through obtaining the annual reports from these Islamic Co-operatives. Return on Assets, Return on Equity and Return on Capital Employed were used as proxies for the performance. Descriptive and inferential statistics were employed for analyzing the data and the hypotheses were tested with multiple regression analysis. The results revealed that the current ratio, leverage ratio, member saving, loan profit per asset, liquidity and member saving per asset had a significantly positive effect on the performance. However, member quantity, allowance

[1] Graduate Student, Master of Business Administration Program, Faculty of Management Science, Prince of Songkla University, E-mail: haneefus@gmail.com

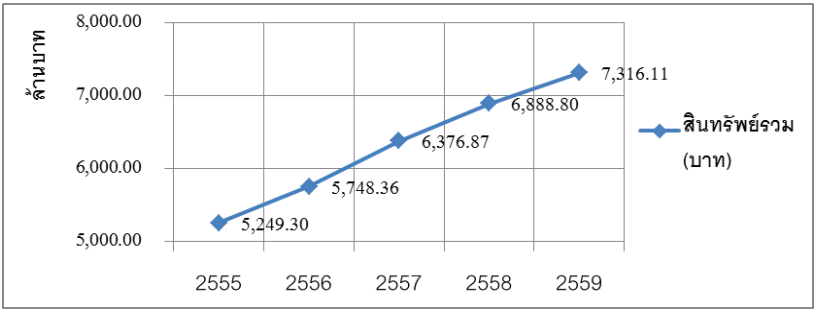
[2] Lecturer, Ph.D., Department of Business Management, Faculty of Commerce and Management, Prince of Songkla University, E-mail: pongpitch.p@psu.ac.th

for doubtful accounts per total loan and loan per member had a significantly negative effect on the performance. For each Islamic Co-operative to improve its performance, the mentioned factors should therefore be adjusted. In conclusion, the results of this paper can be applied to also improve the performance of other types of co-operatives and banking institutions in Thailand.

Keywords: Performance, Islamic, Co-operative

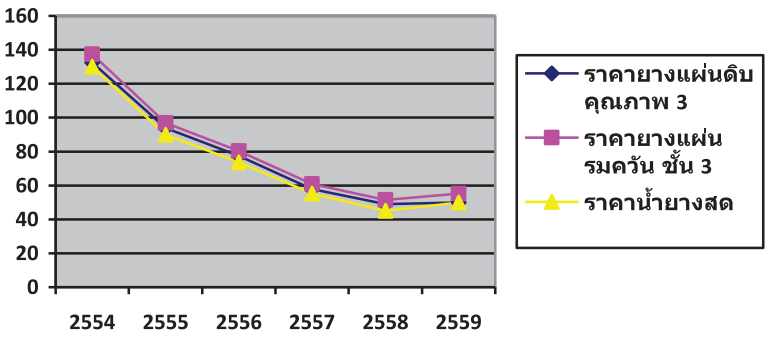
บทนำ

สหกรณ์อิสลามเป็นสถาบันการเงินที่ปลอดดอกเบี้ย โดยดำเนินธุรกิจตามบทบัญญัติแห่งคัมภีร์อัล-กุรอาน ในซูเราะห์บากอเราะห์ โองการที่ 275 ความว่า "อัลลอฮ์นั้นทรงอนุมัติการขาย แต่ทรงห้ามการเอาดอกเบี้ย" สหกรณ์อิสลามได้ถูกจัดตั้งขึ้นและเปิดดำเนินธุรกิจด้านการเงินและการลงทุนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 เพื่ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิกในด้านการเงินและการลงทุนตามหลักการอิสลาม และเป็นแหล่งระดมเงินทุนจากสมาชิกและผู้ใช้บริการทั่วไป สหกรณ์อิสลามได้ขยายตัวอย่างต่อเนื่องในระยะเวลากว่า 30 ปีที่ผ่านมา ในปี พ.ศ. 2556 มีสหกรณ์อิสลามจดทะเบียนเป็นสหกรณ์ประเภทต่างๆ รวม 54 แห่งทั่วประเทศ มีสินทรัพย์รวม 6,198.92 ล้านบาท (Sulong, 2015) เมื่อพิจารณาข้อมูลการเติบโตด้านสินทรัพย์ของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย จำนวน 15 แห่ง ระหว่างปี พ.ศ. 2555 ถึงปี พ.ศ. 2559 พบว่า มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องทุกปี ในปี พ.ศ. 2559 สหกรณ์อิสลาม มีสินทรัพย์รวม 7,316 ล้านบาท และมีจำนวนสมาชิกรวม 222,345 คน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงแนวโน้มการเติบโตด้านสินทรัพย์ของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2555 ถึงปี พ.ศ. 2559 จำนวน 15 แห่ง

เนื่องจากในปี พ.ศ. 2555 ถึงปี พ.ศ. 2559 ได้เกิดวิกฤตการณ์ด้านความเชื่อมั่นต่อระบบสหกรณ์ในประเทศไทย อันเนื่องมาจากการบริหารกิจการสหกรณ์ขนาดใหญ่ที่ไม่สามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ ก่อให้เกิดการฟ้องร้องระหว่างสมาชิกกับสหกรณ์ และเป็นคดีความที่ได้รับความสนใจจากประชาชนทั่วประเทศ เหตุการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อความเชื่อมั่นของสมาชิกต่อระบบสหกรณ์ในภาพรวม ประกอบกับเป็นช่วงเวลาที่ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ โดยเฉพาะราคายางพาราที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 2 แสดงแนวโน้มราคายางพารา ระหว่างปี พ.ศ. 2554 ถึงปี พ.ศ. 2559 (Rubber Authority of Thailand, 2017)

แต่ในช่วงวิกฤตการณ์ความเชื่อมั่นต่อสหกรณ์ดังกล่าวนั้น สหกรณ์อิสลามยังคงมีอัตราการเติบโตของสินทรัพย์และจำนวนสมาชิกสหกรณ์ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ภาพที่ 1) ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามในช่วงเวลาดังกล่าว ปัจจัยที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามนั้นประกอบด้วย อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ จำนวนสมาชิก มูลค่าการออมของสมาชิก กำไรสินเชื่อต่อสินทรัพย์ สภาพคล่อง

ทางการเงิน ค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญต่อมูลค่าการปล่อยสินเชื่อ มูลค่าเงินฝากของสมาชิกต่อสินทรัพย์ และมูลค่าสินเชื่อต่อสมาชิก

ประสิทธิภาพการดำเนินงานสหกรณ์ เป็นการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการดำเนินงานสามารถวัดได้หลายรูปแบบ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วยอัตราส่วนทางการเงินที่แสดงถึงความสามารถในการทำกำไรที่อยู่ในรูปแบบของอัตราผลตอบแทน เช่น อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) (Wei, 2012) อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของเจ้าของ (ROE) (Elyor, 2009) และอัตราผลตอบแทนต่อเงินทุนดำเนินงาน (ROCE) (Gul, Irshad, and Zaman, 2011) อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน เป็นปัจจัยที่อธิบายสภาพคล่องของกิจการในความสามารถชำระหนี้ระยะสั้นได้ ผลการศึกษาของ Kitbumrungrat (2016) พบว่า อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อเสถียรภาพทางการเงินของสหกรณ์ในประเทศไทย อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ เป็นอัตราส่วนที่สามารถอธิบายถึงต้นทุนของกิจการที่มาจากการก่อหนี้ จากการศึกษาของ Almajali, Alamro, and Al-Soub (2012) พบว่า อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพด้านการเงินของบริษัทประกันภัย จำนวนสมาชิก สมาชิกสหกรณ์เป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ เพราะเป็นเจ้าของสหกรณ์โดยการถือหุ้นและเป็นผู้ใช้บริการหรือลูกค้าของสหกรณ์ จากการศึกษาของ Phasunon and Siriwong (2013) พบว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานสหกรณ์ มูลค่าการออมของสมาชิก เป็นปัจจัยสำคัญเพราะเป็นแหล่งระดมทุนเพื่อการดำเนินงานของสหกรณ์ จากการศึกษาของ Gul, Irshad, and Zaman (2011) พบว่า เงินฝากมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถทำกำไร กำไรสินเชื่อต่อสินทรัพย์ เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความสามารถในการหารายได้จากการให้บริการสินเชื่อ จากการศึกษาของ Lall (2014) พบว่า รายได้จากกำไรดอกเบี้ยต่อสินทรัพย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพดำเนินงานของ

ธนาคารในประเทศสหรัฐอเมริกา สภาพคล่องทางการเงิน เป็นปัจจัยในการบริหารจัดการเงินสดให้เพียงพอต่อความต้องการใช้สินเชื่อของสมาชิก Xu and Banshuenvijit (2015) พบว่า บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ควรรักษาสภาพคล่องให้เพียงพอและใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ในอัตราที่สูงขึ้น ค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญต่อมูลค่าการปล่อยสินเชื่อเป็นปัจจัยในการบริหารจัดการหนี้เสียของสหกรณ์ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จากการศึกษาของ Yesmine and Bhuiyah (2015) May and Walid (2017) และ Lall (2014) พบว่า เมื่อหนี้เสียเพิ่มสูงขึ้นส่งผลให้ประสิทธิภาพด้านการเงินของธนาคารลดลง มูลค่าเงินฝากของสมาชิก เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งในการหาเพิ่มเงินทุนเพื่อหารายได้ของสหกรณ์ จากการศึกษาของ Kitbumrungrat (2016) พบว่า เงินออมต่อสมาชิกเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อเสถียรภาพทางการเงินของสหกรณ์ในประเทศไทย และมูลค่าสินเชื่อต่อสมาชิกเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ก่อให้เกิดรายได้แก่สหกรณ์ (Satthamphongsa and Tungsomchai, 2016) ผลการศึกษาของ Duraj and Moci (2015) พบว่า หนี้ค้างชำระต่อมูลค่าการปล่อยสินเชื่อทั้งหมดส่งผลกระทบเชิงลบต่อการทำกำไรของธนาคาร

จากการค้นคว้าเพิ่มเติม ผู้วิจัยยังไม่พบว่ามีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามในประเทศไทยมาก่อน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึงปี พ.ศ. 2559 โดยใช้ข้อมูลทางการเงินของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทยจำนวน 15 แห่ง

วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย

ทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สหกรณ์เป็นองค์กรธุรกิจที่เกิดจากการรวมตัวของกลุ่มสมาชิกเพื่อดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจบนพื้นฐานของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมิได้มุ่งแสวงหาผลกำไรและมีการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างยุติธรรม อย่างไรก็ตาม สหกรณ์เป็นองค์กรธุรกิจรูปแบบหนึ่งเหมือนธุรกิจอื่นทั่วไปเพื่อหารายได้ ปัจจุบันสหกรณ์ต้องแข่งขันกับธุรกิจอื่น สหกรณ์จึงต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าสืบไป (Kitbumrungrat, 2016) ดังนั้นการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ให้ประสบผลสำเร็จจำเป็นอย่างยิ่งที่สหกรณ์ต้องมีการบริหารการเงินที่มีประสิทธิภาพเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของสมาชิก

1. ประสิทธิภาพการดำเนินงานสหกรณ์

ประสิทธิภาพการดำเนินงานสหกรณ์ เป็นการเปรียบเทียบทรัพยากรที่สหกรณ์ใช้ไปกับผลที่ได้จากการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย นั่นคือ เป็นการนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้ให้ได้ผลอย่างคุ้มค่า สหกรณ์มีหน้าที่หลักในการจัดให้มีบริการทางการเงินแก่สมาชิกโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการฝากเงินและการให้สินเชื่อเพื่อการกู้ยืม Smith (1984) เสนอว่า สหกรณ์ควรกำหนดอัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสมและสามารถแข่งขันกับสถาบันการเงินอื่นได้ เพื่อดึงดูดให้สมาชิกมาฝากเงินและกู้ยืมเงิน ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างกำไรและแสดงถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์ วิธีการหนึ่งที่จะทำให้ได้กำไรมากขึ้น คือ การลดต้นทุนให้ต่ำลง ประสิทธิภาพการดำเนินงานสหกรณ์สามารถวัดได้หลายรูปแบบ เช่น ประโยชน์ที่สังคมได้รับจากสหกรณ์ การวัดจากอัตราส่วนทางการเงินที่ใช้แทนประสิทธิภาพการดำเนินงาน หรือวิธี Data Envelopment Ananlysis (DEA) (Da Silva et al., 2017) การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วยอัตราส่วนทางการเงินที่แสดงถึงความสามารถในการทำกำไรที่อยู่ในรูปแบบของอัตราผลตอบแทน เช่น อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของเจ้าของ (ROE) และอัตราผลตอบแทนต่อเงินทุนดำเนินงาน (ROCE) อัตราส่วนทางการเงินนี้ถูกใช้วัดประสิทธิภาพการดำเนินงานในงานวิจัยต่างๆ เช่น

Wei (2012) ใช้อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) Petchsakulwong and Jansakul (2018) ใช้อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของเจ้าของ (ROE) Elyor (2009) ใช้อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของเจ้าของ (ROE) และ Gul, Irshad, and Zaman (2011) ใช้อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของเจ้าของ (ROE) และอัตราผลตอบแทนต่อเงินทุนดำเนินงาน (ROCE)

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

2.1. ปัจจัยด้านโครงสร้างเงินทุน

อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR) เป็นปัจจัยด้านโครงสร้างเงินทุนหนึ่งที่สามารถอธิบายสภาพคล่องของกิจการในการที่จะชำระหนี้ระยะสั้นจากสินทรัพย์หมุนเวียนที่สามารถแปลงเป็นเงินสดได้ในระยะเวลาอันสั้น (Khalifa and Shafii, 2013) ผลการศึกษาของ Kitbumrungrat (2016) พบว่า อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อเสถียรภาพทางการเงินของสหกรณ์ในประเทศไทย Satthamphongsa and Tungsomchai (2016) พบว่า อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียนที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศส่งผลให้สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนในจังหวัดเชียงใหม่มีสภาพคล่องทางการเงินสูงกว่าภาพรวมของสหกรณ์ทั่วประเทศ จากการศึกษาของ Durrah, et al. (2016) พบว่า อัตราเงินทุนหมุนเวียนมีสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่อย่างไรก็ตาม Umoan and Khongsawadkeat (2013) พบว่า อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการดำเนินงานของธุรกิจประกันชีวิต นอกจากนี้ Sen and Oruc (2009) พบว่า อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการดำเนินงาน

อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ (LR) เป็นหนึ่งในสามของอัตราส่วนโครงสร้างทางการเงินที่นิยมนำมาวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินของกิจการหรือธุรกิจต่างๆ ซึ่งเป็นอัตราส่วนที่สามารถอธิบายถึงต้นทุนของกิจการที่มาจากการก่อหนี้

เป็นผลมาจากนโยบายการบริหารจัดการโครงสร้างเงินทุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน จากการศึกษาของ Almajali, Alamro, and Al-Soub (2012) พบว่า อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพด้านการเงินของบริษัทประกันภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์อัมมาน ในขณะที่ Zeitun and Tian (2007) Omondi and Muturi (2013) Gutu (2015) และ Xu and Banshuenvijit (2015) พบว่า อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์มีผลกระทบในเชิงลบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

2.2. ปัจจัยด้านการดำเนินงาน

ในขบวนการสหกรณ์ในประเทศไทย จำนวนสมาชิก (MEM_Q) เป็นปัจจัยสำคัญด้านการดำเนินงานของสหกรณ์ อันเนื่องด้วยสมาชิกสหกรณ์เป็นทั้งเจ้าของสหกรณ์โดยการถือหุ้น และเป็นผู้ใช้บริการหรือลูกค้าของสหกรณ์ ทั้งในด้านการฝากเงินและใช้บริการสินเชื่อ สมาชิกยังได้รับการจัดสรรสวัสดิการเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานในแต่ละปีจะมีการปันผลการดำเนินงานให้กับสมาชิก (Sukhsomboon and Jongkasikit, 2017) จากการศึกษาของ Phasunon and Siriwong (2013) พบว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานสหกรณ์เกษตร และ Satthamphongsa and Tungsomchai (2016) พบว่า ปัจจัยด้านสมาชิกสามารถอธิบายความแปรปรวนของอัตราส่วนทางการเงินได้

มูลค่าการออมของสมาชิก (MEM_SAV) เป็นปัจจัยด้านการดำเนินงานของสหกรณ์ในการระดมเงินทุนทั้งในรูปแบบของทุนเรือนหุ้น และในรูปแบบของเงินฝาก เพื่อนำเงินออมของสมาชิกมาให้บริการสินเชื่อหรือกู้ยืมแก่สมาชิก อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดการออมเงินแก่สมาชิก จากการศึกษาของ Gul, Irshad, and Zaman (2011) พบว่า เงินฝากมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถทำกำไร และ Suphannika (2016) พบว่า สหกรณ์ออมทรัพย์ที่ไม่มีประสิทธิภาพเชิงเทคนิค

ในการดำเนินงาน เกิดจากการมีเงินรับฝากจากสมาชิก ทุนเรือนหุ้น และลูกหนี้เงินกู้ต่ำกว่าระดับผลผลิตที่เหมาะสม

กำไรสินเชื่อต่อสินทรัพย์ (LPA) เป็นปัจจัยด้านการดำเนินงานของสหกรณ์ในการบริหารสินเชื่อซึ่งเป็นรายได้หลักของสหกรณ์ ในสถาบันการเงินทั่วไป กำไรสินเชื่อเป็นการปล่อยสินเชื่อโดยคิดดอกเบี้ย แต่ในระบบการเงินอิสลามเป็นระบบปลอดดอกเบี้ยและใช้การซื้อขายสินค้าหรือบริการโดยคิดกำไรจากการซื้อขายระหว่างกัน จากการศึกษาของ Lall (2014) พบว่า รายได้จากกำไรดอกเบี้ยต่อสินทรัพย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพดำเนินงานของธนาคารในประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงวิกฤติการเงินในปี ค.ศ. 2007 ถึงปี ค.ศ. 2013

สภาพคล่องทางการเงิน (LIQ) เป็นปัจจัยด้านการดำเนินงานของสหกรณ์ในการบริหารจัดการเงินทุนให้เพียงพอต่อความต้องการใช้สินเชื่อของสมาชิกโดยพิจารณาความเพียงพอของเงินสด หากสหกรณ์มีสภาพคล่องทางการเงินต่ำกว่าความต้องการใช้บริการของสมาชิก หรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรม สหกรณ์ควรรักษาสภาพคล่องให้สูงเพียงพอต่อความต้องการสินเชื่อของสมาชิก Xu and Banshuenvijit (2015) พบว่า บริษัทในตลาดหลักทรัพย์เซี่ยงไฮ้ควรรักษาสภาพคล่องให้เพียงพอและใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ในอัตราที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ Al-Tamimi and Hussein (2010) และ Duraj and Moci (2015) ที่พบว่า สภาพคล่องทางการเงินมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพดำเนินงาน

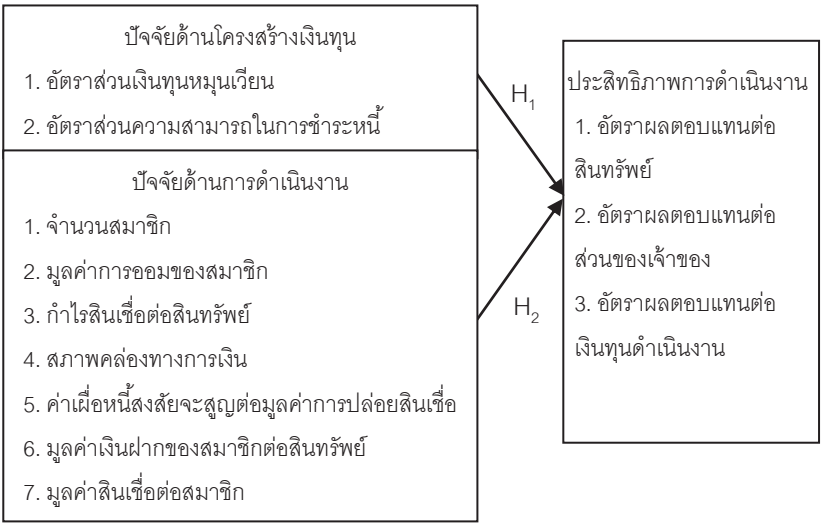
ค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญต่อมูลค่าการปล่อยสินเชื่อ (ADA) เป็นปัจจัยด้านการดำเนินงานของสหกรณ์ในการบริหารจัดการหนี้เสียของสหกรณ์ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จากการศึกษาของ Lall (2014) Yesmine and Bhuiyah (2015) และ May and Walid (2017) พบว่า เมื่อหนี้เสียเพิ่มสูงขึ้นส่งผลให้ประสิทธิภาพด้านการเงินของธนาคารลดลง

มูลค่าเงินฝากของสมาชิกต่อสินทรัพย์ (SAV/A) เป็นปัจจัยด้านการดำเนินงานของสหกรณ์ในการบริหารจัดการเงินฝากของสมาชิกต่อสินทรัพย์ ซึ่งเป็น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานสหกรณ์ จากการศึกษาของ Gutu (2015) พบว่า มูลค่าเงินฝากต่อสินทรัพย์มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน และ Kitbumrungrat (2016) พบว่า เงินออมต่อสมาชิกเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อเสถียรภาพทางการเงินของสหกรณ์ในประเทศไทย

มูลค่าสินเชื่อต่อสมาชิก (LOAN/M) เป็นปัจจัยด้านการดำเนินงานของสหกรณ์ในการทำตลาดสินเชื่อและการบริหารจัดการหนี้สินของสมาชิกเพื่อก่อให้เกิดรายได้แก่สหกรณ์ ผลการศึกษาของ Duraj and Moci (2015) พบว่า หนี้ค้างชำระและมูลค่าการปล่อยสินเชื่อทั้งหมดส่งผลกระทบเชิงลบต่อการทำกำไรของธนาคาร อีกทั้ง Satthamphongsa and Tungsomchai (2016) พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ประกอบด้วยการปล่อยสินเชื่อและลงทุนของสหกรณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของอัตราส่วนทางการเงินได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 สมมุติฐาน ดังต่อไปนี้

H_1: ปัจจัยด้านโครงสร้างเงินทุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย

H_2: ปัจจัยด้านการดำเนินงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ สหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย จำนวน 22 แห่ง ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากรายงานกิจการประจำปีของสหกรณ์อิสลามที่มีข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 ถึงปี พ.ศ. 2559 และได้กลุ่มตัวอย่างสหกรณ์อิสลาม จำนวน 15 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามภูมิภาคและสุ่มอย่างง่ายในแต่ละภูมิภาค

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางธุรกิจในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมุติฐาน ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ (1) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (2) นำข้อมูลที่ได้มาทำการทดสอบ Normality ทดสอบ Linearlity ทดสอบ Homoscedasticity ทดสอบ Multicollinearity และทดสอบ Autocorrelation (3) ทดสอบ Coefficient of Correlation และวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ซึ่งมีรูปแบบของสมการ ดังนี้

$$\text{Performance} = \alpha + ß_1\text{CR} + ß_2\text{LR} + ß_3\text{MEM\_Q} + ß_4\text{MEM\_SAV} + ß_5\text{LPA} + ß_6\text{LIQ} + ß_7\text{ADA} + ß_8\text{SAV/A} + ß_9\text{LOAN/M} + \varepsilon$$

เมื่อ Performance คือ อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของเจ้าของ (ROE) และอัตราผลตอบแทนต่อเงินทุนดำเนินงาน (ROCE) สัญลักษณ์ต่างๆ แสดงความหมายดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

แสดงนิยามและสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปร	นิยาม	สัญลักษณ์
อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์	กำไรสุทธิหารด้วยสินทรัพย์	ROA
อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของเจ้าของ	กำไรสุทธิหารด้วยส่วนของเจ้าของ	ROE
อัตราผลตอบแทนต่อเงินทุนดำเนินงาน	กำไรสุทธิหารด้วยสินทรัพย์ลบหนี้สินหมุนเวียน	ROCE
อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน	สินทรัพย์หมุนเวียนหารด้วยหนี้สินหมุนเวียน	CR
อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์	หนี้สินหารด้วยสินทรัพย์	LR
จำนวนสมาชิก	จำนวนสมาชิกสหกรณ์ประเภทสามัญ	MEM_Q
มูลค่าการออมของสมาชิก	จำนวนเงินออมประเภทเงินฝากและทุนเรือนหุ้น	MEM_SAV
กำไรสินเชื่อต่อสินทรัพย์	รายได้จากกำไรสินเชื่อหารด้วยสินทรัพย์	LPA
สภาพคล่องทางการเงิน	มูลค่าการออมของสมาชิกหารด้วยมูลค่าการปล่อยสินเชื่อ	LIQ
ค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญต่อมูลค่าการปล่อยสินเชื่อ	ค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญหารด้วยมูลค่าการปล่อยสินเชื่อ	ADA
มูลค่าเงินฝากของสมาชิกต่อสินทรัพย์	จำนวนเงินฝากของสมาชิกหารด้วยสินทรัพย์	SAV/A
มูลค่าสินเชื่อต่อสมาชิก	จำนวนสินเชื่อที่ปล่อยกู้หารด้วยจำนวนสมาชิก	LOAN/M

ผลที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 ถึง ปี พ.ศ. 2559 ออกเป็น 4 หัวข้อ คือ (1) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของข้อมูล (2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (3) การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย และ (4) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของข้อมูล

เมื่อนำรายงานกิจการประจำปีของกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน สามารถวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

แสดงสถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย

ตัวแปร	Mean	Med.	S.D.	Min.	Max.	n
1. ROA	0.023	0.021	0.017	0.002	0.103	75
2. ROE	0.058	0.053	0.034	0.005	0.162	75
3. ROCE	0.051	0.049	0.032	0.004	0.157	75
4. CR	1.241	0.951	0.847	0.453	4.692	75
5. LR	0.585	0.600	0.174	0.157	0.928	75
6. MEM_Q($x10^3$)	13.971	2.156	22.921	0.538	90.950	75
7. MEM_SAV($x10^3$)	385,751	139,366	482.038	7,584	1,581,878	75
8. LPA	0.078	0.062	0.058	0.020	0.317	75
9. LIQ	1.741	1.584	0.659	0.966	3.864	75
10. ADA	0.018	0.007	0.043	0.000	0.270	75
11. SAV/A	0.899	0.913	0.087	0.690	0.995	75
12. LOAN/M($x10^3$)	24.345	18.735	19.049	5.118	106.453	75

โดยที่ ความหมายของตัวแปรต่างๆ ได้แสดงไว้แล้วในตารางที่ 1

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปค่าอัตราส่วนทางการเงินของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามในประเทศไทยได้ ดังนี้

ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึงปี พ.ศ. 2559 สหกรณ์อิสลามมีอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) เฉลี่ยร้อยละ 2.3 อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของเจ้าของ (ROE) เฉลี่ยร้อยละ 5.8 อัตราผลตอบแทนต่อเงินทุนดำเนินงาน (ROCE) เฉลี่ยร้อยละ 5.1 อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR) เฉลี่ยอยู่ที่ 1.241 อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ (LR) เฉลี่ยร้อยละ 58.5 จำนวนสมาชิก (MEM_Q) อยู่ระหว่าง 538 - 90,950 คน โดยเฉลี่ยเท่ากับ 13,971 คน มูลค่าการออมของสมาชิก (MEM_SAV) อยู่ระหว่าง 7,584,059 - 1,581,878,251 บาท มูลค่าการออมของสมาชิกเฉลี่ยอยู่ที่ 385,751,963 บาท กำไรสินเชื่อต่อสินทรัพย์ (LPA) เฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 7.8 สภาพคล่องทางการเงิน (LIQ) เฉลี่ยเท่ากับ 1.741 ค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญต่อมูลค่าการปล่อยสินเชื่อ (ADA) เฉลี่ยร้อยละ 1.8 มูลค่าเงินฝากของสมาชิกต่อสินทรัพย์ (SAV/A) เฉลี่ยร้อยละ 89.9 และมีมูลค่าสินเชื่อต่อสมาชิก (LOAN/M) เฉลี่ย 24,345,405 บาทต่อคน

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

เมื่อนำตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมาทดสอบความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ได้ผลลัพธ์ดังตารางที่ 3

ศุภวงษ์ ตั้งชัยพร และ ณัฐกานต์ ธนูจิ ศรีนิล

ตารางที่ 3

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

	ROA	ROE	ROCE	CR	LR	MEM_Q	MEM_SAV	LPA	LIQ	ADA	SAV/A	LOAN/M
ROA	1.000											
ROE	0.680***	1.000										
	(0.000)											
ROCE	0.746***	0.942***	1.000									
	(0.000)	(0.000)										
CR	0.500***	0.007	0.046	1.000								
	(0.000)	(0.476)	(0.347)									
LR	-0.603***	0.073	-0.035	-0.750***	1.000							
	(0.000)	(0.267)	(0.383)	(0.000)								
MEM_Q	-0.166*	-0.261**	-0.260**	-0.134	-0.039	1.000						
	(0.077)	(0.011)	(0.012)	(0.125)	(0.371)							
MEM_SAV	-0.105	-0.172*	-0.154*	-0.258	-0.060	0.821	1.000					
	(0.185)	(0.069)	(0.092)	(0.012)	(0.304)	(0.000)						
LPA	0.359***	0.225**	0.230**	0.080	-0.255**	-0.123	-0.235**	1.000				
	(0.000)	(0.025)	(0.023)	(0.246)	(0.013)	(0.146)	(0.020)					
LIQ	0.024	0.009	0.080	0.251**	0.018	-0.113	-0.106	-0.121	1.000			
	(0.417)	(0.468)	(0.246)	(0.014)	(0.439)	(0.167)	(0.183)	(0.150)				
ADA	-0.187*	-0.006	0.005	0.048	0.345**	-0.188*	-0.219**	-0.159*	0.559***	1.000		
	(0.053)	(0.478)	(0.482)	(0.342)	(0.001)	(0.052)	(0.029)	(0.086)	(0.000)			
SAV/A	0.207**	0.173*	0.316**	0.139	-0.118	0.030	0.174*	-0.413***	0.359***	0.188*	1.000	
	(0.036)	(0.068)	(0.002)	(0.117)	(0.155)	(0.397)	(0.067)	(0.000)	(0.000)	(0.052)		
LOAN/M	-0.208**	0.122	0.043	-0.166*	0.317***	-0.207**	0.045	-0.253**	-0.245**	-0.042	0.137	1.000
	(0.036)	(0.149)	(0.357)	(0.076)	(0.002)	(0.036)	(0.351)	(0.014)	(0.016)	(0.359)	(0.120)	

โดยที่ * ** *** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 0.05 และ 0.01 ค่าในวงเล็บ หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของตัวแปรต่างๆ ได้แสดงไว้แล้วในตารางที่ 1

จากตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ (LR) มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) และอัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR) และจำนวนสมาชิก (MEM_Q) มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ROA ROE และ ROCE) นอกจากนี้ มูลค่าการออมของสมาชิก (MEM_SAV) มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของเจ้าของ (ROE) และอัตราผลตอบแทนต่อเงินทุนดำเนินงาน (ROCE) แต่อย่างไรก็ตาม กำไรสินเชื่อต่อสินทรัพย์ (LPA) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ROA ROE และ ROCE) นอกจากนี้ สภาพคล่องทางการเงิน (LIQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับอัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR) ในขณะที่ค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญต่อมูลค่าการปล่อยสินเชื่อ (ADA) มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) จำนวนสมาชิก (MEM_Q) มูลค่าการออมของสมาชิก (MEM_SAV) และกำไรสินเชื่อต่อสินทรัพย์ (LPA) แต่มูลค่าเงินฝากของสมาชิกต่อสินทรัพย์ (SAV/A) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ROA ROE และ ROCE) มูลค่าการออมของสมาชิก (MEM_SAV) สภาพคล่องทางการเงิน (LIQ) และค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญต่อมูลค่าการปล่อยสินเชื่อ (ADA)

นอกจากนี้ มูลค่าสินเชื่อต่อสมาชิก (LOAN/M) มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR) จำนวนสมาชิก (MEM_Q) กำไรสินเชื่อต่อสินทรัพย์ (LPA) และสภาพคล่องทางการเงิน (LIQ)

3. การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของตัวแปรต่างๆ ของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึงปี พ.ศ. 2559 สามารถแสดงดังตารางที่ 4

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยค่า Variance Inflation Factors (VIF) พบว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity และพบว่าอัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ROA ROE และ ROCE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ (LR) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ROE และ ROCE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่อย่างไรก็ตามจำนวนสมาชิก (MEM_Q) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ROA ROE และ ROCE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางตรงกันข้าม มูลค่าการออมของสมาชิก (MEM_SAV) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ROA ROE และ ROCE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ กำไรสินเชื่อต่อสินทรัพย์ (LPA) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ROA ROE และ ROCE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สภาพคล่อง (LIQ) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ROA และ ROE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญต่อมูลค่าการปล่อยสินเชื่อ (ADA) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ROA ROE และ ROCE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 ถึงปี พ.ศ. 2559

	คาดการณ์	ROA	ROE	ROCE
ค่าคงที่		-0.080***	-0.296***	-0.279***
		(0.290)	(0.071)	(0.064)
CR	+	0.014***	0.036***	0.024**
		(0.050)	(0.011)	(0.010)
LR	+	0.030	0.232***	0.160***
		(0.025)	(0.060)	(0.053)
MEM_Q	-	$-0.443X10^{-6}$***	$-0.123X10^{-5}$***	$-0.104X10^{-5}$***
		(0.000)	(0.000)	(0.000)
MEM_SAV	+	$0.194X10^{-10}$***	$0.550X10^{-10}$***	$0.423X10^{-10}$***
		(0.000)	(0.000)	(0.000)
LPA	+	0.141***	0.351***	0.322***
		(0.032)	(0.077)	(0.069)
LIQ	-	-0.006**	-0.013*	-0.010
		(0.003)	(0.008)	(0.007)
ADA	-	-0.080*	-0.249**	-0.188*
		(0.048)	(0.117)	(0.105)
SAV/A	+	0.084***	0.205***	0.238***
		(0.021)	(0.051)	(0.046)
LOAN/M	-	$-0.281X10^{-6}$***	$-0.559X10^{-6}$*	$-0.529X10^{-6}$**
		(0.000)	(0.000)	(0.000)
R^2		0.584	0.362	0.405
n		75	75	75

โดยที่ * ** *** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 0.05 และ 0.01 ค่าในวงเล็บหมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

อย่างไรก็ตาม มูลค่าเงินฝากของสมาชิกต่อสินทรัพย์ (SAV/A) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ROA ROE และ ROCE)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสุดท้าย มูลค่าสินเชื่อต่อสมาชิก (LONA/M) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ROA ROE และ ROCE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามในเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 ถึงปี พ.ศ. 2559 สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม สอดคล้องกับการศึกษาของ Kitbumrungrat (2016) ที่พบว่า อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียนเป็นหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อเสถียรภาพทางการเงินของสหกรณ์ในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารเงินทุนหมุนเวียน ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารเงินทุนหมุนเวียนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยหลักทางการเงินพบว่า หากลงทุนในสินทรัพย์หมุนเวียนมากกว่าสินทรัพย์ถาวร จะส่งผลทำให้สภาพคล่องสูง ความเสี่ยงต่ำ และกำไรต่ำ (Kitrungreuangjareon, 1988) และเมื่อพิจารณาผลการวิจัยแล้ว สหกรณ์อิสลามควรเพิ่มการลงทุนในสินทรัพย์หมุนเวียน ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับอัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียนให้สูงขึ้นและส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน นอกจากนี้ อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ (LR) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม สอดคล้องกับ Almajali, Alamro, and Al-Soub (2012) ที่กล่าวว่า อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ (LR) ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพด้านการเงินของบริษัทประกันภัยที่ทำการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์อัมมาน นั่นคือ สหกรณ์อิสลามที่มีอัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ (LR) สูงจะมีแรงจูงใจมากขึ้นในการนำเงินทุนไปดำเนินงานและส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน แต่อาจเผชิญกับกลยุทธ์การแข่งขันที่รุนแรงของคู่แข่งที่เสียส่วนแบ่งทางการตลาด โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์ในตลาดที่มีผู้ขายน้อยราย สอดคล้องกับ

หลักการบริหารนโยบายทางการเงินที่การเพิ่มขึ้นของอัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ช่วยเพิ่มความสามารถในการทำกำไรจากการลงทุน (D'Hulster, 2009) แต่การเพิ่มขึ้นของอัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ควรอยู่ในระดับที่เหมาะสม และโดยหลักการทางบัญชีเงินรับฝากถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของหนี้สินของสหกรณ์ ดังนั้น สหกรณ์อิสลามควรส่งเสริมการฝากเงินของสมาชิกให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ระบุว่า มูลค่าการออมของสมาชิก (MEM_SAV) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม จากการศึกษาของ Gul, Irshad, and Zaman (2011) พบว่า เงินฝากมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถทำกำไร นั่นคือ เงินฝากซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญของสินทรัพย์ฝั่งหนี้สินที่มีต้นทุนต่ำจะส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรสูงขึ้น อีกทั้งจากผลการวิจัยพบว่า มูลค่าเงินฝากของสมาชิกต่อสินทรัพย์ (SAV/A) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม สอดคล้องกับ Gutu (2015) ที่ได้กล่าวไว้ว่า มูลค่าเงินฝากต่อสินทรัพย์ (SAV/A) มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน และ Kitbumrungrat (2016) ได้กล่าวไว้ว่า เงินออมต่อสมาชิกเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อเสถียรภาพทางการเงินของสหกรณ์ในประเทศไทย หากสหกรณ์มีประสิทธิภาพในการบริหารเงินฝากต่อสมาชิกและประสิทธิภาพในการเรียกเก็บหนี้ของสหกรณ์แล้ว ย่อมส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไรจากเงินออมต่อสมาชิกของสหกรณ์ ดังนั้น สหกรณ์อิสลามควรเพิ่มเงินฝากเพื่อเสริมสภาพคล่องในการปล่อยสินเชื่อและการลงทุนในธุรกิจที่ก่อให้เกิดรายได้เพื่อประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ดี

ในขณะที่ผลการวิจัยระบุว่า จำนวนสมาชิก (MEM_Q) มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อประสิทธิภาพดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม สอดคล้องกับ Satthamphongsa and Tungsomchai (2016) สหกรณ์ที่มีการเพิ่มขึ้นของจำนวนสมาชิกมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อประสิทธิภาพดำเนินงาน อันเนื่องมาจากสมาชิกที่เพิ่มขึ้นทำให้สหกรณ์มีต้นทุนในการบริหารกิจการเพิ่มสูงขึ้นด้วยจึงส่งผลเชิงลบต่อ

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน สหกรณ์ควรปรับปรุงโดยพยายามหามาตรการและการเชิญชวนให้สมาชิกที่มีอยู่เดิมออมเงินทั้งในรูปแบบของทุนเรือนหุ้นหรือเงินฝากเพิ่มขึ้น และควรส่งเสริมให้สมาชิกใช้บริการสินเชื่อเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ Sarntisart and Pholsorn (2018) พบว่า ปริมาณสินเชื่อรวมของสถาบันการเงินอิสลามส่งผลให้ความยากจนในพื้นที่ลดลง และหลักการสหกรณ์ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักการประหยัด รู้จักการออมทรัพย์และสามารถบริการเงินกู้ให้แก่สมาชิกเพื่อนำไปใช้จ่ายเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดหลักการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมอีกทางหนึ่ง (Khongtanajaruanan and Chearmuangpan, 2016) อีกทั้งสหกรณ์อิสลามควรหาแนวทางการลงทุนในส่วนที่ทำให้ได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นเพื่อรักษาระดับสมดุลของจำนวนสมาชิกและผลการดำเนินงาน แต่ทั้งนี้ผลการวิจัยยังระบุว่า มูลค่าสินเชื่อต่อสมาชิก (LOAN/M) มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อประสิทธิภาพดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม สอดคล้องกับ Duraj and Moci (2015) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยหนี้ค้างชำระและมูลค่าการปล่อยสินเชื่อทั้งหมดส่งผลกระทบเชิงลบเป็นผลมาจากการปล่อยสินเชื่อคุณภาพต่ำทำให้มีค่า NPL สูงและมีค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ NPL สูงด้วยจึงทำให้ความสามารถในการทำกำไรลดลง อีกทั้ง Satthamphongsa and Tungsomchai (2016) ได้ทำการศึกษาปัจจัยอัตราส่วนทางการเงินของสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านรายได้ประกอบด้วยการปล่อยสินเชื่อและลงทุนของสหกรณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของอัตราส่วนทางการเงินได้ กลุ่มสหกรณ์ที่มีคะแนนปัจจัยเป็นลบ ควรปรับปรุงให้มีการเพิ่มรายได้จากธุรกิจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสินเชื่อเพื่อให้มีกำไรสุทธิสูงขึ้น ในทางกลับกันผลการวิจัยระบุว่า กำไรสินเชื่อต่อสินทรัพย์ (LPA) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม สอดคล้องกับ Lall (2014) ที่กล่าวไว้ว่า รายได้จากกำไรดอกเบี้ยต่อสินทรัพย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพดำเนินงานของธนาคารใน

ประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงวิกฤติการเงินตั้งแต่ปี ค.ศ. 2007 ถึงปี ค.ศ. 2013 นั่นคือ กำไรสินเชื่อต่อสินทรัพย์เป็นการส่งเสริมการตลาดด้านการแข่งขันในการปล่อยสินเชื่อคุณภาพดีส่งผลให้เกิดรายได้แก่สหกรณ์อิสลาม อีกทั้งสินเชื่อยังเป็นรายได้หลักของสหกรณ์อิสลาม แต่เมื่อพิจารณาค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญต่อมูลค่าการปล่อยสินเชื่อ (ADA) มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อประสิทธิภาพดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม สอดคล้องกับ Lall (2014) Yesmine and Bhuiyah (2015) และ May and Walid (2017) ที่กล่าวไว้ว่า เมื่อหนี้เสียเพิ่มสูงขึ้นส่งผลให้ประสิทธิภาพด้านการเงินของธนาคารลดลง ดังนั้น สหกรณ์อิสลามควรควบคุมค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญต่อมูลค่าการปล่อยสินเชื่อให้ลดต่ำลงด้วยการปล่อยสินเชื่อที่มีคุณภาพดีและบริหารจัดการหนี้เสียอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาคุณภาพสมาชิก อันเนื่องด้วยสมาชิกสหกรณ์เป็นทั้งเจ้าของสหกรณ์โดยการถือหุ้น และเป็นผู้ใช้บริการหรือลูกค้าสินเชื่อของสหกรณ์ ในขณะที่สภาพคล่องทางการเงิน (LIQ) มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อประสิทธิภาพดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม หมายความว่า สหกรณ์อิสลามมีสภาพคล่องเพิ่มขึ้น แต่ประสิทธิภาพการดำเนินงานลดลง ดังนั้น สหกรณ์อิสลามควรใช้ประโยชน์จากสภาพคล่องด้วยการปล่อยสินเชื่อโดยการส่งเสริมการตลาดให้สมาชิกใช้สินเชื่อเพิ่มมากขึ้น ในขณะเดียวกันต้องควบคุมปริมาณสินเชื่อที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ลดต่ำลง อีกทั้งสหกรณ์อิสลามควรเพิ่มช่องทางการลงทุนที่ก่อให้เกิดรายได้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

โดยสรุปแล้ว การเพิ่มขึ้นของอัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (CR) อัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์ (LR) มูลค่าการออมของสมาชิก (MEM_SAV) กำไรสินเชื่อต่อสินทรัพย์ (LPA) และมูลค่าเงินฝากต่อสินทรัพย์ (SAV/A) ส่งผลต่อประสิทธิภาพดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามที่เพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การเพิ่มขึ้นของจำนวนสมาชิก (MEM_Q) สภาพคล่องทางการเงิน (LIQ) ค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญต่อมูลค่าการปล่อยสินเชื่อ (ADA) และมูลค่าสินเชื่อต่อสมาชิก (LOAN/M) ส่งผลในทิศทาง

ตรงกันข้ามต่อประสิทธิภาพดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ดังนั้น สหกรณ์อิสลามควรมีมาตรการที่เหมาะสม และใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรนำปัจจัยด้านธรรมาภิบาลในการบริหารงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามมาร่วมในการวิเคราะห์ด้วย

เอกสารอ้างอิง

Almajali, A. Y., Alamro, S. A., & Al-Soub, Y. Z. (2012). Factors Affecting the Financial Performance of Jordanian Insurance Companies Listed at Amman Stock Exchange. *Journal of Management Research*, *4*(2), 266-289.

Al-Tamimi, H., & Hussein, A. (2010). Factors Influencing Performance of the UAE Islamic and Conventional National Banks. *Global Journal of Business Research*, *4*(2), 1-9.

Da Silva, T, P. Leite, M., Guse, J, C., & Gollo, V. (2017). Financial and Economic Performance of Major Brazilian Credit Cooperatives. *Contaduria y Administration, 62*, 1442-1459.

D'Hulster, K. (2009). The leverage ratio: A new binding limit on banks. *Financail and Private Sector Development Vice President, 11*, 1-6.

Duraj, B., & Moci, E. (2015). Factors Influencing the Bank Profitability Empirical Evidence from Albania. *Asian Economic and Financial Review*, *5*(3), 483-494.

Durrah, O., Rahman, A. A. A., Jamil, S. A., & Ghafeer, N. A. (2016). Exploring the Relationship between Liquidity Ratios and Indicators of Financial Performance: An Analytical Study on Food Industrial Companies Listed in Amman Bursa. *International Journal of Ecomics and Financial Issues, 6*(2), 435-441.

Elyor, S. (2009). Factors affecting the performance of foreign banks in Malaysia (Doctoral dissertation), Universiti Utara Malaysia).

Gul, S., Irshad, F., & Zaman, K. (2011). Factors Affecting Bank Profitability in Pakistan. *Romanian Economic Journal*, *14*(39), 61-87.

Guru, B. K., Staunton, J., & Balashanmugam, B. (2002). Determinants of Commercial Bank Profitability in Malaysia. *Journal of Money, Credit, and Banking*, *17*, 69-82.

Gutu, L. M. (2015). Microeconomic Factors Affecting Banks' Financial Performance: The case of Romania. *SEA-Practical Application of Science*, *3*(1), 39-44.

Khalifa, K. M., & Shafii, Z. (2013). Factors Affecting the Financial Performance of Non-oil Industrial Companies Listed on Libyan Stock Market (LSM). In *Proc. the 4th International Conference on Business and Economic Reseach*, *7*(1).

Khongtanajaruanan, R., & Chearmuangpan, A. (2016). Comparing Criterion Indicators for Evaluating the Performance of Savings and Credit Cooperatives in Thailand. *Journal of Liberal Arts, Maejo University*, *4*(2), 23-40.

Kitbumrungrat, K. (2016). An Analysis of Data Financial Raito Factors of Agricultural Cooperatives andNon Agricultural Cooperatives in 2015. *Veridian E-journal Science and Technology Silpakorn University*, *3*(6), 29-42.

Kitrungreuangjareon, P. (1988). Working Capital Management. *Journal of Information*, *14*(2), 7-19.

Lall, P. (2014). Factors affecting US Banking Performance: Evidence From the 2007-2013 Financial Crisis. *International Journal*, *3*(6), 282-295.

May, W., & Walid, EL, L. (2017). Factors Affecting the Profitability of Commercial Banks in Egypt over the Last 5 years (2011-2015), *International Business Management, 11*(2), 342-349.

Omondi, M. M., & Muturi, W. (2013). Factors Affecting the Financial Performance of Listed Companies at the Nairobi Securities Exchange in Kenya. *Research Journal of Finance and Accounting*, *4*(15), 99-104.

Petchsakulwong, P., & Jansakul, N. (2018). Board of Directors and Profitability Ratio of Thai Non-life Insurers. *Kasetsart Journal of Social Sciences, 39*(1), 122-128.

Phasunon, P., & Siriwong, P. (2013). Efficiency and key success of agricultural cooperative operation: A study for grounded theory. *International Humanities, Social Sciences and arts*, *6*(1), 610-628.

Rubber Authority of Thailand. (2017). Retrieved October 12, 2018, from http://rubber.oie.go.th/Price.aspx?mt=1

Sarntisart, S., & Pholsorn, A. (2018). Islamic Financial Institutions and Econimic Growth in the Three Southern Border Province. *Journal of Management Sciences, 35*(1), 27-50.

Satthamphongsa, C., & Tungsomchai, C. (2016). Factor Analysis on Financial Ratios of Credit Unions in Chiang Mai Province. *FEU Academic Review*, *10*(1), 76-92.

Sen, M., & Oruc, E. (2009). Relationship between Efficiency Level of Working Capital Management and Return on Total Assets in Ise. *International Journal of Business and Management*, *4*(10), 109-114.

Smith, D. J. (1984). A Theoretic Framework for the Analysis of Credit Union Decision Making. *Journal of Finance*, *39*(4), 1155–1168.

Sukhsomboon, P., & Jongkasikit, N. (2017). Effects of Models that Affect their Ability to Repay Loans of Member in Credit Union Cooperative. *Industrial Technology Lampang Rajabhat University Journal*, *10*(1), 101-110.

Sulong, M. (2015). Causal Factors Which Influence Islamic Cooperative Performance in Thailand. Thesis, Prince of Songkla University.

Suphannika, S. (2016). Technical Efficiency in the Operations of Cooperative Private Companies. *Journal of MCU Social Science Review*, *5*(2), 43-54.

Umoan, W., & Khongsawadkeat, K. (2013). Financial Factors Affecting the Performance of Insurance Bussiness. *Journal of Finance, Invesment, Margetting and Bussiness Management*, *3*(2), 197-219.

Wei, W. (2012). Factors Affecting Financial Performance of Agricultural Firms Listed on Shanghai Stock Exchange. Thesis, University of the Thai Chamber of Commerce.

Xu, M., & Banshuenvijit, W. (2015). Factors Affecting Financial Performance of Firms Listed on Shanghai Stock Exchange 50 (SEE50). *International Journal of Business and economics, 6*(2), 45-60.

Yesmine, S., & Bhuiyah, M. S. U. (2015). Determinants of Banks' Financial Performance: A Comparative Study between Nationalized and Local Private Commercial Banks of Bangladesh. *International Journal of Business and Management Invention*, *4*(9), 33-39.

Zeitun, R., & Tian, G. G. (2007). Capital Structure and Corporate Performance: Evidence from Jordan. *The Australasian Accounting Business & Finance Journal, 1*(4), 40-61.

บทความวิจัย

ปัจจัยที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ 2559

วีระศักดิ์ เครือเทพ[1]

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งตอบคำถามว่าปัจจัยใดทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่รอบสุดท้ายและได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งมอบให้โดยคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษานี้ใช้ข้อมูลจาก อปท. ที่เข้าประกวดรางวัลประจำปีงบประมาณ 2559 จำนวน 219 แห่ง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคสถิติสมการถดถอยเชิงพหุตัวแบบโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) ผลวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยเชิงสถาบันและบริบทพื้นฐานของ อปท. มิได้มีส่วนสำคัญต่อการได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี แต่เป็นผลงานด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การจัดการแบบมืออาชีพ และนวัตกรรมท้องถิ่นที่มีส่วนทำให้ อปท. มีโอกาสผ่านการคัดเลือกเข้าสู่รอบสุดท้ายและได้รับรางวัลดังกล่าว ผลการศึกษาบ่งชี้ถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะในด้านการบริหารจัดการของ อปท. และการผลักดันโครงการนวัตกรรมท้องถิ่นให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นในระยะยาว

คำสำคัญ: การบริหารจัดการที่ดี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นวัตกรรมท้องถิ่น

[1] รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Email: weerasak.k@chula.ac.th

RESEARCH ARTICLE

Factors Determining the Chance for Winning Local Good Governance Awards for Fiscal Year 2016

Weerasak Krueathep[1]

Abstract

This article aims to explore factors determining the likelihood that local governments win Good Governance Award, conferred annually by the National Decentralization Committee. Data from 219 local governments running for the award in Fiscal Year 2016 were compiled and analyzed by logistical regression analyses. The findings show that local contexts and institutional factors do not have significant impacts on the chance of qualifying for the finalists and on the award winning. Indeed, critical factors incorporate local governments' efforts in mobilizing civic participation and partnerships, employing professional public management techniques, and embarking innovative local development practices. This research suggests that city administrators pay close attention to building local management capacities in handling with communal issues.

Keywords: Good Governance, Local Government, Local Innovation

[1] Associate Professor, Ph.D., Department of Public Administration, Faculty of Political Science, Chulalongkorn University, Email: weerasak.k@chula.ac.th

บทนำ

การพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ด้านการบริหารจัดการและการมีธรรมาภิบาลที่ดีโดยใช้เงินรางวัลถือเป็นมาตรการเสริมแรงทางบวกประการหนึ่งในบริบทการกระจายอำนาจของไทย คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.ก.ถ.) สำนักนายกรัฐมนตรีจึงได้จัดมอบรางวัลการบริหารจัดการที่ดีสำหรับ อปท. มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 และปัจจุบันมี อปท. ที่ได้รับรางวัลดังกล่าวไปแล้วจำนวนมากกว่า 300 แห่ง (Chula Unisearch, 2016)

โดยทั่วไปนั้น รางวัลการบริหารจัดการที่ดีสำหรับ อปท. ให้ความสำคัญกับการดำเนินภารกิจให้สัมฤทธิ์ผล มุ่งทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการปรับปรุงภารกิจและลดขั้นตอนการทำงาน อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและสร้างความพึงพอใจ และเน้นการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังหลักการที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และ 2560 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ตามลำดับ

คำถามสำคัญในเรื่องนี้ก็คือ อปท. ที่สมัครเข้ารับการประเมินรางวัลและผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการ ก.ก.ถ. จนเข้าสู่รอบสุดท้ายและได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีมีคุณลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจาก อปท. แห่งอื่นหรือไม่ เพื่อที่จะตอบคำถามดังกล่าว ผู้เขียนจึงใช้ข้อมูลจาก อปท. ที่สมัครเข้ารับการประเมินรางวัลจำนวน 219 แห่ง และผ่านการคัดเลือกจนได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 48 แห่ง (ประมาณร้อยละ 21.0) ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถสร้างความเข้าใจทางวิชาการเพิ่มขึ้นและนำไปขยายผลให้แก่ อปท. แห่งอื่นใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในวงกว้างได้ต่อไป

เนื้อหาของบทความแบ่งเป็น 5 ส่วน ในส่วนแรกเป็นการนำเสนอหลักการทั่วไปเกี่ยวกับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีสำหรับ อปท. พร้อมแนวทางการประเมินรางวัลการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ 2559 จากนั้นเป็นกรอบวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี เนื้อหาส่วนที่สามเป็นข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ตามด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคสถิติสมการถดถอยเชิงพหุ ตัวแบบโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) และส่วนสุดท้ายเป็นบทสรุปพร้อมข้อเสนอแนะ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปีงบประมาณ 2559

ด้วยพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการส่งเสริมการกระจายอำนาจและการยกระดับขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในด้านการบริหารจัดการ การสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การจัดบริการสาธารณะ และคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการประชาชน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ อปท. เร่งพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในระยะยาว คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.ก.ถ.) จึงได้มีนโยบายในการจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อใช้เป็นเงินรางวัลสำหรับ อปท. ที่มีการบริหารจัดการที่ดีนับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2546 ต่อเนื่องถึงปัจจุบัน (ยกเว้นปีงบประมาณ 2553 ที่ไม่มีการมอบรางวัลด้วยเหตุผลเรื่องความไม่สงบทางการเมือง) และ ก.ก.ถ. ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบไปด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนส่วนราชการ และผู้แทน อปท. ที่เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณากำหนดรายละเอียดในหลักเกณฑ์การประเมินรางวัล

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 นั้น ก.ก.ถ. ได้จัดให้มีการมอบรางวัลการบริหารจัดการที่ดีของ อปท. โดยได้จำแนกรางวัลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ รางวัลประเภทโดดเด่น ซึ่งพิจารณาคัดเลือกจาก อปท. ที่เคยได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีมาแล้วในช่วง 5 ปีก่อนหน้านั้น และรางวัลประเภททั่วไป ซึ่งพิจารณาคัดเลือกจาก อปท. ที่ไม่เคยได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีมาก่อนในรอบ 5 ปี แนวทางการพิจารณาคัดเลือกมี 3 ส่วนที่สำคัญ ดังนี้

1. การพิจารณาคุณสมบัติขั้นต้นของ อปท. ตามแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศ อปท. (การประเมิน Core Team[3])

2. การประเมินตามเกณฑ์ชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีตามที่คณะอนุกรรมการฯ กำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความโปร่งใสและหลักนิติธรรม ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ ด้านการปรับปรุงภารกิจและการลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน ด้านการบริหารจัดการแบบมืออาชีพและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการประชาชน และด้านความพึงพอใจของประชาชน

3. การประเมินโครงการนวัตกรรมท้องถิ่นเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะ การสร้างความโปร่งใส การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน หรือการบริหารจัดการภายในองค์กร เป็นต้น

สำหรับกรอบการประเมินรางวัลการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ 2559 ได้รับการพัฒนาขึ้นบนแนวคิดที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ แนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) แนวคิดการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ (New Public Management: NPM) และแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมท้องถิ่นไทย ดังรายละเอียดโดยสังเขปต่อไปนี้

[3] ปัจจุบันระบบประเมิน Core Team ถูกแทนที่ด้วยการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ Local Performance Assessment: LPA ซึ่งดำเนินการโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

1. หลักคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หรือ Good Governance เป็นหลักการที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดกรอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในปัจจุบัน ดังแนวทางหลายประการ (Office of Public Sector Development Commission, 2009) อาทิ สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP, 2014) ให้ความหมายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีว่าหมายถึงการใช้อำนาจทางการเมืองและการบริหารในการดำเนินภารกิจของรัฐทุกระดับ โดยมีกระบวนการจัดการเชิงสถาบันที่ประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ สามารถแสดงออกถึงความต้องการ ให้ข้อมูลข่าวสาร ใช้สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย หรือให้ความเห็นผ่านกลไกที่ภาครัฐจัดให้มีขึ้นอย่างเปิดกว้าง เป็นต้น

ส่วนคณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติ (UNESCAP, 2009) ให้ความหมายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีว่าคือกระบวนการตัดสินใจและการนำผลของการตัดสินใจไปปฏิบัติ (หรือไม่ปฏิบัติ) ที่สามารถอธิบายได้ต่อภาคส่วนต่าง ๆ มีความโปร่งใส ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตอบสนองอย่างรวดเร็ว และธนาคารโลก (World Bank, 1989) อธิบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีว่า เป็นลักษณะการใช้อำนาจรัฐในการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและทางสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ทำงานด้วยความรับผิดชอบ และมีกรอบกฎหมายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

ในกรณีของไทย รัฐได้ส่งเสริมให้ส่วนราชการและองค์กรภาครัฐมีการปฏิบัติราชการตามหลักการบริหารกิจบ้านเมืองที่ดีมาราวสองทศวรรษ โดยมีการระบุรายละเอียดสำคัญ และจัดให้มีกฎหมายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อรองรับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ดังที่ปรากฏในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และต่อเนื่องถึงพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

หากกล่าวโดยสรุป องค์ประกอบที่สำคัญของแนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีที่นำเสนอโดยองค์กรต่าง ๆ และตามกฎหมายของไทยที่ถูกนำมาใช้เป็นฐานคิดในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินรางวัลการบริหารจัดการที่ดีสำหรับ อปท. ในปีงบประมาณ 2559 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

หลักคิดและองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการที่ดี

UNDP (2014)	UNESCAP (2009)	World Bank (1989)	พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารฯ พ.ศ. 2546
1. การมีส่วนร่วม 2. หลักนิติรัฐ 3. ความโปร่งใส 4. การตอบสนอง 5. การแสวงหาฉันทามติ 6. ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม 7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล 8. ความรับผิดชอบ 9. วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์	1. ความรับผิดชอบ 2. ความโปร่งใส 3. การตอบสนองที่รวดเร็ว 4. ความเท่าเทียม 5. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 6. การปฏิบัติตามหลักกฎหมาย 7. การมีส่วนร่วม 8. การมุ่งความเป็นเอกฉันท์	1. การมีสิทธิ์มีเสียงของประชาชนและความรับผิดชอบ 2. ความมีเสถียรภาพทางการเมืองและปราศจากความรุนแรง 3. ประสิทธิผลของภาครัฐ 4. คุณภาพของมาตรการควบคุม 5. หลักนิติรัฐ 6. การแก้ปัญหาทุจริตประพฤติมิชอบ	1. การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน 2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจแห่งรัฐ 3. การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ 4. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น 5. การปรับปรุงภารกิจและลดงานที่ไม่จำเป็น 6. การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน 7. การประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ที่มา: ประมวลจาก Office of Public Sector Development Commission (2009) และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2. หลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) หรือย่อว่า "NPM" เป็นแนวทางปฏิรูปการจัดการภาครัฐที่เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1980s โดยมีจุดเริ่มต้นจากประเทศนิวซีแลนด์ อังกฤษ สหรัฐอเมริกา และกระจายไปยังประเทศต่าง ๆ ซึ่ง Hood (1991) อธิบายว่า แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือ NPM จะมุ่งผลสำเร็จของการบริหารจัดการภาครัฐ และเน้นการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในภาครัฐแบบก้าวกระโดด จากการยึดถือกฎระเบียบในการทำงานไปสู่การมุ่งผลสำเร็จ ทั้งนี้ Hood (1991) เห็นว่า NPM มีหลักคิดสำคัญประกอบไปด้วยการจัดการแบบมืออาชีพที่มุ่งผลสำเร็จ เน้นมาตรฐานและการวัดผลสำเร็จของงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ภาครัฐมีขนาดเล็ก และแยกหน่วยงานเชิงนโยบายและหน่วยงานเชิงปฏิบัติออกจากกัน ส่งเสริมการแข่งขันในภาครัฐและการแปรรูปกิจการรัฐเป็นเอกชน และเน้นความประหยัดในการใช้ทรัพยากร

ส่วน Barzelay (2001) อธิบายว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ประยุกต์ใช้หลักเศรษฐศาสตร์เชิงสถาบันในความหมายใหม่ (New Institutional Economics) มาใช้กับการจัดการภาครัฐเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะพยายามเฟ้นหาทางเลือกในการดำเนินงานที่เกิดผลลัพธ์สูงสุด โดยไม่จำเป็นที่ภาครัฐต้องเป็นผู้ดำเนินภารกิจแต่เพียงลำพัง ส่วนในบริบทของท้องถิ่นไทย Krueathep (2004) นำเสนอขอบข่ายในการประยุกต์ใช้แนวคิด NPM ไว้ 4 บริบท ได้แก่ (1) การกำหนดนโยบายที่มุ่งตอบสนองต่อความต้องการเร่งด่วนของชุมชนและเป็นนโยบายที่มีความเป็นไปได้ (2) การบริหารการจัดเก็บรายได้ โดยเน้นให้มีการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ผ่านการมีส่วนร่วม และนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าแก่ผู้เสียภาษี (3) การบริหารรายจ่าย ซึ่ง อปท. ควรดำเนินโครงการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และโปร่งใส และ (4) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นให้ อปท. อธิบายแก่ประชาชนได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการนั้นก่อให้เกิดผลลัพธ์ประการใดและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนหรือไม่ เป็นต้น

3. **แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมท้องถิ่น** เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างมากราว 2 ทศวรรษเศษที่ผ่านมาในประเทศไทย โดยทั่วไปนั้น "นวัตกรรมท้องถิ่น" หมายถึง (1) การริเริ่ม คิดค้น พัฒนา การแก้ไขหรือจัดการปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ในบริบทของ อปท. ซึ่งอาจเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะ การพัฒนาทางการเมือง-กฎหมายในท้องถิ่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน หรือการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยที่ (2) อปท. จะต้องมีบทบาทสำคัญในการริเริ่ม ผลักดัน ลงมือดำเนินการ หรือให้การสนับสนุนกิจกรรม/โครงการนั้น ๆ ให้เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วง (3) เป็นงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ชัดเจนเป็นรูปธรรม แต่ไม่ควรมีค่าใช้จ่ายในการลงทุนและ/หรือในการดำเนินการที่สูงเกินไป และ (4) เป็นกรณีตัวอย่างที่สามารถถ่ายทอดให้แก่ อปท. แห่งอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาต่อยอดได้ในวงกว้าง[4]

งานวิชาการในอดีตเกี่ยวกับนวัตกรรมท้องถิ่นให้ข้อค้นพบและความเข้าใจทางวิชาการที่สำคัญหลายประการ อาทิ Suwanmala et al. (2004) ซึ่งได้รวบรวมโครงการนวัตกรรมท้องถิ่น 529 เรื่อง ในช่วงปี พ.ศ. 2544 – 2547 พบว่า การกระจายอำนาจก่อให้เกิดนวัตกรรมท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง อปท. ได้ใช้อำนาจหน้าที่ ทรัพยากร และความเป็นอิสระที่ได้รับเพิ่มขึ้นตามกฎหมายในการคิดริเริ่มนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์มากขึ้น และมีกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัวเพื่อให้ อปท. สามารถก้าวข้ามข้อจำกัดหรือปัญหาท้าทายที่เกิดขึ้นในแต่ละชุมชนตามกำลังและความสามารถของตน

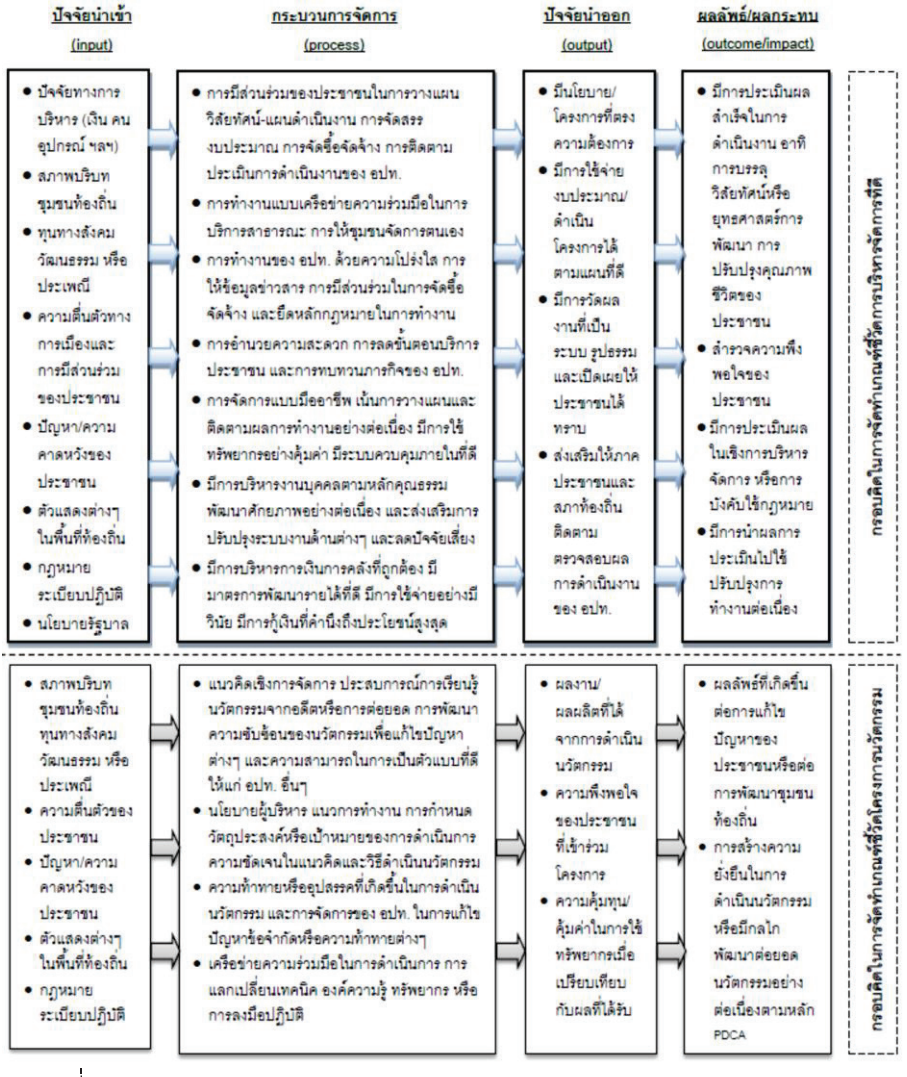
ส่วน Krueathep (2005) พบว่า นวัตกรรมท้องถิ่นมีคุณลักษณะเฉพาะตัวตามบริบทของชุมชนและสภาพปัญหาในแต่ละพื้นที่ และมีระบบบริหารจัดการเฉพาะของตนเอง ดังนั้น การริเริ่มและเลียนแบบนวัตกรรมท้องถิ่นจากกันและกัน

[4] คำนิยามดังกล่าวประมวลจาก Suwanmala et al. (2004), Krueathep (2005) และ Puang-Ngam (2010)

ต้องกระทำด้วยความรอบคอบ โดยที่ผู้นำท้องถิ่นทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ หรือผู้นำตามธรรมชาติ ล้วนมีบทบาทสำคัญที่จะกระตุ้นและผลักดันการดำเนินนวัตกรรมให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี มีระบบวางแผนที่ต่อเนื่อง และมีการวัดผลสำเร็จที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

ในทำนองเดียวกัน Krueathep et al. (2014) แม้จะพบว่าการริเริ่มนวัตกรรมท้องถิ่นเกิดขึ้นในขอบเขตที่จำกัด หรือประมาณ 0.68 นวัตกรรมต่อ อปท. โดยเฉลี่ยในรอบระยะเวลา 5 ปี แต่ก็พบความพยายามของ อปท. ในการแก้ไขปัญหาข้อจำกัดของตนเองด้วยวิธีการใหม่ ๆ ภายใต้ปัจจัยพื้นฐานของแต่ละแห่ง โดยเฉพาะข้อจำกัดในด้านอำนาจหน้าที่และความเป็นอิสระในการแก้ไขปัญหาของประชาชนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น ข้อค้นพบดังกล่าวจึงสะท้อนถึงความจำเป็นที่หน่วยงานรัฐควรหนุนเสริมบทบาทความรับผิดชอบของ อปท. เพิ่มขึ้น และควรผ่อนคลายการควบคุม อปท. ทั้งในเชิงกฎหมายหรือความเป็นอิสระในการดำเนินการ เพื่อที่จะส่งเสริมให้นวัตกรรมท้องถิ่นขยายผลในวงกว้าง และมีพัฒนาการที่ซับซ้อนขึ้นตามลักษณะปัญหาของชุมชนต่อไปในอนาคต

จากกรอบคิดต่าง ๆ ที่ได้นำเสนอข้างต้น ก.ก.ถ. โดยคณะอนุกรรมการฯ จึงได้กำหนดองค์ประกอบเกณฑ์ชี้วัดโดยมีกรอบคิดหลักแสดงดังภาพที่ 1 ซึ่งได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) ในการประเมินกระบวนการบริหารจัดการที่ดีและโครงการนวัตกรรมของ อปท. โดยเริ่มจากการพิจารณาสภาพปัญหาและปัจจัยนำเข้า (Input) ที่นำไปสู่การบริหารจัดการ (Process) หรือการดำเนินโครงการนวัตกรรมตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จนก่อให้เกิดผลงานหรือผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่เป็นรูปธรรมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนหรือในการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ที่ยั่งยืน (Sustainability) และสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่นำไปสู่กระบวนการปรับปรุงการทำงานของ อปท. เพื่อให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง



ภาพที่ 1

กรอบคิดหลักในการจัดทำเกณฑ์ชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีและนวัตกรรมท้องถิ่น

ที่มา: ประมวลโดยผู้เขียน

ในภาพรวม ผลการประเมินรางวัลการบริหารจัดการที่ดีจำแนกตามประเภทรางวัลและประเภท อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ตั้งแต่ขั้นตอนการรับสมัคร อปท. จำนวน 229 แห่ง แต่มีคุณสมบัติครบถ้วน จำนวน 219 แห่ง ต่อไปถึงขั้นตอนการประเมินรอบสุดท้าย จำนวน 70 แห่ง และได้รับรางวัล 48 แห่ง แสดงดังตารางที่ 2 ข้อมูลดังกล่าวจึงกลายเป็นที่มาของคำถามว่า อปท. ที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 21.9 โดยเฉลี่ยนั้นมีคุณลักษณะที่แตกต่างจาก อปท. อื่นหรือไม่ ดังที่จะนำเสนอในบทวิเคราะห์ต่อไป

ตารางที่ 2

จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านการประเมินในแต่ละขั้นตอน จำแนกตามประเภทรางวัล

ขั้นตอน	รวมทั้งหมด	รางวัลประเภทโดดเด่น			รางวัลประเภททั่วไป			
		อปท. ขนาดใหญ่	อปท. ขนาดเล็ก	รวม	อปท. ขนาดใหญ่	ทต.	อบต.	รวม
1. จำนวน อปท. ที่สมัคร	229	19	42	61	25	65	78	168
2. จำนวน อปท. ที่ผ่านขั้นต้น	219	19	40	59	23	63	74	160
3. จำนวน อปท. ที่ผ่านเข้ารอบสุดท้าย	70	10	18	28	10	15	17	42
4. จำนวน อปท. ที่ได้รับรางวัล	48	5	10	15	6	13	14	33
5. สัดส่วน อปท. ที่ได้รับรางวัล (%)	21.9	26.3	25.0	25.4	26.1	20.6	18.9	20.6

หมายเหตุ: อปท. ขนาดใหญ่ หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง ทต. หมายถึง เทศบาลตำบล และ อปท. ขนาดเล็ก หมายถึง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

กรอบวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการที่ดีในระดับท้องถิ่น

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าบทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะตอบคำถามว่าปัจจัยใดทำให้ อปท. จำนวนหนึ่งได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีในปีงบประมาณ 2559 ผู้เขียนจึงขอจำแนกองค์ประกอบการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน เพื่อให้สอดคล้องกับขั้นตอนของการประเมินรางวัลดังกล่าว ได้แก่ (1) ปัจจัยใดทำให้ อปท. จำนวน 219 แห่ง[5] ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่รอบสุดท้าย จำนวน 70 แห่ง หรือประมาณร้อยละ 32.0 และ (2) ปัจจัยใดทำให้ อปท. จำนวน 48 แห่ง ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี หรือคิดเป็นร้อยละ 21.9 ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อที่จะตอบคำถามข้างต้น ผู้เขียนจึงประยุกต์ใช้กรอบวิเคราะห์เชิงสถาบันและการจัดการภาครัฐโดยอ้างอิงงานของ Krueathep et al. (2010) และ Graddy and Chen (2006) ซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มปัจจัยหลัก 3 กลุ่ม และชุดตัวแปรอิสระต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. **ปัจจัยพื้นฐานของชุมชนท้องถิ่น** อาจส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้ อปท. ประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการที่ดีในการดำเนินงานหรือริเริ่มโครงการนวัตกรรมท้องถิ่น หากพื้นที่ อปท. มีประชากรจำนวนมากหรือประชากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีสิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้ง อาจมีส่วนกระตุ้นให้ อปท. เร่งพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งเพิ่มขึ้น (Fischel, 2001) ในทำนองเดียวกัน จำนวนบ้าน (หลัง) หรือพื้นที่การปกครอง (ตร.กม.) ที่เพิ่มสูงขึ้นอาจก่อให้เกิดความซับซ้อนของปัญหาชุมชนและกลายเป็นแรงผลักดันให้ อปท. ต้องเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของตนเองให้สูงขึ้น เพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง และอาจส่งผลให้ อปท. ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดีตามมา

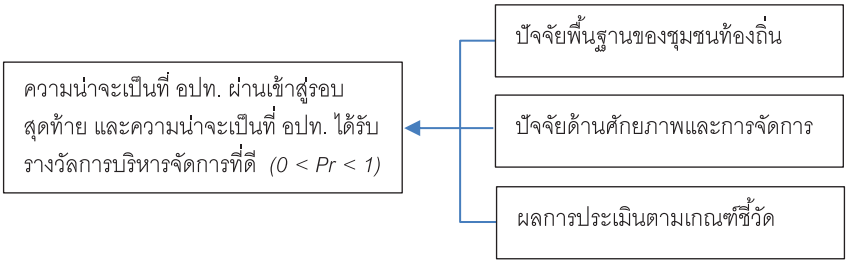
[5] แม้ว่าจะมี อปท. ที่สมัครเข้ารับการประเมินรางวัล จำนวน 229 แห่ง แต่เมื่อตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต้นแล้วพบว่าขาดความครบถ้วน จำนวน 10 แห่ง ในที่นี้ผู้เขียนจึงจะวิเคราะห์ข้อมูลจาก อปท. จำนวน 219 แห่ง เท่านั้น

2. **ปัจจัยด้านศักยภาพและการจัดการ** อปท. ที่มีศักยภาพด้านทรัพยากรและปัจจัยเชิงสถาบันที่พร้อมอาจส่งผลให้มีทักษะสูงในการปฏิบัติงาน (Graddy and Chen, 2006) และมีโอกาสได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีสูงขึ้น เช่น การมีคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือบุคลากรจำนวนมาก เป็นต้น ในทำนองเดียวกัน การมีงบประมาณที่สูงขึ้นอาจทำให้ อปท. มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการหรือการริเริ่มนวัตกรรมที่สูงขึ้นจนส่งผลให้ได้รับรางวัลเช่นกัน (Clarke, 1989) นอกจากนี้ อปท. ที่มีสัดส่วนการพึ่งพาตนเองทางการคลังที่สูงขึ้น (โดยวัดจากสัดส่วนรายได้ที่ท้องถิ่นจัดเก็บเองต่อรายได้รวม) อาจส่งผลให้มีทักษะการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น เนื่องจาก อปท. ต้องพัฒนาระบบบริหารจัดเก็บภาษีและการสื่อสารทำความเข้าใจกับภาคประชาชนหรือกลุ่มธุรกิจเพื่อให้ร่วมมือเสียภาษีให้แก่ อปท. เพิ่มขึ้น (Rodden, 2006; Brautingam et al., 2008; Krueathep, 2013) ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จึงอาจส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการและความโปร่งใสของ อปท. (Administrative Capacity) ตามมา และอาจส่งผลให้ อปท. มีโอกาสเพิ่มขึ้นในการได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี

3. **ผลคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ชี้วัด** กลุ่มตัวแปรด้านสุดท้ายที่จะส่งผลต่อการผ่านเข้ารอบและได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี คือ คะแนนการประเมินของ อปท. ในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยการปฏิบัติราชการและนิเทศ อปท. (Core Team) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของประชาชน เครือข่ายความร่วมมือ และการมอบให้ประชาชนได้จัดการตนเอง การปรับปรุงภารกิจ การลดขั้นตอน และการอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน การจัดการแบบมืออาชีพและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการประชาชน การสำรวจความพึงพอใจของประชาชน และโครงการนวัตกรรมท้องถิ่น

ผลคะแนนการประเมินของ อปท. จะได้มาจากการนำเสนอหลักฐานที่แสดงถึงการดำเนินงานของ อปท. ตามเกณฑ์ชี้วัดที่คณะอนุกรรมการฯ กำหนดขึ้น และมีการให้คะแนนโดยอิสระจากคณะกรรมการภายนอก โดยที่จำนวนเกณฑ์ชี้วัดและผลคะแนนรวมในแต่ละด้านจะแตกต่างกันไปตามแต่ขนาดและระบบงานของ อปท. แต่จะใช้วิธีการประเมินด้วยมาตรฐานเดียวกัน (Standardization) เพื่อให้ผลคะแนนเปรียบเทียบกันได้ระหว่าง อปท. ต่าง ๆ ในที่นี้ ผู้เขียนจึงแปลงคะแนนดิบในแต่ละด้านให้เป็นสัดส่วนร้อยละ โดยมีคะแนนระหว่าง 0% (หรือคะแนนต่ำสุด) ถึง 100% (หรือคะแนนเต็ม) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติลำดับต่อไป

จากกรอบวิเคราะห์ดังที่นำเสนอข้างต้น ผู้เขียนจึงนำมากำหนดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (ซึ่งได้แก่ความน่าจะเป็นที่ อปท. จะผ่านการคัดเลือกเข้าสู่รอบสุดท้ายและได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี) กับตัวแปรอิสระ (ซึ่งได้แก่ตัวแปรต่าง ๆ ทั้ง 3 กลุ่มปัจจัยที่ได้นำเสนอแล้วข้างต้น) และทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าวด้วยเทคนิคสถิติดังแสดงในภาพที่ 2 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการศึกษามาจากกลุ่มตัวอย่าง อปท. จำนวน 219 แห่ง ที่สมัครเข้ารับการประเมินรางวัลการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ 2559 และมีคุณสมบัติครบถ้วน ข้อมูลที่จะใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติมาจาก 2 ส่วนที่สำคัญ ส่วนแรกเป็นข้อมูลพื้นฐานของ อปท. ซึ่งได้แก่ จำนวนประชากร จำนวนบ้าน สัดส่วนของผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง พื้นที่การปกครอง (ตร.กม.) จำนวนคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น จำนวนบุคลากร และข้อมูลด้านงบประมาณ ข้อมูลในส่วนนี้ได้มาจากบุคลากรของ อปท. แต่ละแห่งเป็นผู้กรอกให้ตามแบบฟอร์มที่กำหนดขึ้น และส่วนที่สองเป็นผลคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ชี้วัดในแต่ละด้าน ซึ่งให้โดยคณะกรรมการตรวจประเมินระดับพื้นที่ตามข้อเท็จจริงและหลักฐานประกอบ

เพื่อที่จะตอบคำถามการวิจัยว่าปัจจัยใดส่งผลทำให้ อปท. มีโอกาสที่จะผ่านการคัดเลือกเข้าสู่รอบสุดท้ายและได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี ผู้เขียนจึงเลือกใช้เทคนิคสถิติสมการถดถอยเชิงพหุ ตัวแบบโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากค่าตัวแปรตามมี 2 ค่า (Binary Variable) ระหว่าง “ไม่ใช่” หรือมีค่าเป็น “0” ซึ่งหมายถึง “ไม่ผ่านเข้ารอบสุดท้าย/ไม่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี” และ “ใช่” หรือมีค่าเป็น “1” ซึ่งจะหมายถึง “ผ่านเข้ารอบสุดท้าย/ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี” ตามลำดับ

ข้อมูลตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 3 พร้อมกับค่าสถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics) ทั้งนี้ การประเมินปัญหา Multicollinearity ขั้นต้นโดยค่าสหสัมพันธ์ Pearson ของตัวแปรอิสระ พบว่า มีตัวแปรที่สัมพันธ์กันสูง จำนวน 4 คู่ ได้แก่ จำนวนประชากรและจำนวนบ้าน (r=.970) จำนวนบ้านและรายได้รวมของ อปท. (r=.777) จำนวนประชากรและรายได้รวมของ อปท. (r=.731) และจำนวนบุคลากรท้องถิ่นและรายได้รวม อปท. (r=.818) แต่เนื่องด้วยตัวแปรหลักเหล่านี้มีความสำคัญที่จะอธิบายความน่าจะเป็นที่ อปท. จะผ่านการประเมินเข้าสู่รอบสุดท้ายและได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี ผู้เขียนจึงคงตัวแปรเหล่านี้ไว้ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรคุมต่อไป

ตารางที่ 3

สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	จำนวน (N)	ค่าต่ำสุด (Min.)	ค่าสูงสุด (Max.)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
			ตัวแปรตาม		
อปท. ผ่านเข้ารอบสุดท้าย (Dummy)			ไม่ใช่ = 149 แห่ง (68.0%); ใช่ = 70 แห่ง (32.0%)		
อปท. ได้รับรางวัล (Dummy)			ไม่ใช่ = 171 แห่ง (78.1%); ใช่ = 48 แห่ง (21.9%)		
			ตัวแปรอิสระ		
จำนวนประชากร (คน)	219	1,241	1,798,014	61,817.79	250,391.07
สัดส่วนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง (%)	219	31.46	86.60	74.83	6.47
จำนวนบ้าน (หลัง)	219	350	908,250	25,729.76	106,065.04
พื้นที่ (ตร.กม.)	219	0.80	62,184.00	699.30	4,642.84
จำนวนคณะผู้บริหาร (คน)	219	1	25	6.48	3.52
จำนวนสมาชิกสภาท้องถิ่น (คน)	219	8	46	18.38	8.27
จำนวนบุคลากร (คน)	219	17	2,292	212.26	382.41
ขนาดงบประมาณ (บาท)	219	20,309,735.32	3,299,934,434.32	202,774,359.05	422,401,463.23
สัดส่วนรายได้ที่ อปท. จัดเก็บเอง (%)	219	0.27	49.59	7.10	7.53

ตารางที่ 3

สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (N)	ค่าต่ำสุด (Min.)	ค่าสูงสุด (Max.)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
คะแนนประเมิน Core Team (%)	219	30.06	98.79	68.87	11.80
คะแนนประเมินด้านความโปร่งใส (%)	219	8.00	88.00	46.83	15.89
คะแนนประเมินด้านการมีส่วนร่วม (%)	219	5.71	77.14	37.75	14.64
คะแนนประเมินด้านการปรับปรุงภารกิจและลดขั้นตอน (%)	219	0.00	100.00	45.66	20.06
คะแนนประเมินด้านการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ (%)	219	5.71	88.00	53.71	11.34
คะแนนประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (%)	219	0.00	86.67	44.00	19.39
คะแนนประเมินด้านความพึงพอใจของประชาชน (%)	219	0.00	73.33	18.33	17.93
คะแนนประเมินโครงการนวัตกรรม (%)	219	0.00	85.71	55.25	14.21

หมายเหตุ: Dummy หมายถึง ตัวแปรหุ่นซึ่งมี 2 ค่า (ใช่, ไม่ใช่)

ผลวิเคราะห์และการอภิปรายผล

ผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคสถิติสมการถดถอยแสดงดังตารางที่ 4 ในภาพรวมตัวแบบสมการทั้งหมดมีความน่าเชื่อถือที่ดีพอสมควรในการอธิบายความน่าจะเป็นที่ อปท. จะผ่านเข้ารอบสุดท้ายของการประเมินและได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี โดยพิจารณาจากค่า Pseudo R^2 มีค่าระหว่าง 0.4556 ถึง 0.9276 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ทั้งสี่ตัวแบบ

ผลวิเคราะห์ทางสถิติให้ข้อค้นพบสำคัญหลายประการ ดังนี้ ประเด็นแรก ข้อมูลบ่งชี้ว่าปัจจัยด้านบริบทพื้นฐานของชุมชนและปัจจัยเชิงสถาบันและศักยภาพในการบริหารจัดการของ อปท. ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการอธิบายโอกาสที่ อปท. จะผ่านเข้ารอบสุดท้ายและการจะได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี (ดูผลจากตัวแบบที่ 1.1 และ 2.1) ยกเว้นตัวแปรสัดส่วนรายได้ที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง ซึ่งพบว่ามีนัยสำคัญต่อการอธิบายความน่าจะเป็นที่ อปท. จะผ่านเข้าสู่รอบสุดท้ายที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 (ดูผลจากตัวแบบที่ 1.1) กล่าวคือ หาก อปท. มีสัดส่วนรายได้ที่จัดเก็บเองสูงขึ้นก็มีโอกาสที่จะผ่านเข้าสู่รอบสุดท้ายสูงขึ้นไปด้วย แต่อย่างไรก็ดี ตัวแปรดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญต่อการอธิบายโอกาสที่ อปท. จะได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีแต่อย่างใด (ดูผลจากตัวแบบที่ 2.1 ประกอบ)

ในทางตรงกันข้าม ตัวแปรด้านผลคะแนนการประเมินโดยส่วนใหญ่มีนัยสำคัญต่อการอธิบายโอกาสที่ อปท. จะผ่านการคัดเลือกเข้ารอบสุดท้าย (ดูผลจากตัวแบบที่ 1.1) แต่ตัวแปรที่มีนัยสำคัญต่อการอธิบายโอกาสที่ อปท. จะได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีมีเพียงผลคะแนนการประเมินในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ และด้านโครงการนวัตกรรมท้องถิ่น (ดูผลจากตัวแบบที่ 2.1) ในการนี้ ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ข้อมูลอีกหนึ่งรอบโดยได้ปรับตัวแปรด้านบริบทพื้นฐานของชุมชนและตัวแปรด้านศักยภาพการจัดการออกจากสมการ ดังแสดงในตัวแบบที่ 1.2 และ 2.2 ซึ่งผลการวิเคราะห์ยังคงยืนยันข้อค้นพบเดิม

ตารางที่ 4

ผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคสถิติสมการถดถอยเชิงพหุโดยตัวแบบโลจิสติก

ตัวแปร	โอกาสที่จะผ่านเข้าสู่รอบสุดท้าย		โอกาสที่จะได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี	
	Logit Coefficient (s.e.) *(1.1)*	Logit Coefficient (s.e.) *(1.2)*	Logit Coefficient (s.e.) *(2.1)*	Logit Coefficient (s.e.) *(2.2)*
จำนวนประชากร	2.04e-06		-6.60e-06	
	(3.744E-06)		(1.22E-05)	
สัดส่วนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง	-.0104		-.0608	
	(.0348)		(.0481)	
จำนวนบ้าน	-6.22e-07		1.46E-05	
	(.00001)		(3.16E-05)	
พื้นที่ (ตร.กม.)	-2.10e-06		3.76E-05	
	(7.816E-05)		(1.71E-04)	
จำนวนคณะผู้บริหาร	-.1130		.0679	
	(.0863)		(.1033)	
จำนวนสมาชิก	.0406		.0398	
สภาท้องถิ่น	(.0332)		(.0441)	
จำนวนบุคลากร	.0018		9.24E-04	
	(.0016)		(1.85E-03)	
ขนาดงบประมาณ	-2.65e-09		-3.35e-09	
	(2.129E-09)		(3.13e-09)	
สัดส่วนรายได้ที่เก็บเอง	.0616		.0538	
	(.0355)*		(.0448)	
คะแนนประเมิน Core	.0271	.2214	.0501	.0479
Team	(.0245)	(.1424)	(.0344)	(.0311)

ตารางที่ 4

ผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคสถิติสมการถดถอยเชิงพหุโดยตัวแบบโลจิสติก (ต่อ)

ตัวแปร	โอกาสที่จะผ่านเข้าสู่รอบสุดท้าย		โอกาสที่จะได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี	
	Logit Coefficient (s.e.) *(1.1)*	Logit Coefficient (s.e.) *(1.2)*	Logit Coefficient (s.e.) *(2.1)*	Logit Coefficient (s.e.) *(2.2)*
คะแนนด้าน	.0305	.2698	-.0140	.0077
ความโปร่งใส	(.0180)*	(.1192)**	(.0271)	(.0232)
คะแนนด้าน	.0897	.3374	.1017	.0706
การมีส่วนร่วม	(.0222)***	(.1245)***	(.0327)***	(.0263)***
คะแนนด้านการปรับปรุง	.0262	.1472	.0195	.0187
ภารกิจฯ	(.0125)**	(.0738)**	(.0159)	(.0146)
คะแนนด้านการจัดการ	.0491	.4001	.0902	.0635
แบบมืออาชีพ	(.0268)*	(.1419)***	(.0365)**	(.0305)**
คะแนนด้านผลสัมฤทธิ์	.0264	.1243	1.05E-04	.0116
ในการทำงาน	(.0128)**	(.0559)**	(1.81E-02)	(.0158)
คะแนนด้านความ	.0337	.1769	9.97E-04	.0005
พึงพอใจประชาชน	(.0121)***	(.0630)***	(1.50E-02)	(.0141)
คะแนนด้านนวัตกรรม		1.1502	.2040	.1824
ท้องถิ่น		(.3835)***	(.0379)***	(.0318)***
ค่าคงที่	-13.6185	-153.0587	-23.8470	-24.4976
	(3.9810)	(51.5406)***	(5.8315)***	(4.2145)***
Observations	219	219	219	219
Log likelihood	-74.7017	-9.9313	-47.5706	-52.1686
LR chi-square	125.040***	254.590***	135.190***	125.990***
Pseudo R^2	0.4556	0.9276	0.5869	0.5470
E[Y=1]	.1555	8.492e-06	.0262	.0368

หมายเหตุ: *** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99, ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95, และ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90, ตัวเลขในวงเล็บหมายถึง Standard Error หรือค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทางสถิติ

ข้อค้นพบข้างต้นสะท้อนนัยเชิงนโยบายและการบริหารจัดการที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประการ ประการแรก ข้อมูลบ่งชี้ว่าบริบทพื้นฐานของชุมชน ขนาดของ อปท. หรือศักยภาพการบริหารจัดการในตอนเริ่มต้นไม่มีความสำคัญมากเท่ากับผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ตามเกณฑ์ชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีและโครงการนวัตกรรมท้องถิ่น ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า อปท. ที่มีขนาดเล็กหรือมีทรัพยากรการเงินหรือบุคลากรที่จำกัด ก็อาจมีโอกาสได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีได้เช่นกัน และสะท้อนว่ารางวัลบริหารจัดการที่ดีมิได้มีอคติหรือให้ความสำคัญเฉพาะ อปท. ที่มีขนาดใหญ่หรือมีศักยภาพทางด้านงบประมาณที่สูงเท่านั้น

ประการต่อมา ข้อมูลบ่งชี้ว่าผลคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ชี้วัดด้านต่าง ๆ มีความสำคัญยิ่งต่อโอกาสที่ อปท. จะผ่านการประเมินเข้าสู่รอบสุดท้าย แต่กระนั้น ปัจจัยที่จะทำให้ อปท. ก้าวสู่เวทีแห่งการรับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีประกอบไปด้วยความโดดเด่นในการบริหารจัดการ 3 ด้าน ได้แก่ (1) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ ในกิจการท้องถิ่น (2) การบริหารจัดการแบบมืออาชีพ เช่น การมุ่งผลสำเร็จในการทำงาน การใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม การติดตามประเมินผลและมีการควบคุมภายในที่ดี เป็นต้น และ (3) การดำเนินนวัตกรรมท้องถิ่นที่ตอบโจทย์ของพื้นที่หรือปัญหาเร่งด่วนของประชาชน และจัดการจนสำเร็จและได้รับผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

กล่าวโดยสรุป บทความนี้มุ่งตอบคำถามว่าปัจจัยใดมีความสำคัญที่ทำให้ อปท. ผ่านการคัดเลือกและได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี โดยใช้ข้อมูล อปท. ประจำปีงบประมาณ 2559 จำนวน 219 แห่ง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคสถิติสมการถดถอยเชิงพหุ ผลวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยเชิงสถาบันและบริบทพื้นฐานของ อปท. มิได้มีนัยสำคัญต่อการได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี หากเป็นผลงานของ

อปท. ในด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ และด้านโครงการนวัตกรรมท้องถิ่น ที่จะทำให้ อปท. มีโอกาสเพิ่มขึ้นในการผ่านการคัดเลือกเข้าสู่รอบสุดท้ายและได้รับรางวัลดังกล่าว ผลการศึกษาครั้งนี้บ่งชี้ถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการของ อปท. และการผลักดันโครงการนวัตกรรมท้องถิ่น ซึ่งคณะผู้บริหารและบุคลากรของ อปท. ควรเตรียมพร้อมและพัฒนาศักยภาพในเรื่องเหล่านี้ต่อไป

ในอนาคต อาจมีการถอดบทเรียนในเชิงลึกจาก อปท. ที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี อาทิ การวิเคราะห์คุณลักษณะร่วมกันหรือความแตกต่าง (Commonalities and Differences) ของนวัตกรรมท้องถิ่นที่ส่งผลให้ อปท. ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี แนวคิดหรือนโยบายในการทำงานหรือการบริหารจัดการของ อปท. จนส่งผลทำให้ อปท. ผ่านการคัดเลือกและได้รับรางวัล ฯลฯ ซึ่งผู้วิจัยอาจดำเนินการโดยใช้กรณีศึกษาเชิงลึกหรือการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) เพื่อหาคำอธิบายเพิ่มเติมต่อไป หรือหากมีการวิจัยเพิ่มเติมลักษณะเดียวกันในอนาคตอาจต้องเพิ่มตัวแปรอิสระเกี่ยวกับปัจจัยทางการเมืองหรือตัวแปรที่สะท้อนแนวนโยบายในการจัดบริการสาธารณะของ อปท. เป็นต้น เพื่อให้ข้อมูลที่จะใช้ในการวิเคราะห์โดยเทคนิคสถิติมีความสมบูรณ์เพิ่มขึ้นต่อไป

ทั้งนี้ ผู้อ่านพึงทราบข้อจำกัดของการศึกษาครั้งนี้ โดยเฉพาะการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง อปท. ที่สมัครใจเข้ารับการประเมินรางวัลการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ 2559 ซึ่งอาจมิใช่ตัวแทนที่ดีของ อปท. ทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างเหล่านี้อาจมีคุณลักษณะพื้นฐานหรือทักษะการบริหารจัดการที่ดีกว่า อปท. โดยทั่วไป จึงได้แสดงความประสงค์ที่จะสมัครเข้ารับการประเมินรางวัลในปีดังกล่าว ซึ่งปัญหาดังกล่าวเรียกว่า “Self-selection” และทำให้ผลการศึกษาครั้งนี้มิอาจสรุปเหมารวมได้ทั้งหมด (Non-generalizable) ในอนาคต หากมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะหรือปัจจัยพื้นฐานของ อปท. ที่ได้รับรางวัลกับ

อปท. อื่น ๆ ที่ไม่เคยสมัครเข้ารับการประเมินรางวัลบริหารจัดการที่ดี อาจทำให้ได้รับคำตอบที่ต่างออกไปหรือทำให้เกิดความเข้าใจเพิ่มเติมในเรื่องนี้ได้ ประเด็นเหล่านี้สามารถพัฒนาขึ้นเป็นโจทย์ในการวิจัยได้ต่อไปในอนาคต

นอกจากนี้ ข้อมูลในการศึกษามาจากกลุ่มตัวอย่าง อปท. ที่เข้ารับการประเมินรางวัลในปีงบประมาณ 2559 เท่านั้น ซึ่งอาจไม่สามารถใช้ผลการศึกษานี้อธิบายถึงคุณลักษณะของ อปท. ที่ได้รับรางวัลดังกล่าวในปีงบประมาณอื่น ๆ เนื่องจากการประเมินรางวัลในแต่ละปีจะมีหลักเกณฑ์การประเมินที่ต่างออกไป ดังนั้น การสรุปผลการศึกษาเป็นการทั่วไป (Generalization) อาจต้องทำด้วยความระมัดระวัง และชี้ให้เห็นว่าการศึกษาในลักษณะเดียวกันกับงานชิ้นนี้ แต่ใช้ข้อมูลการประเมินในปีงบประมาณอื่น ๆ อาจเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจทางวิชาการในเรื่องการบริหารจัดการที่ดีของ อปท. เพิ่มขึ้นได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Announcement of the National Decentralization Committee on Criteria, Procedures and Transfer Allocation of Good Governance Awards of Fiscal Year 2016.

Barzelay, M. (2001). *The New Public Management*. Berkley, CA: University of California Press.

Brautigam, D., Fjeldstad, O. & Moore, M. (2008). *Taxation and State-Building in Developing Countries: Capacity and Consent*. New York, NY: Cambridge University Press.

Clarke, S. E. (ed.). (1989). *Urban Innovation and Autonomy: Political Implications of Policy Change*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Chula Unisearch. (2016). *The Review and Nomination of Local Governments for Good Governance Awards in Fiscal Year 2016* (Research Report). Bangkok: Office of the Prime Minister's Office.

Constitution of the Kingdom of Thailand. (B.E. 2560 (2017)). *Government Gazette*. 134(40A),1-90.

Decentralization Plan and Process Act. (B.E. 2542 (1999)). *Government Gazette*. 116(114A), 48-66.

Fischel, W. A. (2001). *The Homevoter Hypothesis*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Graddy, E. A., & Chen, B. (2006). Influences on the Size and Scope of Networks for Social Service Delivery. *Journal of Public Administration Research and Theory. 16*(4), 533-552.

Hood, C. (1991). A Public Management for All Seasons? *Public Administration, 69*(1), 3-19.

Krueathep, W. (2004). New Public Management: New Challenges for Local Government. *Political Science Review, 39(*1), 19-73.

Krueathep, W. (2005). *Local Government Initiatives*. Bangkok: Thailand Research Fund (TRF).

Krueathep, W. (2013). Municipal Responses to Fiscal Austerity: The Thai Case. *International Journal of Public Administration, 36*(7), 453 - 468.

Krueathep, W., Riccucci, N. M., & Suwanmala, C. (2010). Why Do Agencies Work Together? *Journal of Public Administration Research and Theory, 20*(1), 157-185.

Krueathep, W., Suwanmala, C., Meechai, T., Komut, W., Wijitkosum, S., Eingchanil, A. …. Ditaudom, J. (2014). *Fifteen-Year Review of Thai*

Decentralization Progress. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.

Office of Public Sector Development Commission. (2009). *Manual on Good Governance Rating*. Bangkok: Premier-Pro Printing.

Puang-ngam, K. (2010). *Local Governance on Transparency and Participation*. Bangkok: Local Government Development Foundation.

Rodden, J. A. (2006). *Hamilton's Paradox: The Promise and Peril of Fiscal Federalism*. New York, NY: Cambridge University Press.

Royal Decree on Criteria and Procedures for Good Governance of 2003.

Suwanmala, S., Krueathep, W. Petchprasert, S. & Jitrajang, K. (2004). *Local Government Innovations* (Research Report). Bangkok: Thailand Research Fund (TRF).

United Nations Development Programme. (2014). *Governance for Sustainable Development.* Retrieved May 1, 2017, from http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Discussion-Paper--Governance-for-Sustainable-Development.pdf

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. (2009). *What is Good Governance?* Retrieved May 1, 2017, from https://www.unescap.org/resources/what-good-governance

World Bank (1989), *Sub-Sahara Africa: From Crisis to Sustainable Growth*. Washington, DC: The World Bank.

คำแนะนำในการเตรียมบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิทยาการจัดการ

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 บริบทของวารสาร

วารสารวิทยาการจัดการ ดำเนินการโดยคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเผยแพร่ศิลปวิทยาการ ความรู้ และแนวคิดใหม่ในสาขาวิชาบริหารธุรกิจ การจัดการภาครัฐและเอกชน และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน และฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม

1.2 ประเภทบทความที่รับพิจารณาตีพิมพ์

1.2.1 บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่เสนอผลงานที่ผู้เขียนได้ค้นคว้าและวิจัยด้วยตนเอง

1.2.2 บทความวิชาการ (Review Article) เป็นบทความที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมทางวิชาการ มีการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ โดยมุ่งเน้นการนำเสนอความรู้ ความเข้าใจ หรือมุมมองใหม่ๆ ในเชิงวิชาการ

1.2.3 บทความพิเศษ (Special Article) เป็นบทความที่นำเสนอความรู้ทั่วไปที่สำคัญ หรือองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริง

1.2.4 จดหมายถึงบรรณาธิการ (Letter to Editor) เป็นจดหมายที่ส่งถึงบรรณาธิการเพื่อแสดงความคิดเห็นสนับสนุนหรือโต้แย้งบทความ หรืองานวิจัยของนักวิชาการอื่น ๆ ตลอดจนการเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ที่น่าสนใจในขอบเขตที่เกี่ยวข้องของวารสาร

1.3 องค์ประกอบของบทความ

1.3.1 บทความวิจัย ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน สถานที่ทำงาน/สังกัดของผู้เขียน บทคัดย่อ เนื้อหา (บทนำ การทบทวนวรรณกรรมและการพัฒนาสมมติฐาน วัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย ผลการวิจัย สรุป วิจารณ์และข้อเสนอแนะ) เอกสารอ้างอิง

1.3.2 บทความวิชาการ ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน สถานที่ทำงาน/สังกัดของผู้เขียน บทคัดย่อ เนื้อหา (บทนำ การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา หัวข้อย่อย บทวิจารณ์และสรุป) เอกสารอ้างอิง

1.3.3 บทความพิเศษ ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน สถานที่ทำงาน/สังกัดของผู้เขียน เนื้อหา (บทนำ หัวข้อย่อย บทสรุป) เอกสารอ้างอิง

2. การจัดรูปแบบบทความ

(มีผลกับบทความที่ส่งเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการ ปีที่ 36 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2562 เป็นต้นไป)

2.1 บทความ จะต้องใช้ขนาดกระดาษเป็น A5 โดยกำหนดระยะห่างขอบบน ขอบล่าง ขอบซ้าย และขอบขวา **ด้านละ 2.0 ซ.ม.** ใช้รูปแบบ**ตัวอักษร TH SarabunPSK** ทั้งหมด และบทความจะต้อง**ไม่เกิน 25 หน้า** (กรณีเกิน 25 หน้า ผู้เขียนจะต้องชำระค่าธรรมเนียมในส่วนหน้าที่เกิน ทั้งนี้ บทความรวมทั้งสิ้นแล้วจะต้องไม่เกิน 30 หน้าเท่านั้น)

2.2 ชื่อเรื่อง จะต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้รูปแบบตัวอักษร **TH SarabunPSK ขนาด 18 ตัวหนา**

2.3 ชื่อผู้เขียน จะต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้รูปแบบตัวอักษร **TH SarabunPSK ขนาด 15 ตัวหนา** พร้อมทำการอ้างอิงข้อมูลผู้เขียนในส่วนของ Footnote โดย **Footnote** ใช้รูปแบบตัวอักษร **TH SarabunPSK ขนาด 10** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.4 บทคัดย่อ จะต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Abstract) โดยมีการกล่าวนำถึงความสำคัญของการศึกษา วิธีการหรือเครื่องมือในการศึกษา ผลสรุปจากการทดลองหรือการค้นพบที่สำคัญ บทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Abstract) จะต้องมีความสอดคล้องกัน **ความยาวไม่เกิน 250 คำ** และ**คำสำคัญ**ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Keywords) **ไม่เกิน 5 คำ** ใช้รูปแบบตัวอักษร **TH SarabunPSK ขนาด 15**

2.5 เนื้อหา จะต้องเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเท่านั้น ใช้รูปแบบตัวอักษร **TH SarabunPSK ขนาด 15**

2.6 หมายเลขหน้า ทำการใส่หมายเลขหน้ากำกับไว้ที่**มุมล่างขวา**ของหน้ากระดาษทุกหน้า ใช้รูปแบบตัวอักษร **TH SarabunPSK ขนาด 10**

2.7 ตารางหรือภาพประกอบ ควรมีเฉพาะเท่าที่จำเป็น มีหมายเลขกำกับภาพและตารางตามลำดับ ข้อมูลในภาพและตารางจะต้องมีความคมชัด ภาพถ่ายควร

เป็นขาว-ดำ หากเป็นภาพวาดต้องเป็นภาพวาดลายเส้นและวาดบนกระดาษขาวโดยใช้หมึกดำให้สะอาดและลายเส้นคมชัด

2.8 เอกสารอ้างอิง ระบบอ้างอิงให้ใช้มาตรฐานของสมาคมจิตวิทยาอเมริกัน (American Psychological Association: APA) โดยการอ้างอิงในเนื้อหา (In-text Citation) และรายการเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (References) จะต้องจัดทำเป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น ใช้รูปแบบตัวอักษร **TH SarabunPSK ขนาด 15** โดยมีรายละเอียดทั่วไป ดังนี้

2.8.1 การอ้างอิงเนื้อหาภายในเนื้อเรื่องและภายในหัวข้อกับเอกสารอ้างอิงจะต้องตรงกัน และจะต้องมีรายละเอียดสำคัญเกี่ยวกับเอกสารตามกำหนดไว้อย่างครบถ้วนการอ้างอิงควรใช้รูปแบบเดียวกันให้สม่ำเสมอ โดยใช้ระบบนาม-ปี

2.8.2 การเรียงลำดับเอกสาร ให้เรียงตามลำดับตัวอักษรของชื่อผู้เขียนโดยไม่ต้องมีเลขกำกับ

2.8.3 หากมีการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทย จะต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษให้เรียบร้อย ทั้งในส่วนของการอ้างอิงในเนื้อหา (In-text Citation) และรายการเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (References) ให้ถูกต้องตามหลัก APA Referencing Style

3. กระบวนการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์

ผู้เขียนจะต้องทำการส่งบทความผ่านทางระบบออนไลน์เท่านั้น โดยสามารถส่งบทความได้ที่ https://www.tci-thaijo.org/index.php/jms_psu บทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์นั้น จะต้องไม่ได้รับการเผยแพร่ที่ใดมาก่อน หรือไม่อยู่ในกระบวนการพิจารณาของวารสารวิชาการหรืองานประชุมวิชาการอื่นใดพร้อมกัน ทั้งนี้ บทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารวิทยาการจัดการ จะต้องผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยมีกระบวนการดังต่อไปนี้

3.1 เมื่อกองบรรณาธิการได้รับบทความแล้ว จะทำการแจ้งให้ผู้เขียนบทความทราบ

3.2 กองบรรณาธิการทำการตรวจสอบรูปแบบบทความ ว่าเป็นไปตามที่กองบรรณาธิการกำหนดหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามที่กองบรรณาธิการกำหนด จะทำการแจ้งให้ผู้เขียนบทความทราบและปรับแก้ต่อไป

3.3 กองบรรณาธิการทำการตรวจสอบหัวข้อและเนื้อหาของบทความ ว่าสอดคล้องกับขอบเขตและวัตถุประสงค์ของวารสารหรือไม่ รวมถึงประโยชน์ในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ

3.4 หากบทความผ่านการพิจารณาในเบื้องต้นจากกองบรรณาธิการตามข้อ 3.3 กองบรรณาธิการจะทำการส่งบทความไปยังผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับบทความนั้นๆ เพื่อทำการประเมินคุณภาพบทความต่อไป โดยส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่านต่อ 1 บทความ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่ทราบข้อมูลของผู้เขียนบทความแต่อย่างใด และผู้เขียนบทความก็จะไม่ทราบข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตาม หากบทความไม่ผ่านการพิจารณาในเบื้องต้นตามข้อ 3.3 กองบรรณาธิการก็จะทำการแจ้งให้ผู้เขียนบทความทราบต่อไป

3.5 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินคุณภาพบทความเรียบร้อยแล้ว กองบรรณาธิการจะทำการพิจารณาผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง ว่าบทความนั้นควรจะได้รับการตีพิมพ์ต่อไปหรือไม่

3.6 กองบรรณาธิการทำการแจ้งผลการประเมินคุณภาพบทความของผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนบทความทราบ หากการพิจารณาตามข้อ 3.5 “ผ่าน” จะให้ผู้เขียนทำการปรับแก้บทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการ (ถ้ามี) ภายในระยะเวลาที่กองบรรณาธิการกำหนด ดังนี้

3.6.1 ระยะเวลาในการปรับแก้บทความ**ครั้งที่ 1 ไม่เกิน 21 วัน** นับจากวันที่กองบรรณาธิการแจ้งผลให้ทราบ หรือระยะเวลาตามที่กองบรรณาธิการกำหนดตามสมควร หากการปรับแก้ไม่สมบูรณ์ในครั้งนี้ จะทำการส่งให้ปรับแก้เพิ่มเติมในครั้งที่ 2 หรือกองบรรณาธิการสามารถปฏิเสธการตอบรับการตีพิมพ์บทความสำหรับการปรับแก้ในครั้งนี้ได้ทันที และถือว่าบทความนั้นไม่ผ่านการพิจารณาเพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการ

3.6.2 ระยะเวลาในการปรับแก้บทความ**ครั้งที่ 2 ไม่เกิน 14 วัน** นับจากวันที่กองบรรณาธิการแจ้งผลให้ทราบ หรือระยะเวลาตามที่กองบรรณาธิการ

กำหนดตามสมควร หากการปรับแก้ไม่สมบูรณ์ในครั้งนี้ จะทำการส่งให้ปรับแก้เพิ่มเติมในครั้งที่ 3 หรือกองบรรณาธิการสามารถปฏิเสธการตอบรับการตีพิมพ์บทความสำหรับการปรับแก้ในครั้งนี้ได้ทันที และถือว่าบทความนั้นไม่ผ่านการพิจารณาเพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการ

3.6.3 ระยะเวลาในการปรับแก้บทความ**ครั้งที่ 3 ไม่เกิน 7 วัน** นับจากวันที่กองบรรณาธิการแจ้งผลให้ทราบ หรือระยะเวลาตามที่กองบรรณาธิการกำหนดตามสมควร หากการปรับแก้ไม่สมบูรณ์ในครั้งนี้ จะทำการส่งให้ปรับแก้เพิ่มเติมในครั้งสุดท้าย หรือกองบรรณาธิการสามารถปฏิเสธการตอบรับการตีพิมพ์บทความสำหรับการปรับแก้บทความในครั้งนี้ได้ทันที และถือว่าบทความนั้นไม่ผ่านการพิจารณาเพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการ

3.6.4 ระยะเวลาในการปรับแก้บทความ**ครั้งสุดท้าย ไม่เกิน 5 วัน** นับจากวันที่กองบรรณาธิการแจ้งผลให้ทราบ หรือระยะเวลาตามที่กองบรรณาธิการกำหนดตามสมควร หากการปรับแก้ไม่สมบูรณ์ในครั้งนี้ กองบรรณาธิการจะทำการปฏิเสธการตอบรับการตีพิมพ์บทความทันที และถือว่าบทความนั้นไม่ผ่านการพิจารณาเพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการ

3.7 ในการปรับแก้บทความแต่ละครั้ง กองบรรณาธิการจะทำการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของชื่อบทความ บทคัดย่อ Abstract เนื้อหา เอกสารอ้างอิงและรายละเอียดอื่นๆ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการ รวมถึงรูปแบบบทความตามที่กองบรรณาธิการกำหนดด้วย และหากผู้เขียนไม่ส่งบทความฉบับแก้ไขมายังกองบรรณาธิการภายในระยะเวลาที่กำหนด กองบรรณาธิการจะถือว่าผู้เขียนสละสิทธิ์ในการตีพิมพ์บทความลงในวารสารวิทยาการจัดการ

3.8 เมื่อกองบรรณาธิการทำการพิจารณาตรวจสอบบทความฉบับแก้ไขแล้วเห็นว่า บทความควรได้รับการตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการ กองบรรณาธิการก็จะทำการออกหนังสือรับรองการตีพิมพ์ให้ผู้เขียนบทความต่อไป

ทั้งนี้ กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการปรับแก้ความถูกต้องของข้อมูลรูปแบบบทความให้เป็นไปตามที่กองบรรณาธิการกำหนด เพื่อให้มีรูปแบบเดียวกันและขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการพิจารณาหรือการตอบรับการตีพิมพ์บทความได้ในทุกขั้นตอนการพิจารณาหากเห็นสมควร

บทความที่ตีพิมพ์ถือเป็นลิขสิทธิ์ของวารสารวิทยาการจัดการ อย่างไรก็ตาม วารสารวิทยาการจัดการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการทำซ้ำ คัดลอก หรือเผยแพร่ แต่จะต้องอ้างอิงให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

4. การตอบแทนผู้เขียนบทความที่ได้รับการพิจารณาตีพิมพ์

ทางกองบรรณาธิการจะทำการส่งมอบวารสารฉบับที่ได้รับการตีพิมพ์ให้แก่ผู้แต่งหลัก จำนวน 2 เล่ม

การเขียนเอกสารอ้างอิง

ระบบอ้างอิงให้ใช้มาตรฐานของสมาคมจิตวิทยาอเมริกัน (American Psychological Association: APA) โดยการอ้างอิงในเนื้อหา (In-text Citation) และรายการเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (References) จะต้องจัดทำเป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น

ตัวอย่างรายการเอกสารอ้างอิง

1. หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อเรื่อง* (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

Hartley, E.K. (1989). *Childhood and Society.* (2nd Ed.). New York: MC Graw -Hill.

ชื่อผู้แต่งคนที่ 1, & ชื่อผู้แต่งคนที่ 2. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อเรื่อง* (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

Hammit, F., & Morales, H. (1981). *Selected Chapters of Interpreting Our Heritage*, CATIE, Costa Rica.

2. บทความ / เรื่อง / ตอน ในหนังสือรวมเรื่อง

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อบทความ.* ในชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ), *ชื่อเรื่อง* (ฉบับพิมพ์ หน้าที่ปรากฏบทความ) สถานที่พิมพ์: ผู้จัดพิมพ์

ตัวอย่าง

Haybron, D. M. (2008). Philosophy and the science of subjective well-being. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 17-43). New York: Guildford Press.

3. บทความในวารสาร

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. *ชื่อวารสาร, ปีที่*(ฉบับที่), เลขหน้าที่ปรากฏบทความในวารสาร

ตัวอย่าง

Aujirapongpan, S., Thongmee, S., & Jutidharabongse, J. (2012). Innovative Organization and Innovative Capability: A Case Study of Koh Samui Hospital. *Journal of Management Sciences. 29*(2), 47-65.

4. สาระสังเขปจากฐานข้อมูล CD-ROM

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อบทความ* (ซีดี-รอม). ชื่อวารสาร, ปีที่ (ลำดับที่), เลขหน้าที่ปรากฏบทความในวารสาร, สาระสังเขปจาก: ชื่อฐานข้อมูลและหมายเลขเอกสารเพื่อการค้น

ตัวอย่าง

Preston, W. (1982). *Poetry ideas in teaching literature and writing to foreign student (CD-ROM).* TESOL quarterly, 16, 489-502. Abstract from: Dialog File: ERIC Item: EJ274529

5. เอกสารออนไลน์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อบทความ.* วันเดือนปีที่สืบค้น , จาก http://www.xxxxxxx

ตัวอย่าง

The World Bank. (2017). *World Bank Country and Lending Groups*. Retrieved July 14, 2017, from https://datahelpdesk.worldbank.org

หากมีการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทย จะต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษให้เรียบร้อย ทั้งในส่วนของการอ้างอิงในเนื้อหา (In-text Citation) และรายการเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (References) ให้ถูกต้องตามหลัก APA References Style

<u>การอ้างอิงในเนื้อหา</u>

- **<u>กรณีอ้างอิงจากงานไทย</u>** ให้ทำการเขียนอ้างอิงเป็นภาษาอังกฤษ โดย**ใส่เฉพาะนามสกุลของผู้เขียนเท่านั้น** และ**ตามด้วยปี ค.ศ.**

  เช่น งานของ ศรัณย์ ศานติศาสน์ จากปี พ.ศ. 2561

  อ้างอิงหน้าข้อความ คือ Sarntisart (2018)

  หรือ อ้างอิงหลังข้อความ คือ (Sarntisart, 2018)

- <u>**กรณีอ้างอิงงานต่างประเทศ**</u> ให้ใส่**เฉพาะนามสกุลของผู้เขียน**เท่านั้น และ**ตามด้วยปี ค.ศ.**

เช่น งานของ Hafas Furqani และ Ratna Mulyany จากปี ค.ศ. 2009
อ้างอิงหน้าข้อความ คือ Furqani & Mulyany (2009)

หรือ อ้างอิงหลังข้อความ คือ (Furqani & Mulyany, 2009)

<u>**การอ้างอิงท้ายบทความ**</u>

- <u>**กรณีอ้างอิงจากงานไทย**</u> ให้ทำการปรับการเขียนอ้างอิงเป็นภาษาอังกฤษ โดยใส่**ชื่อสกุล**, **อักษรย่อชื่อต้น. อักษรย่อชื่อกลาง.**(ถ้ามี) **ปี (ค.ศ.).** แล้ว**ตามด้วยที่มาของเอกสารอ้างอิงนั้นๆ.**

เช่น ศรัณย์ ศานติศาสน์. (2561). *สถาบันการเงินอิสลามกับการเติบโตทางเศรษฐกิจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.* วารสารวิทยาการจัดการ, 35(1), 27-50.

เปลี่ยนเป็น Sarntisart, S. (2018). *Islamic Financial Institutions and Economic Growth in the Three Southern Border Provinces.* Journal of Management Sciences, 35(1), 27-50.

- <u>**กรณีอ้างอิงงานต่างประเทศ**</u> ให้ใส่**ชื่อสกุล**, **อักษรย่อชื่อต้น. อักษรย่อชื่อกลาง.**(ถ้ามี) **ปี (ค.ศ.).** แล้ว**ตามด้วยที่มาของเอกสารอ้างอิงนั้นๆ.**

เช่น Furqani, H., & Mulyany, R. (2009). Islamic banking and economic growth: Empirical evidence from Malaysia. *Journal of Economic Cooperation & Development*, *30*(2), 59-74.

ค่าธรรมเนียมในการส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์
ในวารสารวิทยาการจัดการ และค่าธรรมเนียมอื่นๆ
(มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2561 เป็นต้นไป)

อัตราค่าธรรมเนียม

- ค่าธรรมเนียมการส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการ บทความละ 1,500 บาท *(ชำระเมื่อบทความผ่านการพิจารณาเบื้องต้นจากกองบรรณาธิการ เพื่อทำการส่งไปยังผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาต่อไป)*
- ค่าธรรมเนียมกรณีที่บทความมีจำนวนหน้าเกินกว่าที่กองบรรณาธิการกำหนด คือ 25 หน้า โดยคิดจากจำนวนหน้าที่เกิน หน้าละ 200 บาท ทั้งนี้ จำนวนหน้าทั้งหมดจะต้องไม่เกิน 30 หน้า *(ชำระเมื่อกองบรรณาธิการตรวจสอบบทความในขั้นตอนสุดท้ายเรียบร้อยแล้ว และส่งบทความฉบับตีพิมพ์ให้ผู้เขียนทำการยืนยันตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการ)*
- ค่าธรรมเนียมการสมัครสมาชิกหรือต่ออายุสมาชิกวารสารวิทยาการจัดการ ปีละ 200 บาท (2 ฉบับต่อปี)
- ค่าธรรมเนียมการขอซื้อตัวเล่มวารสารวิทยาการจัดการเพิ่มเติม เล่มละ 180 บาท

***หมายเหตุ*:** การชำระค่าธรรมเนียมในการส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์นั้น ไม่ได้ถือว่าบทความจะได้รับการตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการเสมอไป เพราะต้องผ่านกระบวนการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการก่อน ซึ่งจะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่าน จึงจะสามารถแจ้งผลการพิจารณาไปยังผู้เขียนได้ว่าบทความผ่านการพิจารณาเพื่อตีพิมพ์ต่อไปหรือไม่ ทั้งนี้ กองบรรณาธิการจะไม่คืนเงินค่าธรรมเนียมให้กับผู้เขียน ไม่ว่าบทความจะได้รับการตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการหรือไม่ก็ตาม

ใบสมัคร/ต่ออายุสมาชิกวารสารวิทยาการจัดการ

ข้าพเจ้า .....

โทรศัพท์ ..... E-mail .....

ขอสมัคร/ต่ออายุสมาชิกวารสารวิทยาการจัดการ เป็นเวลา ..... ปี

ตั้งแต่ปีที่ ..... ฉบับที่ ..... ถึงปีที่ ..... ฉบับที่ .....

ชื่อและที่อยู่ในการจัดส่ง .....

.....

.....

ชื่อและที่อยู่ในการออกใบเสร็จ .....

.....

.....

ลงชื่อ ..... ผู้สมัคร

วันที่ ...../...../.....

อัตราค่าสมาชิก 1 ปี (2 ฉบับ) 200 บาท

ชำระค่าสมาชิกวารสารวิทยาการจัดการ โดยโอนเงินผ่านบัญชีธนาคารเท่านั้น

เลขที่บัญชี 565-4-32243-0 ประเภทบัญชี ออมทรัพย์

ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

กรุณาส่งใบสมัครพร้อมกับหลักฐานการชำระได้ 2 ทาง ดังนี้

1) ทางอีเมล: journal.fms.psu@gmail.com

2) ทางไปรษณีย์: กองบรรณาธิการวารสารวิทยาการจัดการ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ต.คอหงส์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

โทรศัพท์ 0-7428-7840 โทรสาร 0-7428-7839

เว็บไซต์: https://www.tci-thaijo.org/index.php/jms psu

JMS

Journal of Management Sciences

กองบรรณาธิการวารสารวิทยาการจัดการ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ต.คอหงส์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112
โทรศัพท์ 074-287840 โทรสาร 074-287839
E-mail : journal.fms.psu@gmail.com
https://www.tci-thaijo.org/index.php/jms_psu