

JMS

ISSN : 0125-8362 (Print)

ISSN : 2651-1746 (Online)



วารสารวิทยาการจัดการ

Journal of Management Sciences

ปีที่ 36 ฉบับที่ 1

มกราคม-มิถุนายน 2562

Volume 36 Number 1

January-June 2019

บทความวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับงานทำบัญชี
ของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่
วิชรี คำอ้าย, ชานนท์ นาคอ้าย, นฤนาถ ศรภักย์พาณิชย์
และดุลาญา ดุลาดีลัก

ความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงด้านบุคคล
ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและ
ระเบียบกับความเสี่ยงการรายงานทางการเงิน:
กรณีศึกษาจากผู้ตรวจสอบภาครัฐ
ปิยวิศกดิ์ เจริญสุคนธ์ และสุรีย์ โบทกรนิฏ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์
มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา
กอบแก้ว จันทรกึ่งทอง

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ
ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร
โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
สุดารัตน์ แจงทอง และอนุ เจริญวงศ์ระชัย

บทความวิชาการ

คนรุ่นใหม่กับความคาดหวังต่อการทำงานในองค์กร
พัฒนาเอกชนในปัจจุบัน
เกศกมล สระแก้ว





วารสารวิทยาการจัดการ

Journal of Management Sciences

เจ้าของ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ที่ปรึกษา

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร คุณวิชิต

กองบรรณาธิการภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย กาญจนสุวรรณ

รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิวิมล สุขบท

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลวดี ลิ้มอุสันโน

กองบรรณาธิการภายนอก

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.อัจฉรา จันทรฉาย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(เกษียณอายุราชการ)

ศาสตราจารย์ ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(เกษียณอายุราชการ)

ศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อารังลักษณ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยโทหญิง ดร.เกดศิริ เจริญวิศาล

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัตพงศ์ อวีโรธนันท์

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธินี ฤกษ์ขำ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุ เจริญวงศ์ระยบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรนุช พงนิพิบูลธรรม

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

กองบรรณาธิการจัดการ

นายวุฒิพงศ์ หวานดี

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

จำนวนที่พิมพ์

250 เล่ม

การเผยแพร่

มอบให้ห้องสมุดหน่วยงานของรัฐบาล สถาบันการศึกษาในประเทศ
และเผยแพร่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านเว็บไซต์วารสารวิทยาการ
จัดการ

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.พรีนตติ้ง

❶ บทความทุกเรื่องได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 2 ท่าน ❷ ข้อความและบทความในวารสารวิทยาการจัดการเป็นแนวคิดของผู้เขียน มิใช่เป็นความคิดเห็นของคณะผู้จัดทำ และมีข้อความรับผิดชอบของคณะวิทยาการจัดการ ❸ กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์การคัดลอกแต่ขอให้อ้างอิงแสดงที่มา

บทบรรณาธิการ

การจัดการเป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตั้งแต่ระดับบุคคล องค์กร ชุมชน ไปจนถึงระดับประเทศ บทความในวารสารวิทยาการจัดการจึงครอบคลุมไปด้วยเนื้อหาสาระทางด้านการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน โดยวารสารวิทยาการจัดการ ปีที่ 36 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2562 เล่มนี้ กองบรรณาธิการได้คัดสรร 4 บทความวิจัย กับอีก 1 บทความวิชาการที่น่าสนใจมาตีพิมพ์เผยแพร่ บทความวิจัยสองฉบับแรกเป็นบทความทางด้านการบัญชี โดยบทความแรกเป็นการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับงานทำบัญชีของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ ในขณะที่บทความที่สองนั้นได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงด้านบุคคล ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบกับความเสี่ยงการรายงานทางการเงิน สำหรับบทความที่สามและสี่เป็นบทความที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยในบทความที่สามนั้นเป็นการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การซึ่งผู้เขียนได้วิเคราะห์ข้อมูลในบริบทของอาจารย์มหาวิทยาลัยในพื้นที่จังหวัดสงขลา ส่วนในบทความที่สี่เป็นการศึกษาข้อมูลที่ได้จากบุคลากรในสายอาชีพครูในจังหวัดกำแพงเพชรซึ่งผู้เขียนได้ทำการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูในพื้นที่ดังกล่าว และสุดท้ายเป็นบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านแรงงานหรืออาจมองว่าเกี่ยวข้องกับประเด็นด้านทรัพยากรมนุษย์ก็ได้เช่นกัน โดยในบทความนี้ผู้เขียนได้ทำการวิเคราะห์แรงจูงใจ ความคาดหวัง และรูปแบบการพัฒนาตนเองของคนรุ่นใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน

วารสารวิทยาการจัดการตระหนักถึงหน้าที่อันสำคัญในการคัดสรรบทความที่มีคุณภาพ และมีประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการเพื่อนำมาเผยแพร่ โดยได้รับการสนับสนุนด้วยดีเสมอมาจากทั้งผู้เขียนบทความ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยกลั่นกรองบทความและผู้อ่าน กองบรรณาธิการวารสาร
วิทยาการจัดการ จึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ ที่นี้ด้วย

สารบัญ

บทความวิจัย

- ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับงานทำบัญชี
ของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ 1
วัชรีย์ คำอ้าย, ชานนท์ นาคอ้าย, นฤนาถ ศรารักษ์วานิช และตุลยา ตูลาติลก
- ความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงด้านบุคคล ความเสี่ยง
ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบกับความเสี่ยง
การรายงานทางการเงิน: กรณีศึกษาจากผู้ตรวจสอบภาครัฐ
ปิยาภิศศักดิ์ เจียรสุคนธ์ และสุรีย์ โพษกรนัญญ์ 30
- การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา 58
กอบแก้ว จันทร์กิงทอง
- อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ
ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร 81
โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
สุदारัตน์ แฉงทอง และอนุ เจริญวงศ์ระยับ

บทความวิชาการ

- คนรุ่นใหม่กับความคาดหวังต่อการทำงานในองค์กร
พัฒนาเอกชนในปัจจุบัน 102
เกศกุล สรรกะวี

บทความวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับงานทำบัญชีของสำนักงาน ทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่

วัชรีย์ คำอ้าย¹

ชานนท์ นาคอ้าย²

นฤนาถ ศรภักย์วานิช³

ตุลยา ตูลาติลก⁴

(Received: January 14, 2019; Revised: March 19, 2019; Accepted: March 26, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับงานทำบัญชีของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจาก 149 สำนักงาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย F-test และ t-test ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 มีผลต่อการตัดสินใจรับงานทำบัญชีของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีของสำนักงาน (2) ปัจจัยด้านประสบการณ์และจำนวนพนักงาน (3) ปัจจัยด้านขอบเขตงาน (4) ปัจจัยด้านงบการเงินและความสามารถในการชำระค่าบริการ (5) ปัจจัยด้านค่าบริการที่เสนอให้ผู้บริหาร ความเรียบร้อยของเอกสาร และการควบคุมภายใน และ

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
E-mail: watcharee_765@hotmail.com

² อาจารย์ ภาควิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
E-mail: chanon.n@cmu.ac.th

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
E-mail: naruanard@gmail.com

⁴ ดร. ภาควิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
E-mail: rosetulaya@hotmail.com

(6) ปัจจัยด้านลักษณะลูกค้า กฎหมายที่เกี่ยวข้องและความคุ้นเคย และพบว่าสำนักงานที่มีขนาดใหญ่กว่า และประกอบกิจการมานานกว่าให้ความสำคัญกับ 6 ปัจจัยนี้ในการตัดสินใจรับงานมากกว่าสำนักงานทำบัญชีที่มีทุนจดทะเบียน และระยะเวลาดำเนินธุรกิจน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากสำนักงานเหล่านี้จะคำนึงถึงชื่อเสียงมากกว่า

ดังนั้น สำนักงานทำบัญชีที่ต้องการให้กิจการของตนเติบโตอย่างยั่งยืน ควรคำนึงถึงปัจจัยทั้ง 6 ในการตัดสินใจรับงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานของตนให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สำนักงานควรคำนึงถึงความชัดเจนของรายละเอียดและขอบเขตของงานที่ได้รับ ความสามารถในการชำระค่าบริการของลูกค้า ความซื่อสัตย์สุจริตของผู้บริหารกิจการลูกค้า และรายละเอียดความซับซ้อนของกิจการลูกค้า ก่อนพิจารณารับงานทำบัญชี เพื่อให้การรับงานทำบัญชีเป็นไปอย่างน่าเชื่อถือและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การตัดสินใจรับงานทำบัญชี สำนักงานทำบัญชี งานทำบัญชี

RESEARCH ARTICLE

Factors Affecting Decisions of Accounting Firms in Chiang Mai Province to take Bookkeeping Jobs

Watcharee Khamaai¹

Chanon Nak-ai²

Naruanard Sarapaivanich³

Tulaya Tulardilok⁴

Abstract

The objective of this research was to study factors affecting decisions of accounting firms in Chiang Mai Province to take bookkeeping jobs. The data were collected by questionnaires from 149 accounting firms in Chiang Mai and analyzed by frequency, mean, F-test and t-test. The results showed that all six factors affected the decision to take bookkeeping jobs. These factors are presented in descending order as follows: (1) Qualification of accounting firms' employee; (2) Working experience and number of team member; (3) Scope of work; (4) Financial statements and ability to pay service fees; (5) Service fees, management attitude, documents completion and internal control and (6) Customer characteristics,

¹ Graduate Student, Master of Accountancy, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University
E-mail: watcharee_765@hotmail.com

² Lecturer, Department of Accounting, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University
E-mail: chanon.n@cmu.ac.th

³ Assistant Professor, Ph.D., Department of Accounting, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University, E-mail: naruanard@gmail.com

⁴ Ph.D., Department of Accounting, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University, E-mail: rosetulaya@hotmail.com

relevant laws, and familiarity. It was also found that the effect of these six factors was higher for bigger and longer-operating-period firms. This is because they have greater motivation for maintaining their reputation.

Therefore, accounting firms that want their business to grow sustainably should consider these six factors. They should focus on developing their employee to be responsible for assigned tasks and encourage them to continuously improve their knowledge. Moreover, accounting firms should consider the clarity of the work details and scopes, clients' ability to pay service fees, honesty of clients' management and the complexity of the client's business before taking bookkeeping jobs in order to ensure the reliability and efficiency of performing their bookkeeping tasks.

Keywords: Decision to Take Bookkeeping Jobs, Accounting Firm, Bookkeeping Job

บทนำ

ข้อมูลทางการบัญชีถือเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารจัดการกิจการใดกิจการหนึ่ง สามารถกล่าวได้ว่ากิจการใดจะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องอาศัยข้อมูลทางการบัญชี งานทำบัญชีจึงเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและจรรยาบรรณของสำนักงานบัญชี เพื่อช่วยให้ผู้ใช้ข้อมูลเกิดความเชื่อมั่นในความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลที่ทำบัญชีในสำนักงานทำบัญชีจัดทำขึ้น (Federation of Accounting Professions, 2018)

จังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของภาคเหนือ ในเดือนมกราคม 2561 มีผู้ยื่นขอจดทะเบียนจัดตั้งนิติบุคคลจำนวน 1,023 ราย (Department of Business Development, 2018) จะเห็นได้ว่าสถานการณ์การจดทะเบียนนิติบุคคลเป็นไปตามสภาวะเศรษฐกิจที่ค่อย ๆ ฟื้นตัวจากมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐ และสอดคล้องกับอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นิติบุคคลเหล่านี้มีหน้าที่ต้องจัดทำบัญชีและงบการเงินเพื่อนำส่งให้กับหน่วยงานกำกับดูแลเป็นประจำทุกปี ส่งผลให้นิติบุคคลจำนวนมากหันมาใช้บริการจากสำนักงานบัญชีในการจัดทำบัญชีและงบการเงินมากขึ้น เนื่องจากการจ้างสำนักงานทำบัญชี นอกจากจะช่วยลดต้นทุนและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างพนักงานบัญชี สำนักงานทำบัญชียังมีความเป็นมืออาชีพทำงานอย่างรวดเร็วและมักจะจัดให้มีการบริการพิเศษต่าง ๆ ให้กับลูกค้า เช่น การวางแผนภาษีและการให้คำปรึกษาทางธุรกิจ เป็นต้น

การเพิ่มขึ้นของจำนวนนิติบุคคลในจังหวัดเชียงใหม่ ทำให้การแข่งขันด้านการบริการของแต่ละสำนักงานบัญชีเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 กำหนดให้ผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีสามารถจัดทำได้เพียง 100 รายต่อปีปฏิทิน (Accounting Act, 2000) ส่งผลให้สำนักงานบัญชีแต่ละแห่งต้องแข่งขันกันเพื่อให้ได้นิติบุคคลที่มีคุณภาพทั้งในด้านการบริหารจัดการและการบัญชี ดังนั้น การทราบถึงปัจจัยที่สำนักงานทำบัญชีต่าง ๆ ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการรับงานทำบัญชี จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับ

สำนักงานบัญชีทั้งที่ดำเนินงานมาแล้วและที่กำลังจะจัดตั้งขึ้นในอนาคต ในการหลีกเลี่ยงการรับงานจากนิติบุคคลที่ไม่มีคุณภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การศึกษาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและผู้สอบบัญชีภาษีอากร (Tangruenrat, 2008; Sarasri, 2008) ในส่วนของสำนักงานบัญชีพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชี (Jongkaew, 2008) ผลกระทบต่อคุณภาพการบริการของสำนักงานบัญชี (Pongtanee, 2009) และปัจจัยที่มีผลต่อธุรกิจในการเลือกใช้บริการจากสำนักงานบัญชี (Kongpradit, 2007) อย่างไรก็ตาม การศึกษาถึงปัจจัยที่สำนักงานบัญชีใช้พิจารณารับงานทำบัญชียังพบเพียงการศึกษาในกรุงเทพฯ (Umchoowattana, 2011) แต่ยังไม่มีการศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้ในจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจในภาคเหนือและมีสถานการณ์แข่งขันในการประกอบสำนักงานบัญชีที่เพิ่มสูงขึ้น

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ในการรับงานทำบัญชี เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสำนักงานทำบัญชีในการเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดเลือกลูกค้า และยังเป็นประโยชน์ต่อกิจการต่าง ๆ ในการใช้ข้อมูลเหล่านี้ เพื่อให้ได้รับการตอบรับการให้บริการจากสำนักงานบัญชีที่ตนเลือกหรือต้องการใช้บริการ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับงานทำบัญชีของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับงานทำบัญชีของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามทุนจดทะเบียน (ขนาด) และระยะเวลาการดำเนินงานของสำนักงาน

ประโยชน์ของงานวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ในการรับงานทำบัญชีและความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยเหล่านี้จำแนกตามขนาด และระยะเวลาการดำเนินงานของสำนักงาน
2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาสำนักงานทำบัญชีให้ดีขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะประกอบกิจการสำนักงานทำบัญชีในอนาคต

ทฤษฎีและแนวคิด

1. ข้อกำหนดจรรยาบรรณของสำนักงานบัญชี

จากประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง “หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2558” ณ วันที่ 19 พฤษภาคม 2558 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของระบบคุณภาพสำนักงานบัญชี ในเรื่องข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณของสำนักงานบัญชีไว้ 6 ข้อ ดังนี้ (Department of Business Development, 2015)

- 1.1 ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์ สุจริต
- 1.2 ความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.3 การรักษาความลับ
- 1.4 ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ
- 1.5 ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคล ผู้ที่ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้
- 1.6 ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และจรรยาบรรณทั่วไป

2. ข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.1 พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2543

พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2543 ตามกฎหมายไทยและต่างประเทศที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย ได้กล่าวถึงคุณลักษณะและหน้าที่ความรับผิดชอบต่อผู้ทำบัญชี โดยเฉพาะมาตรา 20 ได้กล่าวถึงผู้ทำบัญชี

ต้องจัดทำบัญชี เพื่อแสดงผลการดำเนินงาน ฐานะทางการเงิน หรือ การเปลี่ยนแปลงฐานะทางการเงินของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีที่เป็นอยู่ตามความจริง และตามมาตรฐานการบัญชี โดยมีเอกสารหลักฐานที่ต้องใช้ประกอบการลงบัญชีถูกต้องและครบถ้วน (Federation of Accounting Professions, 2018)

2.2 พระราชบัญญัติวิชาชีพ พ.ศ. 2547

พระราชบัญญัตินี้ถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อให้ผู้ประกอบการวิชาชีพมีคุณภาพและมาตรฐานและความก้าวหน้าในวิชาชีพตลอดจนพัฒนาให้มีการควบคุมจรรยาบรรณการประกอบวิชาชีพ และเนื่องจากสำนักงานทำบัญชีให้บริการจัดทำบัญชีจึงต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของสภาวิชาชีพบัญชีและต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2547 (Federation of Accounting Professions, 2018) สำนักงานบัญชีจึงต้องปฏิบัติงานไม่ขัดกับข้อกำหนดแห่งจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และควรพิจารณาข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากงานทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณา รับงานทำบัญชี ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านค่าบริการ ทัศนคติผู้บริหาร ความเรียบร้อยของเอกสารและการควบคุมภายใน (2) ปัจจัยด้านลักษณะลูกค้า กฎหมายที่เกี่ยวข้องและความคุ้นเคย (3) ปัจจัยด้านประสบการณ์และจำนวนของพนักงาน (4) ปัจจัยด้านคุณสมบัติของพนักงาน (5) ปัจจัยด้านขอบเขตงาน และ (6) ปัจจัยด้านงบการเงินและความสามารถในการชำระค่าบริการ (Umchoowattana, 2011) นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยที่ใช้พิจารณาประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) การพิจารณาประเภทของธุรกิจ (2) การพิจารณาฐานะทางสังคมของกิจการที่ตรวจสอบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ (3) การพิจารณาถึงผู้เป็นเจ้าของและผู้บริหารกิจการที่ตรวจสอบ ทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการจัดท่างบการเงิน ความซื่อสัตย์และความสามารถของ

ผู้บริหาร และ (4) การพิจารณาฐานะทางการเงินของกิจการที่ตรวจสอบ (Tangruenrat, 2008)

Jongkaew (2008) พบว่า สำนักงานบัญชีซึ่งเป็นผู้ทำบัญชีของห้างหุ้นส่วนประสบปัญหาพนักงานบัญชีห้างหุ้นส่วนมีความรู้ความสามารถด้านบัญชีน้อย การหมุนเวียนพนักงานบัญชีมีบ่อย และเจ้าของห้างหุ้นส่วนไม่เห็นความสำคัญของการทำบัญชี ทำให้ผู้ใช้บริการขาดความเชื่อมั่นในการใช้บริการ และผู้ปฏิบัติงานขาดความเชื่อมั่นในการรับงาน ในขณะที่ผลการศึกษาของ Sarasri (2008) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพิจารณาไม่รับงานตรวจสอบของผู้สอบบัญชีภาษีอากรมี 3 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับกิจการและผู้บริหาร (2) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้สอบบัญชีภาษีอากร และ (3) ปัจจัยอื่น ๆ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นแสดงให้เห็นได้ว่าการรับงานทำบัญชี สำนักงานทำบัญชีควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านลักษณะลูกค้า กฎหมายที่เกี่ยวข้องและความคุ้นเคย (2) ปัจจัยด้านงบการเงินและความสามารถในการชำระค่าบริการ (3) ปัจจัยด้านค่าบริการ ทัศนคติผู้บริหาร ความเรียบร้อยของเอกสาร และการควบคุมภายใน (4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีของสำนักงาน (5) ปัจจัยประสบการณ์และจำนวนพนักงาน และ (6) ปัจจัยด้านขอบเขตงาน อย่างไรก็ตามพบว่ายังไม่มีการศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้ที่มีต่อสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจในภาคเหนือและมีสถานะการแข่งขันในการประกอบสำนักงานบัญชีที่เพิ่มสูงขึ้น

การดำเนินงานวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ สำนักงานทำบัญชีที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 238 สำนักงาน (Department of Business Development, Chiang Mai, 2015) การวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก จำนวน 149 สำนักงาน ซึ่งถือเป็นตัวแทนของประชากรในการวิจัยที่ค่าการคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.5 (Slipcharu,

2008) โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และผ่านเว็บไซต์ Social Media ต่าง ๆ

แบบสอบถามได้รับการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face validity) โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาบัญชีจำนวน 2 คน และผู้มีอำนาจในการตัดสินใจรับงานทำบัญชีของสำนักงานทำบัญชีจำนวน 3 คน ทำการตรวจสอบแบบสอบถาม และทั้ง 5 คน เห็นว่าคำถามในแบบสอบถามได้สะท้อนถึงสิ่งที่ต้องการวัดอย่างแท้จริง

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และทำการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยการพิจารณาจ้างงานทำบัญชี โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scales 5 ระดับ (Srisa-ard, 2011) และแปลผลได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

การแปลความหมาย

4.50 – 5.00	มีผลต่อการพิจารณาจ้างงานทำบัญชีมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีผลต่อการพิจารณาจ้างงานทำบัญชีมาก
2.50 – 3.49	มีผลต่อการพิจารณาจ้างงานทำบัญชีปานกลาง
1.50 – 2.49	มีผลต่อการพิจารณาจ้างงานทำบัญชีน้อย
1.00 – 1.49	มีผลต่อการพิจารณาจ้างงานทำบัญชีน้อยที่สุด

การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยเหล่านี้ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ (F-test, t-test) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจจ้างงานทำบัญชีของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 93 คน (ร้อยละ 62.42) มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี (ร้อยละ 43.00) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 57.72) มีประสบการณ์การทำงานบัญชีอยู่ในช่วง 6-10 ปี (ร้อยละ 40.27) โดยสำนักงานทำบัญชีส่วนใหญ่ดำเนินกิจการเป็นระยะเวลา

6-10 ปี (ร้อยละ 33.56) และมีทุนจดทะเบียนอยู่ในช่วง ไม่เกิน 1,000,000 บาท (ร้อยละ 40.94)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการพิจารณาจ้างงานทำบัญชี

ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อผู้มีอำนาจในการตัดสินใจจ้างงานทำบัญชีของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยในการพิจารณาจ้างงานทำบัญชี	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
1. ปัจจัยด้านลักษณะลูกค้า กฎหมายที่เกี่ยวข้องและความคุ้นเคย	3.87	มาก	6
2. ปัจจัยด้านการเงินและความสามารถในการชำระค่าบริการ	4.07	มาก	4
3. ปัจจัยด้านค่าบริการ ทักษะของผู้บริหาร ความเรียบร้อยของเอกสาร และการควบคุมภายใน	3.91	มาก	5
4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีของสำนักงาน	4.13	มาก	1
5. ปัจจัยด้านประสบการณ์และจำนวนพนักงาน	4.11	มาก	2
6. ปัจจัยด้านขอบเขตงาน	4.08	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย มีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานทำบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) เรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีของสำนักงาน ด้านประสบการณ์และจำนวนพนักงาน ด้านขอบเขตงาน ด้านการเงินและความสามารถในการชำระบัญชี ด้านค่าบริการ ทักษะของผู้บริหาร ความเรียบร้อยของเอกสาร และการควบคุมภายใน และด้านลักษณะลูกค้า กฎหมายที่เกี่ยวข้องและความคุ้นเคย

ปัจจัยด้านลักษณะลูกค้า หมายความว่าเกี่ยวข้องกับ	ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ				ค่าเฉลี่ย (เฉลี่ย)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1.1 ความซับซ้อนของกิจการลูกค้า	42	69	30	8	0	3.97 (มาก)
1.2 ความซับซ้อนของรายได้และต้นทุนหลักของกิจการลูกค้า	33	66	44	6	0	3.85 (มาก)
1.3 ความซับซ้อนของกระบวนการผลิตและวิธีการขั้นตอนปฏิบัติของกิจการลูกค้า	30	72	39	8	0	3.83 (มาก)
1.4 ความแพร่หลายของสินค้าและบริการของกิจการลูกค้า	38	60	48	3	0	3.89 (มาก)
1.5 ความหลากหลายของสินค้าและบริการของกิจการลูกค้า	35	62	46	6	0	3.85 (มาก)

ตารางที่ 2

จำนวน ค่าเฉลี่ย และลำดับของปัจจัยย่อยด้านลักษณะลูกค้า หมายความว่าเกี่ยวข้องกับผลต่อผู้มีอำนาจในการตัดสินใจรับงานทำบัญชีของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 2

จำนวน ค่าเฉลี่ย และลำดับของปัจจัยย่อยด้านลักษณะลูกค้า กฎหมายที่เกี่ยวข้องและความคุ้นเคยที่มีผลต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจในการตัดสินใจรับงานทำบัญชีของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะลูกค้า กฎหมายที่เกี่ยวข้องและความคุ้นเคย	ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ				ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย		
1.6 แนวโน้มการเติบโตของกิจการลูกค้า	46	53	47	3	0	3.95 (มาก)
1.7 ความเสี่ยงของกิจการลูกค้า	37	52	46	9	5	3.72 (มาก)
1.8 ผลประกอบการของกิจการลูกค้า	34	65	45	5	0	3.86 (มาก)
1.9 ข้อกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับกิจการลูกค้า	31	66	46	6	0	3.82 (มาก)
1.10 ความคุ้นเคยของสำนักงานบัญชีกับกิจการลูกค้า	37	69	37	6	0	3.92 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม					3.87 (มาก)	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะลูกค้า กฎหมายที่เกี่ยวข้องและความคุ้นเคย มีผลต่อผู้มีอำนาจในการตัดสินใจรับงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจ 3 อันดับแรก คือ ความซับซ้อนของกิจการลูกค้า แนวโน้มการเติบโตของกิจการลูกค้า และความคุ้นเคยของสำนักงานบัญชีกับกิจการลูกค้า

ตารางที่ 3							
จำนวน ค่าเฉลี่ย และลำดับของปัจจัยย่อยด้านการเงินและความสามารถในการชำระค่าบริการที่มีผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจรับงานทำบัญชีของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่							
ปัจจัยด้านการเงินและความสามารถในการชำระค่าบริการ	ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ				ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
2.1 ความถูกต้อง และน่าเชื่อถือของงบการเงิน	42	71	36	0	4.04 (มาก)	2	
2.2 ความสามารถในการชำระค่าบริการทำบัญชีของกิจการลูกค้า	44	76	29	0	4.10 (มาก)	1	
ค่าเฉลี่ยรวม					4.07 (มาก)		

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านงบการเงินและความสามารถในการชำระค่าบริการ มีผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจรับงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยมีผลต่อการตัดสินใจเรียงตามลำดับ คือ ความสามารถในการชำระค่าบริการทำบัญชีของกิจการลูกค้า และความถูกต้องและนำเชื่อถือของงบการเงิน

ตารางที่ 4

จำนวน ค่าเฉลี่ย และลำดับของปัจจัยด้านค่าบริการ ที่คนคิดผู้บริการ ความเรียบร้อยของเอกสาร และการควบคุมภายใน ที่มีผลต่อผู้เข้ามาในการตัดสินใจรับงานทำบัญชีของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านค่าบริการ ที่คนคิดผู้บริการ ความเรียบร้อยของเอกสาร และการควบคุมภายใน	ระดับผลการตัดสินใจ				ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
3.1 ความเหมาะสมของค่าบริการกับปริมาณงานที่ต้องให้บริการ	35	73	40	1	0	3.95 (มาก)	3
3.2 ความเหมาะสมของค่าบริการเมื่อเปรียบเทียบกับสำนักงานทำบัญชีอื่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน	30	72	46	1	0	3.88 (มาก)	6
3.3 ความเหมาะสมของค่าบริการเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนการให้บริการและค่าใช้จ่ายส่วนเพิ่มอื่น ๆ	33	70	46	0	0	3.91 (มาก)	4
3.4 ความเหมาะสมของค่าบริการเมื่อเปรียบเทียบกับความซับซ้อนของขอบเขตงานในการบันทึกบัญชี	31	73	43	2	0	3.89 (มาก)	5
3.5 ค่าบริการเพิ่มเติม เมื่อลูกค้าให้ทำงานอื่นเพิ่มนอกเหนือจากการทำบัญชี	25	81	41	2	0	3.87 (มาก)	7
3.6 ความซื่อสัตย์สุจริตของผู้บริหารกิจการลูกค้า	42	63	44	0	0	3.99 (มาก)	1
3.7 ความสามารถในการจัดการที่ต้องผู้บริหารกิจการลูกค้า	42	61	46	0	0	3.97 (มาก)	2

ตารางที่ 4	จำนวน ค่าเฉลี่ย และลำดับของปัจจัยย่อยด้านค่าบริการ ที่ทัศนคติผู้บริหาร ความเรียบง่ายของเอกสาร และการควบคุมภายในที่มีผลต่อผู้เข้ามาในภาคการผลิตสินค้าและบริการที่ทัศนคติในใจรับงานทำบัญชีของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)	ระดับผลการตัดสินใจ						ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ
		ปัจจัยด้านค่าบริการ ที่ทัศนคติผู้บริหาร ความเรียบง่ายของเอกสาร และการควบคุมภายใน							
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.8	ทัศนคติที่ดีในการทำบัญชีของผู้บริหาร	41	60	47	1	0	3.95 (มาก)	3	
กิจการลูกค้า									
3.9	ความเรียบง่าย ครบถ้วน และน่าเชื่อถือ	41	65	43	0	0	3.99 (มาก)	1	
ของเอกสารกิจการลูกค้า									
3.10	การไม่ถูกกำหนดให้จัดทำบัญชีตามความต้องการของกิจการลูกค้าโดยไม่คำนึงถึงข้อกำหนดมาตรฐานรายงานทางการเงิน	30	65	48	3	3	3.78 (มาก)	9	
ระบบการควบคุมภายใน									
3.11	ระบบการควบคุมภายใน	39	53	52	5	0	3.85 (มาก)	8	
ค่าเฉลี่ยรวม								3.91 (มาก)	

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านค่าบริการ ทัศนคติผู้บริหาร ความเรียบง่ายของเอกสาร และการควบคุมภายใน มีผลต่อผู้มีอำนาจในการตัดสินใจรับงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจ 3 อันดับแรก คือ ความเรียบง่าย ครบถ้วน และน่าเชื่อถือของเอกสารกิจการลูกค้า ความสามารถในการบริหารจัดการที่ของผู้บริหารกิจการลูกค้า และทัศนคติที่ดีในการทำบัญชีของผู้บริหารกิจการลูกค้า

ตารางที่ 5

จำนวน ค่าเฉลี่ย และลำดับของปัจจัยย่อยด้านคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีของสำนักงานที่มีผลต่อผู้มีอำนาจในการตัดสินใจรับงานทำบัญชีของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีของสำนักงาน	ระดับผลการตัดสินใจ				ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			น้อยที่สุด
4.1 ความรู้ความสามารถในด้านมาตรฐานการบัญชีของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชี	47	74	27	1	0	4.12 (มาก)	3
4.2 การขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชีอย่างถูกต้องของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชี	49	71	28	1	0	4.13 (มาก)	2
4.3 คุณวุฒิที่ตรงตามข้อกำหนดของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าของธุรกิจการค้าของผู้ทำบัญชีในสำนักงาน	48	73	28	0	0	4.13 (มาก)	2
4.4 ความรับผิดชอบของผู้ทำบัญชีของสำนักงาน	52	69	26	2	0	4.15 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						4.13 (มาก)	

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีของสำนักงาน มีผลต่อผู้มีอำนาจในการตัดสินใจรับงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจ 3 อันดับแรก คือ ความรับผิดชอบของผู้ทำบัญชีของสำนักงาน คุณวุฒิที่ตรงตามข้อกำหนดของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าของผู้ทำบัญชี

ในสำนักงานบัญชี และการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชีอย่างถูกต้องของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชี (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน) และความรับรู้
ความสามารถในด้านมาตรฐานการบัญชีของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชี

ตารางที่ 6
จำนวน ค่าเฉลี่ย และลำดับของปัจจัยย่อยด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานที่มีผลต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ
รับงานทำบัญชีของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพและจำนวนพนักงาน	ระดับผลการตัดสินใจ				ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
5.1 ประสิทธิภาพด้านการจัดทำบัญชีของพนักงานใน สำนักงานบัญชี	49	71	29	0	0	1
5.2 ความพอเพียงของจำนวนพนักงานที่ให้บริการ ด้านการจัดทำบัญชี	45	73	31	0	0	2
ค่าเฉลี่ยรวม					4.13 (มาก)	

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพและจำนวนพนักงาน มีผลต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจรับงานทำบัญชี
ในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเรียงตามลำดับ คือ ประสิทธิภาพด้าน
การจัดทำบัญชีของพนักงานในสำนักงานบัญชี และความพอเพียงของจำนวนพนักงานที่ให้บริการด้านการจัดทำบัญชี

ตารางที่ 7
จำนวน ค่าเฉลี่ย และลำดับของปัจจัยด้านขอบเขตงานที่มีผลต่อผู้มีส่วนในการตัดสินใจรับงานทำบัญชีของสำนักงาน
ทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านขอบเขตงาน	ระดับผลการตัดสินใจ				ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
6.1 ความชัดเจนของรายละเอียดและขอบเขตของ งานที่ได้รับ	49	68	32	0	0	4.11 (มาก)
6.2 ความเหมาะสมของระยะเวลาในการทำบัญชี	41	73	34	1	0	4.03 (มาก)
6.3 ความเหมาะสมของความสามารถของพนักงาน รับทำบัญชีกับขอบเขตของงานที่ได้รับจากกิจการ ลูกค้า	47	70	31	1	0	4.09 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม						4.08 (มาก)

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยด้านขอบเขตงาน มีผลต่อผู้มีส่วนในการตัดสินใจรับงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจ 3 อันดับแรก คือ ความชัดเจนของรายละเอียดและขอบเขตของงานที่ได้รับ ความเหมาะสมของความสามารถของพนักงานรับทำบัญชีกับขอบเขตของงานที่ได้รับจากกิจการลูกค้า และ ความเหมาะสมของระยะเวลาในการทำบัญชี

ส่วนที่ 3 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่พิจารณารับงานทำบัญชี กับทุนจดทะเบียน (ขนาด) และระยะเวลาการดำเนินงานของสำนักงานทำบัญชี

จากการทบทวนวรรณกรรมในอดีตพบว่า สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่และมีระยะเวลาในการดำเนินงานมานานมักจะมีค่าธรรมเนียมระวางในการตัดสินใจรับงาน มากกว่าสำนักงานที่มีขนาดเล็กกว่าและมีระยะเวลาการดำเนินงานน้อยกว่า (Francis & Krishnan, 1999; Lee, et al., 2006) เนื่องจากสำนักงานเหล่านี้จะคำนึงถึงชื่อเสียงและความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการให้บริการมากกว่า (DeAngelo, 1981; Clarkson, et al., 2003) ดังนั้น การศึกษานี้จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับงานกับลักษณะทั้ง 2 ด้านนี้ของสำนักงานทำบัญชี ดังนี้

ตารางที่ 8

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยที่พิจารณาในงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามทุนจดทะเบียน

	ทุนจดทะเบียนของสำนักงานทำบัญชี						F-test	Sig.
	ปัจจัยที่พิจารณาการทำงานทำบัญชี				มากกว่า 5 ล้านบาท			
	ไม่เกิน 1 ล้านบาท	1-2 ล้าน บาท	3-5 ล้าน บาท	บาท	บาท	5 ล้านบาท		
	61	52	18	18				
1.ปัจจัยด้านลักษณะลูกค้า กฎหมายที่เกี่ยวข้องและ ความคุ้นเคย	3.53	3.94	4.39	4.26		15.201	.000*	
2.ปัจจัยด้านงบการเงินและความสามารถในการชำระค่าบริการ	3.84	4.01	4.58	4.53		10.590	.000*	
3.ปัจจัยด้านค่าบริการ ทักษะการบริหาร ความเรียบร้อยของ เอกสาร และการควบคุมภายใน	3.69	3.84	4.31	4.47		15.193	.000*	
4.ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีของสำนักงาน	3.93	4.01	4.69	4.61		12.275	.000*	
5.ปัจจัยด้านประสบการณ์และจำนวนพนักงาน	3.89	4.04	4.72	4.50		10.930	.000*	
6.ปัจจัยด้านขอบเขตงาน	3.86	4.06	4.37	4.59		7.279	.000*	
รวม	3.79	3.98	4.51	4.49		17.283	.000*	

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยในการพิจารณารับงานทำบัญชีของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ทั้ง 6 ปัจจัย มีผลต่อการตัดสินใจรับงานทำบัญชีโดยรวมความแตกต่างตามช่วงทุนจดทะเบียนของสำนักงานทำบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 6 ปัจจัย

เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทั้ง 6 จำแนกตามทุนจดทะเบียนของสำนักงานทำบัญชีเป็นรายคู่ (t-test) พบว่า ทั้ง 6 ปัจจัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของช่วงทุนจดทะเบียนของสำนักงานทำบัญชีระหว่าง ทุนจดทะเบียนไม่เกิน 1 ล้านบาท กับ มากกว่า 5 ล้านบาท

ตารางที่ 9

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยที่พิจารณารับงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาดำเนินงานของสำนักงาน

ปัจจัยที่พิจารณารับงานทำบัญชี	ระยะเวลาดำเนินงานของสำนักงาน				F-test	Sig.
	ไม่เกิน 5 ปี	มากกว่า 20 ปี				
		6 - 10 ปี	11 - 20 ปี	22		
1. ปัจจัยด้านลักษณะลูกค้า กฎหมายที่เกี่ยวข้องและ ความคุ้นเคย	3.65	3.77	3.98	4.29	5.752	.001*
2.ปัจจัยด้านการเงินและความสามารถในการชำระค่าบริการ	3.89	3.91	4.30	4.39	5.392	.002*
3. ปัจจัยด้านค่าบริการ ทัศนคติผู้บริหาร ความเรียบร้อย ของเอกสารและการควบคุมภายใน	3.78	3.75	4.10	4.19	5.295	.002*

ตารางที่ 9

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยที่พิจารณาการทำงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาดำเนินงานของสำนักงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่พิจารณาการทำงานทำบัญชี	ระยะเวลาดำเนินงานของสำนักงาน				F-test	Sig.
	ไม่เกิน 5 ปี	มากกว่า 20 ปี				
		6 - 10 ปี	11 - 20 ปี	22 ปี		
4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีของสำนักงาน	4.01	3.89	4.34	4.57	8.342	.000*
5. ปัจจัยด้านประสบการณ์และจำนวนพนักงาน	3.86	3.92	4.41	4.52	9.304	.000*
6. ปัจจัยด้านขอบเขตงาน	3.97	3.81	4.37	4.42	7.906	.000*
รวม	3.86	3.84	4.25	4.40	10.036	.000*

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยในการพิจารณาการทำงานทำบัญชีมีผลต่อการตัดสินใจรับงานทำบัญชีโดยรวมแตกต่างกันตามระยะเวลาดำเนินงานของสำนักงานทำบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 6 ปัจจัย เมื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทั้ง 6 ตามระยะเวลาดำเนินงานเป็นรายคู่ (t-test) พบว่า ทั้ง 6 ปัจจัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของระยะเวลาดำเนินงานของสำนักงานทำบัญชีระหว่างช่วงระยะเวลา 6-10 ปี กับ มากกว่า 20 ปี

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของสำนักงานทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ในการรับงานทำบัญชี พบว่า ปัจจัยในการพิจารณารับงานทำบัญชีทั้ง 6 ปัจจัย มีผลต่อการตัดสินใจรับงานทำบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านลักษณะลูกค้า กฎหมายที่เกี่ยวข้องและความคุ้นเคย กับปัจจัยด้านค่าบริการ ทัศนคติผู้บริหาร ความเรียบร้อยของเอกสาร และการควบคุมภายใน มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Umchoowattana (2011) Tangruenrat (2008) และ Sarasri (2008) ในขณะที่ปัจจัยด้านงบการเงินและความสามารถในการชำระค่าบริการสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Umchoowattana (2011) ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพและจำนวนพนักงาน และปัจจัยด้านขอบเขตงาน ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Umchoowattana (2011) และ Sarasri (2008)

ผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีของสำนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับงานเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Pongtanee (2552) และจากผลการศึกษาที่พบว่าสำนักงานที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า (ขนาดใหญ่กว่า) และประกอบกิจการมานานกว่า ให้ความสำคัญกับ 6 ปัจจัยนี้ในการตัดสินใจรับงานมากกว่าสำนักงานทำบัญชีที่มีทุนจดทะเบียนและระยะเวลาดำเนินธุรกิจน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Francis & Krishnan, 1999; Lee, et al., 2006 ที่พบว่าสำนักงานบัญชีที่มีทุนจดทะเบียนและระยะเวลาดำเนินงานมากกว่า จะมีความระมัดระวังในการตัดสินใจรับงานมากกว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสำนักงานเหล่านี้จะคำนึงถึงชื่อเสียงและความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการให้บริการมากกว่า (DeAngelo, 1981; Clarkson, et al., 2003)

ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

การศึกษาพบว่า ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจรับงานทำบัญชี ให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้ง 6 ในการพิจารณารับงานเรียงตามลำดับ ดังนี้

(1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีของสำนักงาน ซึ่งเรื่องความรับผิดชอบของผู้ทำบัญชีของสำนักงาน มีผลต่อการตัดสินใจเป็นลำดับแรก (2) ปัจจัยด้านประสบการณ์และจำนวนพนักงาน ซึ่งเรื่องประสบการณ์ด้านการจัดทำบัญชีของพนักงานในสำนักงานบัญชี มีผลต่อการตัดสินใจเป็นลำดับแรก (3) ปัจจัยด้านขอบเขตงาน ซึ่งเรื่องความชัดเจน ของรายละเอียดและขอบเขตของงานที่ได้รับ มีผลต่อการตัดสินใจเป็นลำดับแรก (4) ปัจจัยด้านงบการเงินและความสามารถในการชำระค่าบริการ ซึ่งเรื่องความสามารถในการชำระค่าบริการทำบัญชีของกิจการลูกค้า มีผลต่อการตัดสินใจเป็นลำดับแรก (5) ปัจจัยด้านค่าบริการทัศนคติผู้บริหาร ความเรียบร้อยของเอกสาร และการควบคุมภายใน ซึ่งเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตของผู้บริหารกิจการลูกค้า และความเรียบร้อย ครบถ้วนและน่าเชื่อถือของเอกสารกิจการลูกค้า มีผลต่อการตัดสินใจเป็นลำดับแรก และ (6) ปัจจัยด้านลักษณะลูกค้า กฎหมายที่เกี่ยวข้องและความคุ้นเคย ซึ่งเรื่องความซับซ้อนของกิจการลูกค้า มีผลต่อการตัดสินใจเป็นอันดับแรก

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยพิจารณารับงานทำบัญชีทั้ง 6 ปัจจัยกับทุนจดทะเบียนและระยะเวลาในการดำเนินงานของสำนักงาน แสดงให้เห็นว่าสำนักงานที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า (ขนาดใหญ่กว่า) และประกอบกิจการมานานกว่าให้ความสำคัญกับ 6 ปัจจัยนี้มากกว่าสำนักงานทำบัญชีที่มีทุนจดทะเบียนและระยะเวลาดำเนินธุรกิจน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น สำนักงานบัญชีในปัจจุบันและผู้ที่สนใจเปิดสำนักงานทำบัญชีที่ต้องการให้กิจการของตนเติบโตอย่างยั่งยืนและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานของตนให้มีความรับผิดชอบต่องานทำบัญชีที่ลูกค้ามอบหมายว่าจ้างให้ทำ และควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในด้านของการจัดทำบัญชีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2547

นอกจากนี้ สำนักงานควรกำหนดขอบเขตและรายละเอียดการรับงานทำบัญชีให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อบริการอื่นที่นอกเหนือจากการรับงานทำบัญชีที่อาจมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้น และทำให้ไม่ได้รับค่าบริการ อีกทั้งควรกำหนด

อัตราค่าบริการรับทำบัญชีให้ชัดเจน ควบคู่กับการพิจารณาความสามารถในการชำระค่าทำบัญชีของลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าชำระค่าบริการตามที่ได้ตกลงกันไว้ และสำนักงานได้รับเงินค่าบริการอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรพิจารณาถึงความซื่อสัตย์สุจริตของผู้บริหารกิจการลูกค้า ความเรียบร้อยและความน่าเชื่อถือของเอกสาร ก่อนการตัดสินใจรับงานทำบัญชี พร้อมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับรายละเอียดของเอกสารทางบัญชีให้กับลูกค้าอย่างถูกต้อง เพื่อให้การจัดทำบัญชีให้กับลูกค้ามีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น และยังเป็นการช่วยลดระยะเวลาการทำงานของสำนักงานในครั้งต่อไป นอกจากนี้สำนักงานควรพิจารณาถึงรายละเอียดความซับซ้อนของกิจการลูกค้า เพื่อประเมินถึงความสามารถและความพร้อมของสำนักงานในการให้บริการ ซึ่งจะทำให้การรับงานทำบัญชีเป็นไปอย่างน่าเชื่อถือและมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการดังกล่าวข้างต้น ยังช่วยลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างสำนักงานและลูกค้า อีกทั้งช่วยป้องกันการสูญเสียรายได้จากงานบริการอื่นของสำนักงาน ช่วยทำให้การรับงานเป็นไปอย่างน่าเชื่อถือ ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและกลับมาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ กิจการต่าง ๆ สามารถนำปัจจัยเหล่านี้มาพิจารณาประกอบการเลือกสำนักงานบัญชีในการจัดทำบัญชีให้กิจการของตนได้ด้วย เนื่องจากจะเห็นได้ว่าภายใต้ภาวะการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ทำให้สำนักงานบัญชีต้องคัดเลือกกิจการที่จะมาเป็นลูกค้าของสำนักงานตนเองมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น กิจการเหล่านี้จึงควรนำเสนอถึงความสามารถในการชำระค่าบริการ คุณสมบัติของผู้บริหารโดยเฉพาะในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตของผู้บริหาร รวมทั้งความเรียบร้อยและความน่าเชื่อถือของเอกสาร เพื่อให้ได้รับการตอบรับบริการให้บริการจากสำนักงานบัญชีที่ตนเลือกหรือต้องการใช้บริการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับงานทำบัญชีใน 6 ปัจจัย ซึ่งอาจจะยังมีปัจจัยอื่นที่ทั้ง 6 ปัจจัยนี้ยังไม่ได้ครอบคลุมถึง ดังนั้น

การศึกษาในอนาคตจึงควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจรับงานทำบัญชี หรือปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานบัญชี เพื่อเป็นแนวทางให้สำนักงานบัญชีสามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- Accounting Act, B.E. 2543. (2000). *Royal Thai Government Gazette*, 117(41a), 1-11.
- Carraher, S., & Auken, H.V. (2013). The use of financial statement for decision making by small firms. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 26(3), 323 – 334.
- Clarkson, P. M., Ferguson, C. and Hall., J. (2003). Auditor conservatism and voluntary disclosure: Evidence from the Year 2000 system issue. *Accounting and Finance*, 43 (2003), 21-40.
- Collier, P. M. (2015). *Accounting for Managers: Interpreting Accounting Information for Decision Making*. Cornwall: TJ International.
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3(3), 183-199.
- Department of Business Development. (2018). “Northern Business Information”. Retrieved April 30, 2018, from http://www.dbd.go.th/download/document_file/statistic/2561/H26/H26_201806.pdf
- Department of Business Development, Chiang Mai. (2015). “List of Accounting Services Offices in Chiang Mai”. Retrieved November 15, 2016, from <http://www.dbd.go.th/>

- Department of Business Development, The Business Supervision Bureau. (2012). “Rules and Conditions for quality assurance of accounting offices, 2012”. Retrieved April 15, 2018, from <http://www.dbd.go.th/>
- _____. (2015). “Rules and Conditions for quality assurance of accounting offices, 2015”. Retrieved April 15, 2018, from <http://www.dbd.go.th/>
- Federation of Accounting Professions. (2000). “Accounting Act BE 2543”. Retrieved March 21, 2018, from <http://www.fap.or.th/Article/Detail/77007>
- _____. (2004). “Accounting Profession Act BE 2547”. Retrieved March 21, 2018, from <http://www.fap.or.th/Article/Detail/66888>
- _____. (2010). ““Regulations of the Federation of Accounting Professions No. 19, regarding ethics of accounting professionals 2010”. Retrieved July 15, 2018, from http://www.dbd.go.th./ewt_new.php?nid=1102&filename=aw
- Francis, J. & Krishnan, J. (1999). Accounting accruals and auditor reporting conservatism. *Contemporary Accounting Research*, 16(1), 135-65.
- Jongkaew, J. (2008). Factors Affecting Work Quality of Authorized Tax Auditors: Case Study in Bangkok. *Rom Phruek Journal*, 26(2), 150-184.
- Kongpradit, P. (2008). *Factors affecting the decision to use the accounting office services continuously in business in Bangkok*. (Master’s thesis). Faculty of Commerce and Accountancy, Thammasat University.

- Lee, P. J., Taylor, S. J. and Taylor, S. L. (2006). Auditor conservatism and audit quality: Evidence from IPO earnings forecasts. *International Journal of Auditing*, 10, 182-199.
- Mills, A. D. (2017). *Company Accounting: Prepare financial reports for Corporate Entities (3rd Edition)*. Victoria: Cengage AU.
- Pongtane, P. (2009). *Factors that Affect the Service Quality of Accounting Firms in Thailand*. Bangkok: Dhurakit Pundit Research Service Center.
- Sarasri, S. (2008). *Factors affecting the consideration of not accepting audits of tax auditors*. Bangkok: Thammasat University.
- Silpcharu, T. (2008). *Research and statistical analysis with SPSS (9th edition)*. Bangkok: V.inter print.
- Srisa-ard, B. (2011). *Basic Research Principles (9th edition)*. Bangkok: Suweeriyasan.
- Tangruenrat, C. (2008). Risks in auditing. *Journal of Accounting Profession, Thammasat University*, 4(9), 89 – 96.
- Umchoowattana, C. (2011). *Factors used to consider bookkeeping jobs of the accounting office in Bangkok*. Bangkok: Thammasat University.

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงด้านบุคคล ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบกับความเสียหายการรายงานทางการเงิน: กรณีศึกษาจากผู้ตรวจสอบภาครัฐ

ปิยาภัสร์กิตต์ เจียรสุคนธ์¹
สุรีย์ โฆษกรณัญ²

(Received: April 1, 2019; Revised: June 10, 2019; Accepted: June 14, 2019)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเสี่ยง และ (2) อิทธิพลของปัจจัยความเสี่ยงที่มีต่อความเสียหายการรายงานทางการเงิน เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตรวจเงินแผ่นดินภาค 1-15 จำนวน 8 ราย และผู้ตรวจสอบภาครัฐ จำนวน 461 ราย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความเสี่ยงด้านส่วนบุคคล ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเสียหายการรายงานทางการเงิน (2) ความเสี่ยงด้านส่วนบุคคล ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความเสียหายการรายงานทางการเงินให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .144 .455 และ .661 ตามลำดับ

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวทางในการต่อต้านการทุจริตทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงผลักดันให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดีที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความโปร่งใส และความเชื่อถือได้ของการรายงานทางการเงิน

คำสำคัญ: ความเสี่ยง การทุจริต ผู้ตรวจสอบภาครัฐ

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: Rsu_18@hotmail.com

² อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบัญชี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม Email: dr.sureebos@gmail.com

RESEARCH ARTICLE

Relationships among Individual Risk, Compliance Risk and Financial Report Risk: A Case Study From Government Auditors

Piyaphisak Jearasukon¹

Suree Bosakoranut²

Abstract

This research aimed to analyze (1) the relationship of risk factors and (2) the influence of risk factors on financial report risk. The data collection was carried out from 8 regional audit office no 1-15 and 461 internal and external government auditors. The instruments used were interview form and questionnaire. The data analysis was done by descriptive and inferential statistics.

This research found that: (1) the individual risk factor and the compliance risk factor had positive relationship with financial report risk; (2) the individual risk and compliance risk factors had positive influence on financial report risk. The path coefficient values were .144, .455 and .661 respectively.

Findings of this research can help establish and create guidelines for fraud preventing in both public and private organizations. In addition, it can be used for encouraging executives

¹ Ph.D., Student (Accountancy), School of Accounting, Sripatum University,
E-mail: Rsu_18@hotmail.com

² Lecturer, Ph.D., Department of Accounting, School of Accounting, Sripatum University,
E-mail: dr.sureebos@gmail.com

to realize the importance of internal control system which helps reflect the transparency and reliability of financial reporting.

Keywords: Risk, Fraud, Government Auditor

บทนำ

การทุจริต (Fraud) มีสาเหตุมาจากพฤติกรรมส่วนบุคคลในการกระทำที่ผิดไปจากบรรทัดฐานที่สังคมกำหนด โดยการแสดงออกในลักษณะการละเว้น การละเลย การหลีกเลี่ยง หรือปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมาย เพื่อผลประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง หากพิจารณานิยามของคำว่า “การทุจริต” นักวิชาการให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป Michael (1995) กล่าวโดยทั่วไปว่า “การทุจริต” (Fraud) เป็นพฤติกรรม (Behavior) ในการแสดงออกถึงผลประโยชน์ส่วนตัว เช่นเดียวกันกับ Doody (2009) เห็นว่า การทุจริต เป็นกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การโจรกรรมทุจริต สมรู้ร่วมคิดทุจริต ฟอกเงิน ดิดสินบน และการกรรโชกทรัพย์ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรม ในขณะที่ Goudie & Stasavage (1997) เห็นว่า การทุจริตเป็นการใช้หน่วยงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ เพื่อการแสวงหารายได้ หรือผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งความเห็นของ Goudie & Stasavage (1997) สอดคล้องกับ Sandholtz & Koetzle (2000) อธิบายว่า “การใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานหรือใช้ทรัพยากรของรัฐหรือสาธารณะประโยชน์ในทางที่ผิดเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวก็ถือว่าเป็นการทุจริต”

หากพิจารณาจากนิยามของการทุจริตข้างต้น จะแสดงให้เห็นได้ว่าการทุจริต ส่วนใหญ่มีสาเหตุหรือความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมของบุคคล (Individual Risk) จาก “คนดี” กลายเป็น “คนไม่ดี” (Cressey, 1953; Moore, 2008) ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานอาจจะเป็นพนักงาน ผู้บริหาร หรือบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันกระทำการเพื่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ตนเอง หรือแก่พรรคพวกโดยมิชอบหรือโดยผิดกฎหมาย ซึ่งผลประโยชน์ในที่นี้อาจไม่ปรากฏในรูปของตัวเลขเสมอไป แต่ผลประโยชน์อาจปรากฏในรูปแบบอื่น ๆ เช่น อำนาจ ตำแหน่ง บทบาท หรือดุลพินิจต่อการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านการเงินและบัญชี หรืองบประมาณขององค์กร (Isaksen, 2005) โดยที่ Shleifer & Vishny (1994) Heidenheimer et al. (1989) Nye (1967) และ Leff (1964) ต่างมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าปัจจัยที่สำคัญที่นำไปสู่การทุจริต คือ “พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกบิดเบือนไปจากมาตรฐานที่องค์กรหรือสังคมกำหนด” เช่นเดียวกับผลการศึกษางานวิจัยของ

Naruedomkul & Rodwanna (2011) พบว่า “สาเหตุของการทุจริตประเด็นหนึ่งมาจากพฤติกรรมของพนักงานล้วนมีที่มาจากความต้องการของคนทั้งสิ้น ตราบใดที่คนยังยึดติดและใฝ่หาวัตถุนิยมความต้องการของตนเอง” การแสดงออกพฤติกรรมของบุคคล (Individual Risk) มักจะเชื่อมโยงกับอำนาจ ตำแหน่งการปฏิบัติตามกฎหมาย ในการตัดสินใจหรือเอื้อผลประโยชน์ต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การทุจริตมิใช่ข้อผิดพลาดแต่อย่างใด แต่การทุจริต คือ เจตนาหรือการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ จงใจหลอกลวงเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้งการตั้งใจหรือเจตนาที่จะบิดเบือนการเสนอความจริง เช่น การแต่งเติมหรือแก้ไขข้อมูลทางการเงินและบัญชีหรือเอกสารต่าง ๆ อย่างไม่ถูกต้อง การบิดเบือนผลของรายการทุจริตในข้อมูลทางบัญชีหรือการรายงานทางการเงินที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง ซึ่งพฤติกรรมหรือการกระทำเหล่านี้มิใช่ข้อผิดพลาดหรือความบกพร่องของการปฏิบัติงาน แต่เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต และมีผลกระทบต่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทางการเงินบัญชีด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ (Financial Report Risk) (Lasritad et al., 2015)

เนื่องจากความโปร่งใส (Transparency) เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการรายงานทางการเงินเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือต่อคุณภาพของงบการเงิน (Clinton et al., 2014; Daniela & Attila, 2013; Habib & Hossain, 2013; Rittenberg, 2013; Wright, 2013) ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบควรเป็นผู้ที่มีความรู้และใช้วิจารณญาณในการสังเกตและสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพที่จะสามารถบ่งชี้ถึงปัจจัยเสี่ยงหรือร่องรอยการทุจริตหรืออาจกล่าวได้ว่าทำหน้าที่เปรียบเสมือนกับ “นักบัญชีสืบสวน” (Forensic Accountant) ในการแกะร่องรอยของผู้กระทำผิดเพื่อให้ได้มาซึ่งหลักฐานในการพิจารณาคดีในชั้นศาล แต่ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบอาจไม่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญเทียบเท่ากับผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการสืบหาหรือสอบสวนการทุจริตโดยตรง เพียงแค่สามารถรับรู้ วิเคราะห์ถึงความเสี่ยงที่รวดเร็วและแม่นยำถึงสัญญาณเตือนหรือข้อบ่งชี้ถึงเหตุการณ์ที่อาจนำไปสู่การทุจริตภายในองค์กร

สิ่งเหล่านี้จึงถือเป็นความท้าทายอย่างหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภาครัฐจะต้องรับรู้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อประกอบการพิจารณาของการตรวจสอบ ดังนั้น การรับรู้และเข้าใจถึงต้นเหตุความเสี่ยงของการทุจริตจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบสามารถควบคุมและลดปัจจัยความเสี่ยงการทุจริตได้อย่างทันเหตุการณ์ก่อนที่จะนำมาสู่มูลค่าความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงด้านส่วนบุคคล ความเสี่ยงด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบกับความเสี่ยงการรายงานทางการเงิน เพื่อวิเคราะห์ทางสถิติว่าปัจจัยความเสี่ยงในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันหรือไม่ และเป็นไปในทิศทางอย่างไร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากทัศนคติในมุมมองของผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภาครัฐทั้งจากภายในและภายนอก เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีบทบาทโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความเชื่อมั่นและการตรวจสอบเชิงการทุจริต ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษางานวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์รภาครัฐและเอกชน ในการนำผลวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดกฎระเบียบให้ครอบคลุมต่อความเสี่ยง หรือนโยบายของการวางแผนการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเสี่ยงด้านส่วนบุคคล ความเสี่ยงด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ และความเสี่ยงการรายงานทางการเงิน
2. วิเคราะห์อิทธิพลของความเสี่ยงด้านบุคคล ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่มีต่อความเสี่ยงการรายงานทางการเงิน

ขอบเขตการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ผู้วิจัยเริ่มศึกษาจากการวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต รวมถึงแนวความคิดจากการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบภาครัฐ และกรณีผลการตรวจสอบที่สำคัญของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) และหน่วยงานตรวจสอบภายใน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

2. **ขอบเขตด้านพื้นที่** หน่วยวิเคราะห์ คือ สำนักงานตรวจสอบพิเศษภาค 1-15

3. **ขอบเขตด้านประชากร** คือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้วิจัยพิจารณาเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) แบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยการสมัครใจ (Voluntary) (Glaser & Strauss, 1967) ผู้วิจัยพิจารณาเลือกผู้ตรวจเงินแผ่นดินภาค 1-15 จำนวน 8 ราย

ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. **ขอบเขตด้านพื้นที่** คือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 77 แห่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 76 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 178 แห่ง และเทศบาลนคร จำนวน 30 แห่ง รวมพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 361 แห่ง

2. **ขอบเขตด้านประชากร** (Population) คือ (1) ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 1,676 ราย (2) หัวหน้าตรวจสอบภายใน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 76 ราย (3) หัวหน้าตรวจสอบภายใน สังกัดเทศบาลเมือง จำนวน 178 ราย และ (4) หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดเทศบาลนคร จำนวน 30 ราย รวมทั้งสิ้น 1,960 ราย (Department of Local Administration (DLA), 2018; Office of the State Audit Thailand (OAG), 2018)

การทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการทุจริต

นิยามของการทุจริต (Fraud Definition)

การทุจริต (Fraud) เป็นสิ่งที่ทุกคนในสังคมไทยมีความคุ้นเคย โดยบางคนบางกลุ่มมีมุมมองว่าเป็น “สิ่งที่ดี หากทำให้สังคมหรือประเทศชาติเจริญรุ่งเรือง” หรือบางคนบางกลุ่ม มีแนวคิดว่าเป็น “สิ่งที่ไม่ดี ทำให้สังคมหรือประเทศชาติเลวลงหรือล่มจม” มุมมองที่แตกต่างกันนี้ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการทุจริตและคอร์รัปชัน หรือการรู้ทันกลโกงในการทุจริตและคอร์รัปชันของคนไทยว่ามีมากน้อยแค่ไหนอย่างไร ในบทนี้จึงเป็นการอธิบายถึงความหมายและประเภทของการทุจริตและคอร์รัปชันในแง่มุมต่าง ๆ รวมไปถึงความพยายามในการชี้วัดให้เห็นถึงรูปธรรมของการทุจริตและคอร์รัปชัน ก่อนที่จะนำไปสู่รูปธรรมของกลโกงในการทุจริตที่เกิดขึ้นในประเทศไทย (Anantanasuwong, 2014; Williams, 2000; Bowles, 1999; Heidenheimer et al. 1989)

2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมส่วนบุคคลกับการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ (Individual Behavior and Compliance)

ACFE (2012) Albrecht et al. (2009) และ Singleton et al. (2006) กล่าวว่า การทุจริต (Fraud) คือ พฤติกรรมของมนุษย์ในทางที่ชั่วช้าและฉ้อโกง ผิดศีลธรรม ผิดกฎหมายหรือมีเจตนาหลีกเลี่ยงกฎหมาย รวมทั้งการกระทำที่ขัดต่อตำแหน่งหน้าที่และสิทธิของผู้อื่น ดังนั้น จากนิยามของคำว่า “การทุจริต” (Fraud) สามารถสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมที่นำมาสู่ปัจจัยความเสี่ยงที่มีต่อการทุจริต ซึ่ง Michael (1995) นักวิชาการทางด้านรัฐศาสตร์ชาวอเมริกัน ได้นิยามความหมายของการทุจริตในเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) เป็นการกระทำที่เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานความประพฤติที่สังคมกำหนดขึ้น ประกอบด้วย กฎกติกา มารยาททางสังคมที่คนในสังคมร่วมกันกำหนดขึ้นที่ต้องปฏิบัติตาม เพื่อทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เป็นระเบียบเรียบร้อยในการบริหารกิจการบ้านเมืองและระบบการควบคุม

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการหลายท่าน เช่น Rose-Ackermann (1999) Khan (1996) Shleifer & Vishny (1994) Heidenheimer et al. (1989) Shaid (1989) Werner (1983) Huntington (1970) Nye (1967) Bayley (1966) และ McMullen (1961) ต่างมีความคิดที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การทุจริต (Fraud) เป็นพฤติกรรมการใช้อำนาจ ตำแหน่งในทางบริหารไปในทางที่ผิดศีลธรรม กฎหมาย เพื่อการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบแก่ตนเองและบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือเป็นการเอื้อประโยชน์กฎหมายไปในทางให้เกิดช่องว่างการทุจริต Michael (1995) กล่าวว่า “อิทธิพลที่มีต่อการทุจริต ได้แก่ (1) ค่านิยมของสังคมหรือองค์กรจะทำให้การทุจริตสามารถแพร่กระจายไปทั่วทั้งสังคมได้ (Pervasive Corruption) (2) การร่วมมือระหว่างบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในลักษณะนี้ เป็นการร่วมมือกันปกปิด เพิ่มเติมขั้นตอนการดำเนินงาน ป้องกันการวิพากษ์วิจารณ์ และกีดกันมิให้บุคคลอื่นเข้าร่วมหรือรับรู้การดำเนินงาน (Organized Corruption) และ (3) การผูกขาดในสินค้าและบริการจะช่วยให้การแสวงหาผลประโยชน์สูงสุดจากการทุจริตเกิดขึ้นเป็นระยะเวลายาวนานและรุนแรงที่สุด หากอำนาจทางการเมืองการปกครองถูกผูกขาดไว้กับบุคคลเพียงคนเดียวหรือภายใต้คณาบุคคล (Monopoly Corruption)”

โดยสรุปได้ว่า การทุจริต (Fraud) หมายถึง การแสวงหาประโยชน์ที่ควรมิได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น การกระทำที่เป็นการผิดทางด้านหน้าที่ จริยธรรม ศีลธรรม การลอกหลวงผู้อื่นให้หลงเชื่อเพื่อผลประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินทางด้านวัตถุหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น และผลงานวิจัยของ Naruedomkul & Rodwanna (2011) พบว่า “สาเหตุของการทุจริตประเด็นหนึ่งมาจากพฤติกรรมของพนักงานลับมีที่มาจากความต้องการของคนทั้งสี่ ตราบใดที่คนยังยึดติดและเฝ้าวัดฐานะตนเองความต้องการของตนเอง” และงานวิจัยของ Tavits (2005) พบว่า สาเหตุที่ทำให้บุคคลตัดสินใจกระทำการทุจริต มีปัจจัยสำคัญจากนิยามการทุจริตของแต่ละบุคคลตามความเชื่อ และการเลียนแบบสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moore (2008) ศึกษาสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง

ของพฤติกรรม พบว่า “การใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานหรือใช้ทรัพยากรของรัฐหรือสาธารณประโยชน์ในทางที่ผิดเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว” เพราะฉะนั้นพฤติกรรมดังกล่าวจึงเปลี่ยนแปลงมนุษย์จากการเป็น “คนดี” กลายเป็น “คนไม่ดี” ในที่สุด เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ Maesschalck (2004) และ Victor & Cullen (1988) พบว่า พฤติกรรมการทุจริตที่นิยมใช้กันมาจากการเห็นแก่ตัวของผู้กระทำการทุจริตเอง (Selfishness) การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการทำทุจริต การสมรู้ร่วมคิดเป็นทีม (Team conspiracy) การสมรู้ร่วมคิดทั่วทั้งองค์กร (Organizational Conspiracy) และการสมรู้ร่วมคิดในการแก้ไขกฎหมายและระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ (Edited legal and Principle Conspiracy) พฤติกรรมดังกล่าวนำไปสู่รูปแบบของการทุจริตต่าง ๆ เช่น การวิ่งเต้น (Lobbying) การรับและให้สินบน (Graft and Gift - Giving)

จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมมีความเชื่อมโยงกับรูปแบบของการทุจริต อาจส่งผลกระทบต่อความไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการควบคุมและตรวจสอบภายในมีผลต่อการลดความเชื่อมั่นของการรายงานทางการเงิน เนื่องจากระบบการควบคุม การตรวจสอบ การป้องกัน และขัดขวางความเสี่ยงที่อาจนำมาสู่การทุจริตของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลล้มเหลวในที่สุด (Mihaela & Lulian, 2012; Akintoye, Akingunola & Oseni, 2011; Bartlett, Tonkin & Williams, 2004)

3. แนวคิดเกี่ยวกับการรายงานทางการเงิน

ความโปร่งใส (Transparency) เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดี อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการรายงานทางการเงิน ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดีเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือต่อคุณภาพของงบการเงิน (Clinton et al., 2014; Daniela & Attila, 2013; Habib & Hossain, 2013; Rittenberg, 2013; Wright, 2013) ปัญหาการทุจริตเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและเสียหายต่อระบบความน่าเชื่อถือของการรายงานและการเปิดเผยทางการเงิน โดยการปลุกปั่นของนักการเมืองและพรรคการเมืองทุกพรรคที่ทุจริตร่วมกับเจ้าหน้าที่รัฐและนักธุรกิจการเมืองในการปกปิด ซ่อนเร้น หรือ

รายงานข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริง (Srivithaya, 2015) ผลกระทบดังกล่าวมีผลต่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทางการเงินบัญชีด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้และคุณภาพรายงานทางการเงินโดยรวม (Lasritad et al., 2015) จะเห็นได้ว่าประเด็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดการบิดเบือนของการรายงานทางการเงินสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือ พฤติกรรมบุคคล และการใช้อำนาจหน้าที่ตำแหน่งไปในทางที่ผิดเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน

สำหรับประเทศไทย มีผลรายงานการตรวจสอบจากหน่วยงานต่อต้านการทุจริตอย่างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) พบว่า ปีงบประมาณ 2555 2558 2559 และ 2560 มีการเปิดเผยรายงานทางการเงินที่แสดงถึงมูลค่าความเสียหายเป็นจำนวนเงินของส่วนราชการส่วนท้องถิ่นสูงกว่าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคคิดเป็นจำนวนเงินโดยประมาณ 848.23 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 125.00 ของมูลค่าความเสียหายราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แม้จะเป็นการคิดมูลค่าความเสียหายเพียงแคในปี 2555 2558 และ 2560 เนื่องจากในปี 2559 ไม่ปรากฏการจำแนกเฉพาะหน่วยงาน แต่มูลค่าความเสียหายของส่วนราชการส่วนท้องถิ่นก็ยังคงมีอัตราสูงกว่าส่วนราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

มูลค่าความเสียหายของการทุจริต (อาชญากรรม) จากผลการตรวจสอบ

หน่วย : ล้านบาท

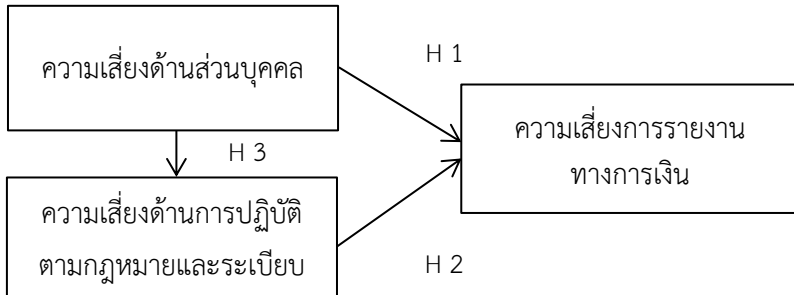
ประเภท หน่วยรับตรวจ	การจัดซื้อจัดจ้าง							
	ปี 2555		ปี 2558		ปี 2559		ปี 2560	
	จำนวน หน่วย	มูลค่า	จำนวน หน่วย	มูลค่า	จำนวน หน่วย	มูลค่า	จำนวน หน่วย	มูลค่า
ราชการส่วนท้องถิ่น	753	30.06	1,518	243.78	ไม่ปรากฏข้อมูล การจำแนกแสดง เฉพาะผลรวม		132	574.39
ราชการส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค	1,161	125.37	1,085	175.18			250	374.63
รวม	1,914	155.43	2,603	418.96	964	725.73	382	949.02

ที่มา: Office of the State Audit Thailand (OAG), 2012, 2015, 2016, 2017

จากมูลค่าความเสียหายข้างต้นจึงนำมาสู่คำถามที่ว่าปัจจัยใดหรือมูลเหตุใดที่เป็นสาเหตุสำคัญของการเกิดมูลค่าความเสียหาย แม้ว่าหน่วยงานภาครัฐจะพยายามร่วมมือและหาวิธีการแก้ไขจากอดีตมาสู่ปัจจุบัน แต่กลับดูเหมือนการทุจริตยังคงปรากฏในสังคมอย่างต่อเนื่องขึ้นเรื่อย ๆ หรือการทุจริตที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีความซับซ้อนยากต่อการตรวจสอบและค้นหา ซึ่งหากมองย้อนไปเมื่ออดีตหากกล่าวถึงการทุจริตทุกคนส่วนใหญ่มักมีความเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าเกิดจากระบบการควบคุมภายในอ่อนแอ จึงเป็นช่องว่างของโอกาสให้เกิดการทุจริต แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีงานวิจัยในอดีตที่ให้ข้อเสนอ นอกเหนือจากข้างต้น เช่น Naruedomkul & Rodwanna (2011) Margit (2005) Khan (1996) Shleifer & Vishny (1994) Heidenheimer et al. (1989) Shaid (1989) Werner (1983) Huntington (1970) Nye (1967) และ McMullen (1961) ศึกษาถึงสาเหตุของการทุจริต พบว่า “สาเหตุที่ทำให้บุคคลตัดสินใจกระทำการทุจริตเกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่แสดงพฤติกรรมเชิงลบในการใช้ประโยชน์จากหน้าที่ปฏิบัติงานแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง โดยมองหน่วยงานเป็นสถานที่ประกอบธุรกิจ ซึ่งพฤติกรรมข้างต้นยังถูกอธิบายโดยทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้น (Need Theories) ของ Maslow H Abraham (1970) ได้อธิบายถึงมนุษย์ทุกคนต่างก็พยายามดิ้นรนต่อสู้เพื่อสู่จุดหมายของตนเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จึงนำมาสู่การกำหนดกรอบแนวคิดและสมมติฐานของการวิจัย ปรากฏตามรูปภาพกรอบแนวคิด (ภาพที่ 1)

กรอบแนวคิดและสมมติฐานของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดและสมมติฐานของการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

- สมมติฐานงานวิจัยที่ 1 ความเสี่ยงด้านส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อความเสี่ยงการรายงานทางการเงิน
- สมมติฐานงานวิจัยที่ 2 ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อความเสี่ยงการรายงานทางการเงิน
- สมมติฐานงานวิจัยที่ 3 ความเสี่ยงด้านส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ผู้วิจัยเริ่มศึกษาจากการวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสัมภาษณ์ (Interviews) ในการวิจัย และทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ (Interviews) โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถามแต่ละข้อ (Rovinelli & Hambleton, 1977) หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาของข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แต่ถ้าได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญหรือตัดทิ้งโดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้เกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน	+1	หมายถึง ข้อคำถามเหมาะสม
ให้คะแนน	0	หมายถึง ข้อคำถามมีความไม่ชัดเจน/ไม่แน่ใจ
ให้คะแนน	-1	หมายถึง ข้อคำถามไม่เหมาะสมให้พิจารณาแก้ไข
	N	หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการประเมินพบว่า ข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์ จำนวน 25 ข้อ มีความเที่ยงตรงของเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้าน ซึ่งผลการวัดดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 มีค่ามากกว่า 0.5 สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ (Interviews) กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ลักษณะการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เนื้อหาของคำถามเป็นลักษณะของคำถามปลายเปิดจำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติของความเสี่ยง จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับรูปแบบ ประเภทของความเสี่ยงจากประสบการณ์การตรวจสอบ

ส่วนที่ 3 สัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริต จำนวน 8 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความหมายของการทุจริต สาเหตุ รูปแบบ และพฤติกรรมเสี่ยงที่มีต่อการทุจริต

ส่วนที่ 4 สัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานระบบการควบคุมภายใน จำนวน 6 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะจากผู้ให้สัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์ (Interview) กับผู้ตรวจเงินแผ่นดินภาค 1-15 จำนวน 8 ราย โดยการสมัครใจแบบตัวต่อตัวเพื่อเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ “ปัจจัยความเสี่ยงที่มีต่อการทุจริต” จากประสบการณ์ด้านการตรวจสอบก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ ทำการแนะนำตัวเพื่อสร้างบรรยากาศให้เป็นธรรมชาติ ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้วิจัยขออนุญาตในการจดบันทึกและบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 2 ชั่วโมง ซึ่งในการสัมภาษณ์ของการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์จนผู้วิจัยไม่พบข้อสงสัยหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้นจากผู้ให้สัมภาษณ์ ที่เรียกว่า “ข้อมูลอิ่มตัว” (Data Saturation) (Hesse-Biber, 2010) จึงหยุดการสัมภาษณ์

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในแต่ละครั้ง ผู้วิจัยจะนำมาถอดเทป และวิเคราะห์เนื้อหาเป็นรายวัน ภายหลังจากการสิ้นสุดการสัมภาษณ์เพื่อทำการตรวจสอบข้อมูลที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ครบถ้วน เพื่อนำไปศึกษาเพิ่มเติมในการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป สำหรับข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจะทบทวนการอ่านหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้ และพิจารณาประเด็นที่สำคัญในการเชื่อมโยงแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการอธิบายของปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นจริง และนำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์มาสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม “ปัจจัยความเสี่ยงที่มีต่อการทุจริต”

ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ภายหลังจากทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert (1932) และเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า ข้อคำถาม 54 ข้อคำถาม มี 35 ข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงของเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้าน ซึ่งผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 35 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้อำนวยการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด จำนวน 77 คน เมื่อครบกำหนดได้รับแบบสอบถามตอบกลับ จำนวน 62 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 62 ฉบับ สอดคล้องกับ Aaker, Kumar & Day (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้ ผู้วิจัยจึงหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค Item – Total Correlation พบว่า ข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.012 ถึง 0.753 และมีข้อคำถามไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 9 ข้อ ผู้วิจัยจึงทำการตัดข้อคำถาม คงเหลือข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 26 ข้อ ตามที่

Nunnally & Bernstein (1994) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อข้อคำถามควรเกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้ ซึ่งสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กับประชากร โดยใช้วิธีการเลือกประชากร (Population) แบบเจาะจง (Purposive Selection) คือ (1) ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ สังกัดสำนักงานการตรวจเงิน (2) หัวหน้าตรวจสอบภายใน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (3) หัวหน้าตรวจสอบภายใน สังกัดเทศบาลเมือง และ (4) หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน สังกัด เทศบาลนคร ประชากร (Population) จำนวน 1,960 ราย เมื่อครบกำหนดตามระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 461 ฉบับ ซึ่งมีอัตราผลการตอบกลับร้อยละ 23.52 สอดคล้องกับ Aaker, Kumar & Day (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การตัดสินใจตัดสินค่าเฉลี่ยจากมาตรฐานค่า 5 ระดับ ตามแนวทางของ Best & Kahn (1986)

3.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค Item-total Correlation และการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970)

3.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

3.4 การวิเคราะห์เส้นทาง (Part Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของตัวแปร

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ตัวแปร โดยความเสี่ยงการรายงานทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.86) ขณะที่ความเสี่ยงด้านส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.79) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของตัวแปร

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
ความเสี่ยงการรายงานทางการเงิน	3.75	0.86	สูง
ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ	3.67	0.85	สูง
ความเสี่ยงด้านส่วนบุคคล	3.49	0.79	สูง

2. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวัดความสัมพันธ์แบบสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความเสี่ยงการรายงานทางการเงินมีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงด้านส่วนบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.445 และความเสี่ยงการรายงานทางการเงิน มีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.550 อีกทั้ง ความเสี่ยงด้านส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.661 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกคู่ดังกล่าวมีค่าไม่เกิน 0.8 ซึ่งอาจไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร (Multicollinearity) (Black, 2006) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	ความเสี่ยง การรายงาน ทางการเงิน	ความเสี่ยง ด้านส่วน บุคคล	ความเสี่ยงด้าน การปฏิบัติตาม กฎหมายและ ระเบียบ	VIF
ความเสี่ยงการรายงาน ทางการเงิน	1.000			
ความเสี่ยงด้านส่วนบุคคล	.445**	1.000		1.774
ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติ ตามกฎหมายและระเบียบ	.550**	.661**	1.000	1.774

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อความเสี่ยงการรายงาน
ทางการเงินตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

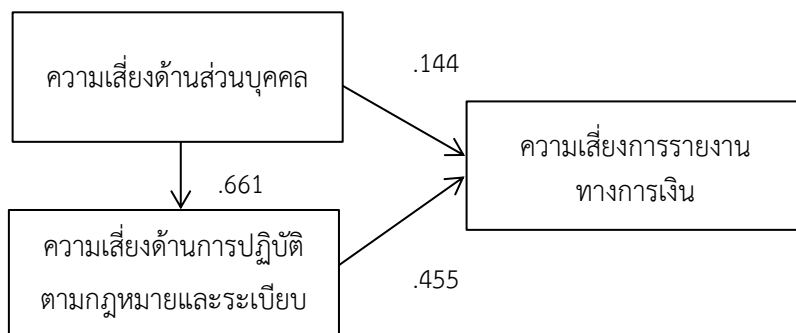
เมื่อผู้วิจัยนำตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คือ ความเสี่ยงด้านส่วนบุคคล และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ ตัวแปรตาม คือ ความเสี่ยงการรายงานทางการเงิน เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความเสี่ยงด้านบุคคล ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่มีต่อความเสี่ยงการรายงานทางการเงินโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) จำแนกตามตัวแปร คือ

1. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ความเสี่ยงด้านส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อความเสี่ยงการรายงานทางการเงิน พบว่า ความเสี่ยงด้านส่วนบุคคลมีผลทางตรงต่อความเสี่ยงการรายงานทางการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นบวกให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ .144 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนด

2. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อความเสี่ยงการรายงานทาง

การเงิน พบว่า ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบมีผลทางตรงต่อความเสี่ยงการรายงานทางการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นบวกให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ .455 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนด

3. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความเสี่ยงด้านส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ พบว่า ความเสี่ยงด้านส่วนบุคคลมีผลทางตรงต่อความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นบวกให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ .661 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนด



ภาพที่ 2 การวิเคราะห์เส้นทาง

บทสรุปและข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการทดสอบความสัมพันธ์และอิทธิพลของแต่ละปัจจัยความเสี่ยงผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 และ 2 ดังนี้

1. ความเสี่ยงส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิงบวกกับความเสี่ยงการรายงานทางการเงิน สอดคล้องกับ Doody (2009) เห็นว่า การทุจริตเป็นกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การโจรกรรมทุจริต สมรู้ร่วมคิดทุจริต ฟอกเงิน ดิดสินบน และการกรรโชกทรัพย์ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรม Clinton et al., (2014)

Daniela & Attila (2013) Habib & Hossain (2013) Rittenberg (2013) Wright (2013) และ Srivithaya (2015) กล่าวว่า การทุจริตเป็นพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและเสียหายต่อระบบความน่าเชื่อถือของการรายงานและการเปิดเผยทางการเงินในการปกปิด ซ่อนเร้น หรือรายงานข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริง ผลกระทบดังกล่าวมีผลต่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทางการเงินการบัญชีด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้และคุณภาพรายงานทางการเงินโดยรวม จะเห็นได้ว่า ประเด็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดการบิดเบือนของการรายงานทางการเงินสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือ พฤติกรรมบุคคล และการใช้อำนาจหน้าที่ตำแหน่งไปในทางที่ผิดเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน

2. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิงบวกกับความเสียหายทางการเงิน สอดคล้องกับ Lasritad et al. (2015) กล่าวว่า การทุจริตเป็นการกระทำที่เจตนาหรือการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ จงใจหลอกลวงเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้งการตั้งใจหรือเจตนาที่จะบิดเบือนการเสนอความจริง เช่น การแต่งเติมหรือแก้ไขข้อมูลทางการเงินและบัญชีหรือเอกสารต่าง ๆ อย่างไม่ถูกต้อง การบิดเบือนละเว้นผลของรายการทุจริตในข้อมูลทางบัญชีหรือการรายงานทางการเงินที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง และมีผลกระทบผลต่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทางการเงินการบัญชีด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ (Financial Report Risk) และ Clinton et al. (2014) Daniela & Attila (2013) Habib & Hossain (2013) Rittenberg (2013) และ Wright (2013) อธิบายว่า การปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส (Transparency) เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการรายงานทางการเงินเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือต่อคุณภาพของงบการเงิน

3. ความเสี่ยงส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ Van Roy (1970) กล่าวว่า การทุจริต (Fraud) เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Behavior) ของผู้มีอำนาจของรัฐ ในขณะที่ Bandura (2002) กล่าวว่า “การทุจริตและการฉ้อราษฎร์บังหลวง จึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของมนุษย์ที่ขาดซึ่งการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิดเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ส่วนตัวและ

พวกพ้อง โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่นและปราศจากความวิตกกังวลในการกระทำผิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารองค์กรแม้ว่าตามบทบาทหน้าที่ที่แท้จริงของพวกเขาก็จะต้องทำหน้าที่ในการบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ และข้อบังคับก็ตาม แต่ทว่าพวกเขาเหล่านั้นจะมีเหตุผลส่วนตัวหรือมีความจำเป็นเพื่อความอยู่รอดในการดำเนินชีวิตของพวกเขา พฤติกรรมเหล่านี้จึงเข้าข่ายการปลดปล่อยคุณธรรม โดยการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลจากการมีจริยธรรมกลายเป็นบุคคลที่ไม่มีจริยธรรมตามที่พฤติกรรมดังกล่าวจะถูกฝังภายในตัวบุคคล (Badara, 2012; Moore, 2008; Maesschalck, 2004)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารและทุกคนในองค์กร ควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงการจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดี ที่จะช่วยลดความเสี่ยงและโอกาสของพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การทุจริตภายในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ หรือใช้วิธีการดำเนินงานวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเสี่ยงด้านการทุจริตใหม่ ๆ

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของบทความวิจัยนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคุณนิพนธ์ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รศ.ดร.ศศิวิมล มีอำพล รองศาสตราจารย์ ดร.พรณนิภา รอดวรรณะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สีนจัญญศักดิ์ และ ดร.มนตรี ช่วยชู

คุณค่าและประโยชน์จากบทความวิจัยนี้ นักศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบูรพาจารย์ ซึ่งเป็นผู้มีพระคุณที่มีส่วนทำให้ประสบความสำเร็จ และสามารถนำความรู้ไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ สืบไป

เอกสารอ้างอิง

- Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2001). *Marketing Research*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Akintoye, I. R., Akingunola, R. O., & Oseni, J. E. (2011). Ineffective Corporate Governance : Challenges of Internal Audit Function. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 2(3), 16-22.
- Alam, M. S. (1989). Anatomy of corruption: An approach to the political economy of underdevelopment. *American Journal of Economics and sociology*, 48(4), 441-456.
- Albrecht, W.S., Albrecht, C. C, Albrecht C.O., & Zimbelman, M. F. (2009). *Fraud Examination* (3rd ed). Canada: South Western Cengage Learning.
- Anantanasuwong, D. (2014). Fraud and Corruption Anatomy. In Sirilaksana Khoman et al. (Ed.), *Corruption and Removal Mechanism*. 7-28. Public Policy Studies Institute, Chiang Mai University.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). (2012). *Report to the nations on occupational fraud and abuse, 2012 Global fraud study*. Texas: Austin.
- Badara, M. A. S. (2012). The Role of Internal Auditors in Ensuring Effective Financial Control at Local Government Level: The Case of Alkaleri L.G.A., Bauchi State. *Research Journal of Financial Accounting*, 3(4), 57-65.
- Bandura, A. (2002). Selective Moral Disengagement in the Exercise of Moral Agency. *Journal of Moral Education*, 31(2), 101-119.

- Bartlett, N. E., Tonkin, E. R., & Williams, A. (2004). *Audit Planning for the Detection of Fraud*. Milton Queensland: John Wiley & Sons, Inc.
- Bayley, D. H. (1966). The Effects Corruption in a Developing Nation. *Western Political Quarterly*, 19(4), 719-732.
- Best, J. W., & James V. K. (1986). *Research in Education*. (5th ed). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making*. (4th ed). New York, NY: John Wiley & Sons, Inc.
- Bowles, R. (1999). *Corruption in Encyclopedia of Law and Economics, VIII. Criminal Law, Economics of Crime and Law Enforcement. General Editors: Boudewijn Bouckaert and Gerrit De Geest. Publishers: Edward Elgar and the University of Ghent*. Retrieved June 1, 2019 from <http://encyclo.findlaw.com/tablebib.html>.
- Clinton, S. B., Pinello, A. S., & Skaife, H. A. (2014). The implications of ineffective internal control and sox 404 reporting for financial analysts. *Journal of Accounting and Public Policy*, 33(4), 303-327.
- Cressey, D. R. (1953). *Other People's Money*. New Jersey: Patterson Smith.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test*. (5th ed). New York: Harper Collins.
- Daniela, P., & Attila, T. (2013). Internal audit versus internal control and coaching. *Procedia Economics and Finance*, 6(13), 694-702.

- Department of Local Administration (DLA). (2018). *Data Auditing from Internal Auditor 2016-2017*. Retrieved June 1, 2019 from http://www.dla.go.th/servlet/TemplateOrganizeServlet?organize=internal_audit.
- Doody, H. (2009). *Fraud risk management: A guide to good practice*. London, England: Chartered Institute of Management Accountants.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory strategies for qualitative research*. Illinois: Aldine Publishing.
- Goudie, A. W. & Stasavage, D. (1997). *Corruption: The Issues. Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)*. Technical, 122.
- Habib, A., & Hossain, M. (2013). CEO/CFO Characteristics and financial reporting quality. *A Review Research in Accounting Regulation*, 25(1), 88-100.
- Heidenheimer, A. J., Arnold, J., Johnston, M., & Levine, V. T. (1989). *Political Corruption: A Handbook*. New Brunswick and Oxford : Transaction Publishers.
- Hesse-Biber, S. N. (2010). *Mixed Methods Research: Merging Theory*
- Huntington, S. P. (1970). *Political Corruption : Concepts & Contexts: Modernization and Corruption (15)*. U.S.A.: Library of Congress.
- Isaksen, J. (2005). The budget Process and Corruption. Bergen, Norway: U4 Anti-Corruption Resource Centre, chr. michelsen institute.
- Khan, M. (1996). The efficiency Implications of Corruption. *Journal of International Development*, 8(5), 683-696.

- Lasritad, K., Muenthaisong, K., & Janjarasjit, S. (2015). Effects of Accounting Practice Transparency on Financial Reporting Quality of Municipality in the Northeast Thailand. *Journal of Humanities and Social Sciences Mahasarakham University*, 34(4), 252-260.
- Leff, N. H., (1964). Economic Development Through Bureaucratic Corruption. *The American Behavior Scientist*, November, 8(2), 8-14.
- Likert, R. (1932). *A Technique for the measurement of Attitude*. Arch: Psychol.
- Maesschalck, J. (2004). The Impact of New Public Management Reforms on Public Servants' Ethics : Towards A Theory. *Public Administration*, 82(2), 465-489.
- Margit, T. (2005). The Development of Stable Party Support: Electoral Dynamics in Post-Communist Europe. *American Journal of Political Science*, 49(2), 283-298.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation And Personality*. (2nd ed). New York: Harper & Row Publishers, Inc.
- McMullan, M. (1961). *The Politics of Corruption—Explaining Corruption*. UK: Edward Elgar Published.
- Michael, J. (1995). *The Search for Definitions: The Vitality of Politics and the Issue of Corruption*. USA: Colgate University.
- Mihaela, D., & Lulian, S. (2012). Internal Control and the Impact on Corporate Governance, in Romanian Listed Companies. *Journal of Eastern Europe Research in Business & Economics*, 2012, 1-10.

- Moore, C. (2008). Moral Disengagement in Processes of Organizational Corruption. *Journal of Business Ethics*, 80(1), 129-139.
- Naruedomkul, P., & Rodwanna, P. (2011). Employee Fraud in the Organization. *Chulalongkorn Business Review*, 33(130), 1-13.
- Nunnally, J. C., & I. H. Bernstein. (1994). *Psychometric Theory*. New York.
- Nye, J. S. (1967). Corruption and Political Development: A Cost-Benefit Analysis. *American Political Science Review*, 61(2), 417-427.
- Office of the State Audit (Thailand). (2018). *Data Personnel Information System*. Retrieved May 13, 2019 from <http://www.audit.go.th/th/Organization Chart>.
- With Practice. New York: Guilford.
- . (2017). Operations Auditing of Government Organization 2012–2017 Years . Retrieved May 13, 2019 from <https://www.audit.go.th/sites/default/files/files/reportaudit/pdf>.
- Rittenberg, L. (2013). COSO Internal control-integrated framework: turning principles into positive action. Altamonte Springs, Florida: *The Institute for Internal Auditors Research Foundation*.
- Rose-Ackermann, S. (1999). *Corruption and Government: Causes, Consequences and Reform*. New York: Cambridge University Press, 91-110.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(1), 49-60.

- Sandholtz, W., & Koetzle, W. (2000). Accounting for Corruption: Economic Structure, Democracy and Trade. *International Studies Quarterly: Blackwell Publishing and The International Studies Association : JSTOR*, 44(1), 31-50.
- Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1994). Politicians and firms. *The Quarterly Journal of Economics*, 109(4), 995-1025.
- Singleton, T. W., Singleton, A., Bologna, J. & Lindquist, R. (2006). *Fraud auditing and forensic accounting*. (3rd ed). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Srivithaya, S. (2015). The Rule of Law and the Reconciliation by Buddhist Ways in Thai Society. *Journal of MCU Peace Studies*. 3(2), 20-29.
- Van Roy, E. (1970). On the Theory of Corruption. *Economic Development and Cultural Change*, 19(1), 86-110.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Werner, S.B. (1983). New Direction in The Study of Administrative Corruption, *Public Administration Review* 43(2), 441-456.
- William, R. J. (2000). *Explaining Corruption*. The Politics of Corruption 1 Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Wright, R. A. (2013). *The internal auditor's guide to risk assessment*. Altamonte Springs, Florida: The Institute for Internal Auditors Research Foundation.

บทความวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา

กอบแก้ว จันทร์กิงทอง¹

(Received: November 22, 2018; Revised: January 28, 2019; Accepted: February 4, 2019)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เก็บข้อมูลกับอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ได้แก่ มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .90-.94 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา มี 3 องค์ประกอบหลัก คือ (1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ มี 5 องค์ประกอบย่อย (2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ มี 7 องค์ประกอบย่อย และ (3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ มี 6 องค์ประกอบย่อย นอกจากนี้ยังพบอีกว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืน คือ $\chi^2(df = 123) = 372.20$ sig = 0.00, $\chi^2/df = 3.03$, CFI = 0.98, NNFI = 0.97, RMSEA = 0.07, SRMR = 0.05

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ E-mail: korkaews@hu.ac.th

โดยองค์ประกอบหลักทั้ง 3 ตัว และองค์ประกอบย่อยทั้ง 18 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .84 - .99 และ .61 - .83 ตามลำดับ ซึ่งเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการยืนยันถึงการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก เพื่อนำไปสู่แนวทางการจูงใจบุคลากรในการทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ อาจารย์มหาวิทยาลัย องค์ประกอบเชิงยืนยัน

RESEARCH ARTICLE

Confirmatory Factor Analysis of Perceived Organizational Justice among University Lecturers in Songkhla Province

Korkaew Jankingthong¹

Abstract

The purpose of this study was to examine the goodness of fit model of perceived organizational justice among university lecturers in Songkhla Province. Data were collected from 400 university lecturers in Songkhla Province which include Thaksin University, Songkhla Rajabhat University, Rajamangala University of Technology Srivijaya, Prince of Songkla University, and Hatyai University. The 5 rating scale questionnaire with 18 question items was employed. The reliability of the questionnaire ranged from .90 to .94. The data were analyzed with second order confirmatory factor analysis. The result revealed that perceived organizational justice of university lecturers in Songkhla Province consisted of 3 main components: (1) distributive justice, consisted of 5 sub-components (2) procedural justice, consisted of 7 sub-components, and (3) interactional justice, consisted of 6 sub-components, and these main components were consistent with the empirical data: $\chi^2(df = 123) = 372.20$ sig = 0.00, $\chi^2/df = 3.03$, CFI = 0.98, NNFI = 0.97, RMSEA = 0.07, SRMR = 0.05. The weight of 3 main components and 18 sub-components were between .84 to .99 and .61 to .83,

¹ Assistant Professor, Ph.D., Hatyai Business School, Hatyai University E-mail: korkaews@hu.ac.th

respectively. This is an empirical evidence that there are 3 main components for measuring perceived organizational justice. Findings of this research can be applied to motivate employees to push their performance.

Keywords: Organizational Justice, University Lecturer, Confirmatory Factor Analysis

บทนำ

อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคม โดยภารกิจที่ต้องปฏิบัติมีทั้งในส่วนที่เป็นพันธกิจหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมถึงภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากพันธกิจดังกล่าว ทั้งนี้ เพราะสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงในระดับอุดมศึกษาที่มีมากขึ้น และไม่ว่าภารกิจที่อาจารย์ต้องปฏิบัติมากเพียงใด แต่หากอาจารย์รับรู้ถึงความยุติธรรมที่ตนเองได้รับก็ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (Jankingthong, 2016) ของอาจารย์

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การนับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการนำพาองค์การไปสู่ความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง ทั้งนี้ เพราะการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในการทำงานเพียงใด โดยพบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับทัศนคติและพฤติกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นในองค์การ และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การต่อไป (Cohen-Charash & Spector, 2001) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีแบบวัดที่หลากหลาย หากแต่เป็นบริบทที่เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การ (Moorman, 1991; Niehoff & Moorman, 1993; De Cremer, Van Dijke, & Bos, 2007; Inoue et al., 2009; Wang, Liao, Xia, & Chang, 2010) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยใช้แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดของนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อจะได้นำแบบวัดที่เหมาะสมไปใช้ในการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา กับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

การทบทวนวรรณกรรม

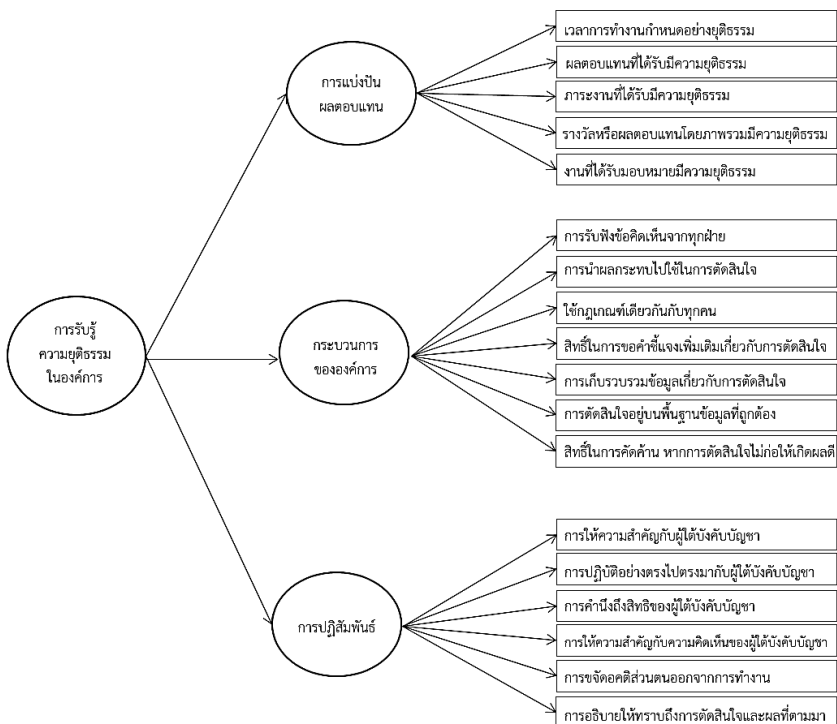
ความยุติธรรมในองค์การเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในการทำงานเพียงใด โดยแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมี 3 มิติ คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ (Distributive Justice) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ (Procedural Justice) และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (Interactional Justice) (Kreitner & Kinicki, 2004) โดย (1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมในผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ โดยบุคคลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนของตนเองกับของผู้อื่น (2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ คือ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการที่องค์การใช้ในการตัดสินใจเพื่อแบ่งปันผลตอบแทนให้แก่บุคคล และ (3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิปฏิบัติขององค์การที่มีต่อบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิธีการที่องค์การใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์และติดต่อสื่อสารกับบุคคลในองค์การ (Cohen-Charash & Spector, 2001)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า เครื่องมือวัดหลายชนิดถูกพัฒนาเพื่อนำมาใช้วัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดย Moorman (1991) ทำการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การมีข้อคำถาม 6 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .90 และวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ โดยประกอบด้วยสองปัจจัย คือ (1) กระบวนการ

อย่างเป็นทางการ (Formal Procedures) และ (2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรมีข้อคำถาม 7 ข้อ และ 6 ข้อ ตามลำดับ ค่าความเชื่อมั่น .92 ในขณะที่ Niehoff & Moorman (1993) ทำการวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยใช้ 3 มิติ คือ (1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์กร (2) กระบวนการอย่างเป็นทางการ และ (3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยมีมิติของการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์กร ทำการวัดโดยใช้ 5 ข้อคำถาม ในส่วนของการวัดกระบวนการที่เป็นทางการ ทำการวัดโดยใช้ 6 ข้อคำถาม ในขณะที่การวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรทำการวัดโดยใช้ 9 ข้อคำถาม รวม 20 ข้อคำถาม โดยทั้ง 3 มิติมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .90 ต่อมา Colquitt (2001) ทำการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์กร มี 4 ข้อคำถาม ค่าความเชื่อมั่น .95 ในส่วนของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์กร มี 7 ข้อคำถาม ค่าความเชื่อมั่น .80 และการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร มี 4 ข้อคำถาม ค่าความเชื่อมั่น .88 ต่อมา Inoue et al. (2009) ทำการศึกษาความเชื่อมั่นและความตรงของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ใช้กับคนญี่ปุ่นทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในส่วนของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์กร ประกอบด้วย 7 ข้อคำถาม และในส่วนของการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ประกอบด้วย 6 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในการศึกษาของผู้ชาย เท่ากับ 0.86 และ 0.94 ตามลำดับ และในผู้หญิงมีค่า เท่ากับ 0.85 และ 0.94 ตามลำดับ

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่าเครื่องมือวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีหลากหลาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยนำแบบวัดของ Inoue et al. (2009) Moorman

(1991) และ Niehoff & Moorman (1993) มาใช้ในการวัดความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 มิติ ทั้งนี้ เพราะแบบวัดดังกล่าวครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยนำแบบวัดของ Niehoff & Moorman (1993) มาใช้ในการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ 5 ข้อคำถาม ส่วนการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ทำการวัดโดยใช้แบบวัดของ Inoue et al. (2009) และ Moorman (1991) ประกอบด้วย 7 ข้อคำถาม และ 6 ข้อคำถาม ตามลำดับ รวมจำนวน 18 ข้อคำถาม รายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ทั้งนี้ เพราะการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการเพิ่มการอธิบายโครงสร้างของการวัดให้ชัดเจนมากขึ้น (Ngudgratoke, 2014) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากร คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ได้แก่ มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏ-สงขลา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จำนวน 1,942 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจากเกณฑ์ความเพียงพอของการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งโดยทั่วไปแล้วขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 200 หน่วยขึ้นไป (Kline, 2011) และเพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคงที่ ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความยุติธรรมในองค์การ เป็นแบบวัดที่ถามถึงความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาที่มีต่อการรับรู้ความยุติธรรมในด้านต่าง ๆ โดยทำการดัดแปลงแบบวัดของ Inoue et al. (2009) Moorman (1991) และ Niehoff & Moorman (1993) มาใช้ในการวัดความยุติธรรมในองค์การ จำนวนทั้งสิ้น 18 ข้อคำถาม โดยการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ มี 5 ข้อคำถาม การวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ มี 7 ข้อคำถาม และการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ มี 6 ข้อคำถาม ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.66-1.00 ในส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามซึ่งวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคแบบอัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha) กับแบบสอบถาม จำนวน 50 ชุด พบว่า องค์ประกอบหลักมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .90-.94

4. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1 (Schumacker & Lomax, 2010) และค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานควรสูงกว่า .30 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

5. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน เพื่อแสดงอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติหรือสัดส่วนไคสแควร์ต่อค่าองศาอิสระมีค่าไม่เกิน 5 ค่า Comparative Fit Index (CFI) ค่า Non-Normed Fit Index (NNFI) มีค่าสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.95 ค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.08 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) ค่า Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.08 (Hair et al., 2010)

ผลการวิจัย

องค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าดัชนีสอดคล้อง ดังนี้ $\chi^2(df = 123) = 372.20$ sig = 0.00, $\chi^2/df = 3.03$, CFI = 0.98, NNFI = 0.97, RMSEA = 0.07, SRMR = 0.05 ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ แม้ว่าไคสแควร์จะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ค่า RMSEA และ SRMR อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด และสัดส่วนไคสแควร์ต่อค่าองศาอิสระอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Hair et al., 2010) โดยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ (1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ (2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ และ (3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยองค์ประกอบหลักทั้ง 3 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .84 - .99 และมีค่า R^2 อยู่ระหว่าง .82 - .92 ซึ่งองค์ประกอบหลักการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน และมีค่า R^2 สูงที่สุด คือ .99 และ .92 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายละเอียดขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักพบว่า แต่ละองค์ประกอบย่อยของทั้ง 3 องค์ประกอบหลัก มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .61 - .83 และมีค่า R^2 อยู่ระหว่าง .38 - .68 โดยพบว่า องค์ประกอบย่อยประเด็นภาระงานที่ได้รับมีความยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานสูงที่สุด คือ .83 และมีค่า R^2 เท่ากับ .68 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1
ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ในจังหวัดสงขลา

องค์ประกอบภายในอันดับที่สอง					องค์ประกอบภายในอันดับที่หนึ่ง				
องค์ประกอบ	β	SE	t	R ²	องค์ประกอบ	β	SE	t	R ²
การรับรู้ความยุติธรรมด้าน	.90	.07	13.25	.82	เวลาการทำงานกำหนดอย่างยุติธรรม	.67	.04	14.55	.45
การแบ่งปันผลตอบแทน					ผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม	.76	.04	16.91	.57
ของการจัดการ					ภาระงานที่ได้รับมีความยุติธรรม	.83	.04	19.14	.68
					รางวัลหรือผลตอบแทนโดยภาพรวมมีความยุติธรรม	.73	.04	16.33	.53
					งานที่ได้รับมอบหมายมีความยุติธรรม	.69	.04	14.53	.48
การรับรู้ความยุติธรรมด้าน	.99	.07	15.13	.97	การรับฟังข้อคิดเห็นจากทุกฝ่าย	.71	.04	15.70	.50
กระบวนการขององค์การ					การนำผลกระทบบไปใช้ในการตัดสินใจ	.75	.04	16.72	.56
					ใช้กฎเกณฑ์เดียวกันกับทุกคน	.73	.05	16.16	.53
					สิทธิในการขอคำชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การตัดสินใจ	.68	.04	14.88	.47

องค์ประกอบภายในอันดับที่สอง		องค์ประกอบภายในอันดับที่หนึ่ง				
องค์ประกอบ	β	SE	t	R^2		
การรับรู้ความยุติธรรมด้าน กระบวนการขององค์การ (ต่อ)					การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจ	.67 .04 14.58 .45
					การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง	.64 .04 13.75 .41
					สิทธิในการคัดค้าน หากการตัดสินใจไม่ก่อให้เกิดผลดี	.61 .04 12.96 .38
การรับรู้ความยุติธรรมด้าน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับองค์การ	.84	.07	12.90	.71	การให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา	.70 .04 14.65 .49
					การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมากับผู้ใต้บังคับบัญชา	.64 .03 13.45 .41
					การคำนึงถึงสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชา	.75 .04 16.79 .57

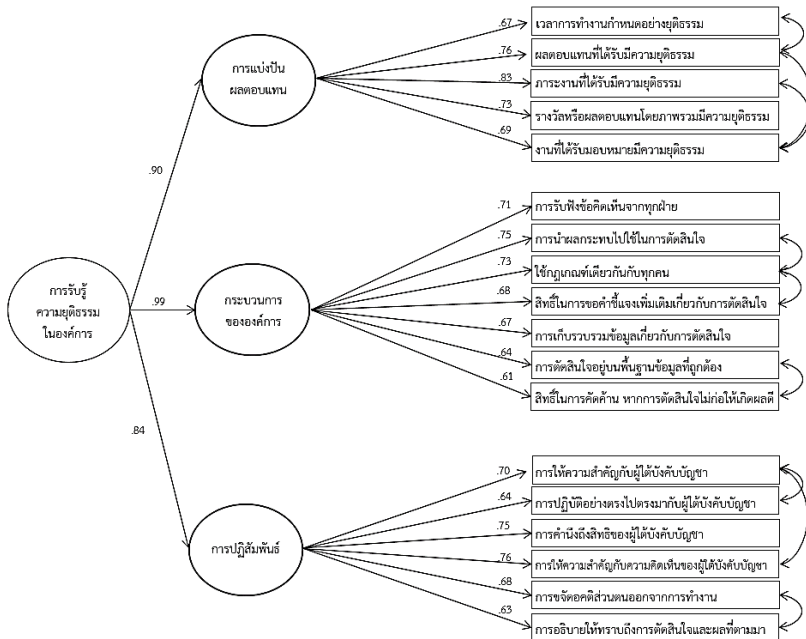
ตารางที่ 1
ผลการวิเคราะห์ไม่เดลอองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา (ต่อ)

ตารางที่ 1
ผลการวิเคราะห์เมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ในจังหวัดสงขลา (ต่อ)

องค์ประกอบภายในอันดับที่สอง					องค์ประกอบภายในอันดับที่หนึ่ง				
องค์ประกอบ	β	SE	t	R ²	องค์ประกอบ	β	SE	t	R ²
การรับรู้ความยุติธรรมด้าน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	.76	.04	16.92	.59
กับองค์การ (ต่อ)					การจัดคดีส่วนตนออกจากการ ทำงาน	.68	.04	14.62	.46
					การอธิบายให้ทราบถึงการตัดสินใจ และผลที่ตามมา	.63	.04	13.27	.40

$\chi^2(df = 123) = 372.20$ sig = 0.00, $\chi^2/df = 3.03$, CFI = 0.98, NNFI = 0.97, RMSEA = 0.07, SRMR = 0.05

จากผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ในตารางที่ 1 ผู้วิจัยจึงสรุปผลการวิเคราะห์โมเดลที่ได้ดังภาพที่ 2



$\chi^2(df = 123) = 372.20$ sig = 0.00, $\chi^2/df = 3.03$, CFI = 0.98, NNFI = 0.97, RMSEA = 0.07, SRMR = 0.05

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา

สรุปและอภิปรายผล

การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเป็นการวิเคราะห์เพื่อยืนยันตัวชี้วัดในองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพุทธระดับของแรงกดดัน 5 ประการ สำหรับอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทย รวมถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการเผชิญการฝ่าฟันอุปสรรค และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะนิสัยตามหลักไตรสิกขา (Lakpetch, 2014; Noklang, Srisuantang, & Tonpichai, 2015; Somanandana, Purananon, Wongnam, & Surasret, 2016) ซึ่งล้วนแสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้ ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มการอธิบายโครงสร้างของการวัดให้ชัดเจนมากขึ้น

จากผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ซึ่งพบว่า องค์ประกอบที่มีน้ำหนักสูงที่สุดในการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย คือ การรับฟังข้อคิดเห็นจากทุกฝ่าย การนำผลกระทบบ่าไปใช้ในการตัดสินใจ ใช้กฎเกณฑ์เดียวกันกับทุกคน สิทธิในการขอคำชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตัดสินใจ การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจ การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง และสิทธิในการคัดค้าน หากการตัดสินใจไม่ก่อให้เกิดผลดี ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักรองลงมา โดยมีองค์ประกอบย่อย คือ เวลาการทำงานกำหนดอย่างยุติธรรม ผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม ภาระงานที่ได้รับมีความยุติธรรม รางวัลหรือผลตอบแทนโดยภาพรวมมีความยุติธรรม และงานที่ได้รับมอบหมายมีความยุติธรรม ในขณะที่การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักน้อยที่สุด โดยมีองค์ประกอบย่อย คือ การให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมากับผู้ใต้บังคับบัญชา การคำนึงถึงสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การขจัดอคติส่วนตัวนอกจากการทำงาน และ

การอธิบายให้ทราบถึงการตัดสินใจและผลที่ตามมา ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การนั้นมีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้ เพราะอาจารย์ในมหาวิทยาลัยล้วนเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีสติปัญญาในการชี้นำผู้อื่น ซึ่งหากมีการพิจารณาในเรื่องใด ๆ ผู้มีความรู้ย่อมต้องการแสดงออกทางความคิดเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการที่ดีและเหมาะสมที่สุด สอดคล้องกับ Folger & Greenberg (1985) ซึ่งกล่าวว่า องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมี 2 มิติ คือ (1) การให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็น (Voice) ของบุคคลที่เกิดขึ้นในกระบวนการ ซึ่งบุคคลจะรับรู้ว่าการนำมาใช้มีความยุติธรรมก็ต่อเมื่อบุคคลได้มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็น เสนอข้อมูล หรือมีอิทธิพลในกระบวนการตัดสินใจ และ (2) การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของกระบวนการเป็นการพิจารณาว่าหลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในกระบวนการ และการตัดสินใจด้านต่าง ๆ กระทำอย่างเป็นขั้นตอน มีความสม่ำเสมอ ปราศจากอคติ มีข้อมูลที่ถูกต้อง และผลลัพธ์ที่ได้จะต้องสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ในขณะที่การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ นับเป็นอีกองค์ประกอบที่มีความสำคัญรองลงมา ทั้งนี้ เพราะในการทำงานบุคคลมักคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่ตนเองได้ลงทุนไปในการทำงาน โดยบุคคลจะนำสิ่งที่ตนเองมี เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความทุ่มเท มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ และสิ่งตอบแทนที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับจากการลงทุนไป เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง การประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมอย่างที่ต้องการ โดยบุคคลจะพิจารณาถึงการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน

ผลตอบแทนขององค์การในประเด็นของ (1) ความเป็นธรรม (Equity) คือ การที่บุคคลได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลที่เหมาะสมกับสิ่งที่ตนเองได้สร้างสรรค์หรือทุ่มเทให้กับองค์การ (2) ความเสมอภาค (Equality) คือ การที่บุคคลทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความสามารถ เชื้อชาติ หรือรูปร่างหน้าตา เป็นต้น และ (3) ความต้องการ (Need) คือ การที่ผลตอบแทนหรือรางวัลนั้นจะต้องจัดสรรและแบ่งปันโดยพิจารณาจากพื้นฐานความต้องการของแต่ละบุคคลให้บุคคลได้รับในสิ่งที่เขาต้องการ เพื่อก่อให้เกิดการรับรู้ความยุติธรรม (Muchinsky, 2006) ในขณะที่ทฤษฎีดุลยภาพกล่าวถึงผลของการรับรู้ความไม่ยุติธรรมที่เกิดต่อบุคคล คือ จะทำให้บุคคลเกิดความตึงเครียด และความเครียดดังกล่าวจะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลพยายามที่จะลดความเครียดนั้นลง (Adams, 1966) โดยการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อลดความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้น เช่น เปลี่ยนแปลงความพยายามที่เคยมีให้กับการทำงานหรือองค์การ ลาออกจากงานหรือองค์การ (Robbins, 2003) ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นการให้ความสำคัญกับคุณภาพของปฏิสัมพันธ์ที่บุคคลรับรู้ได้จากการปฏิบัติขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นความสุภาพ การให้เกียรติ และการให้ความนับถือทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในองค์การแก่บุคคลในเรื่องเกี่ยวกับเหตุผลในการนำกระบวนการต่าง ๆ มาใช้ หรือเหตุผลในการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (Bies & Moag, 1986) ซึ่งไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบใดของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น เพราะหากบุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การที่ตนเองได้รับก็ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากร (Sutanto, Scheller-Sampson, & Mulyono, 2018) อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ (Fiaz, Ikram, Su, & Ali, 2018)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะทางทฤษฎี ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทางทฤษฎี

ผลจากการวิจัยเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการยืนยันถึงการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การว่าต้องทำการวัดใน 3 ด้าน คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ เพราะมีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด ดังนั้น ผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการมุ่งใจจึงสามารถนำองค์ความรู้นี้ไปใช้เป็นแนวทางในการมุ่งใจบุคคลในการปฏิบัติงาน โดยสร้างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การให้เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยซึ่งบ่งบอกถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ จึงควรวิเคราะห์ถึงสิ่งที่องค์การหรือหน่วยงานปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นเพียงใด กล่าวคือ (1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ องค์การหรือหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการนำผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจไปพิจารณาในขั้นตอนของการตัดสินใจ รวมถึงองค์การหรือหน่วยงานควรใช้กฎเกณฑ์เดียวกันกับทุกคน (2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ องค์การหรือหน่วยงานควรจัดภาระงานให้ทุกคน รวมถึงควรกำหนดผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับโดยใช้หลักความยุติธรรม และ (3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงควรปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงสิทธิที่เขามี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยซึ่งมีการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ดังนั้น ควรนำองค์ประกอบดังกล่าวไปใช้ในการวิจัยในบริบทอื่นต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการศึกษากับอาจารย์มหาวิทยาลัยในพื้นที่อื่น หรือบริบทของประชากรกลุ่มอื่น เพื่อจะได้เห็นถึงองค์ประกอบที่อาจมีความสำคัญแตกต่างจากผลการวิจัยซึ่งปรากฏในบทความนี้

เอกสารอ้างอิง

- Adams, J. S. (1966). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Bies, R. J. & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on Negotiations in Organizations* (pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- De Cremer, D., Van Dijke, M., & Bos, A. E. R. (2007). When leaders are seen as transformational: The effects of organizational justice. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(8), 1797-1816.

- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fiaz, M., Ikram, A., Su, Q., & Ali, N. (2018). How to save the saviors?: Relationship between organizational justice and citizenship behavior. *The Journal of Developing Areas*, 52(1), 45-58.
- Folger, R. & Greenberg, J. (1985). Procedural justice: An interpretive analysis of personnel system. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resource management* (pp. 141-183). Greenwich, CT: JAI Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. (7th ed.) Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Inoue, A., Kawakami, N., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Ishizaki, M., et al. (2009). Reliability and validity of the Japanese version of the organizational justice questionnaire. *Journal of Occupational Health*, 51(1), 74-83.
- Jankinthong, K. (2016). Structural equation model of the relationship of behavior toward the police's performance in Southern Border Province of Thailand, *Journal of Management Science*. 33(1), 1-24.
- Kline, R. B. (2011). *Principle and practice of structural equation modeling*. (3rd ed.). New York, NY: Guilford.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior*. (6th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

- Lakpetch, P. (2014). Multi-level confirmatory factor analysis of five-forces model in hotel industry of Thailand for ASEAN Economic Community. *Journal of Research Methodology*, 27(3), 281-301.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (8th ed.). Belmont, CA: Thomson/Wadsworth.
- Ngudgratoke, S. (2014). Analysis for applied research (2nd ed.). *Journal of Research Methodology*, 27(3), 363-368.
- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Noklang, S., Srisuantang, S., & Tonpichai, P. (2015). A confirmatory factor analysis model of adversity quotient among third year students in the five-year teacher education course at Prince of Songkla University, Pattani Campus. *Journal of Liberal Arts*, 7(1), 109-125.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior*. (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY: Taylor & Francis.

- Somanandana, V., Purananon, D., Wongnam, P., & Surasret, C. (2016). Confirmatory factor analysis of Tri-Sikkhara characteristics of college students. *Suthiparithat*, 30(94), 168-179.
- Sutanto, E. M., Scheller-Sampson, J., & Mulyono, F. (2018). Organizational justice work environment and motivation. *International Journal of Business and Society*, 19(2). 313-322.
- Wang, X., Liao, J., Xia, D., & Chang, T. (2010). The impact of organizational justice on work performance. *International Journal of Manpower*, 31(6), 660-677.

บทความวิจัย

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สุดารัตน์ แจงทอง¹

อนู เจริญวงศ์ระยับ²

(Received: February 14, 2019; Revised: May 9, 2019; Accepted: June 14, 2019)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชรจำนวน 370 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีอิทธิพลบางส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยผ่านความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพ และยังช่วยเพิ่มความผูกพันในงานของครูผู้สอนอีกด้วย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน ผลการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาลัทธิสุตรศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม E-mail: 31sudarat@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม E-mail: anujarer@gmail.com

RESEARCH ARTICLE

The Influence of Transformational Leadership on Job Performance of Teachers in Kamphaengphet Province: The Mediating Role of Intrinsic Work Engagement

Sudarat Jangthong¹

Anu Jarernvonggrayab²

Abstract

The purpose of this study is to examine the indirect influence of transformational leadership on job performance of teachers in Kamphaengphet Province, with work engagement as mediator. The participants of this study were 370 teachers in Kamphaengphet Province. Data were analyzed by using simple regression analysis. The results of the study indicated that some parts of transformational leadership have influenced on job performance of the teachers through significant work engagement. Findings of this research can be applied to improve transformational leadership among school administrators, which in turn, enhances job performance and work engagement of teachers.

Keywords: Transformational Leadership, Work Engagement, Job Performance

¹ Graduate Student, Master of Educational Research and Evaluation, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University, E-mail: 31sudarat@gmail.com

² Assistant Professor, Ph.D., Faculty of Educational Research and Evaluation, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University, E-mail: anujarer@gmail.com

บทนำ

การบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการ การศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อยุค ของการเปลี่ยนแปลงสู่ทิศทางการที่ดีขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหาร สถานศึกษา และภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคของการเปลี่ยนแปลงใน ปัจจุบัน ได้มีแนวคิดทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ แนวคิดภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะ ผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนการทัศน์ใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision and Leadership) มีการกระจายอำนาจ หรือการเสริมสร้างพลังงานใจ (Empowering) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและมีการ กระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะการณ ์เปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้นแม้ว่าสภาพของ องค์กร จะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด (Chongvisal, 2000 : 15)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ทฤษฎีที่ใช้อธิบายภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง คือ ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของ Fiedler (Fiedler's Contingency Theory of Leadership Effectiveness) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิผลซึ่งขึ้นอยู่กับความ เหมาะสมระหว่างรูปแบบปฏิริยาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อผู้นำโมเดลนี้จึงเป็นรูปแบบ พฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดขึ้นเพื่อนำสมาชิกขององค์การให้เป็นไปตามการ บังคับบัญชาที่เหมาะสม (Prasertsri, 2001 : 101) ความเจริญก้าวหน้าของ โรงเรียน ความสำเร็จของครู ตลอดจนผลงานของนักเรียนขึ้นอยู่กับผลงานของ ทุกฝ่ายรวมกัน และขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำต้องเป็นผู้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้ครูทุก คนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามศักยภาพ (Kueakulwong, 1987 : 209) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการสนับสนุน ให้ครูผู้สอนมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความผูกพันในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กร องค์กรใดก็ตามที่พนักงานมีความผูกพันในงานสูงพนักงานในองค์กรนั้นย่อมมีแนวโน้มผลการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย หากองค์กรเสริมสร้างพนักงานมีความผูกพันในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน ประพฤติปฏิบัติตนให้มีความเหมาะสม แสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีความทุ่มเทในการทำงาน ท้ายที่สุดความสำเร็จจึงเกิดขึ้นแก่องค์กร หากพนักงานมีความผูกพันในงาน พนักงานจะเป็นผู้ที่มีความขยันขันแข็งในการทำงาน ความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความทุ่มเทในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีทัศนคติต่องานเป็นสิ่งสำคัญและทำทนายต่อความสามารถ มีความภาคภูมิใจและมีสมาธิในการทำงาน (Schuafeli & Bakker, 2010) และ Bakker & Demerouti (2008) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น โดยสังเกตจากพนักงานจะมีอารมณ์ทางบวกทำให้เกิดความสุขและความยินดีในการทำงาน การที่พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้เกิดการสร้างสรรคงานที่ดี พนักงานรู้จักใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และพนักงานสามารถเชื่อมโยงความผูกพันในงานไปสู่สิ่งต่าง ๆ ในองค์กร (Chueayunan, 2015) และเมื่อบุคคลมีความผูกพันในงานหรือมีความผูกพันในองค์กรจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานของตนเองด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในกลุ่มตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน (Warawattanaparinya, 2013; Chaleekuae, 2016) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความผูกพันในงาน (Rittitit, 2012; Seekhao, 2012; Kanthong, 2013) ความผูกพันในงานต่อผลการปฏิบัติงาน (Wong-Cheun, 2012; Ruengweerayuth, 2014; Pisibunnakorn, 2014) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรส่งผ่านโดย Seneewong Na Ayuttaya (2016) ศึกษาอิทธิพลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพบริการโดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของพนักงาน และ Suteerawut (2016) ศึกษาความมีอิสระในการทำงานและทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยมีแรงจูงใจภายในใน

การทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยที่งานทั้งสองเป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การ ความมีอิสระต่องาน และทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความผูกพันในงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านถึงคุณภาพการบริการและผลการปฏิบัติงาน จากที่ได้ศึกษางานวิจัยนั้น ค้นพบว่ายังไม่มียงานวิจัยที่นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถึงผลการปฏิบัติงานที่มีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาของตัวแปรนี้ต่อไป

วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานการวิจัย

ความผูกพันในงานมีอิทธิพลส่งผ่านแบบสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำได้แสดงออกมาให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน สามารถพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ศักยภาพที่สูงขึ้น กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ (1) การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership : II หรือ CL) การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามสามารถควบคุมได้ในสถานการณ์วิกฤต รักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม การกระตุ้นทางปัญญาที่ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของ

ตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (4) การคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ตามในฐานะเป็นผู้ทำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

2. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน บุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มกำลัง และรู้สึกการซึมซับในการทำงานจนก่อให้เกิดความผูกพันในงานของตนเอง เป็นบุคคลที่มีสภาวะจิตใจเชิงบวกในการทำงาน หรือมีความรู้สึกที่สนุกในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความเข้มแข็งกระฉับกระเฉงในการทำงาน (Vigor) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงพลัง ความมุ่งมั่น และแรงจูงใจในการทุ่มเทปฏิบัติงาน (2) การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการทำงาน ความกระตือรือร้น และความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน (3) การซึมซับกับการทำงาน (Absorption) หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความหมกมุ่นหรือเฝือกใล่อยู่กับงานของบุคคลจนทำให้รู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว

3. แนวคิดและทฤษฎีผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร และผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ ทั้งผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน แบ่งตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 ข้อ 10 (Royal Thai Government Gazette, 2005 : 41-44) ซึ่งกำหนดผลการปฏิบัติงานของครูไว้ 12 ด้าน ดังนี้ (1) การปฏิบัติงานกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (2) การ

ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึง ผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (3) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ (4) การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (5) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (6) การวัดการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (7) การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (8) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (9) การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (10) การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (11) การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (12) การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

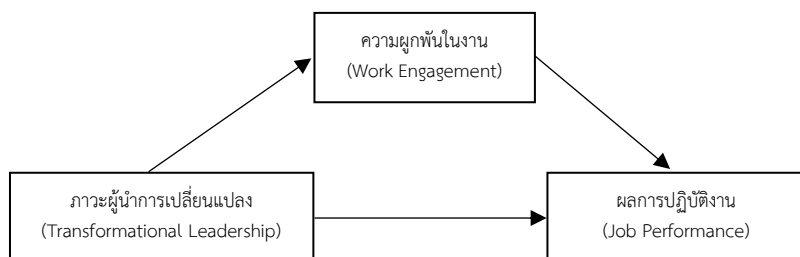
4. แนวคิดและทฤษฎีตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรส่งผ่าน (Mediation) เป็นการหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งเป็นตัวแปรที่สามที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเพราะเป็นตัวแปรที่ช่วยในการทำความเข้าใจกระบวนการของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Baron & Kenny, 1986 as cited in Seneewong Na Ayuttaya, 2016) ในการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระชุดหนึ่ง (X_1, X_2) กับตัวแปรตาม (Y) โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยได้เฉพาะอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับตัวแปรตามเท่านั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันอาจพบว่านอกจากตัวแปรอิสระ (X_1) มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรตาม (Y) แล้ว ยังมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ผ่านตัวแปรอิสระอีกด้วย (X_2) ดังนั้น การวิเคราะห์การส่งผ่านจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ศึกษาอิทธิพลทางอ้อมที่ตัวแปรอิสระตัวหนึ่งส่งผลต่อตัวแปรตามผ่านตัวแปรอิสระอีกตัวหนึ่ง

กรอบแนวคิดและสมมติฐานงานวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน ผลการปฏิบัติงาน จะเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานทั้งด้านผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และด้านการเป็นสมาชิก

ที่ดีขององค์กร ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร โดยนำแนวคิด องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985 as cited in Chongvisal, 2000) องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ ครูผู้สอนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของ วิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 ข้อ 10 (Royal Thai Government Gazette, 2005 : 41 – 44) และยังได้ค้นพบด้วยว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพล ต่อผลการปฏิบัติงานแล้วนั้น ยังมีความผูกพันในงานที่จะส่งผลกระทบต่อผลการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สามารถแสดงกรอบแนวคิดได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่สอนในสถานศึกษานั้น ตั้งแต่ 3 ปีเป็นต้นไป และเป็นครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งประกอบด้วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำนวน ครูผู้สอน 1,798 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 จำนวนครูผู้สอน 1,537 คน รวมจำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 3,335 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยกำหนดขนาด

กลุ่มตัวอย่างโดย (Sample Size) ใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน และกำหนดสัดส่วนจำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำไปทดลองใช้ครูผู้สอนในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 60 ราย เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นได้ด้วยวิธีทดสอบแบบ Cronbach's alpha coefficient พบว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ .97

3. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพของโรงเรียน

ตอนที่ 2 มาตราวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้นำแบบวัดภาวะผู้นำของ Chongvisal (2000) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ ฉบับ 5X สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire Form 5X – Rater : MLQ) ของ Bass & Avolio (1991) โดยวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีจำนวน 47 ข้อ ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 18 ข้อ คือ ข้อ 1 – 18 การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 10 ข้อ คือ ข้อ 19 – 28 การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 10 ข้อ คือ ข้อ 29 – 38 และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 9 ข้อ คือ ข้อ 39 -47 แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มี 1 ชุด คือ สำหรับผู้ร่วมการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 มาตรการวัดความผูกพันในงาน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของ Wetprasit (2014 as cited in Seneewong Na Ayuttaya, 2016) ประกอบด้วย (1) ความเข้มแข็งกระฉับกระเฉงในการทำงาน (vigor) (2) การอุทิศตนในการทำงาน (dedication) และ (3) การซึมซับกับการทำงาน (absorption) ข้อมรรมีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 4 มาตรการวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการปฏิบัติงานของครูผู้สอนของ Seethep (2006 : 239–246 as cited in Wuttisetkron, 2014) ตามองค์ประกอบข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 ข้อ 10 (Royal Thai Government Gazette, 2005 : 41–44) 12 มาตรฐาน ได้แก่ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูเสมอ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นให้ผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชนแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาและสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสัมประสิทธิ์การกระจาย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

2.1 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์เพื่อทดสอบตัวแปรส่งผ่านตามแนวทางของ Baron & Kenny (1986)

และใช้สูตรคำนวณของ Baron & Kenny (1986) เพื่อหาอิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 370 คน สามารถจำแนกได้ดังนี้ ปัจจัยด้านเพศ ครูผู้สอนในจังหวัด กำแพงเพชรส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และเพศชาย จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ปัจจัย ด้านตำแหน่ง ครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชรส่วนใหญ่มีตำแหน่งครู คศ.1 จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 รองลงมา มีตำแหน่งครูชำนาญ จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 68 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.40 น้อยสุดครูเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ .80 ปัจจัย ด้านอายุ ครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชรส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 รองลงมา อายุ 26 – 30 ปี จำนวน 98 คน คิด เป็นร้อยละ 26.50 และอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 น้อยสุดอายุ 36 – 40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ทำงาน ครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชรส่วนใหญ่มีช่วง ประสบการณ์ทำงาน 4 -10 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 รองลงมา 21 ปีขึ้นไป จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 น้อยสุด 11 – 20 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ครูผู้สอนในจังหวัด กำแพงเพชรส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 64.90 และปริญญาโท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 ปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชรส่วนใหญ่ขนาดกลาง จำนวน 181 คน คิดเป็น

ร้อยละ 48.90 รองลงมาขนาดเล็ก จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 น้อย
สุดขนาดใหญ่ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานวิจัย มี 2 ขั้นตอน คือ

2.1 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิทธิพลของภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง
.56 – .67 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และผลการ
ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และมีค่าเป็นบวก ซึ่งแสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทาง
เดียวกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
และความผูกพันในงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในจังหวัด
กำแพงเพชร

n = 370

ตัวแปร	ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	ความผูกพันในงาน	ผลการปฏิบัติงาน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1.00		
ความผูกพันในงาน	.55**	1.00	
ผลการปฏิบัติงาน	.62**	.67**	1.00

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.2 การทดสอบตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์
3 ขั้นตอน ตามหลักการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านของ Baron & Kenny (1986)
ดังนี้

ตารางที่ 2

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงาน

n = 370

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	R	R Square	p-value
(Constant)	100.15	6.25				
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.49	.03	.62	.62 ^a	.38	.00

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน (*p-value < 0.05)

จากตาราง 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ค่าเท่ากับ .62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (เส้นอิทธิพล c)

ตารางที่ 3

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันในงาน

n = 370

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	R	R Square	p-value
(Constant)	31.55	2.77				
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.18	.01	.55	.55 ^a	.30	.00

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในงาน (*p-value < 0.05)

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ค่าเท่ากับ .55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันในงาน (เส้นอิทธิพล a)

ตารางที่ 4

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร

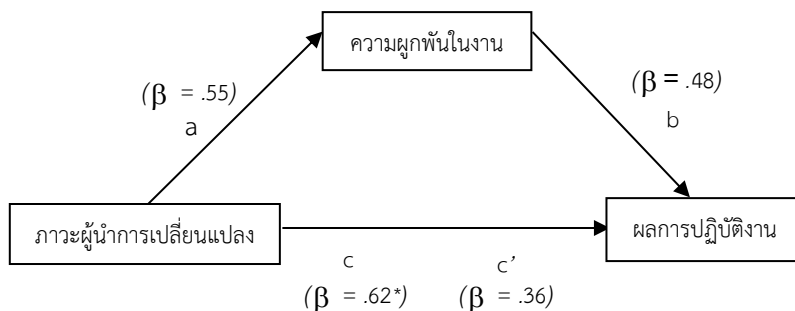
n = 370

Model	ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	R	R Square	p-value
1	(Constant)	100.15	6.25				
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.49	.03	.62	.62 ^a	.38	.00
1	(Constant)	64.06	6.27				
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.28	.03	.36		.16	.00
2	ความผูกพันในงาน	1.11	.10	.48	.73 ^a		

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน (*p-value < 0.05)

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ค่าเท่ากับ .36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 กล่าวคือเมื่อนำความผูกพันในงานมาศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลอิทธิพลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานลดลง มีค่าลดลงเท่ากับ .26 แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในขณะเดียวกัน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลส่งผ่านบางส่วนต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านความผูกพันในงานที่เรียกว่า Partial Mediator (เส้นอิทธิพล c')

โมเดลอิทธิพลส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน



หมายเหตุ: *P < 0.05 ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (β) ก่อนที่จะมีการทดสอบตัวแปรส่งผ่าน

ภาพที่ 2 โมเดลแสดงอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันกับผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมที่มีความชัดเจน ผู้นำจะต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้อง และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้น ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Chongvisal (2002 : 32) พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยมีการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันในงาน ดังกล่าว สอดคล้องกับ

แนวคิดความผูกพันในงานของ Maslach et al. (2001 : 416) ภาวะที่บุคคลมีพลังใจในการทำงาน อยากจะทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องกับอยู่กับงานและเป็นบุคคลที่รู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถในการที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ และได้สนับสนุนแนวคิดของ Rothbard (2001 as cited in Saks, 2006 : 601) ที่ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงานว่าเป็นสภาวะจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความสนใจและใส่ใจกับการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli & Bakker (2004) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจที่มีต่องาน ซึ่งมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและสภาวะนั้นจะเกิดขึ้นจากความรู้สึก และการคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน จึงแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันในงานมีอิทธิพลแบบบางส่วน แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดผลการปฏิบัติงานของ Supornpun (2000) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของสมาชิกที่จะส่งผลให้เห็นศักยภาพการปฏิบัติงานและคุณค่าในการทำงาน ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Jetsadaluk (2010 : 71) ได้กล่าวไว้ว่า ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านพบว่า มีอิทธิพลส่งผ่านบางส่วน (Partial Mediator) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่สอดคล้องกับแนวคิดตัวแปรส่งผ่านของ Mackinnon (2008 : 9) ตัวแปรส่งผ่านเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดตัวแปรส่งผ่านของ Baron & Kenny (1986) ตัวแปรส่งผ่านทำหน้าที่เป็นตัวแปรที่สามที่อธิบายกลไกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยมีตัวแปรความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2 ควรมีการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการพัฒนาการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้กับครูผู้สอน การพัฒนาการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาการกระตุ้นทางปัญญากระตุ้นให้ครูผู้สอนได้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ยังส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงานของครูผู้สอนให้ครูผู้สอนมีความเข้มแข็งกระฉับกระเฉงในการทำงาน มีความมุ่งมั่น พยายามในการปฏิบัติงาน การอุทิศตนในการทำงาน และให้ครูผู้สอนได้ซึมซับกับงาน มีส่วนช่วยส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียน พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนาดตนเองเพื่อส่งผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาในส่วนของครูผู้สอนในจังหวัดอำเภองาวเท่านั้น ควรมีการศึกษาวิจัยต่อยอดการศึกษาในส่วนของบุคลากรทางการศึกษา หรือบุคลากรในฝ่ายสนับสนุนในด้านการจัดการศึกษาต่อไป

2.2 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน จึงควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Avolio, Bruce J. (1999). *Full Leadership Development : Building the Vital Force in Organization*. Thousand Oaks : Sage.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Chaleekuae, T. (2016). *Relationship between transformation leadership and work effectiveness practice of teacher under Rayong provincial office non-formal and informal education*. Burapha University. Chon-Buri.
- Chongvisal, R. (2000). *The effect of transformational leadership training on Kasetsart University student leaders*. Srinakharinwirot University. Bangkok.
- Government Teacher and Education Personnel Act, B.E. 2004
- Judd, C. M., & Kenny, D. A. (1981). Process analysis: Estimating mediation in treatment evaluations. *Evaluation review*, 5(5), 602-619.
- Kanthong, P. (2013). *The relationships between motivation, transformational leadership and organizational commitment of employees: A case study Thai Wacoal public company limited*. Ramkhamhaeng University, Bangkok.
- Kuekulwong, T. (1987). *Modern Education Administration: Theory of Research and Practice*. Bangkok. : Wattan Phanit Printing Press Co.,Ltd.
- Mackinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. New York: Erlbaum.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Ministry of Education. (1999). *The Curriculum of the Early Childhood Education Curriculum*, 1999. Bangkok: The Teachers' Council of Lat Phrao.
- Pisitbunnakorn, N. (2014). *Organization commitment and job performance of personnel of Bangkok area revenue office 22, Bangkok district*. Kasetsart University. Bangkok.
- Prasertsri, R. (2001). *Leadership*. Bangkok. : Thanathud Printing Co.,Ltd.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly* 46(4), 655-684.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma. V., & Bakker, A. B. (2002). *The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Van Rhenen, W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de Job-related Affective

- Well-being Scale (JAWS)[About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: A study using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)]. *Gedrag & Organisatie*, 19(4), 323-344.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). *Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations*. In Research in Social Issues in Management (Volume 5): Managing social and ethical issues in organizations. Gilliland, S.W.; Steiner, D.D.; & Skarlicki, D.P., editors. pp.135-77. Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *The conceptualization and measurement of work engagement*. In Work engagement: A handbook of essential theory and research. Bakker, A. B.; & Leiter, M. P., editors, 10-24. New York: Psychology Press.
- Seekhao, A. (2012). *The relationship between both Transformation leadership perception and quality of work life with organizational commitment of Kasikornbank public Company limited SME business division 1*. Silpakorn University. Bangkok.
- Senneewong na ayutthiya, J (2016). *The effect of positive psychol capital and organization climate on service quality : The mediation role of work engagement*. Srinakharinwirot University, Bangkok.

- Supornpon, S. (2000). *The relationship between training satisfaction and job performance of employees at the head of the Telephone Organization of Thailand plan*. Kasetsart University. Bangkok.
- Suteerawut, N. (2016). *Effect of job autonomy positive psychological capital on job performance of bank employees : The mediating of intrinsic work motivation*. Srinakharinwirot University, Bangkok.
- Wong-Cheun, A. (2012). *Effect of job commitment on job performance of SMEs accountants in the northeastern*. Mahasarakham University. Mahasarakham.
- Worawattanaparinya, S. (2013). *The structural influence of perceived transformational leadership on the performance of private university lecturers*. Ramkhamhaeng University. Bangkok.
- Wuttisetkron, N. (2014). *Canonical relationship between emotional quotient and teacher's performance effectiveness in school under the office of Phitsanulok primary educational service area 2 Pibulsongkram*. Rajabhat University. Phitsanulok.

บทความวิชาการ

คนรุ่นใหม่กับความคาดหวังต่อการทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนในปัจจุบัน

เกศกุล สระกวี¹

(Received: April 10, 2019; Revised: June 9, 2019; Accepted: June 14, 2019)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเรื่องความคาดหวังและการพัฒนาตนเองของคนรุ่นใหม่ในองค์กรพัฒนาเอกชน บทความได้ใช้ 4 แนวคิดสำคัญเป็นกรอบในการศึกษา ได้แก่ (1) แนวคิดองค์กรพัฒนาเอกชน (2) แนวคิดเจนเนอเรชั่น (3) แนวคิดความคาดหวังกับแรงจูงใจในการทำงาน และ (4) แนวคิดการพัฒนาตนเอง จากการศึกษาเอกสารได้แบ่งความคาดหวังของคนรุ่นใหม่ที่ทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนได้ 3 ประเภท ดังนี้ (1) ความคาดหวังต่อองค์กร (2) ความคาดหวังต่องานพัฒนา และ (3) ความคาดหวังส่วนบุคคล ส่วนการพัฒนาตนเองของคนรุ่นใหม่ในการทำงานองค์กรพัฒนาเอกชน ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ (1) การพัฒนาตนเองจากปัจจัยภายใน ด้วยการเข้าใจและรู้จักตนเอง การปรับปรุงแก้ไขตนเอง และการพัฒนาบุคลิกภาพตนเองจนสร้างนิสัยที่ดีในการทำงาน และ (2) การพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้จากปัจจัยภายนอก ด้วยการแสวงหาข้อมูลความรู้และลงมือปฏิบัติจริง และการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายในการทำงาน

คำสำคัญ: องค์กรพัฒนาเอกชน คนรุ่นใหม่ แรงจูงใจ ความคาดหวัง การพัฒนาตนเอง

¹ อาจารย์ ดร. วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ศูนย์รังสิต)
Email: Kedkun.tu@gmail.com

REVIEW ARTICLE

Expectations of New Generations in Non-governmental Organizations

Kedkun Srakawee¹

Abstract

This article aims to present the expectations and self-development of the new generation in Thai non-governmental organizations. This article employed 4 important concepts as a framework: (1) Non-governmental Organizations, (2) Generation Concepts, (3) Expectation and Motivation, and (4) Self-development. Results of a comprehensive literature review showed that there were 3 types of expectations: (1) Organizational Expectations, (2) Expectations for Social Work, and (3) Personal Expectations. Self-development of the new generation in the work of non-governmental organizations consists of 2 dimensions: (1) Self-development from internal factors: self-understanding and self-awareness, self-improvement, and self-personality development until creating good habits in work; (2) Self-development by learning from the external factors: seeking information, knowledge and practices, and building relationships and working networks.

Keywords: Non-governmental Organizations (NGOs), New Generation, Motivation, Work Expectations, Self-development

¹ Lecturer, Ph.D., Puey Ungphakorn School of Development Studies (PSDS), Thammasat University,
Email: Kedkun.tu@gmail.com

บทนำ

ปัจจุบันบทบาทขององค์กรไม่แสวงหากำไรทั่วโลกมีความสำคัญในหลากหลายมิติ องค์กรพัฒนาเอกชนถือเป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนประเด็นสำคัญทางสังคมของภาคประชาสังคมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (Pintoaptang, n.d.) องค์กรพัฒนาเอกชนเกิดจากความไม่เป็นธรรมในการจัดการทรัพยากรของภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน สำหรับองค์กรพัฒนาเอกชนไทยเกิดจากคนในสังคมที่ต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาสังคมโดยไม่จำเป็นต้องเป็นองค์กรภาครัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว (Janya, 2007) ในอดีตองค์กรพัฒนาเอกชนไทยได้รวมกลุ่มเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ตั้งแต่ช่วง พ.ศ. 2510 เป็นต้นมา และขยายตัวอย่างมากในช่วง พ.ศ. 2523 โดยนำแนวคิดอุดมการณ์และหลักการการทำงานพัฒนามาปฏิบัติจริงมากขึ้น เน้นการทำงานกับชนบทและเมือง มุ่งแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจสังคมและการเมือง (Hassarangsri, n.d.) องค์กรพัฒนาเอกชนจึงเป็นภาคที่สาม (Third Sector) ที่เข้ามาช่วยเหลือสังคมที่ภาครัฐและเอกชนที่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ด้อยโอกาสได้ (Siripatra & Munda, 2002) องค์กรพัฒนาเอกชนในภาคประชาสังคมของไทยมีบทบาทที่โดดเด่นมานานกว่า 4 ทศวรรษในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ปัญหาต่างๆ ในสังคม ตลอดจนตรวจสอบ เฝ้าระวัง สร้างความเป็นธรรมให้เกิดในสังคม และประสานงานกับองค์กรภาครัฐ เอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชนกลุ่มต่างๆ ในสังคมเข้าด้วยกัน (Janya, 2007) ในช่วง พ.ศ. 2533 องค์กรพัฒนาเอกชนเป็นที่รู้จักและมีบทบาทสำคัญในการทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 และการร่างรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 (Suwannarat, 2004) แต่ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา องค์กรพัฒนาเอกชนไทยส่วนใหญ่ประสบปัญหาทางการเงินจากการถอนทุนของต่างประเทศ ทำให้องค์กรบางแห่งไม่มีทุนเพียงพอในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ (Suwannarat, 2004) บางองค์กรต้องหาแหล่งทุนอื่นหรือปรับขนาดองค์กรให้เล็กลง ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานภายในองค์กรและเกิดความกดดันมากจากสภาพการ

จ้างงานไม่แน่นอนที่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาโครงการ ขาดแคลนคนทำงานรุ่นใหม่ที่มี
เข้ามาสานต่องานภารกิจและแนวคิดอุดมการณ์ของคนรุ่นเก่าในองค์กร

ในขณะที่องค์กรเผชิญกับปัญหาเศรษฐกิจและความไม่มั่นคงแล้ว
องค์กรยังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของแนวคิดอุดมการณ์จากยุคการ
เคลื่อนไหวทางการเมืองไปสู่ยุคการปรับตัวขององค์กร ส่งผลให้คนทำงานรุ่น
ใหม่เข้าร่วมน้อยลง องค์กรพัฒนาเอกชนในปัจจุบันส่วนใหญ่ประกอบด้วย
คนทำงาน 3 รุ่นที่แบ่งตามอายุและประการณ ได้แก่ (1) นักพัฒนารุ่นอาวุโส
เป็นรุ่นที่ทำงานมาตั้งแต่ยุคบุกเบิกองค์กร บางส่วนเกษียณแล้ว (2) นักพัฒนา
รุ่นกลาง เป็นรุ่นที่ทำงานในองค์กรมาระยะหนึ่ง มีบทบาทหลักร่วมกับรุ่นอาวุโส
และ (3) นักพัฒนารุ่นใหม่ เป็นรุ่นที่เข้าสู่วัยทำงานไม่นานหรือเพิ่งจบการศึกษา
จากมหาวิทยาลัย จากสถิติการทำงานของประชากรไทยใน พ.ศ. 2560 พบว่า
ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปที่เป็นวัยแรงงานมีถึง 38.10 ล้านคน (68.08%)
เป็นกลุ่มที่ว่างงานมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุระหว่าง
15-24 ปี มีจำนวนคนว่างงานมากที่สุด (2.35 แสนคน) และรองลงมา คือ กลุ่ม
อายุ 25-29 ปี ว่างงาน 2.11 แสนคน เมื่อพิจารณาในตามระดับการศึกษา
พบว่า คนรุ่นใหม่ที่จะสำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีอัตราการว่างงาน 1.8
แสนคน(The Office of Permanent Secretary Ministry of Labour, 2017)
อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในแง่การจ้างงานขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไรของ
ไทย (รวมถึงองค์กรพัฒนาเอกชน) พบว่า ปัจจัยแรงงานมีความสำคัญมากต่อ
การทำงานในองค์กร เนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กรให้ดำเนินไป
อย่างต่อเนื่องราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จากข้อมูลสำนักงาน
สถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2555 (Office of the National Economics and Social
Development Board, 2014. pp. 1-8) พบว่า ประเทศไทยมีองค์กรไม่
แสวงหากำไรจำนวนทั้งสิ้น 76,685 องค์กร (เพิ่มขึ้นจาก พ.ศ. 2549 ที่มีจำนวน
66,305 องค์กร) คนงานที่ได้รับค่าจ้างที่เป็นพนักงานประจำและชั่วคราว มี
จำนวนทั้งสิ้น 182,163 คน (เพิ่มขึ้นจาก พ.ศ. 2549) ซึ่ง “พนักงาน” ในที่นี้
หมายถึงคนงานที่ได้รับค่าจ้างและอาสาสมัคร เมื่อพิจารณาการจ้างงาน
ในช่วง พ.ศ. 2549-2555 พบว่า ค่าจ้างตอบแทนแรงงาน (Compensation of

Employee: CE) ที่ประกอบด้วยเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ มีมูลค่าเฉลี่ยทั้งสิ้น 45,844 ล้านบาทต่อปี ขยายตัวเพิ่มขึ้น ส่งผลสำคัญต่อมูลค่าเพิ่มรวมขององค์กรซึ่งส่วนใหญ่เป็นค่าตอบแทนแรงงานซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้บุคลากรทำงานเป็นแรงงานแบบเข้มข้น (Labor Intensive) เนื่องจากกิจกรรมส่วนใหญ่ขององค์กรเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก กล่าวได้ว่า องค์กรไม่แสวงหากำไรเป็นแหล่งสร้างงานแหล่งหนึ่งของระบบเศรษฐกิจ (Office of the National Economics and Social Development Board, 2014, pp. 1-20) จากข้อมูลดังกล่าว แสดงถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างการว่างงานของคนวัยหนุ่มสาวกับสถานการณ์ความต้องการแรงงานในงานภาคประชาสังคมที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนรุ่นใหม่สนใจทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนน้อยลง ซึ่งอาจมาจากปัญหาหลักที่องค์กรพัฒนาเอกชนกำลังเผชิญอยู่ คือ ปัญหาทางเศรษฐกิจ การขาดเงินทุนสนับสนุนทั้งด้านบุคลากรและการดำเนินกิจกรรม และปัญหาแนวคิดอุดมการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง ทำให้ขาดคนทำงานรุ่นใหม่ที่มีแนวคิดอุดมการณ์ทางสังคม ดังนั้น การทำความเข้าใจบุคลากรคนรุ่นใหม่ในองค์กรพัฒนาเอกชนจึงมีความสำคัญและจำเป็น ซึ่งบทความนี้ใช้ 4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากรอบในการศึกษา ได้แก่ (1) แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อทำความเข้าใจจากอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มอนาคตขององค์กร (2) เรื่องเงินเนอเรชั่นกับการทำงาน เพื่อทำความเข้าใจพัฒนาการและบุคลิกภาพตามช่วงวัยของคนทำงานรุ่นใหม่ในยุคปัจจุบัน (3) เรื่องความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อทำความเข้าใจการทำงานในเชิงจิตวิทยาองค์กรของบุคคล และ (4) การพัฒนาตนเอง เพื่อดูแนวโน้มของการเติบโตในสายงานพัฒนาที่ต้องใช้อุดมการณ์ทำงานร่วมกับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ โดยอธิบายเพื่อทำความเข้าใจบุคลากรรุ่นใหม่ที่เป็นกำลังสำคัญขององค์กรพัฒนาเอกชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อขบวนการภาคประชาสังคมของสังคมไทย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

บทความนี้ได้นำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนรุ่นใหม่ใน 4 หัวข้อ ดังนี้ (1) แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรพัฒนาเอกชน (2) แนวคิดเรื่องเจเนเนอเรชันกับการทำงาน (3) แนวคิดเรื่องความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงาน และ (4) แนวคิดเรื่องการพัฒนาตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรพัฒนาเอกชน

องค์กรพัฒนาเอกชน หรือเรียกว่า “เอ็นจีโอ หรือ NGOs” มาจากคำว่า Non-governmental Organizations หมายถึง องค์กรที่ไม่ใช่ของภาครัฐ จัดอยู่ในกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร มีรูปแบบการดำเนินงานและมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละประเทศ เช่น องค์กรไม่แสวงหากำไร (Non-profit Organization) องค์กรอาสาสมัคร (Voluntary) องค์กรภาคประชาสังคม (Civil Society Organization) องค์กรพัฒนาเอกชน (Non-governmental Organization) องค์กรสาธารณประโยชน์ (Public Interest Non-government Organization: PINGOs) องค์กรการกุศล (Philanthropic Organization) ส่วน องค์กรพัฒนาเอกชน ของไทยมักเรียกตัวเองว่า เอ็นจีโอ หรือองค์กรสาธารณประโยชน์ หรือองค์กรภาคประชาสังคม (Siripatra & Munda, 2002) ในทางสากล องค์กรสหประชาชาติโดยมหาวิทยาลัยจอห์น ฮอปกินส์ (JHU) ได้นิยามองค์กรไม่แสวงหากำไรไว้ว่า เป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นโดยถูกต้องตามกฎหมาย หรือเป็นองค์กรทางสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตสินค้าและบริการแต่ไม่สามารถเป็นแหล่งรายได้ กำไร หรือแหล่งเงินทุนอื่นๆ ให้กับผู้ก่อตั้ง ควบคุม หรือให้การสนับสนุนด้านการเงิน ในทางปฏิบัติการกรรมการผลิตขององค์กรเหล่านี้ก่อให้เกิดได้ทั้งกำไรและขาดทุน แต่ไม่สามารถแบ่งปันผลกำไรให้หน่วยสถาบันอื่น โดยมีลักษณะดังนี้ (1) เป็นองค์กรที่จัดตั้งอย่างเป็นระบบ มีโครงการ มีเป้าหมายหรือขอบเขตการดำเนินงานที่ชัดเจน และเป็นองค์กรไม่เป็นทางการ (2) เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรและไม่แบ่งปันผลกำไร และไม่มีเป้าหมายในเชิงพาณิชย์ (3) เป็นองค์กรที่แยกจากหน่วยงานรัฐบาล รัฐบาลไม่มีสิทธิเป็นเจ้าขององค์กรแต่สามารถสนับสนุนการเงินได้ หรืออาจมีบุคลากรจากภาครัฐร่วมเป็นกรรมการขององค์กรได้ (4) ดูแลบริหารและดำเนินงานด้วยตนเอง ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมจากองค์กร

อื่น และ (5) ไม่บังคับด้วยเงื่อนไขหรือกฎหมายใดๆ มีอิสระในการเป็นสมาชิกการสนับสนุนทั้งทางการเงินและเวลา

1.1 สถานการณ์ขององค์กรพัฒนาเอกชน

องค์กรพัฒนาเอกชนระดับสากลในปัจจุบัน (ศตวรรษที่ 21) ของทั่วโลกได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม (ศตวรรษที่ 20) ในหลายมิติทั้งโลกทัศน์และวิธีการทำงาน ดังนี้ (1) ด้านสถานภาพ (Status) ในยุคเก่าเอ็นจีโอมีบทบาทเป็นคนนอกและท้าทายต่อระบบ แต่ในยุคปัจจุบันเอ็นจีโอได้แปลงสถานภาพของตนเองมาเป็นส่วนหนึ่งของระบบมากขึ้น (2) ด้านการมุ่งเน้น ในยุคเก่าเอ็นจีโอมีกลุ่มสนใจปัญหาต่างๆ ทางสังคมและปัญหาความล้มเหลวในทางตลาด แต่ปัจจุบันงานเอ็นจีโอมุ่งสนใจทางออกของปัญหาและการส่งผ่านในทางการตลาด (3) ด้านโครงสร้าง ยุคก่อนเอ็นจีโอมีโครงสร้างเป็นองค์กรหรือสถาบัน แต่ในยุคใหม่องค์กรมีโครงสร้างเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงกันในแต่ละหน่วย (4) ด้านแหล่งทุน ในยุคก่อนมีแหล่งทุนที่มักมาจากสาธารณชนที่ไม่พอใจกับปัญหาสังคมหรือผู้ที่รู้สึกผิดจากการกระทำบางอย่างต่อสังคม แต่ในยุคใหม่องค์กรมุ่งหาทุนโดยการชักชวนให้คนเห็นคล้อยตามในแนวทางการทำงานขององค์กรตนเอง (5) ด้านโลกทัศน์ (Worldview) ในอดีตเอ็นจีโอทำงานแบบใช้เคมเปอเดียว แต่ในยุคศตวรรษที่ 21 เอ็นจีโอมีมุมมองหลายมิติที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน และ (6) ด้านความรับผิดชอบ (Accountability) ในอดีตเอ็นจีโอทำงานในลักษณะมิติเดียวตามภาคการกุศล ทำให้มีความรับผิดชอบเพียงด้านใดด้านหนึ่งอย่างเดียว แต่ในยุคศตวรรษที่ 21 เอ็นจีโอได้เปลี่ยนแปลงการทำงานตามแผนยุทธศาสตร์ นำแนวทางปฏิบัติที่ดีและความโปร่งใสมากำกับดูแลการทำงาน (Beloe, Elkington, Hester, & Newell, 2003) สำหรับองค์กรพัฒนาเอกชนของไทยในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การเคลื่อนไหวทางสังคมที่เป็นเครือข่ายมากขึ้น ปัจจุบันแนวคิดวัฒนธรรมชุมชนขยายตัว ขบวนการชุมชนเข้มแข็งขึ้น องค์กรพัฒนาเอกชนมีบทบาทมากขึ้นในประเด็นทางสังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม ด้านสื่อสารสาธารณะ และการพิจารณากฎหมาย องค์กรพัฒนาเอกชนจึงเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของสังคม ทำงานเชื่อมโยงกับหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนต่างๆ ของสังคมมากขึ้น ทำให้องค์กรภาคประชาสังคม

สามารถยื่นขอเงินทุนอุดหนุนจากภาครัฐได้เป็นจำนวนมากและทำงานหลากหลายประเด็น รวมกลุ่มเป็นเครือข่ายทั่วประเทศขับเคลื่อนกิจกรรมเชิงประเด็นได้ (Suwannarat, 2004)

จากอดีตที่ผ่านมากว่า 4 ทศวรรษ องค์กรพัฒนาเอกชนไทยได้สร้างผลงานที่เด่นชัดและเป็นรูปธรรมที่เป็นภาคีเครือข่ายความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาทางสังคม (Siripatra & Munda, 2002) พัฒนาการขององค์กรพัฒนาเอกชนของไทยแบ่งเป็น 7 ยุค (Siripatra & Munda, 2002; Suwannarat, 2004; Janya, 2007) ดังนี้ (1) ยุคอิทธิพลต่างชาติกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม (ก่อน พ.ศ. 2500) มีองค์กรเอกชนจากตะวันตกและจีนเข้ามาในรูปแบบสังคมสงเคราะห์ที่เป็นองค์กรอาสาสมัครเต็มรูปแบบ เช่น มิชชันนารีจากตะวันตก สมาคมคนจีน เป็นต้น (2) ยุคเมล็ดพันธุ์ความคิดการพัฒนา ช่วง พ.ศ. 2500 ถึง 14 ตุลาคม 2516 เป็นยุคเปลี่ยนผ่านจากแนวคิดตะวันตกเข้ามาวางรากฐานการพัฒนาประเทศ เกิดขบวนการนักศึกษาและประชาชนร่วมขับไล่ผู้นำประเทศในยุคนั้นจนนำไปสู่วันมหาวิปโยค ในช่วงนั้น ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ได้ก่อตั้งมูลนิธิพัฒนาชนบทแห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2510) และก่อตั้งโครงการบัณฑิตอาสาสมัคร เพื่อพัฒนาบุคลากรที่เปรียบเสมือนเป็นโรงเรียนนักพัฒนาแห่งแรกของไทย นับเป็นพื้นฐานขององค์กรพัฒนาเอกชนเป็นต้นมา ก่อให้เกิดการสร้างสำนักอิสระในหมู่นักวิชาการและปัญญาชน (3) ยุคเสรีแบ่งบาน อยู่ในช่วงระหว่าง 16 ตุลาคม 2516 ถึง 6 ตุลาคม 2519 มีองค์กรอิสระและองค์กรพัฒนาเอกชนก่อตั้งมากขึ้น ประชาชนมีส่วนร่วมและแสดงออกทางการเมืองมากขึ้น เริ่มมีการวางแผนประชากร องค์กรที่เกิดขึ้นในช่วงนี้ เช่น สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย (4) ยุคคำตอบอยู่ที่หมู่บ้าน อยู่ในช่วงหลัง 6 ตุลาคม 2519 ถึงปี พ.ศ. 2523 เป็นยุคที่บรรยากาศการเมืองตึงเครียด องค์กรพัฒนาเอกชนถูกจำกัดขอบเขตจากรัฐ ผลงานขององค์กรพัฒนาเอกชนในช่วงนี้มีน้อยเนื่องจากถูกกวาดล้างและปิดกิจกรรมลง (5) ยุคดอกไม้แห่งการพัฒนาผลิบาน ช่วง พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2527 เป็นยุคฟื้นฟู จากการที่รัฐบาลเปิดโอกาสให้ผู้เข้าป่ากลับมาร่วมพัฒนาประเทศ บางส่วนทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน ช่วงนี้เริ่มฟื้นฟูกิจกรรมรวมกลุ่มกันมากขึ้น เกิดองค์กรพัฒนาเอกชน

ใหม่ๆ หลายองค์กร เช่น สมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม (พ.ศ. 2525) มูลนิธิเพื่อนหญิง (พ.ศ. 2523) เกิดอาสาสมัครกลุ่มเล็กๆ จำนวนมากทั้งที่จดทะเบียนและไม่ได้จดทะเบียนอย่างเป็นทางการ ในยุคนี้รัฐบาลเห็นความสำคัญในบทบาทและงานของเอ็นจีโอที่ทำงานใกล้ชิดชุมชนเข้าใจปัญหาประชาชน (6) ยุคถัดมาเป็นเครือข่าย ช่วง พ.ศ. 2523-2533 เป็นช่วงที่องค์กรพัฒนาเอกชนไทยเจริญสูงสุด จึงถือเป็นยุคเบ่งบาน เกิดคณะกรรมการประสานงานองค์กรเอกชนพัฒนาชนบท (กป.อพช.) เพื่อเป็นศูนย์ประสานงาน เป็นช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 ที่ให้ความสำคัญกับการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค ประเทศเติบโตอย่างรวดเร็ว วิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมและสิ่งแวดล้อมตามมา เกิดกระแสอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโลกและองค์กรพัฒนาเอกชนด้านสิ่งแวดล้อม ประชาชนและหน่วยงานรัฐรู้จักองค์กรพัฒนาเอกชนมากขึ้นจนเกิดความร่วมมือและเข้าร่วม ช่วงนี้มีกิจกรรมการจัดเวทีการสัมมนาทางวิชาการกว้างขวางและมากขึ้น (7) ยุคหลากหลายประชาคม ช่วง พ.ศ. 2533-2540 เป็นยุคท้าทาย ยุคนี้กลุ่มต่างๆ ได้ใช้เครือข่ายในการดำเนินงานของกลุ่ม เช่น เครือข่ายเกษตรกรรมทางเลือก เป็นต้น จุดเด่นขององค์กรพัฒนาเอกชนในช่วงนี้คือการเข้าไปมีบทบาทร่างกฎหมายพรบ.ที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เกิด “ภาคีความร่วมมือเพื่อสนับสนุนงานพัฒนา” ใน พ.ศ. 2538 ภาครัฐและภาคธุรกิจยอมรับองค์กรพัฒนาเอกชนมากขึ้นและได้ทำงานพัฒนาร่วมกันมากขึ้น เกิดมูลนิธิที่ช่วยเหลือสังคมและกลุ่มประชาสังคมเติบโตจากนโยบายเปิดประเทศ ทำให้เกิดกลุ่มประชาสังคมแนวใหม่ เช่น กลุ่มมือถือ กลุ่มชนชั้นกลาง องค์กรชาวบ้าน รวมตัวกันตามปัญหาในสังคม ในช่วงนี้ยังเกิดเหตุการณ์สำคัญทางการเมืองคือ เหตุการณ์พฤษภาทมิฬ

นับจาก พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา องค์กรพัฒนาเอกชนไทยได้รับผลกระทบอย่างหนักจากวิกฤตเศรษฐกิจภายในประเทศและขาดเงินทุนสนับสนุนจากต่างประเทศ ทำให้องค์กรพัฒนาเอกชนหลายแห่งไม่สามารถหาแหล่งทุนได้ด้วยตนเอง บางองค์กรปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงโดยลดขนาดองค์กรลงและเปลี่ยนแปลงระดับการทำงานเชิงโครงสร้างขององค์กร บางองค์กรได้แหล่งทุนจากภาครัฐ จากเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงส่งผลต่อบทบาทการทำงานทางการเมือง

ของเอ็นจีโอไทยในปัจจุบัน องค์กรพัฒนาเอกชนปัจจุบันจึงเผชิญกับปัญหาที่หลากหลายกว่าในอดีตทั้งจากปัญหาทางเศรษฐกิจ แหล่งทุนจำกัด ระยะเวลาในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ปัญหาจากภาระงานในโครงการที่ต้องทำเฉพาะหน้าและปัญหาการขาดทักษะเฉพาะที่สำคัญ เช่น การประสานงาน การเงิน การเขียนรายงานต่อผู้ให้ทุน เป็นต้น

นอกจากนี้ องค์กรพัฒนาเอกชนยังประสบปัญหาด้านบุคลากรในองค์กรที่มีอัตราการเข้าออกงานสูง ขาดแคลนคนรุ่นใหม่มาทำงานต่อเนื่องจากงานที่นักพัฒนารุ่นบุกเบิกได้ทำไว้ โดยเฉพาะงานในตำแหน่งบริหารองค์กรและงานการเคลื่อนไหว ปัจจุบันองค์กรพัฒนาเอกชนส่วนใหญ่มีผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป หรืออยู่ในวัยเกษียณที่ยังทำงานในองค์กร เนื่องจากขาดคนรุ่นใหม่เข้ามาสานงานต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนนักพัฒนารุ่นกลางบางส่วนเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่น หรือเปลี่ยนไปทำงานโครงการขนาดเล็ก หรือทำงานวิจัยงานที่นักพัฒนารุ่นใหม่ปัจจุบันรับผิดชอบมักเป็นงานที่อยู่ภายใต้แผนงานที่มีกำหนดตามระยะเวลาของโครงการ หรือเป็นโครงการระยะสั้น (Boonchai, et al., 2013) จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงทำให้คนรุ่นใหม่ในองค์กรอยู่ในสถานภาพการทำงานที่ไม่มั่นคง แม้ว่าปัจจุบันงานองค์กรพัฒนาเอกชนส่วนใหญ่เป็นงานประจำที่มีรายได้แน่นอน มีลักษณะงานเป็นอาชีพมากกว่าเป็นงานที่สร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างแท้จริงเหมือนในอดีต จึงทำให้คนรุ่นใหม่ในองค์กรไม่ได้เรียนรู้และทำความเข้าใจวิถีชีวิตคนในสังคม ไม่สามารถเข้าใจปัญหาสังคมอย่างแท้จริงและไม่ผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้คนรุ่นใหม่ขาดการพัฒนาอุดมการณ์ในการรับใช้สังคมอย่างลึกซึ้ง สิ่งเหล่านี้ทำให้คนรุ่นใหม่มีมุมมองทางสังคมต่างจากคนรุ่นเก่า ประกอบกับเจเนอเรชันคนรุ่นใหม่ปัจจุบันมักมีแนวโน้มเลือกทำงานจากความสนใจในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและปัจจัยสนับสนุนอื่นจากองค์กรเป็นหลัก เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพการทำงาน ทีมงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร และกระบวนการแก้ไขปัญหาขององค์กร เป็นต้น ในองค์กรพัฒนาเอกชนขนาดเล็กส่วนใหญ่มียุคบุคลากรไม่มากและทำงานหนักหลายบทบาทหน้าที่ จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่กดดันให้คนรุ่นใหม่เปลี่ยนงานบ่อย ส่งผลเสียต่อองค์กรที่ได้ทุ่มเททั้งเวลาและงบประมาณในการสรรหาและอบรม

บุคลากรใหม่ หากบุคลากรใหม่ลาออกหลังจากผ่านการอบรมได้ไม่นาน องค์กรก็จะสูญเสียเพิ่มมากขึ้นและยังสะท้อนถึงกระบวนการขัดเกลาทางสังคมในองค์กรที่ไม่ประสบผลสำเร็จ (WeeraChantaChart and Yaimueng, 1994; Gadetud, 1998; Hassarangsri, n.d; Thowakulpanich, 2002)

ปัญหาที่องค์กรพัฒนาเอกชนเผชิญอยู่จึงพอสรุปได้ 2 ประเด็น ได้แก่ (1) ปัญหาทางเศรษฐกิจและการเงิน การขาดเงินทุนสนับสนุนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์กรและการดำเนินกิจกรรม และ (2) ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทำงาน โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มีอุดมการณ์เข้ามาสานต่องานในองค์กร

1.2 ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรพัฒนาเอกชน

องค์กรพัฒนาเอกชนในต่างประเทศมีการแบ่งกลุ่มหลายประเภทตามเกณฑ์ที่แตกต่างกัน เช่น เกณฑ์ปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ ระบบกฎหมาย ระดับของการพัฒนา และระดับของการกระจายอำนาจ (Siripatra & Munda, 2002) หากใช้เกณฑ์การตลาดในการแบ่งกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร แบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่ม Non-market ได้แก่ กลุ่มมูลนิธิ สมาคม สโมสร องค์กรชุมชน พรรคการเมือง สหภาพแรงงาน สมาคมการค้า องค์กรศาสนา องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรสวัสดิการชุมชน และ (2) กลุ่ม Market ได้แก่ โรงเรียนเอกชน มหาวิทยาลัยเอกชน และโรงพยาบาลเอกชน (Office of the National Economics and Social Development Board, 2014, pp. 1-6) โดยส่วนใหญ่แล้วมักใช้การจัดประเภทขององค์กรไม่แสวงหากำไรแบบทางสากลที่อ้างอิงกับระบบ ICNPO (The International Classification of Nonprofit Organizations, Major Groups and Subgroups) (Salamon & Anheier, 1996; United Nation, 2003) โดยระบบ ICNPO แบ่งประเภทองค์กรไม่แสวงหากำไรออกเป็น 11 กลุ่ม ดังนี้ (1) กลุ่มวัฒนธรรมและสันติภาพ (2) กลุ่มการศึกษาและวิจัย (3) กลุ่มสุขภาพอนามัย (4) กลุ่มบริการสังคมและสังคมสงเคราะห์ (5) กลุ่มสิ่งแวดล้อม (6) กลุ่มการพัฒนาชนบทและเมือง (7) กลุ่มกฎหมาย การรณรงค์ และการเมือง (8) กลุ่มองค์กรการกุศล อาสาสมัคร (9) กลุ่มกิจกรรมระหว่างประเทศ (10) กลุ่มศาสนา และ (11) กลุ่มสมาคมธุรกิจและ

ผู้ประกอบการวิชาชีพ สำหรับในประเทศไทยมีองค์กรไม่แสวงหากำไร ทั้งสิ้น 76,685 แห่ง (ข้อมูล พ.ศ. 2555) ซึ่งเพิ่มขึ้นจาก พ.ศ. 2549 ส่วนรายได้หลัก ที่องค์กรไม่แสวงหากำไรส่วนใหญ่ได้รับคือการบริจาคทั้งจากภาคเอกชน รัฐ และองค์กรต่างประเทศ โดยส่วนใหญ่มาจากภาคเอกชนและประชาชนทั่วไป (Office of the National Economic and Social Development Council Committee, 2014)

จากการศึกษาข้อมูลองค์กรพัฒนาเอกชนไทยในอดีตจนถึงปัจจุบัน แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงทั้งความคิดเชิงอุดมการณ์ วิธีการทำงาน และการเผชิญกับปัญหาขององค์กรและคนทำงานควบคู่ไปด้วยกัน ดังนั้น การทำความเข้าใจคนทำงานรุ่นใหม่จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน หัวข้อต่อไปเป็นการศึกษาเรื่องเจนเนอเรชั่นคนรุ่นใหม่ เพื่อศึกษาบุคลิกลักษณะ ของช่วงวัยคนทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนปัจจุบัน

2. แนวคิดเรื่องเจนเนอเรชั่นกับการทำงาน

แนวคิดเรื่องเจนเนอเรชั่น (Generation) เริ่มมีช่วงต้นในศตวรรษ ที่ 20 (ค.ศ. 1923) โดย Karl Mannheim นักสังคมวิทยาชาวฮังการีเรียนที่อธิบาย ว่า เหตุการณ์ในชีวิตแต่ละช่วงวัยมีอิทธิพลต่อการกำหนดลักษณะนิสัยของผู้คน ในลักษณะภาพรวม ในหนังสือ The Problem of Generations (Jaeger, 1985) Karl Mannheim (ค.ศ. 1927) ได้อธิบายคำว่า “ช่วงวัย” (The Generation) หมายถึง กลุ่มที่รวมตัวกันอย่างไม่เป็นแบบแผนหรือเหนียวแน่นเหมือนกลุ่ม ครอบครัวหรือกลุ่มชุมชน และเป็นกลุ่มที่ไม่สามารถดำรงอยู่ได้หากปราศจาก สมาชิกกลุ่มที่เป็นรูปธรรม กลุ่มช่วงวัยจะสิ้นสุดลงตามช่วงเวลาของ ประวัติศาสตร์นั้นๆ (Mannheim, 1927, pp. 277) การรวมกันของคนรุ่นหนึ่งๆ ไม่ได้เป็นพันธะทางสังคมที่จะนำไปสู่การก่อตัวของกลุ่มที่เป็นรูปธรรม เจนเนอเรชั่นจึงเป็นลักษณะ “ทั่วไป” เป็นโครงสร้างรุ่นทางประวัติศาสตร์ (Jaeger, 1985, pp. 287) การแบ่งเจนเนอเรชั่นมาจากแนวคิดของ William Strauss และ Neil Howe (Life Course Associates, 1999 pp. 5/6) ในทฤษฎี The Strauss–Howe generational theory หรือแนวคิดที่รู้จักกันในชื่อ The Fourth Turning Theory หรือ Simply the Fourth Turning ได้แบ่งรุ่นของคน

จากวงเจเนอเรชัน (Circle Generations) ที่เริ่มตั้งแต่รุ่น Arthurian (ค.ศ. 1433-1460) จนถึงรุ่นปัจจุบัน สำหรับรุ่นที่ยังทำงานในปัจจุบันส่วนใหญ่มี 3 รุ่น คือ (1) รุ่น Boom (เกิดในระหว่าง ค.ศ. 1943-1960) ทำงานในระดับผู้บริหารขององค์กร บางส่วนเกษียณแล้ว (2) รุ่น Generation X (เกิดระหว่าง ค.ศ. 1961-1981) เป็นวัยที่ทำงานมานานและอยู่ในอาชีพเดิมมาระยะหนึ่ง ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน บางคนเป็นผู้บริหารระดับกลางจนถึงระดับสูง และ (3) รุ่น Millennial หรือเจนเนอเรชันวาย (เกิดระหว่าง ค.ศ. 1982-2004) เป็นรุ่นที่เริ่มเข้าสู่วัยทำงาน หรือทำงานมาระยะหนึ่งแล้ว มีประสบการณ์ทำงานหลายแห่ง และบางคนเริ่มมีแนวคิดเปลี่ยนทำอาชีพใหม่ๆ (Pornphimol, 2014, pp. 5-6) คนรุ่นนี้เกิดในยุค Babies on Board เป็นยุคที่อัตราการทำแท้งและการหย่าร้างลดลง วัฒนธรรมสมัยนิยมทำให้เด็กทารกรุ่นนี้ได้รับความสนใจเป็นพิเศษ พ่อแม่ทุ่มเทในการเลี้ยงดูลูก สังคมยังสนใจในคุณธรรม ค่านิยม และความเป็นพลเมือง (Life Course Associates, 1999)

จากงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มเจนเนอเรชันวายของไทย พบว่าบุคลิกภาพลักษณะและนิสัยที่โดดเด่นของคนรุ่นนี้ คือ มีความมั่นใจตนเองสูง ไม่ค่อยแคร์ผู้อื่นมากนัก เปิดใจยอมรับและปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ใช้ชีวิตและทำงานอย่างอิสระ มองกฎระเบียบว่าเป็นเรื่องล้าสมัย ทำตามใจตนเองจึงทำให้เหมือนไม่เคารพผู้ใหญ่ ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัว เนื่องจากคนรุ่นนี้เติบโตมาในยุคดิจิทัลจึงทำให้มีทักษะด้านเทคโนโลยี เรียนรู้ได้เร็ว ให้ความสำคัญกับการคิดมากกว่าการท่องจำ สื่อสารได้ทั้งต่อหน้าและผ่านสื่อออนไลน์ มีบุคลิกการทำงานที่รวดเร็ว ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างรวดเร็วและค่าตอบแทนดี สนใจค่าตอบแทนที่เป็นเงินมากกว่าสวัสดิการต่างๆ ทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน ชอบงานที่มีการเปลี่ยนแปลงและยืดหยุ่นทั้งระบบงานและเวลาการทำงาน มองหาอาชีพที่ก้าวหน้าที่อื่นๆ อยู่เรื่อยๆ จากงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาการลาออกของคนรุ่นนี้ พบว่ามีถึง 14 ปัจจัย เช่น การจัดสรรทรัพยากร การสนับสนุนพนักงานให้มีอิสระในการทำงาน การเติบโตในสายงานของตน ความเชื่อมั่นในผลงานของพนักงาน การดูแลจากหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า เป็นต้น

(Simathongdham, 2017) เจนเนอเรชันวายยังให้ความสำคัญมากในเรื่องมนุษยธรรม ค่านิยม ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แม้คนรุ่นนี้จะเปลี่ยนงานบ่อยแต่ยังต้องการให้หัวหน้างานตอบรับและสะท้อนกลับต่อผลงานที่ตนทำอยู่เพื่อต้องการความชัดเจนในการทำงาน ด้วยเหตุนี้คนรุ่นนี้จึงต้องการทำงานกับองค์กรที่รับรู้ว่าเขาเก่ง (Mitrakul & Kongchan, 2016; Pornphimol, 2014)

ในงานวิจัยที่ศึกษากับคนรุ่นต่างๆ ในองค์กรพัฒนาเอกชน (WeeraChantaChart and Yaimueng, 1994; Gadetud, 1998; Hassarangsri, n.d; Towakulpnich, 2002) โดยใช้เกณฑ์ด้านประสบการณ์ทำงานและอายุ สามารถแบ่งกลุ่มคนทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนในปัจจุบันออกเป็น 3 รุ่น ดังนี้ (1) นักพัฒนารุ่นอาวุโส มีประสบการณ์ในองค์กรพัฒนาเอกชนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อายุตั้งแต่ 45-50 ปีขึ้นไป บางคนที่มีอายุมากกว่า 60 ปีมักมีประสบการณ์ทางการเมืองในช่วง พ.ศ. 2516 โดยเริ่มทำงานพัฒนาและปักหลักทำงานร่วมกับชาวบ้าน ส่งเสริมการต่อสู้ของชาวบ้าน มีบทบาทและปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารในองค์กรพัฒนา เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (2) นักพัฒนารุ่นกลาง เป็นกลุ่มที่มาจากนักพัฒนารุ่นใหม่ มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป อายุระหว่าง 35-45 ปี มีโอกาสเป็นผู้บริหารระดับกลาง ผู้ประสานงานขององค์กรหรือหัวหน้าโครงการ มีพลังในการคิดยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ได้ดี เนื่องจากได้ทำงานคลุกคลีกับชุมชนหรือโครงการตั้งแต่เป็นนักพัฒนารุ่นใหม่ ทำให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถทำงานเป็นหลักในการคิดยุทธศาสตร์งานพัฒนาของขบวนการควบคู่กับคนรุ่นอาวุโส จึงสามารถเชื่อมต่อความคิดประสบการณ์ระหว่างรุ่นได้ดี (3) นักพัฒนารุ่นใหม่ เป็นคนทำงานพัฒนาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี หรือเพิ่งเริ่มเข้าสู่วงการงานพัฒนา หรือเพิ่งจบจากสถาบันการศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุประมาณ 20-35 ปี กลุ่มนี้เลือกงานจากปัจจัยด้านลักษณะงานในองค์กร ความเป็นทีมงานและเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม กระบวนการเผชิญและหาทางออกของปัญหา แสวงหาการเรียนรู้และพัฒนาดตนเอง ทำงานระดับปฏิบัติการหรืองานในพื้นที่ชุมชนหรือพื้นที่โครงการ กลุ่มนี้มักเปลี่ยนงานบ่อย

จากการศึกษาแนวคิดเรื่องเจนเนอเรชั่นและกลุ่มนักพัฒนาของไทยพบว่า แต่ละกลุ่มมีความสอดคล้องกันทั้งอายุ ประสบการณ์และบุคลิกภาพ ดังนี้ (1) นักพัฒนารุ่นอาวุโส เทียบได้กับรุ่น Boom มีบทบาทสำคัญในระดับบริหารหรือที่ปรึกษาในองค์กร บางคนเกษียณอายุ (2) นักพัฒนารุ่นกลางเทียบได้กับรุ่น Generation X ที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งบริหารหรือหัวหน้าโครงการ กลุ่มนี้มักไม่เปลี่ยนงานและเป็นการหลักในองค์กร (3) นักพัฒนารุ่นใหม่ เทียบได้กับรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย เป็นรุ่นที่เข้าสู่วัยทำงานมานานหรือเพิ่งจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัย รุ่นนี้มีความแตกต่างจากรุ่นกลางและรุ่นอาวุโสทั้งในด้านความคิดและบุคลิกภาพ มีความมั่นใจ ชอบความอิสระ มีพลังในการเรียนรู้และผลักดันงานทางสังคมในมุมมองที่ตนเองสนใจ กลุ่มจึงมักเปลี่ยนงานบ่อย อย่างไรก็ตาม การอธิบายด้วยแนวคิดเจนเนอเรชั่นเป็นเพียงลักษณะทั่วไปของคนในรุ่นนั้นๆ ยังไม่มีแบบแผนตายตัว ดังนั้น การเข้าใจคนรุ่นใหม่ในองค์กรพัฒนาเอกชนจึงต้องใช้องค์ความรู้ด้านจิตวิทยาองค์กรมาร่วมอธิบายเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น ในหัวข้อต่อไปจึงเป็นการอธิบายถึงความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเห็นว่าปัจจัยใดบ้างที่จูงใจให้คนรุ่นใหม่ต้องการทำงานในองค์กร

3. แนวคิดเรื่องความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงาน

3.1 ความคาดหวังในการทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Expectancy Theory) (Vroom, 1964, pp. 15-17) เป็นแนวคิดที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความคาดหวังต่อการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ของบุคคลมาจากส่วนผสมของความคาดหวัง ความมีประสิทธิภาพ และผลตอบแทนที่ได้รับหรือสิ่งที่ต้องการ (Valence) ซึ่งอธิบายได้ดังนี้ (1) ความชอบและความต้องการผลตอบแทน (The Concept of Valence) ของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน (2) ความคาดหวัง (The Concept of Expectancy) วรูม อธิบายความคาดหวังไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลไม่เพียงแต่มาจากความชอบที่จะได้รับเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความเชื่อที่ว่าอาจไม่ได้รับตามที่ต้องการซึ่งเป็นความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น ความคาดหวัง (Expectancy) (Vroom, 1964, pp. 26) จึงเป็นความเชื่อของ

บุคคลที่เกิดขึ้นในช่วงหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความน่าจะเป็นที่การกระทำนั้นๆ จะก่อให้เกิดผลลัพธ์เฉพาะด้วยเช่นกัน บุคคลมีความคาดหวังมาก (Maximal Strength) จะคิดว่าการกระทำของตนจะเกิดผลลัพธ์ตามมาแน่นอน ในขณะที่บุคคลที่คาดหวังน้อย (หรือเป็นศูนย์) (Minimal Strength) จะรู้สึกว่าการกระทำของตนเองจะไม่เกิดผลลัพธ์ ความคาดหวังจึงเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์และการกระทำ ความคาดหวังที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลจึงมาจาก (1) สถานการณ์แวดล้อม (2) สิ่งที่บุคคลต้องการ (Valence of Outcome) ร่วมกับ ความคาดหวังที่ส่งผลต่อการแสดงออกที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ (3) พฤติกรรมที่แสดงออก เมื่ออธิบายความคาดหวังในแง่ของการทำงาน ความคาดหวังเป็นความเชื่อของบุคคลในความเป็นไปได้ของผลจากการกระทำของตนที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งในการทำงาน และส่งผลถึงแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง ผลของการทำงาน และผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับ ความคาดหวังจะสร้างแรงจูงใจให้มากขึ้นเมื่อได้พยายามแล้วผลงานดีขึ้นและพิจารณาแล้วว่างานนั้นไม่ยากเกินความสามารถของตน แต่หากพยายามแล้วผลงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังก็ไม่เกิดแรงจูงใจ ความคาดหวังยังเป็นการเชื่อที่ว่าเมื่อทำงานใดสำเร็จแล้วจะได้รับผลลัพธ์ (เช่น รางวัล) ถ้าทำงานหนักกว่าคนอื่นจะได้ผลลัพธ์ดีกว่าคนอื่น แต่หากไม่ได้รับผลลัพธ์นั้นบุคคลก็ไม่เกิดแรงจูงใจ ซึ่งแต่ละคนชอบผลลัพธ์ที่ไม่เหมือนกัน แรงจูงใจของแต่ละคนจึงแตกต่างกัน

3.2 แรงจูงใจในการทำงาน (The Motivation to Work)

ทฤษฎีหลักที่ใช้อธิบายแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Vroom และทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg Two Factor Theory) ของ Herzberg โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของ Vroom (1964, pp. 29) เป็นการอธิบายสิ่งที่จูงใจให้บุคคลต้องการทำงานมี 5 รูปแบบ คือ (1) แรงจูงใจเพื่อค่าจ้าง (Wage) ค่าตอบแทน หรือเงินเดือน (2) แรงจูงใจเพื่อจิตใจหรือร่างกาย (Mental or Physical Energy) (3) แรงจูงใจเพื่อมีส่วนในการผลิตสินค้าหรือบริการ (The Production of Goods or Service) (4) แรงจูงใจเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคม

(Social Interaction) และ (5) แรงจูงใจเพื่อให้มีสถานภาพทางสังคม (Social Status) ที่ได้จากบทบาทในการทำงาน นอกจากนี้สิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลต้องทำงานตามที่กล่าวมาแล้ว Vroom (1964, pp. 49-52) ได้อธิบายแรงจูงใจในการเลือกอาชีพ 3 ประเภท คือ (1) อาชีพที่มีความชอบอยากทำ (2) อาชีพที่มีความมุ่งมั่น (มีแรงผลักดันทางบวก) ให้เลือกทำ และ (3) อาชีพที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่แล้ว

2. แนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1966 cited in Vroom & Deci, 1970) เป็นแนวคิดที่อธิบายปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มาจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Human Needs) ใน 2 แบบ คือ (1) ความต้องการหลีกเลี่ยงจากความเจ็บปวดหรือสิ่งที่ไม่ชอบ และ (2) ความต้องการในการเติบโตทางจิตใจ (Grow Psychologically) ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นการอธิบายถึงปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือ ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) (Frederick Herzberg, 1966 as cited in Vroom & Deci, 1970, pp. 86-87) ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) สามารถทำงานนั้นได้สำเร็จอย่างดี แก้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาในงานได้ (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นการยอมรับในความสามารถและความสำเร็จในงาน มากกว่าการยอมรับจากความสัมพันธ์ระหว่างกัน (3) ลักษณะของงาน งานน่าสนใจ ทำหาย หรือทำได้เองตั้งแต่แรกจนจบงาน (4) ความรับผิดชอบในงาน (5) ความก้าวหน้าในงาน โดย 3 ปัจจัยสุดท้ายนั้นมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Frederick Herzberg, 1966 as cited in Vroom & Deci, 1970, pp. 89) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้ไม่ดีจะส่งผลต่อบุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน หรือลดประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนมี 5 ประการ ได้แก่ (1) นโยบายขององค์กรและการบริหารงานจัดการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารภายในองค์กรที่ดี (2) ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของบุคคลกับหัวหน้า เช่น การนิเทศงาน การมอบหมายงาน เป็นต้น (3) เงินเดือน

ค่าตอบแทน เป็นสิ่งตอบแทนบุคคลในการทำงานและการเลื่อนตำแหน่ง (4) ความสัมพันธ์ของบุคคลกับเพื่อนร่วมงานและคนอื่นๆ ในงาน (5) สภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

จากแนวคิดแรงจูงใจทั้ง 2 ทฤษฎี เมื่อพิจารณาการเลือกทำงานของคนรุ่นใหม่ ปัจจัยที่จูงใจที่เด่นชัดนอกเหนือจากค่าจ้างค่าตอบแทนแล้ว ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับในความสามารถ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย และงานที่มีความก้าวหน้า ต่างเป็นปัจจัยหลักที่คนรุ่นใหม่สนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rakdhum (2010) และ Jindasuwan (2014) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคนรุ่นใหม่กับการทำงานในองค์กรทางเลือก (องค์กรที่ไม่ใช่องค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน) ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ แนวทางและนโยบายในระดับองค์กร ซึ่งปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรในการพัฒนาเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กร (Rakdhum, 2010) ในงานวิจัยของ Simathongdham (2017) ที่ศึกษาคนรุ่นใหม่กับการทำงาน พบว่า คนรุ่นใหม่สนใจเลือกงานจากปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าและเติบโตได้ในงานของตน ความสำเร็จในงาน การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม การสนับสนุนให้มีอิสระในการทำงาน ความเอาใจใส่จากหัวหน้า และความเชื่อมั่นในผลงานของพนักงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ สอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยจูงใจและความคาดหวังที่ช่วยแก้ปัญหาในการลาออกของคนรุ่นใหม่ในองค์กร นอกจากการสร้างแรงจูงใจและความคาดหวังในองค์กรพัฒนาเอกชนแล้ว คนรุ่นใหม่เจนเนอเรชันวายซึ่งเป็นนักพัฒนารุ่นใหม่ยังเป็นรุ่นที่ต้องการแสวงหาเรียนรู้และพัฒนาตนเองในมิติต่างๆ เพิ่มเติม เพื่อสานต่ออุดมการณ์ในการทำงานและความก้าวหน้าในงานองค์กรพัฒนาเอกชน

จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจและความคาดหวังร่วมกับแนวคิดเรื่องเจนเนอเรชั่นและองค์กรพัฒนาเอกชนในปัจจุบัน จึงพอสรุปความคาดหวังของคนรุ่นใหม่ในองค์กรพัฒนาเอกชนได้ 3 ประเด็น ดังนี้ (1) ความคาดหวังต่อองค์กร เป็นการที่บุคคลคิดว่าตนเองจะได้รับผลลัพธ์จากสถานการณ์แวดล้อมนั้น จากแนวคิดเรื่องเจนเนอเรชั่น พบว่า คนรุ่นใหม่มักชอบงานที่มีการ

เปลี่ยนแปลง ในขณะเดียวกันก็ยังมองหาอาชีพที่ก้าวหน้าที่อื่นอยู่เรื่อยๆ ชอบทำงานที่ยืดหยุ่นทั้งระบบงานและเวลาทำงาน สิ่งที่คนรุ่นใหม่คาดหวังจากองค์กรจึงเป็นเรื่องการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ (2) ความคาดหวังต่องานพัฒนา เป็นความเชื่อของบุคคลต่อประเด็นการทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน ซึ่งปัจจุบันงานในองค์กรพัฒนาเอกชนได้เปลี่ยนแปลงไปจากสมัยก่อน ทั้งวิธีการทำงานและมุมมองต่อปัญหาทางสังคม งานขององค์กรพัฒนาเอกชนส่วนใหญ่ในปัจจุบัน มักมุ่งสนใจทางออกของปัญหาและมีมุมมองทางการตลาดมากขึ้นกว่าเมื่อก่อน ใช้มุมมองหลายมิติเพื่อนำไปสู่การทำงานให้สำเร็จแทนการใช้ประเด็นเดียวในการขับเคลื่อนประเด็นทางสังคม ดังนั้น ความคาดหวังของคนรุ่นใหม่ต่องานพัฒนาจึงเปลี่ยนไปจากนักพัฒนารุ่นเก่าทั้งด้านประเด็นทางสังคมและการทำงาน และ (3) ความคาดหวังส่วนตัว เป็นความเชื่อของตนเองที่เมื่อทำงานแล้วจะได้ผลลัพธ์ในสิ่งที่ชอบ เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งหากอธิบายตามแนวคิดของเจนเนอเรชั่นวาย กล่าวได้ว่าความคาดหวังส่วนตัวของคนรุ่นใหม่ในการทำงาน คือ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างรวดเร็ว ซึ่งมักประเมินจากการได้รับค่าตอบแทนที่ดีจากการทำงานและการได้เลื่อนตำแหน่ง คนรุ่นใหม่มักสนใจเงินมากกว่าสวัสดิการอื่นๆ ที่องค์กรให้ เนื่องจากเป็นแรงจูงใจต่อผลลัพธ์ที่ได้ในทันทีมากกว่าการได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเมื่อทำงานไประยะเวลาหนึ่งแล้ว หรือมีเงื่อนไขอื่นที่คนรุ่นใหม่ไม่สนใจ เช่น สวัสดิการสำหรับครอบครัว สวัสดิการสำหรับคนมีอายุงานนานในองค์กร เป็นต้น

4. แนวคิดเรื่องการพัฒนาตนเอง (Self-development)

การพัฒนาตนเองเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้ความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวปรากฏชัดและดีขึ้น ทำให้เข้าใจตนเอง มีสติ และมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย (Pattanarangsun, 2001; Srithong, 1999, as cited in Pattanarangsun, 2001; ThongAun, 1999) แนวคิดการพัฒนาตนมาจากความเชื่อพื้นฐานที่ว่า (1) มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเองและสามารถฝึกพัฒนาได้ (2) ทุกคนสามารถพัฒนาได้อีกและไม่มีใครสมบูรณ์แบบ (3) ทุกคนสามารถจัดการบางเรื่องของตนเองได้ (4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในทางกายภาพ

และสังคม กับความคิดความรู้สึกและการกระทำของตนต่างมีผลกระทบต่อกัน (5) อุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง คือ การไม่ปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีปฏิบัติแบบเดิมที่ไม่สร้างนิสัยใหม่ (6) ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา การพัฒนาตนเองหมายถึงเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาความคิด เรียนรู้ศาสตร์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพเพื่อพัฒนาให้เกิดทักษะความชำนาญที่มีคุณค่าและสอดคล้องกับความคิดของตน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเจตคติและความฉลาดทางอารมณ์ในเชิงบวก (SuthiLearAroon, 2000, pp.127) การพัฒนาตนเองประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านจิตใจ ความคิด สติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ (2) ด้านร่างกาย (3) ด้านสังคม และ(4) ด้านจิตวิญญาณ (Pattanarangsun, 2001; ThongAun, 1999) การพัฒนาตนเองมีแนวทางปฏิบัติ 2 แนวทาง ดังนี้ (1) การพัฒนาโดยการเรียนรู้ภายในตนเอง รู้จักตนเอง ด้วยการสร้างความเข้าใจตัวตนของตัวเอง ยอมรับตนเอง ปรับปรุงแก้ไขตนเอง และศึกษาคนอื่นในสังคม (ThongAun, 1999) (2) การพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้จากภายนอก เป็นการแสวงหาข้อมูลและความรู้เพิ่มเติมที่หลากหลายวิธี เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติจริง พัฒนาพฤติกรรมของตนจนเป็นนิสัยที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ พัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสม สำนวญและประเมินผลตนเอง เข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรที่ตนเองสนใจพัฒนา ตลอดจนการพัฒนาตนเองในลักษณะอื่นๆ (Junpet, 2014) ในด้านการทำงาน การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญาและคุณภาพด้วยการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย ส่งผลให้บุคคลทำงานด้วยศักยภาพและความถนัดของตน ซึ่งเกิดจากการเพิ่มคุณภาพทางเลือก และสร้างโอกาสความก้าวหน้าของตน (Junpet, 2014) การพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองจะต้องเลือกวิธีที่เหมาะสมกับตนเอง (Pattanarangsun, 2001, pp. 97; SuthiLearAroon, 2000)

การพัฒนาตนเองในการทำงานเป็นการปรับปรุง เพิ่มพูน และเรียนรู้เพื่อสามารถปรับตัวและพัฒนาการทำงานไปได้พร้อมๆ กัน โดยการพัฒนาตนเองทำได้ทั้งจากปัจจัยภายในตนเอง และจากเรียนรู้จากปัจจัยสภาพแวดล้อม

ภายนอก สอดคล้องกับการปรับตัวในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงขององค์กรพัฒนาเอกชนในปัจจุบัน

การสรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและการทำงานของคนรุ่นใหม่ในองค์กรพัฒนาเอกชน พบประเด็นสำคัญที่สรุปได้ ดังนี้

1. ความคาดหวังต่อองค์กรพัฒนาเอกชน คนรุ่นใหม่คาดหวังจากองค์กรในเรื่องเกี่ยวกับ (1) สภาพทั่วไปขององค์กร เป็นความคาดหวังต่อตัวองค์กรในภาพรวม เช่น ชื่อเสียงองค์กร ประเด็นการทำงาน สถานที่ เครือข่ายขององค์กร เพื่อนร่วมงาน กิจกรรมขององค์กร เป็นต้น และ (2) ลักษณะของงาน ซึ่งเป็นความคาดหวังที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จจากผลงานตนเอง การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน งานที่น่าสนใจท้าทายให้ลงมือทำงานที่รับผิดชอบได้เองโดยไม่มีการควบคุมหรือติดตาม ต้องการโอกาสที่ดีจากการทำงาน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยจูงใจอื่นเกี่ยวกับงานที่คนรุ่นใหม่สนใจ เช่น งานอิสระและมีความยืดหยุ่น และการรับผิดชอบงานได้เอง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานองค์กรพัฒนาเอกชนที่ไม่เคร่งครัดในกฎระเบียบมากเหมือนองค์กรธุรกิจ แต่ขณะเดียวกัน หากองค์กรพัฒนาเอกชนไม่สามารถสนองตอบความต้องการของปัจจัยจูงใจพื้นฐานและปัจจัยค้ำจุน คนรุ่นใหม่ก็อาจมองหาอาชีพที่ก้าวหน้าอื่นๆ และเลือกองค์กรอื่นที่ตอบสนองความคาดหวังส่วนตัวได้

2. ความคาดหวังส่วนบุคคล คนรุ่นใหม่คาดหวังต่อสภาพการจ้างงานในองค์กร เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าคนรุ่นเก่า ปัจจัยพื้นฐานมีผลต่อการตัดสินใจเบื้องต้นในการทำงานของวัยเริ่มทำงานและเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงาน

3. ความคาดหวังต่องานพัฒนาสังคม งานในองค์กรพัฒนาเอกชนเป็นงานที่สร้างการมีส่วนร่วมทางสังคม งานส่วนใหญ่เป็นงานประเด็นเชิงสังคม ดังนั้น สิ่งที่คนรุ่นใหม่คาดหวังจากองค์กรจึงเป็นเรื่องของประเด็นการทำงานขององค์กรที่ชัดเจนและสามารถสร้างบทบาทการมีส่วนร่วมต่อการแก้ปัญหาทางสังคมและการพัฒนาสังคม สิ่งที่สำคัญทำให้เลือกอาชีพในงานเอ็นจีโอของคน

รุ่นใหม่อาจมาจากทั้งความชอบส่วนตัวและความมุ่งมั่นที่เป็นแรงผลักดันทางบวก ให้อยากทำงาน คนรุ่นใหม่ที่เคยมีประสบการณ์ทำกิจกรรมทางสังคมใน มหาวิทยาลัยหรือเคยเป็นสมาชิกกลุ่มที่เป็นเครือข่ายกับองค์กรพัฒนาเอกชนมา ก็จะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เลือกทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนได้ง่ายขึ้น

4. การพัฒนาตนเองของคนรุ่นใหม่ในองค์กรพัฒนาเอกชน ปัจจุบัน องค์กรพัฒนาเอกชนมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปจาก เดิม ดังนั้น นักพัฒนารุ่นใหม่ควรสนใจพัฒนาด้านตนเองในด้านต่างๆ ได้แก่ จิตใจ ความคิด สติปัญญา สุขภาพ สังคม และจิตวิญญาณของนักพัฒนา ด้วยการ พัฒนาจากภายในตนเองและพัฒนาด้วยการเรียนรู้จากภายนอก

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

1. ข้อเสนอแนะต่อองค์กรพัฒนาเอกชนในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรและต่อคนรุ่นใหม่ซึ่งเป็นกำลังหลักขององค์กรในอนาคตใน ประเด็นต่างๆ ดังนี้ (1) การทำความเข้าใจเรื่องลักษณะช่วงวัยกับการทำงาน เป็นเรื่องจำเป็นและมีความสำคัญ เนื่องจากปัจจุบันองค์กรพัฒนาเอกชนได้ เปลี่ยนแปลงไปมากทั้งด้านการงานพัฒนาและการบริหาร หากองค์กรได้ เรียนรู้และรู้จักคนทำงานในองค์กรตามช่วงวัยเพื่อปรับและพัฒนาบุคลากร จะ ช่วยให้องค์กรสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานในองค์กร ได้ (2) การสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่างๆ ในงานพัฒนาเอกชน ในอดีตงาน องค์กรพัฒนาเอกชนมีแรงจูงใจในด้านอุดมการณ์การทำงานทางสังคมเป็นหลัก แต่ปัจจุบันหากองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจอื่น เช่น ปัจจัยค่าจ้าง (เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นต้น) ร่วมกับส่งเสริม แรงจูงใจที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะ งาน น่าสนใจท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้อง ควบคุมหรือติดตาม เป็นต้น) จะส่งผลต่อความคาดหวังในงานของคนรุ่นใหม่ได้ นอกจากนี้ องค์กรสามารถตอบสนองความคาดหวังต่องานพัฒนาสังคมด้วยการ สร้างการมีส่วนร่วมและกำหนดบทบาทงานพัฒนาให้กับคนทำงานรุ่นใหม่ มอบหมายงานที่ท้าทาย ยืดหยุ่น และมีอิสระในการทำงาน มีประเด็นงานทาง

สังคมที่ชัดเจนและทิศทางเดียวกับองค์กร ทำให้คนรุ่นใหม่ได้เรียนรู้แนวความคิดทางสังคมควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริง เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

2. ข้อเสนอแนะต่อคนรุ่นใหม่ในการปรับตัวในองค์กรพัฒนาเอกชน ปัจจุบันองค์กรพัฒนาเอกชนมีรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปมากหลายมิติ ดังนั้น คนรุ่นใหม่ในองค์กรพัฒนาเอกชนจึงต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องและเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยการพัฒนาภายในตนเองด้วยการสร้างความเข้าใจตนเองอย่างถูกต้อง เรียนรู้และเข้าใจตนเอง ทำให้เกิดความภูมิใจและเห็นคุณค่าตนเอง ยอมรับตนเองทั้งข้อดีและข้อด้อย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขตนเองและพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้จากภายนอก แสวงหาความรู้ในประเด็นงานที่ตนสนใจ ลงมือปฏิบัติจริง สร้างความสัมพันธ์กับคนในองค์กร มีสัมพันธ์ภาพดีกับผู้อื่น รวมทั้งสร้างเครือข่ายในงานทางสังคม

เอกสารอ้างอิง

- Beloe, S., Elkington, J., Hester, K.F., and Newell. S. (2003). *The 21st Century NGO in the Market for Change. Sustainability, UN Global Compact, & United Nations Environment Programme*. L&S Printing.
- Boonchai, K., Wisartsakul, W., and Boonyarattanasoontorn, J. (2013). *The report study of the role of civil society in the protection of civil rights and political rights*. National Human Rights Commission of Thailand.
- Gadetud, A. (1998). *Comparative Study on Factors Influencing Decision of Junior and Senior Social Worker who work for Non-Government Organizations (NGOs) in Bangkok Metropolitan area*. Thesis of Master of Faculty of social Ministration, Thammasat University.
- Hassarangsri, R. (n.d.). *Survey of the role of NGOs in civil society*. Development Study and Operation Project (Focus).

- Jaeger, H. (1985). Generations in History: Reflections on a Controversial Concept. *History and Theory*. 24(3), 273-292. Retrieved December 25, 2018 from <http://www.jstor.org/stable/2505170> (25Dec2018)
- Janya, S. (2007). Development and roles of Thai NGOs. *Journal of environmental management*, 3(1), 85-116.
- Jindasuwan, L. (2014). *Attitudes of the New Generation toward Employer of Choice*. A minor thesis of Master of labor and welfare development of social work, Thammasat University.
- Junpet, T. (2014). Self Development of Adults. *Kuakarun Journal of Nursing*, 21(1), 17-23.
- Life Course Associates. (1999). *Generations in History*. Retrieved December 25, 2018 from <https://www.fourthturning.com/>
- Mannheim, K. (1927). *The Problem of Generation*. Retrieved January 27, 2019 from <http://www.history.ucsb.edu>
- Mitrakul, S., and Kongchan, A. (2016). Generation Y in the Workplace: A Study of the Relationship between Value Congruence and Organizational Commitment. *Journal of Management Sciences*, 33(1), 51-75.
- Office of the National Economic and Social Development Council Committee. (2014). *Academic seminar Economic Division, 2014, about strengthening development partners: governing bodies Local and non-profit organizations*.
- Office of the National Economics and Social Development Board. (2014). *Annual Economic Seminar 2014 on strengthening development partners: local administrative organizations and non-profit organizations. Monday 29 September 2014 at Boll-Room Infinity Room, Pullman Bangkok Hotel*.

- Pattanarangsun, R. (2001). *Human Behavior and Self Development*. Bangkok: Faculty of Education Chandrakasem Rajabhat University.
- Pintoptang, P. (n.d.). *People's Politics Civil society movement in Thai society and the role of Thai political society*.
- Pongsapich, A. et al. (2003). *Public Voluntary Organizations in Thailand*. Social Research Institute. Chulalongkorn University. The Thailand Research Fund.
- Pornphimol, S. (2014). *Factors governing generation Y worker's decision to change jobs*. A minor thesis of Master of labor and welfare development of social work, Thammasat University.
- Rakdhum, S. (2010). *Career Advancement of Workers*. Bangkok: A minor thesis of Min a Non-Governmental. A minor thesis of Master of labor and welfare development of social work, Thammasat University.
- Salamon, L. M. and Helmut K. A. (1996). The International Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1, 1996. *Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*, no. 19. Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies, 1996.
- Simathongdham, W. (2017). The Guidelines to Solve the Problems of the Job Leaving of a New Generation of Employees. *Journal of Graduate School*, 12(1), 123-129.
- Siripatra, B., and Munda, S. (2002). *Grassroots NGOs: Varieties that society lacks (not)*. Local Development Institute. Bangkok: Arthid Product group.

- SuthiLeartAroon, S. (2000). *Human Behavior and Self-Development*. Bangkok: Aksara pipat.
- Suwannarat, G. (2004). *Unfinished Business: ODA-Civil Society Partnership in Thailand*. Translated by Pakdeebudh, J. Bangkok: CPCS, National Institute of Development Administration (NIDA).
- The Office of Permanent Secretary Ministry of Labour. (2017). *Labour Statistic Yearbook 2017*, 7, Ministry of Labour.
- ThongAun, P. (1999). *Human behavior and self-development*. Bangkok: Third wave Education.
- Thowakulpanich, P. (2002). *Motivation of New Generation Community Development Worker of Non-Government Organization in the North Eastern*. Bangkok: Thammasat University.
- United Nations. (2003). Department of Economic and Social Affairs Statistics Division. *Handbook on Non-Profit Institutions in the System of National Accounts*.
- Vroom, V.H. and Deci, E. L. (1970). *Management and Motivation*. Victoria, Australia: Penguin Books.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & sons, inc.
- WeeraChantaChart, W., and Yaimueng, S. (1994). *Personnel development in Thai NGOs*. Bangkok: Development Committee and Seminar.

คำแนะนำในการเตรียมบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิทยาการจัดการ

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 บริบทของวารสาร

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

1.2 ประเภทบทความที่รับพิจารณาตีพิมพ์

1.2.1 บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่เสนอ ผลงานที่ผู้เขียนได้ค้นคว้าและวิจัยด้วยตนเอง

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 วิเคราะห์และข้อเสนอแนะ) 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

2.1 บทความ จะต้องใช้ขนาดกระดาษเป็น A5 โดยกำหนดระยะห่างขอบบน ขอบล่าง ขอบซ้าย และขอบขวา **ด้านละ 2.0 ซม.** ใช้รูปแบบตัวอักษร TH SarabunPSK ทั้งหมด และบทความจะต้องไม่เกิน **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) โดยมีการกล่าวถึงความสำคัญของการศึกษา 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 ทำการใส่หมายเลขหน้ากำกับไว้ที่มุมล่างขวาของหน้ากระดาษทุกหน้า ใช้รูปแบบตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 10

2.7 ตารางหรือภาพประกอบ ควรมีเฉพาะเท่าที่จำเป็น มีหมายเลขกำกับภาพและตารางตามลำดับ ข้อมูลในภาพและตารางจะต้องมีความคมชัด ภาพถ่ายควรเป็นขาว-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 ให้เรียงตามลำดับตัวอักษรของชื่อผู้เขียน โดยไม่ต้องมีเลขกำกับ

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 ว่า สอดคล้องกับขอบเขตและวัตถุประสงค์ของวารสารหรือไม่ รวมถึงประโยชน์ในเชิง ทฤษฎีและปฏิบัติ

3.4 หากบทความผ่านการพิจารณาในเบื้องต้นจากกองบรรณาธิการตาม ข้อ 3.3 กองบรรณาธิการจะทำการส่งบทความไปยังผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่ เกี่ยวข้องกับบทความนั้นๆ เพื่อทำการประเมินคุณภาพบทความต่อไป โดยส่งให้ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่านต่อ 1 บทความ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่ทราบข้อมูลของ ผู้เขียนบทความแต่อย่างใด และผู้เขียนบทความก็จะไม่ทราบข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตาม หากบทความไม่ผ่านการพิจารณาในเบื้องต้นตามข้อ 3.3 กองบรรณาธิการก็จะทำการแจ้งให้ผู้เขียนบทความทราบต่อไป

3.5 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินคุณภาพบทความเรียบร้อยแล้ว กอง บรรณาธิการจะทำการพิจารณาผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง ว่าบทความ นั้นควรจะได้รับการตีพิมพ์ต่อไปหรือไม่

3.6 กองบรรณาธิการทำการแจ้งผลการประเมินคุณภาพบทความของ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนบทความทราบ หากการพิจารณาตามข้อ 3.5 “ผ่าน” จะให้ ผู้เขียนทำการปรับแก้บทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และกอง บรรณาธิการ (ถ้ามี) ภายในระยะเวลาที่กองบรรณาธิการกำหนด ดังนี้

3.6.1 ระยะเวลาในการปรับแก้บทความครั้งที่ 1 ไม่เกิน 21 วัน นับ จากวันที่กองบรรณาธิการแจ้งผลให้ทราบ หรือระยะเวลาตามที่กองบรรณาธิการ กำหนดตามสมควร หากการปรับแก้ไม่สมบูรณ์ในครั้งนี้ จะทำการส่งให้ปรับแก้ เพิ่มเติมในครั้งที่ 2 หรือกองบรรณาธิการสามารถปฏิเสธการตอบรับการตีพิมพ์ บทความสำหรับการปรับแก้ในครั้งนี้ได้ทันที และถือว่าบทความนั้นไม่ผ่านการ พิจารณาเพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการ

3.6.2 ระยะเวลาในการปรับแก้บทความครั้งที่ 2 ไม่เกิน 14 วัน นับ จากวันที่กองบรรณาธิการแจ้งผลให้ทราบ หรือระยะเวลาตามที่กองบรรณาธิการ กำหนดตามสมควร หากการปรับแก้ไม่สมบูรณ์ในครั้งนี้ จะทำการส่งให้ปรับแก้ เพิ่มเติมในครั้งที่ 3 หรือกองบรรณาธิการสามารถปฏิเสธการตอบรับการตีพิมพ์ บทความสำหรับการปรับแก้ในครั้งนี้ได้ทันที และถือว่าบทความนั้นไม่ผ่านการ พิจารณาเพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการ

3.6.3 ระยะเวลาในการปรับแก้บทความครั้งที่ 3 ไม่เกิน 7 วัน นับจากวันที่กองบรรณาธิการแจ้งผลให้ทราบ หรือระยะเวลาตามที่กองบรรณาธิการกำหนดตามสมควร หากการปรับแก้ไม่สมบูรณ์ในครั้งนี้ จะทำการส่งให้ปรับแก้เพิ่มเติมในครั้งสุดท้าย หรือกองบรรณาธิการสามารถปฏิเสธการตอบรับการตีพิมพ์บทความสำหรับการปรับแก้บทความในครั้งนี้ได้ทันที และถือว่าบทความนั้นไม่ผ่านการพิจารณาเพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการ

3.6.4 ระยะเวลาในการปรับแก้บทความครั้งสุดท้าย ไม่เกิน 5 วัน นับจากวันที่กองบรรณาธิการแจ้งผลให้ทราบ หรือระยะเวลาตามที่กองบรรณาธิการกำหนดตามสมควร หากการปรับแก้ไม่สมบูรณ์ในครั้งนี้ กองบรรณาธิการจะทำการปฏิเสธการตอบรับการตีพิมพ์บทความทันที และถือว่าบทความนั้นไม่ผ่านการพิจารณาเพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการ

3.7 ในการปรับแก้บทความแต่ละครั้ง กองบรรณาธิการจะทำการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของข้อบทความ บทคัดย่อ Abstract เนื้อหา เอกสารอ้างอิง และรายละเอียดอื่นๆ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการ รวมถึงรูปแบบบทความตามที่กองบรรณาธิการกำหนดด้วย และหากผู้เขียนไม่ส่งบทความฉบับแก้ไขมายังกองบรรณาธิการภายในระยะเวลาที่กำหนด กองบรรณาธิการจะถือว่าผู้เขียนสละสิทธิ์ในการตีพิมพ์บทความลงในวารสารวิทยาการจัดการ

3.8 เมื่อกองบรรณาธิการทำการพิจารณาตรวจสอบบทความฉบับแก้ไขแล้ว เห็นว่า บทความควรได้รับการตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการ กองบรรณาธิการก็จะทำการออกหนังสือรับรองการตีพิมพ์ให้ผู้เขียนบทความต่อไป

ทั้งนี้ กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการปรับแก้ความถูกต้องของข้อมูลรูปแบบบทความให้เป็นไปตามที่กองบรรณาธิการกำหนด เพื่อให้มีรูปแบบเดียวกัน และขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการพิจารณาหรือการตอบรับการตีพิมพ์บทความได้ในทุกขั้นตอนการพิจารณาหากเห็นสมควร

บทความที่ตีพิมพ์ถือเป็นลิขสิทธิ์ของวารสารวิทยาการจัดการ อย่างไรก็ตามวารสารวิทยาการจัดการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการทำซ้ำ 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. สารสังเขปจากฐานข้อมูล CD-ROM

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อบทความ* (ชื่อ-นาม). ชื่อวารสาร, ปีที่ (ลำดับที่), เลขหน้าที่ปรากฏบทความในวารสาร, สารสังเขปจาก: 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

การอ้างอิงในเนื้อหา

- **กรณีอ้างอิงจากงานไทย** ให้ทำการเขียนอ้างอิงเป็นภาษาอังกฤษ โดยใส่เฉพาะนามสกุลของผู้เขียนเท่านั้น และตามด้วยปี ค.ศ.

เช่น งานของ ศรีณย์ ศานติศาสตร์ จากปี พ.ศ. 2561

อ้างอิงหน้าข้อความ คือ Samtisart (2018)

หรือ อ้างอิงหลังข้อความ คือ (Samtisart, 2018)

- กรณีอ้างอิงงานต่างประเทศ ให้ใส่เฉพาะนามสกุลของผู้เขียนเท่านั้น และตามด้วยปี ค.ศ.

เช่น งานของ Hafas Furqani และ Ratna Mulyany จากปี ค.ศ. 2009

อ้างอิงหน้าข้อความ คือ Furqani and Mulyany (2009)

หรือ อ้างอิงหลังข้อความ คือ (Furqani & Mulyany, 2009)

การอ้างอิงท้ายบทความ

- กรณีอ้างอิงจากงานไทย ให้ทำการปรับการเขียนอ้างอิงเป็นภาษาอังกฤษ โดยใส่ชื่อสกุล, อักษรย่อชื่อต้น, อักษรย่อชื่อกลาง.(ถ้ามี) ปี (ค.ศ.). แล้วตามด้วยที่มาของเอกสารอ้างอิงนั้นๆ.

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

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

- กรณีอ้างอิงงานต่างประเทศ ให้ใส่ชื่อสกุล, อักษรย่อชื่อต้น, อักษรย่อชื่อกลาง.(ถ้ามี) ปี (ค.ศ.). แล้วตามด้วยที่มาของเอกสารอ้างอิงนั้นๆ.

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

อัตราค่าธรรมเนียม

- ค่าธรรมเนียมการส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการ บทความละ 1,500 บาท (ชำระเมื่อบทความผ่านการพิจารณาเบื้องต้นจากกองบรรณาธิการ เพื่อทำการส่งไปยังผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาต่อไป)
- ค่าธรรมเนียมกรณีบทความมีจำนวนหน้าเกินกว่าที่กองบรรณาธิการกำหนด 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