



วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom University

ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2569

Volume 16 No.1 January - April 2026

ISSN 3057-1162 (Online)

www.tci-thaijo.org/index.php/npuj



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เดิมชื่อวารสารมหาวิทยาลัยนครพนม (Nakhon Phanom University Journal) E-ISSN 3057-1162 วารสารฉบับนี้เป็นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่พิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย (Research Articles) บทความวิชาการและ/หรือบทความปริทัศน์ (Review Articles) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตีพิมพ์บทความดังกล่าวในสาขาศึกษาศาสตร์ บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ นิเทศศาสตร์ ภาษาศาสตร์ ส่งเสริมการเกษตร ศิลปะ วัฒนธรรม และสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมให้เกิดแนวคิด เทคนิค และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ขึ้น ตลอดจนเป็นเวทีนำเสนอผลงานวิชาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไป โดยมีกำหนดออกราย 4 เดือน

ผู้ประเมินบทความ (Readers) ประจำปีวารสารปีที่ 16 ฉบับที่ 1

รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แฉ่มข้อย	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญฤดี พรชัยทิวิธ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุช ปัญญาไพโรจน์	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.พรรธน์ แสงดงหาญ	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.จอมใจ แฉ่มเพชร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญวัฒน์ รัตนศักดิ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.การุณย์ ประทุม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อินตะขัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริกัศกร วงศ์ทองดี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐชуда วิจิตรจามรี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ชื่นจิตต์ แจ่มเจนกิจ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรุตม์ หมั่นวงศ์เทพ	มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญชนก ห่านนิมิตกุลชัย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
	เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิรินุช อินละคร	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ ไชยนันท์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิมนวล วิเศษสรรพ	มหาวิทยาลัยรังสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกราช บุญเรือง	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรศักดิ์ โปกาวิน	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สลักจิต นิลผาย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณินท์ ตั้งภิญโญพุดผิคุณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา สุคันธสิริกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา สปิเลอ์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร. กุลธิดา ท่วมสุข
ศาสตราจารย์ ดร.ภูมิฐาน รั้งคกุลนุวัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.มนวิกา ผดุงสิทธิ์
รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท.ดร.เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน
รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ สืบวัฒนะ
รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อินตะขัน
รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติสุดา ศรีสุข
รองศาสตราจารย์ ดร.ปาจริย์ ผลประเสริฐ
รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภมิตร ปิติพัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.ประมะ แขวงเมือง

มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยหอการค้า
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.กรไชย พรลภัสสรกร

ผู้ช่วยบรรณาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาฎยาพร บุญเรือง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณชรีย์ เจียวิริยบุญญา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรหมภัสสร ชุณหบุญญทิพย์

ฝ่ายจัดการ นางสาววดี สุตะโคตร นางสาวสุภัทร กีกาศ นางศศิวิมล อรรคศรีวร

สำนักงาน งานวารสาร มหาวิทยาลัยนครพนม

กำหนดเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

บทความทุกเรื่องได้รับการตรวจสอบถูกต้องทางวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกอย่างน้อย 3 ท่าน โดยเป็นการประเมินแบบ double-blind peer review ความคิดเห็นในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เป็นความคิดเห็นของผู้เขียนไม่ใช่ความคิดเห็นของผู้จัดทำ จึงมิใช่ความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยนครพนม และไฟล์บทความดิจิทัลเป็นลิขสิทธิ์ของวารสารมิใช่ของผู้เขียน บทความในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม สงวนสิทธิ์ตามกฎหมายไทย การจะนำไปเผยแพร่ต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษร



Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom University

Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom University was formerly known as Nakhon Phanom University Journal E-ISSN 3057-1162. The journal deals with humanities and social sciences, which publishes research articles, academic articles and/or review articles. Its objectives are to publish articles as above-mentioned in the fields of education, business administration, economics, political science, public administration, law, communications, linguistics, agricultural extension, art, culture and related fields for promoting the concept, technique and development of something new and to provide a platform for the presentation of academic outputs among the universities' personnel and people in general. It is issued every 4 months

Readers Journal ; Vol.16 No.1

Assoc.Prof.Dr.Sukanya Chaemmchoy	Chulalongkorn University
Assoc.Prof.Dr.Khwanruedee Ponchaitiwat	Khon Kaen University
Assoc.Prof.Dr.Chompunuch Punyapiroje	Burapha University
Assoc.Prof.Dr.Pornrat Sadangharn	Burapha University
Assoc.Prof.Dr.Jomjai Sampet	Chiang Mai University
Assoc.Prof.Dr.Thanyawat Rattanasak	Chiang Mai University
Assoc.Prof.Dr.Sombat Tayraukham	Chiang Mai University
Assoc.Prof.Dr.Montree Wongsaphan	Mahasarakham University
Assoc.Prof.Dr.Karun Pratoom	Mahasarakham University
Assoc.Prof.Dr.Phaithun Intakhan	Lampang Rajabhat University
Assoc.Prof.Dr.Sirapatsorn Wongthongdee	Rajamangala University of Technology Phra Nakhon
Assoc.Prof.Dr.Natchuda Wijitjammaree	Kasetsart University
Assoc.Prof.Chuenjit Changchenkit	Kasetsart University
Asst.Prof.Dr.Kanvalai Nontakaew Ferry	Burapha University
Asst.Prof.Dr.Theerut Muenwongthep	University of Phayao
Asst.Prof.Dr.Kwanchanok Hannimitkulchai	Kasetsart University Chalermphrakiat Sakon Nakhon Province Campus
Asst.Prof.Dr.Sirinuch Inlakorn	Kasetsart University Sriracha Campus
Asst.Prof.Dr.Pimonpan Chainan	Chiang Mai University
Asst.Prof.Dr.Nimnual Visedsun	Rangsit University

Asst.Prof.Dr.Eakarat Boonreang	Ubon Rtachathani University
Asst.Prof.Dr.Jeerasak Pokawin	Maharakham University
Asst.Prof.Dr.Salakjit Ninlaphay	Maharakham University
Asst.Prof.Dr.Yanin Tangpinyoputtikhun	Maharakham University
Asst.Prof.Dr.Kanchana Sukanthasirikul	Suranaree University of Technology
Asst.Prof.Dr.Pawina Spiller	Rajamangala University of Technology Isan

Editorial Board

Prof.Dr.Kulthida Tuamsuk	Khon Kaen University
Prof.Dr.Poomthan Rangakulnuwat	University of the Thai Chamber of Commerce
Assoc.Prof.Dr.Monvika Phadoongsitthi	Thammasat University
Assoc.Prof.Dr.Kasemsarn Chotchakornpant	National Institute of Development Administration
Assoc.Prof.Dr.Songsak Phusee-orn	Maharakham University
Assoc.Prof.Dr.Thaveeslip Subwattana	Maharakham University
Assoc.Prof.Dr.Phaithun Intakhan	Lampang Rajabhat University
Assoc.Prof.Dr.Kiatsuda Srisuk	Chiang Mai University
Assoc.Prof.Dr.Pajaree Polprasit	Kamphaeng Phet Rajabhat University
Assoc.Prof.Dr.Supamit Pitipat	Chulalongkorn University
Assoc.Prof.Dr.Parama Kwangmuang	Khon Kaen University

Editor Assoc.Prof.Dr.Kornchai Phornlaphatrachakorn

Associate Editors Asst.Prof.Dr.Natthayaporn Boonruang

Asst.Prof.Dr.Poonnatree Jiaviriyaboonya

Asst.Prof.Dr.Prompassorn Chunhabunyatip

Operating team Mrs.Supawadee Sutakot Ms.Suwaphat Keekat

Mrs.Sasiwimol Arkkasriworn

Editorial Office Nakhon Phanom University Journal Office

Publication Frequency 3 issues per year Issue 1, January-April

Issue 2, May-August

Issue 3, September-December

Every article was peer-reviewed for the academic correctness by 3 qualified persons outside at least. The opinions in Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom University belong to the authors; do not belong to the Publisher. Thus, Nakhon Phanom University denies to be held responsible for them. And copyright of the digital files of articles belong to the journal and not to the authors. The articles in Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom University are protected by copyright of Thailand. No part of each issue may be reproduced for dissemination without written permission from the Publisher.

สารบัญ

Human Resource Management and Organizational Commitment Affecting.....1	
Employee Performance in Modern Retail Businesses in Nakhon Phanom Province, Thailand	
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	
ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในจังหวัดนครพนม	
Maneewan Bunlusiulp	
มณีวรรณ บรรลุศิลป์	
ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา.....21	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	
The Impact of Teachers' Artificial Intelligence Skills on Active Learning Management in Schools	
Under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office	
กิตติพิชญ์ ศรีเนตร ปรัชญา ธงพานิช และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์	
Kittipich Srinat, Pratya Thongpanit and Sumalee Sriputtarin	
ต้นทุนของหนี้สิน ความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพล.....37	
ต่อมูลค่ากิจการของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	
The Influence of the Debt Cost and Environmental, Social, and Governance:	
(ESG) Responsibilities on Firm Value of Companies Listed	
มรุต กลัดเจริญ และ ชุรีพร เมืองจันทร์	
Marut Kludcharoen and Chureeporn Mueanjun	
ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน 55	
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร	
The Relationships Between Internal Audit Professionalism and the Success of Internal Audits	
in Local Governments in Nakhon Phanom, Mukdahan and Sakon Nakhon	
พิมพิไล อินทร์หอม และ นิตยา โพธิ์ศรีจันทร์	
Phimphilai Inhom and Nittaya Phosrichan	
ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลข้อมูลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาล 72	
ส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ	
Relationships between Data Governance and Operational Efficiency of Subdistrict Health Promoting	
Hospitalsin Nakhon Phanom, Sakon Nakhon, Mukdahan and Bueng Kan Provinces	
ดนุสรณ์ เลิศศิริ และ อภิ คำเพราะ	
Danusorn Lerssiri and Api Kamphro	

อิทธิพลของพฤติกรรมบริโภคนิยม ทศนคติทางการเงินที่ส่งผลต่อการมีวินัยทางการเงินของ Gen Z 89

ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย บทบาทในการแทรกของความรู้ทางการเงิน

The Influence of Consumerism and Financial Attitude on the Financial Discipline of

Generation Z Undergraduate Students in Thailand's Eastern Economic,

Corridor (EEC): The Mediating Role of Financial Literacy

ปานูมาศ โดดเสนา และ จิราภา พึ่งบางกรวย

Panumas Dodsena and Jirapa Phungbangkruay

พฤติกรรมการเปิดรับสื่อโฆษณาสุขภาพและการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์อาหารเสริม.....105

ของผู้สูงอายุในพื้นที่ชายแดนใต้

Health Advertising Media Exposure Behavior and Purchasing Decision for Dietary Supplements

among the Elderly in the Southern Border Areas

ชฎารณ สวนแสน และ ณัฐพงษ์ หมั่นหลี่

chadaporn Suansaen and Nattapong Manlee

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น 118

ในเขตอำเภอห้วยซาย จังหวัดยโสธร

Factors Affecting the Job Performance of Local Government Employees

in Maha Chana Chai District, Yasothon Province

ศักดิ์สุวรรณ ยอดมัน และ เสกสรรค์ สนวา

Saksuwan Yodman and Seksan Sonwa

นวัตกรรมการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในยุคดิจิทัล.....132

Revenue Collection Innovation for Sub-District Administrative Organizations (SAOs)

in the Digital Era

วิภา มาเที่ยง สมเกียรติ ชื่นอยู่ ศุภชัย นาสิลพร้อม และ พิษณุ บุญนิยม

Wipa Matheang, Somkiat Chuenyoo, Supachai Nasinprom and Phitsanu Boonniyon



Human Resource Management and Organizational Commitment Affecting Employee Performance in Modern Retail Businesses in Nakhon Phanom Province, Thailand

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในจังหวัดนครพนม

Maneewan Bunlusiip
มนีวรรณ บรรลุศิลป์

Article History

Receive: January 16, 2026

Revised: April 29, 2026

Accepted: April 30, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในจังหวัดนครพนม รวมถึงศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรต้นกลางของความผูกพันต่อองค์กรในความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในจังหวัดนครพนม จำนวน 305 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.78, p < 0.01$) อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 62.20, 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.94, p < 0.01$) อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 84.30 3) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.83, p < 0.01$) อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 73.00 และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.76 คิดเป็นร้อยละ 96.70 ของอิทธิพลรวม โดยด้านสุขภาพและความปลอดภัย มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ($\beta = 0.40$)

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์; ความผูกพันต่อองค์กร; ประสิทธิภาพในการทำงาน; ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่; สุขภาพและความปลอดภัย



ABSTRACT

This study aimed to examine the influence of human resource management and organizational commitment and employee performance in modern retail businesses in Nakhon Phanom Province as well as the influence of organizational commitment on work performance and study the mediating role of organizational commitment in the relationship between human resource management and work performance. The sample comprised 305 employees from modern retail businesses in Nakhon Phanom Province. Data were collected using questionnaires and analyzed using descriptive statistics and structural equation modeling (SEM). The research findings revealed: 1) Human resource management positively influenced work performance significantly ($\beta = 0.78$, $p < 0.01$), explaining 62.20% of the variance; 2) Human resource management had a statistically significant positive influence on organizational commitment ($\beta = 0.94$, $p < 0.01$), explaining 84.30% of the variance; 3) Organizational commitment positively influenced work performance significantly ($\beta = 0.83$, $p < 0.01$), accounting for 73.00% of the variance; and 4) Organizational commitment fully mediated the relationship between human resource management and work performance, with an indirect effect of 0.76, representing 96.70% of the total effect. Health and safety showed the strongest influence on work performance ($\beta = 0.40$).

Keywords : Human Resource Management; Organizational Commitment; Work Performance; Modern Retail; Health and Safety

Introduction

In today's rapidly changing and highly competitive business environment, organizations must continuously adapt and develop to ensure their survival and long-term success. This is particularly evident in the modern retail sector, which faces intense competition and ongoing challenges driven by shifting consumer behavior and rapid technological advancements. Modern retail businesses in Thailand face distinctive challenges: employee turnover rates average 30 - 40% annually (Nakhon Phanom Provincial Labour Office, 2024), staff must develop advanced customer service skills to compete with e-commerce platforms, and operations increasingly depend on point-of-sale technologies and inventory management systems that require continuous adaptation. High-quality human resources with strong job performance. Employees who perform effectively and maintain strong organizational commitment enable businesses to adapt and respond to customer needs with speed and consistency.

Nakhon Phanom Province has strong economic potential, as it is a border province that engages in trade with neighboring countries, particularly the Lao People's Democratic Republic, and has experienced continuous growth in the modern retail sector. As a border trade hub, retail businesses in Nakhon Phanom must manage workforce challenges unique to the region, including cross-border labor competition, the need for bilingual customer service capabilities, and rapid retail expansion that creates talent management pressures. These contextual factors make the province an important setting for examining how HRM practices and organizational commitment influence employee performance in the retail sector. The findings of such a



study can provide valuable insights for executives and relevant stakeholders to enhance human resource management practices and strengthen organizational commitment, thereby enhancing employee work performance.

Human Resource Management (HRM) is a fundamental aspect of organizational management in the modern era, particularly within the retail sector, which demands high levels of flexibility and adaptability to respond to rapid changes and intense competition. HRM and Human Resource Development (HRD) are related but conceptually distinct: HRM covers the full range of workforce management functions, including recruitment, compensation, and performance management, whereas HRD concentrates specifically on training, development, and career advancement. The present study treats HRM as the broader construct, within which HRD operates as one component. Effective HRM practices enable organizations to attract, develop, and retain high - quality employees, a critical factor in enhancing overall employee work performance. The HRM process includes key functions such as recruitment and selection, training and development, performance evaluation, and compensation management (Armstrong & Taylor, 2014).

Organizational commitment is an important factor influencing employee behavior and work performance. Organizational commitment is broadly understood as a strong belief in and acceptance of organizational goals, willingness to exert effort on behalf of the organization, and a strong desire to maintain membership (Yang & Mostafa, 2024 ; Pimenta et al., 2024). The concept was later expanded into a widely recognized three- component model distinguishing affective, continuance, and normative commitment (Van Rossenberg et al., 2022). It refers to employees' sense of attachment to and responsibility toward the organization. When employees have a high level of organizational commitment, they are more motivated to accomplish their tasks and demonstrate greater responsibility in their roles. Organizational commitment can be classified into three main types: affective commitment, continuance commitment, and normative commitment (Yang & Mostafa, 2024 ; Otoo & Rather, 2024).

Despite extensive research on HRM and organizational commitment in various contexts, there remains a gap in understanding these relationships within provincial retail settings in Thailand. Most existing studies have focused on manufacturing sectors or metropolitan areas, with limited attention to border provinces with unique economic characteristics. Whether the same mediating pattern holds among Thai retail employees in provincial border settings, however, has not been empirically tested. The present study fills two gaps: empirically, evidence from provincial Thai retail settings remains sparse; theoretically, the mechanism by which HRM practices operate through organizational commitment to shape performance in this specific context has not been tested.

Employee performance is an important outcome of human resource management and organizational commitment. It refers to the extent to which employees are able to perform their duties in accordance with established goals and standards. High levels of employee performance enable organizations to achieve their goals and gain a competitive advantage (Campbell et al., 1993).

Against this backdrop, the present study examines how HRM and organizational commitment jointly shape the work performance of employees in modern retail businesses in Nakhon Phanom Province. The aim is to identify practical guidelines for strengthening HRM practices and organizational commitment in this context.



Such evidence can guide both policy decisions and management practice in a sector where retention and service quality remain persistent concerns, and where such challenges directly affect the long-term success of the organization.

Objectives

1. To examine the effects of human resource management on the work performance of employees in modern retail businesses in Nakhon Phanom Province.
2. To examine the effects of human resource management on organizational commitment among employees in modern retail businesses in Nakhon Phanom Province.
3. To examine the effects of organizational commitment on the work performance of employees in modern retail businesses in Nakhon Phanom Province.
4. To examine the mediating role of organizational commitment in the relationship between human resource management and the work performance of employees in modern retail businesses in Nakhon Phanom Province.

Literature Review

Human Resource Management

Human resource management involves the comprehensive processes of workforce planning, recruitment and selection, training and development, compensation and benefits management, performance evaluation, and occupational health and safety management (Wafy & Deka, 2024 ; Alqudah et al., 2022). Contemporary research consistently demonstrates that HRM influences employee performance both directly and indirectly through mediating mechanisms such as organizational commitment and employee engagement (Pahos & Galanaki, 2022 ; Yang & Mostafa, 2024). In the retail sector specifically, Pahos & Galanaki (2022) demonstrated that HRM practices operate through attitudinal mechanisms such as commitment and engagement to strengthen employee behaviors and performance outcomes. In the Thai context, Wongsansukcharoen & Thaweepaiboonwong (2023) found that innovative HR practices among SMEs in the Eastern Economic Corridor significantly influence organizational performance through the mediating effects of innovation capabilities and competitive advantage.

Theoretical Foundation

Social Exchange Theory (Blau, 1964) provides the primary theoretical lens for this study. The theory holds that relationships are sustained through reciprocal exchanges: when organizations invest in HRM practices that benefit employees, those employees respond with increased commitment and effort. From this perspective, HRM does not improve performance directly; performance gains emerge through the cultivation of organizational commitment. The theoretical perspective explains why HRM practices do not directly improve performance but instead operate through the development of organizational commitment a form of social exchange where employees respond to organizational investment with psychological attachment.

In the retail sector specifically, this mediating mechanism is particularly salient because retail employees have limited autonomy and their performance is highly contingent on motivational and attitudinal factors. When retail organizations invest in HRM practices such as health and safety, training, and fair compensation, employees perceive these investments as genuine organizational support, which fosters affective commitment a sense of belonging and obligation that in turn drives performance behaviors such as customer service quality, task completion, and adherence to operational standards (Gu et al., 2022). Hypothesis 4 draws directly on this mechanism, proposing that organizational commitment mediates the relationship between HRM practices and employee performance in the Nakhon Phanom retail context.

The Three-Component Model, which has been extensively reviewed and validated in HRM research (Van Rossenberg et al., 2022), complements Social Exchange Theory by specifying the structure of organizational commitment. This model distinguishes affective (emotional attachment), continuance (perceived costs of leaving), and normative (sense of obligation) components, and guides the measurement and interpretation of commitment adopted in the present study.

Organizational Commitment

The concept of organizational commitment has evolved significantly since its introduction. Organizational commitment was initially conceptualized as a unidimensional construct reflecting psychological attachment to the organization, measured through three related aspects: belief in organizational goals, willingness to exert effort, and desire to maintain membership (Yang & Mostafa, 2024). The concept was later expanded into a three-component model, distinguishing affective, continuance, and normative commitment, which has been extensively reviewed and remains central to HRM research (Van Rossenberg et al., 2022). The present study measures commitment through these three interrelated dimensions, which remain widely used and are particularly suited to retail settings where the affective dimension is most salient.

Organizational commitment refers to the psychological attachment and identification that employees develop toward their organization, characterized by acceptance of organizational goals and willingness to exert effort on behalf of the organization (Yang & Mostafa, 2024 ; Pimenta et al., 2024). Contemporary conceptualizations distinguish three components: affective commitment (emotional attachment), continuance commitment (perceived costs of leaving), and normative commitment (sense of obligation to remain) (Otoo & Rather, 2024). Yang & Mostafa (2024) found that organizational identification mediates the relationship between high-performance HRM practices and employee commitment among 340 employees in Chinese state-owned enterprises. Similarly, Jiatong et al. (2022) reported that affective commitment mediates the relationship between leadership and employee performance, with engagement serving as a critical mechanism in this process.

Research has demonstrated that organizational commitment serves as a critical mediating mechanism in organizational settings. Gu et al. (2022) found that a positive workplace environment significantly increases employee commitment, which subsequently enhances task performance among 314 academic staff members. Their study confirmed that commitment mediates the relationship between workplace environment and employee performance, consistent with Social Exchange Theory, which posits that when organizations invest



in favorable working conditions, employees reciprocate with higher levels of commitment and improved performance.

Work Performance

Work performance is defined as the ability to accomplish job responsibilities and objectives efficiently, meeting quality standards established by the organization (Wafy & Deka, 2024 ; Keltu, 2024). Keltu (2024) found that HRD practices significantly affect employee performance through the mediating effect of job satisfaction among academic staff at Mizan Tepi University in Southwestern Ethiopia. Alqudah et al. (2022) developed an integrative model demonstrating that high-performance HRM practices positively influence employees' affective commitment and readiness for change, with organizational culture serving as a moderating factor. Rahman & Karim (2024) further found that the relationship between HRM practices and employee engagement is moderated by supervisory roles in the manufacturing sector.

Recent empirical evidence supports the multi-dimensional nature of factors influencing employee performance. Gu et al. (2022) demonstrated that workplace environment positively and significantly affects employee task performance ($\beta = 0.55, p < 0.01$), explaining 63% of the variance. Their multi-mediation model revealed that employee commitment and achievement-striving ability serve as mediating mechanisms, indicating that performance improvement operates through both attitudinal and motivational pathways. This finding underscores the importance of creating supportive work environments to enhance employee performance outcomes.

Conceptual Framework

Based on a review of relevant literature and related studies, the researcher developed a conceptual framework for this study. In this framework, human resource management serves as the independent variable, organizational commitment as the mediating variable, and work performance as the dependent variable, as illustrated in Figure 1.

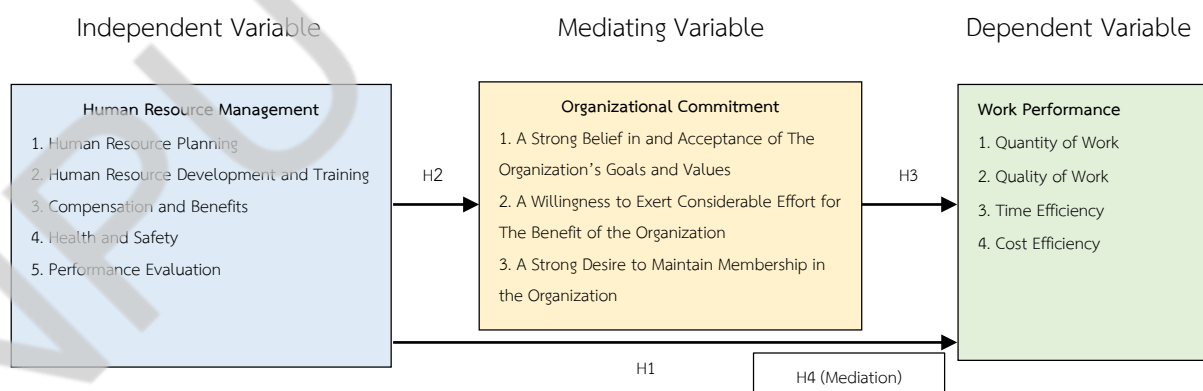


Figure 1 Conceptual Framework



Hypotheses

1. Human resource management has a significant effect on the work performance of employees in modern retail businesses in Nakhon Phanom Province.
2. Human resource management has a significant effect on the organizational commitment of employees in modern retail businesses in Nakhon Phanom Province.
3. Organizational commitment has a significant effect on the work performance of employees in modern retail businesses in Nakhon Phanom Province.
4. Organizational commitment acts as a mediating variable in the relationship between human resource management and the work performance of employees in modern retail businesses in Nakhon Phanom Province.

Research Methodology

Population and Sample

The population for this study consists of wholesale and retail employees in Nakhon Phanom Province. According to the Nakhon Phanom Provincial Labour Office (2024) the total number of employees in the wholesale and retail sector in the province was 42,340, comprising workers across various business sizes, including small, medium, and large enterprises engaged in wholesale and retail trade activities.

The sample of this study consisted of 396 employees, drawn from a population of 42,340 employees in retail businesses, including department stores, supermarkets, and convenience stores. Stratified random sampling was employed based on the type of retail business. The sample size was determined using Yamane (1967) formula at a 95% confidence level with a 5% margin of error. A total of 396 questionnaires were distributed, of which 305 valid responses were returned, representing a response rate of 77.02%. This sample size was adequate for structural equation modeling analysis, as it exceeded the minimum threshold of 200 cases recommended in the literature (Hair et al., 2019 ; Kline, 2016).

Research Instrument

The research instrument was a self-administered questionnaire consisting of four sections: (1) Demographic characteristics; (2) Human resource management, comprising 30 items across five dimensions; (3) Organizational commitment, consisting of 19 items across three dimensions; and (4) Work performance, comprising 20 items across four dimensions. All items were measured using a five-point Likert scale.

Instrument Sources and Development: The HRM scale was adapted from Armstrong & Taylor (2014) ; Wafy & Deka (2024), modified for the Thai retail context. The organizational commitment scale was adapted from the widely validated Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), which measures commitment through three interrelated dimensions: belief in organizational goals and values, willingness to exert effort, and desire to maintain membership (Yang & Mostafa, 2024 ; Otoo & Rather, 2024). The work performance scale was adapted from Campbell et al. (1993), which conceptualizes job performance as a multidimensional construct encompassing task proficiency, communication, effort, and discipline, and from Keltu (2024), who further operationalized these dimensions in the context of organizational performance measurement.



Content validity was established through review by three experts in HRM and organizational behavior, with Item-Objective Congruence (IOC) values ranging from 0.67 to 1.00 for all items. Items with IOC below 0.50 were revised based on expert feedback.

A pilot study was conducted with 30 retail employees (not included in the main sample) to assess reliability. Cronbach's alpha coefficients were: HRM overall ($\alpha = 0.94$), with dimensions ranging from 0.81 to 0.89; organizational commitment overall ($\alpha = 0.92$), with dimensions ranging from 0.83 to 0.88; and work performance overall ($\alpha = 0.93$), with dimensions ranging from 0.82 to 0.87. All values exceeded the 0.70 threshold recommended by Nunnally & Bernstein (1994) who established this benchmark as indicative of acceptable internal consistency for research instruments in the social sciences.

Confirmatory factor analysis (CFA) was conducted to assess construct validity. Factor loadings for all items ranged from 0.65 to 0.89, exceeding the 0.50 threshold. Convergent validity was established through Average Variance Extracted (AVE) values: HRM = 0.58, organizational commitment = 0.61, and work performance = 0.56. All AVE values exceeded the 0.50 criterion (Hair et al., 2022). Composite Reliability (CR) values were: HRM = 0.91, organizational commitment = 0.90, and work performance = 0.89, all exceeding the 0.70 threshold.

Given the high correlation between HRM and organizational commitment ($r = 0.92$), discriminant validity was carefully examined. The Heterotrait-Monotrait (HTMT) ratio yielded a value of 0.89, which approaches but does not exceed the 0.90 threshold (Roemer et al., 2021). Furthermore, a CFA model comparison confirmed that the two-factor model (HRM and OC as separate latent variables) demonstrated significantly better fit than the one-factor model ($\Delta\chi^2 = 187.43$, $\Delta df = 1$, $p < 0.00$; two-factor: CFI = 0.93, TLI = 0.92, RMSEA = 0.07 vs. one-factor: CFI = 0.79, TLI = 0.76, RMSEA = 0.12), providing evidence that the two constructs are empirically distinct despite their strong theoretical association.

Data Collection

Data were collected by distributing 396 questionnaires via postal mail, each accompanied by a prepaid return envelope, between August and October 2025, over a three-month period. A total of 305 completed questionnaires were returned, representing a response rate of 77.02%. This sample size was sufficient for structural equation modeling analysis, as it exceeded the minimum threshold of 200 cases recommended in the literature (Hair et al., 2019 ; Kline, 2016).

Data Analysis

1. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used to describe the data.
2. Inferential statistics involved structural equation modeling (SEM), which was conducted in two stages: analysis of the measurement model using confirmatory factor analysis (CFA), and analysis of the structural model to test the research hypotheses.
3. Parameter estimation was performed using the Maximum Likelihood (ML) method. Model fit was assessed using the following criteria: $\chi^2/df < 3.00$, CFI > 0.90 , TLI > 0.90 , NFI > 0.90 , RMSEA < 0.08 . (Hair et al., 2019 ; Kline, 2016). Mediation was tested using the causal steps approach supplemented by bootstrapping with 5,000 resamples to establish confidence intervals for indirect effects (Hayes, 2022).

Results and Discussion

This section reports the descriptive statistics and hypothesis testing results, following the stated research objectives.

The descriptive statistics and correlation matrix for all variables are presented in Table 1. Multicollinearity might occur when inter-correlation in each predictor variable is more than 0.80, which indicates the degree of correlation between variables is high (Hair et al., 2019). The correlation between human resource management and organizational commitment ($r = 0.92$) exceeded the conventional threshold of 0.80; however, this high correlation reflects the strong theoretical relationship between HRM practices and employee commitment rather than indicating problematic multicollinearity. To further assess potential multicollinearity issues, variance inflation factors (VIF) were calculated: HRM (VIF = 6.21), OC (VIF = 6.21), and WP (VIF = 2.56). All VIF values were below the threshold of 10, indicating no serious multicollinearity problem (Hair et al., 2019). However, the VIF value of 6.21 exceeds the more conservative threshold of 5 recommended by some scholars, and the high correlation ($r = 0.92$) raises concerns about potential construct overlap between HRM and organizational commitment. Discriminant validity should be carefully examined to ensure these constructs are empirically distinct. The correlations among variables at the $p < 0.01$ level indicate that the possible relationships of the variables in the conceptual model could be tested.

Table 1 Descriptive Statistics and Correlation Matrix

Variables	Mean	S.D.	HRM	OC	WP
HRM	4.03	0.73	1.00		
OC	4.04	0.73	0.92***	1.00	
WP	4.02	0.71	0.78***	0.72***	1.00

Note: *** $p < 0.01$; HRM = Human Resource Management; OC = Organizational Commitment; WP = Work Performance

1. The Effects of Human Resource Management on Work Performance

The respondents' perceptions of overall human resource management were analyzed using means and standard deviations. The results are presented in Table 2.

Table 2 Results of the Analysis of Mean and Standard Deviation of Overall Human Resource Management

Variables	M	S.D.	Level of Opinion
Human resource planning	4.04	0.72	High
Human resource development and training	4.09	0.72	High
Compensation and benefits	3.97	0.76	High
Health and safety	4.04	0.71	High
Performance evaluation	4.02	0.73	High
Overall Mean	4.03	0.73	High



From Table 2, the overall mean score of human resource management was at a high level ($M = 4.03$, $S.D. = 0.73$). Human resource development and training received the highest mean score ($M = 4.09$, $S.D. = 0.72$), followed by human resource planning ($M = 4.04$, $S.D. = 0.72$) and health and safety ($M = 4.04$, $S.D. = 0.71$). Performance evaluation obtained a mean of 4.02 ($S.D. = 0.73$), while compensation and benefits received the lowest score ($M = 3.97$, $S.D. = 0.76$). All dimensions were rated at a high level, indicating that human resource management practices in modern retail businesses in Nakhon Phanom Province were well implemented. This aligns with the argument by Wafy & Deka (2024) that comprehensive HRM practices, when properly executed, contribute to favorable employee perceptions of organizational management. Similarly, Otoo & Rather (2024) demonstrated that investment in employee development generates positive workforce assessments, a pattern corroborated by the present data.

The work performance of employees was similarly analyzed. The means and standard deviations of overall work performance are shown in Table 3.

Table 3 Results of the Analysis of Mean and Standard Deviation of Overall Work Performance

Variables	M	S.D.	Level of Opinion
Quantity of work	4.00	0.71	High
Quality of work	4.06	0.69	High
Time efficiency	4.04	0.70	High
Cost efficiency	3.98	0.74	High
Overall Mean	4.02	0.71	High

From Table 3, the overall mean score of work performance was at a high level ($M = 4.02$, $S.D. = 0.71$). Quality of work received the highest mean score ($M = 4.06$, $S.D. = 0.69$), followed by time efficiency ($M = 4.04$, $S.D. = 0.70$) and quantity of work ($M = 4.00$, $S.D. = 0.71$). Cost efficiency had the lowest mean score ($M = 3.98$, $S.D. = 0.74$). All dimensions were rated at a high level, indicating that employees in modern retail businesses in Nakhon Phanom Province maintained satisfactory work performance across all aspects. Keltu (2024) similarly reported that structured HRM practices facilitate high levels of task accomplishment, supporting the present findings. The prominence of quality of work as the highest-rated dimension supports Campbell et al. (1993) argument that quality reflects employees' capacity to meet organizational standards.

To test Hypothesis 1, the path analysis of the effects of human resource management on work performance was conducted, with organizational commitment serving as a mediating variable. The results are presented in Table 4.

Table 4 SEM Path Coefficient Results: Effects of Human Resource Management on Work Performance

Path	β	S.E.	t	p	Result
Total Effect (HRM to WP)	0.78	0.05	15.60	< 0.01	Supported
Direct Effect (HRM to WP)	0.03	0.09	0.33	0.73	Not Supported
Indirect Effect (HRM to OC to WP)	0.76	0.07	10.86	< 0.01	Supported

Note: $R^2 = 0.62$; HRM = Human Resource Management; WP = Work Performance; OC = Organizational Commitment

From Table 4, the total effect of human resource management on work performance was statistically significant ($\beta = 0.78$, $p < 0.01$), with the model explaining 62.20% of the variance in work performance ($R^2 = 0.62$). However, the direct effect of human resource management on work performance was not statistically significant ($\beta = 0.03$, $p = 0.73$), whereas the indirect effect through organizational commitment was significant ($\beta = 0.76$, $p < 0.01$). These results suggest that human resource management primarily operates through organizational commitment as a mediating mechanism rather than directly improving work performance. However, this interpretation should be considered cautiously given the high correlation between HRM and organizational commitment ($r = 0.92$), which may influence the estimation of direct versus indirect effects. Among the five dimensions of human resource management, health and safety exerted the strongest influence ($\beta = 0.40$), which may reflect the nature of modern retail work where employees frequently encounter physically demanding and varied working conditions. The standardized path coefficients derived from the SEM solution for each HRM dimension confirm that health and safety ($\beta = 0.40$) exerted the highest influence on work performance, followed by performance evaluation ($\beta = 0.31$), human resource development and training ($\beta = 0.28$), human resource planning ($\beta = 0.25$), and compensation and benefits ($\beta = 0.22$), as illustrated in Figure 2. These dimension level coefficients are derived from the standardized structural equation model solution and provide empirical support for the management recommendations presented in the Suggestions section.

These results confirm Hypothesis 1, consistent with Meijerink et al. (2021) ; Bos-Nehles et al. (2023) who demonstrated similar positive relationships between HRM practices and performance outcomes. The result suggests that organizations that implement systematic human resource management practices, particularly those emphasizing employee health and safety, are more likely to achieve higher levels of employee work performance.

Regarding the relationship between HRM and job performance, Armstrong & Taylor (2014) underscored the fundamental role of well-designed HRM processes in supporting job performance, a position supported by the present data. The significant indirect effect through organizational commitment also corroborates Pahos & Galanaki (2022), who demonstrated that HRM systems tend to improve performance through attitudinal factors such as commitment and engagement rather than through direct influence alone. Gu et al. (2022) reported that the workplace environment affects employee task performance through employee commitment, with 63% of the variance explained, which supports the prominent role of the health and safety dimension observed in this study. These findings collectively suggest that organizations in the modern



retail sector should focus on strengthening employees' organizational commitment as a key pathway through which human resource management practices can enhance work performance.

2. The Effects of Human Resource Management on Organizational Commitment

The level of organizational commitment among employees is shown in Table 5.

Table 5 Results of the Analysis of Mean and Standard Deviation of Overall Organizational Commitment

Variables	M	S.D.	Level of Opinion
Belief in and acceptance of organizational goals and values	4.06	0.71	High
Willingness to exert effort for the benefit of the organization	4.07	0.72	High
Desire to maintain membership in the organization	3.97	0.76	High
Overall Mean	4.04	0.73	High

From Table 5, the overall mean score of organizational commitment was at a high level ($M = 4.04$, $S.D. = 0.73$). Willingness to exert effort for the benefit of the organization received the highest mean score ($M = 4.07$, $S.D. = 0.72$), followed closely by belief in and acceptance of organizational goals and values ($M = 4.06$, $S.D. = 0.71$). Desire to maintain membership in the organization had the lowest mean score ($M = 3.97$, $S.D. = 0.76$). All three dimensions were rated at a high level, suggesting that employees in modern retail businesses in Nakhon Phanom Province had a strong sense of commitment to their organizations. Yang & Mostafa (2024) similarly observed that effective HRM practices foster strong psychological attachment among employees, a finding reinforced by the present results. Moreover, the high rating on willingness to exert effort reinforces Pimenta et al. (2024) perspective that committed employees demonstrate greater motivation to contribute toward organizational goals.

To test Hypothesis 2, the path analysis of the effects of human resource management on organizational commitment was conducted. The results are presented in Table 6.

Table 6 SEM Path Coefficient Results: Effects of Human Resource Management on Organizational Commitment

Path	β	S.E.	t	p	Result
HRM to OC	0.94	0.03	31.33	< 0.01	Supported

Note: $R^2 = 0.84$; HRM = Human Resource Management; OC = Organizational Commitment

From Table 6, human resource management had a statistically significant positive effect on organizational commitment ($\beta = 0.94$, $p < 0.01$), with the model accounting for 84.30% of the variance in organizational commitment ($R^2 = 0.84$). The correlation between the two variables was 0.92. This strong path coefficient indicates that effective human resource management practices are closely associated with higher levels of employee commitment in modern retail businesses in Nakhon Phanom Province. However, a path coefficient of 0.94 is unusually high for social science research and warrants careful interpretation. Three factors may contribute to this magnitude. First, common method bias arising from single-source, self-report data collection is likely to have inflated the observed relationship; respondents who rate their organization's HRM

practices favourably may, through consistency motives, also report higher commitment. Second, despite the HTMT value of 0.89 and the significant CFA model comparison reported above, some degree of measurement overlap between the two constructs cannot be ruled out entirely. Third, the homogeneous occupational context (retail employees within a single province) may reduce between-person variance in ways that amplify bivariate associations. Readers should therefore treat the precise magnitude of this coefficient with caution; the key substantive finding is the direction and statistical significance of the relationship rather than the exact point estimate.

Hypothesis 2 is therefore supported. Van Rossenberg et al. (2022) theoretical framework posits that organizational practices shape employees' psychological attachment-a pattern borne out by the present data. The strong relationship observed in this study corroborates the findings of Alqudah et al. (2022) who demonstrated that high-performance human resource management practices positively influence employees' affective commitment. When organizations invest in comprehensive HRM practices, employees develop stronger emotional bonds and identification with their organization.

Social Exchange Theory accounts for this pattern directly. Employees who perceive their organization as investing in quality HRM practices tend to respond with greater commitment (Ahmad et al., 2023). This interpretation is supported by Yang & Mostafa (2024), who studied 340 employees in Chinese state-owned enterprises and found that high-performance human resource practices positively influenced employee commitment through organizational identification. Otoo & Rather (2024) reported that human resource development practices contributed to stronger organizational commitment in the hotel industry. Gu et al. (2022) also found that a supportive workplace environment led to higher commitment among 314 academic staff members. These studies, together with the present findings, point to a consistent pattern. Well-managed human resource practices build a sense of reciprocity between the organization and its employees, which in turn strengthens organizational commitment.

The full mediation observed in the present study can be explained by two specific tenets of Social Exchange Theory: (1) the reciprocity norm, which posits that employees who receive organizational investment in the form of comprehensive HRM practices feel obligated to reciprocate through increased psychological commitment and discretionary effort; and (2) the social-emotional resource exchange, where by organizations that provide supportive and safe working conditions satisfy employees' fundamental needs for belonging and security, thereby generating affective commitment as an emotional response to perceived care. These two mechanisms jointly explain why HRM practices exert their performance effect exclusively through the commitment pathway rather than directly, a pattern consistent with the full mediation finding (indirect effect = 96.70% of total effect) observed in this study.

3. The Effects of Organizational Commitment on Work Performance

The results of path analysis and mediation analysis for Hypotheses 3 and 4 are presented in Tables 7-8.

**Table 7** SEM Path Coefficient Results: Effects of Organizational Commitment on Work Performance

Path	β	S.E.	t	p	Result
OC to WP	0.83	0.08	10.38	< 0.01	Supported

Note: $R^2 = 0.73$; OC = Organizational Commitment; WP = Work Performance

From Table 7, presents the path analysis results examining the relationship between organizational commitment and work performance. The analysis revealed a statistically significant positive effect ($\beta = 0.83$, $p < 0.01$), explaining 73.00% of the variance ($R^2 = 0.73$). This finding indicates that employees with higher levels of organizational commitment demonstrated better work performance. When employees feel attached to and identify with their organization, they are more motivated to accomplish their work goals and demonstrate greater responsibility in their roles.

Hypothesis 3 finds robust support in the data. As Pimenta et al. (2024) observed, committed employees exhibit stronger motivation toward work goals and demonstrate increased responsibility patterns replicated in the present study.

4. The Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship between Human Resource Management and Work Performance

To test Hypothesis 4, the mediation analysis was conducted to examine the mediating role of organizational commitment in the relationship between human resource management and work performance. The results are presented in Table 8.

Table 8 Summary of Mediation Analysis: Organizational Commitment as Mediator

Effect Type	β	% of Total	p	Interpretation
Total Effect	0.78	100.00	< 0.01	-
Direct Effect	0.03	3.30	0.73	Not Supported
Indirect Effect	0.76	96.70	< 0.01	Full Mediation

Note: Sobel test $z = 10.62$, $p < 0.01$; Indirect Effect = β (HRM to OC) $\times$ β (OC to WP) = $0.94 \times 0.81 = 0.76$ (note: the OC to WP coefficient in the mediation model is 0.81, which differs from the bivariate path of 0.83 due to simultaneous estimation)

From Table 8, summarizes the mediation analysis, which reveals that organizational commitment functioned as a full mediating variable in the relationship between human resource management and work performance. The indirect effect through organizational commitment ($\beta = 0.76$) accounted for 96.70% of the total effect, while the direct effect was not statistically significant ($\beta = 0.03$, $p = 0.73$). The Sobel test ($z = 10.62$, $p < 0.01$) confirmed the significance of this mediating effect. This result suggests that human resource management did not directly influence employees' work performance but exerted its effect primarily through the development of organizational commitment.

These findings are consistent with Alqudah et al. (2022) who demonstrated that high-performance HRM practices positively influence employees' attitudes and behaviors through affective commitment. Jiatong et al. (2022) also reported that affective commitment mediates the relationship between leadership and employee performance, with engagement serving as a critical mechanism. Pimenta et al. (2024) further argued that employees with high organizational commitment are more motivated to achieve their work goals and demonstrate a strong sense of responsibility toward their duties. Similarly, Gu et al. (2022) found that employee commitment serves as a mediating mechanism between workplace environment and employee task performance, indicating that performance improvement operates through attitude-based mechanisms. Collectively, these findings from different contexts support the proposition that HRM practices improve employee performance primarily by building organizational commitment.

The model fit indices for the structural equation model are presented in Table 9.

Table 9 Model Fit Indices

Index	Value	Criterion	Result
Chi-square/df	2.51	< 3.00	Acceptable
RMSEA	0.07	< 0.08	Acceptable
CFI	0.93	> 0.90	Acceptable
TLI	0.92	> 0.90	Acceptable
NFI	0.88	> 0.90	Close to criterion
SRMR	0.05	< 0.08	Acceptable

From Table 9, the model fit indices indicate that the structural equation model demonstrated an overall acceptable fit with the empirical data. The Chi-square/df ratio (2.51), RMSEA (0.07), CFI (0.93), and TLI (0.92) all met the recommended thresholds proposed by Hair et al. (2019) ; Kline (2016). The SRMR value of 0.05 fell well below the 0.08 threshold, confirming acceptable absolute model fit. Although the NFI value (0.88) was slightly below the acceptable criterion of 0.90, this deviation is consistent with methodological literature indicating that NFI is sensitive to sample size and model characteristics, often producing lower values in smaller samples. McNeish & Wolf (2023) demonstrated that traditional fixed cutoffs for fit indices may not generalize across different model specifications and sample conditions, recommending that researchers interpret incremental fit indices such as NFI with caution when sample sizes are modest.

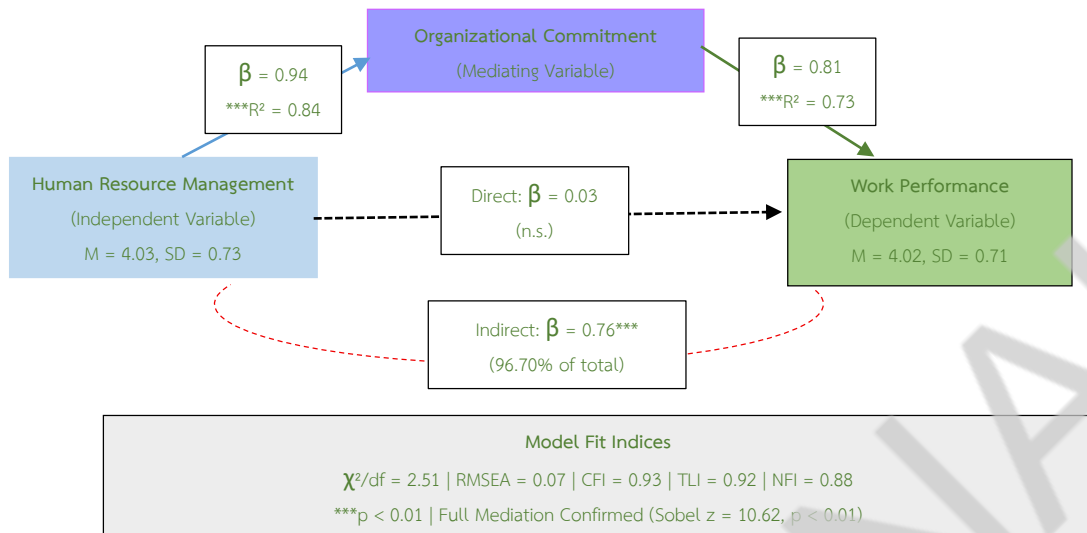


Figure 2 Structural Equation Model: HRM $\rightarrow$ OC $\rightarrow$ Work Performance

Conclusion

1. The analysis reveals that human resource management positively influences work performance, with a standardized path coefficient of 0.78, explaining 62.20% of the variance in work performance. This level of explanatory power is considered substantial in the retail sector context, as comparable studies have reported variance explained ranging from 0.35 to 0.65, indicating that HRM practices are among the stronger predictors of work performance in service-oriented environments. Notably, health and safety emerged as the most influential dimension, with the highest path coefficient of 0.40, which is consistent with the descriptive statistics showing health and safety received high ratings and is further supported by the path analysis results. This finding is particularly relevant to Nakhon Phanom's border retail context, where employees handle diverse customer demands from both Thai and Lao customers.

2. A strong relationship exists between human resource management and organizational commitment ($\beta = 0.94, p < 0.01$), with HRM practices accounting for 84.30% of commitment variance. This exceptionally high explanatory power warrants careful interpretation, as such values are uncommon in social science research. While discriminant validity analysis suggests these remain distinct constructs, future research should further examine potential measurement overlap.

3. Committed employees perform better ($\beta = 0.83, p < 0.01$), with commitment explaining 73.00% of performance variance ($R^2 = 0.73$). This confirms that organizational commitment is a strong predictor of work performance in modern retail businesses in Nakhon Phanom Province.

4. Organizational commitment fully mediates the relationship between human resource management and work performance. The indirect pathway ($\beta = 0.76$) accounts for 96.70% of the total effect, while the direct effect proved negligible ($\beta = 0.03, p = 0.73$). The Sobel test confirmed this mediation ($z = 10.62, p < 0.01$). In practical terms, HRM practices do not directly boost performance; rather, they cultivate commitment, which in turn drives better work outcomes. For retail managers in Nakhon Phanom, this means that simply installing HRM systems such as formal appraisal procedures, compensation structures, or training programs

without ensuring that these practices are genuinely perceived by employees as organizational support and care may yield limited performance gains. The key distinction lies in implementation quality: HRM practices must foster employees' psychological attachment to the organization rather than serving merely as administrative compliance. Retail managers should therefore monitor organizational commitment levels as a leading indicator of future performance outcomes, and use commitment data to evaluate the effectiveness of their HRM investments.

Additionally, the structural equation model demonstrated acceptable fit with the empirical data. The Chi-square/df ratio of 2.51, RMSEA of 0.07, CFI of 0.93, and TLI of 0.92 all fell within recommended thresholds. The NFI value of 0.88 was marginally below 0.90, though this is a known limitation of the index in modest sample sizes. Because CFI and TLI-both adjusted for sample size-exceeded 0.90, the model was deemed adequate for hypothesis testing. On balance, the fit statistics indicate that the proposed model adequately represents the relationships among HRM, organizational commitment, and work performance in Nakhon Phanom Province's retail sector.

In summary, all hypotheses of the research are empirically supported. The finding that organizational commitment serves as a full mediator, accounting for 96.70% of the total effect, offers a noteworthy empirical contribution. This suggests that organizations seeking to improve employee work performance should not focus solely on implementing HRM practices but should pay careful attention to how these practices foster employees' psychological attachment and commitment to the organization. The strong influence of health and safety practices ($\beta = 0.40$) further indicates that creating a safe and supportive work environment functions as a genuine driver of both commitment and performance in the modern retail sector, not simply a regulatory obligation.

Contribution

This study offers empirical evidence on the links between human resource management, organizational commitment, and work performance in Thailand's modern retail sector. The finding that organizational commitment fully mediates the HRM-performance relationship clarifies the pathway through which management practices shape employee outcomes. Rather than influencing performance directly, HRM practices appear to operate by first fostering employee commitment, which in turn drives performance gains. For practitioners and executives in the modern retail sector, this study offers practical guidance for improving employee performance by prioritizing health and safety practices and developing HRM systems that foster commitment rather than expecting direct performance improvements from HRM interventions alone.

Suggestions

1. Executives should give priority to health and safety practices in their HRM systems, as this dimension had the greatest impact on work performance. Practical steps include regular safety training, ergonomic workplace design, and adequate health benefits.



2. Because organizational commitment fully mediates the HRM–performance relationship, executives should direct their efforts toward building employee commitment through transparent communication, participatory decision-making, and fair recognition. Compensation and benefits also require attention, given that this dimension scored lowest among all HRM practices.

3. Future research should compare Nakhon Phanom Province with other provinces to determine whether these findings hold across different regional settings.

4. Longitudinal studies are needed to clarify the direction of causality among HRM practices, organizational commitment, and work performance.

5. Qualitative approaches such as in depth interviews or focus group discussions would provide richer understanding of how employees perceive HRM practices and develop commitment to their organizations.

Limitations

1. This study focuses exclusively on employees in modern retail businesses in Nakhon Phanom Province, which is a border province with distinctive economic and social contexts. Therefore, the findings may not be directly generalizable to employees in other provinces or regions of Thailand.

2. This study collected data using self-administered questionnaires at a single point in time (i.e., a cross-sectional design). As a result, it cannot clearly explain the true causal relationships among the variables.

3. Collecting data on all variables from the same source using self-report questionnaires may lead to common method bias (CMB) and may inflate the observed correlation between HRM and organizational commitment ($r = 0.92$). While Harman's single-factor test suggested that CMB was not severe (the first factor explained 38.2% of variance, below the 50% threshold), future research should consider collecting predictor and criterion variables from different sources or at different time points to mitigate this concern.

4. This study examines only human resource management and organizational commitment as predictors of work performance. There are other factors that may influence employees' work performance, including leadership style, organizational culture, job characteristics, and individual differences.

References

- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M. & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology*, 13, 1015921. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A. & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.



- Bos-Nehles, A. C., Townsend, K., Cafferkey, K. & Trullen, J. (2023). Examining the ability, motivation and opportunity (AMO) framework in HRM research: Conceptualization, measurement and interactions. *International Journal of Management Reviews*, 25(4), 725-749. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12332>
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H. & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35-70). Jossey-Bass.
- Gu, Z., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A. & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Press.
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F. & Gill, S. A. (2022). The impact of transformational leadership on affective organizational commitment and job performance: The mediating role of employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 831060. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Keltu, T. T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, 10(8), e29821. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29821>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- McNeish, D. & Wolf, M. G. (2023). Dynamic fit index cutoffs for confirmatory factor analysis models. *Psychological Methods*, 28(1), 61-88. <https://doi.org/10.1037/met0000425>
- Meijerink, J. G., Beijer, S. E. & Bos-Nehles, A. C. (2021). A meta-analysis of mediating mechanisms between employee reports of human resource management and employee performance: Different pathways for descriptive and evaluative reports?. *International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 394-442. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1810737>
- Nakhon Phanom Provincial Labour Office. (2024). *Labour statistics of Nakhon Phanom Province 2024*. Ministry of Labour.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Otoo, F. N. K. & Rather, N. A. (2024). Human resource development practices and employee engagement: The mediating role of organizational commitment. *Rajagiri Management Journal*, 18(3), 202-232. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-09-2023-0267>
- Pahos, N. & Galanaki, E. (2022). High-performance work systems and employee performance: A moderated mediation model. *International Journal of Human Resource Management*, 33(11), 2249-2281. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1989080>
- Pimenta, S., Duarte, A. P. & Simões, E. (2024). How socially responsible human resource management fosters work engagement: The role of perceived organizational support and affective organizational commitment. *Social Responsibility Journal*, 20(2), 326-343. <https://doi.org/10.1108/SRJ-10-2022-0442>



- Rahman, M. S. & Karim, M. M. (2024). Human resource management practices and employee engagement: the moderating effect of supervisory role. *Cogent Business & Management*, 11, 2318802. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2318802>
- Roemer, E., Schuberth, F. & Henseler, J. (2021). HTMT2-an improved criterion for assessing discriminant validity in structural equation modeling. *Industrial Management & Data Systems*, 121(12), 2637-2650. <https://doi.org/10.1108/IMDS-02-2021-0082>
- Van Rossenberg, Y. G. T., Cross, D. & Swart, J. (2022). An HRM perspective on workplace commitment: Reconnecting in concept, measurement and methodology. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100891. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100891>
- Wafy, D. J. I. & Deka, A. (2024). The effect of Human Resource Management on employee Performance - A Systematic Literature Review. *Journal of Human Resource Management - HR Advances and Developments*, 27(1), 98-108. <https://doi.org/10.46287/DRKZ7140>
- Wongsansukcharoen, J. & Thaweepaiboonwong, J. (2023). Effect of innovations in human resource practices, innovation capabilities, and competitive advantage on small and medium enterprises' performance in Thailand. *European Research on Management and Business Economics*, 29(1), 100210. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2022.100210>
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.
- Yang, Y. & Mostafa, A. M. S. (2024). High-performance human resource practices, organizational identification and employee commitment: The moderating role of organizational culture. *Frontiers in Psychology*, 15, 1494186. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1494186>



ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

The Impact of Teachers' Artificial Intelligence Skills on Active Learning
Management in Schools Under the Mukdahan Primary
Educational Service Area Office

กิตติพิชญ์ ศรีเนตร¹ ปรัชญา ธงพานิช^{2*} และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์³
Kittipich Srinat,¹ Pratya Thongpanit^{2*} and Sumalee Sriputtarin³

Article History

Receive: December 5, 2025

Revised: February 5, 2026

Accepted: February 5, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเปรียบเทียบตัวแปร จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษาและศึกษาอิทธิพลของทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 262 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น ด้านทักษะปัญญาประดิษฐ์ เท่ากับ .94 และด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีคะแนนเฉลี่ยที่สนใจต่อทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์สูงกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($r=.78$) และ 4) ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_3) และด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์ประเมินผลผู้เรียน (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ร้อยละ 65.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ทักษะปัญญาประดิษฐ์ของครู; การจัดการเรียนรู้เชิงรุก; ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21; การจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์; การประเมินผลผู้เรียนด้วยปัญญาประดิษฐ์

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, Master's Degree Student in Education Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University

²⁻³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, Assistant Professor, Faculty of Education, Nakhon Phanom University

*Corresponding author E-mail: p.thongpanit@npu.ac.th



ABSTRACT

The research aimed to study the levels of teachers' artificial intelligence (AI) skills and active learning management, to compare these variables by status and school size, and to investigate the influence of teachers' AI skills on active learning management. The sample group consisted of 262 school administrators and teachers under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office, selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire, with Cronbach's alpha reliability coefficients of .94 for AI skills and .92 for active learning management. Data analysis was conducted using t-test, one-way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) both teachers' AI skills and active learning management were at a high level overall; 2) school administrators had significantly higher mean scores on AI skills than teachers at the .05 level; 3) teachers' AI skills were highly and positively correlated with active learning management ($r = .78$); and 4) AI-supported learning management (X_3) and AI-based student assessment (X_5) jointly predicted active learning management at 65.40 percent with statistical significance at the .01 level.

Keywords : Teachers' AI Skills; Active Learning Management; 21st Century Teacher Skills; AI-based Learning Management; AI-based student assessment

บทนำ

ในท่ามกลางพลวัตความเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพลิกโฉมระบบการศึกษาอย่างสิ้นเชิง (UNESCO, 2024 ; Office of the Education Council, 2024) ต่างเน้นย้ำทิศทางเดียวกันว่า การยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ให้เท่าทันโลกอนาคตจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่มีประสิทธิภาพ โดยมี AI ทำหน้าที่เป็นพันธมิตรทางปัญญา (Intellectual Partner) ที่ช่วยให้ครูสามารถลดภาระงานประจำ และเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้สู่การเป็นวิศวกรการเรียนรู้ที่สามารถออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้รายบุคคล ได้อย่างแม่นยำ สอดคล้องกับงานวิจัยระดับนานาชาติของ Chiu & Sanusi (2024) ; Thongpanit et al. (2023) ที่พบว่าการบูรณาการ AI เข้ากับการเรียนรู้เชิงรุกช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูงและการแก้ปัญหาได้ดีกว่าการเรียนรู้แบบดั้งเดิมอย่างมีนัยสำคัญ

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้นโยบายระดับชาติแสดงให้เห็นถึงความสำคัญกับการขับเคลื่อนดิจิทัล แต่ในทางปฏิบัติกลับพบสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญโดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสังเคราะห์งานวิจัยและการติดตามผลการดำเนินงาน บ่งชี้ว่าครูส่วนใหญ่ยังมีการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพียงเพื่อการสืบค้นข้อมูลพื้นฐานหรืออำนวยความสะดวกส่วนตัว แต่ยังขาดทักษะขั้นสูง (Advanced Skills) ในการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการวัดประเมินผลผู้เรียน (Chakamanont & Thabmali, 2025) ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างทางสมรรถนะ (Competency Gap) ระหว่างความคาดหวังเชิงนโยบายกับการปฏิบัติจริง อีกทั้งยังพบประเด็นความเหลื่อมล้ำทางทักษะปัญญาประดิษฐ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน โดย Berkovich (2025) ; Fullan et al. (2023) ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารมักได้รับโอกาสในการพัฒนาและมีมุมมองเชิงกลยุทธ์ด้านปัญญาประดิษฐ์ที่กว้างไกลกว่า ในขณะที่ครูผู้สอนยังติดขัดเรื่องการนำเครื่องมือมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียนและความกังวลด้านจริยธรรม (Ethical Risks) เช่น การละเมิดความเป็นส่วนตัวและความถูกต้องของข้อมูล (Al-Abdullatif, 2024)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการมีเพียงทักษะดิจิทัลทั่วไปยังไม่เพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา เนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนหรือความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลัก แต่ยังขาดองค์ความรู้ที่อธิบายบทบาทขององค์ประกอบย่อยของทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในบริบทโรงเรียนประถมศึกษาไทย ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ระดับทักษะและอำนาจพยากรณ์ของทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาครูและผู้บริหารสู่การบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ในห้องเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครู

ปัญญาประดิษฐ์ หมายถึง ศาสตร์และวิศวกรรมในการสร้างเครื่องจักรชาญฉลาด โดยเฉพาะโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่สามารถจำลองกระบวนการคิดขั้นสูงของมนุษย์ (Human-like Intelligence) เช่น การเรียนรู้ การให้เหตุผลและการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ในบริบททางการศึกษา AI มิใช่เพียงเครื่องมือทางเทคนิค แต่เป็นพันธมิตรทางปัญญาที่ช่วยยกระดับศักยภาพมนุษย์ ซึ่ง UNESCO (2024) ; Office of the Education Council (2024) ได้ให้ความหมายสอดคล้องกันว่า การประยุกต์ใช้ AI ในการศึกษา คือการใช้ระบบอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียน และการลดภาระงานบริหาร เพื่อให้ครูสามารถทุ่มเทเวลาให้กับปฏิสัมพันธ์เชิงลึกกับผู้เรียนได้มากขึ้น ดังนั้น ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครู (Teacher's AI Skills) ในงานวิจัยนี้ จึงหมายถึง ความสามารถเชิงสมรรถนะของครูในการบูรณาการเทคโนโลยี AI เข้าสู่การปฏิบัติงานวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุม 3 มิติหลัก ได้แก่ 1) มิติด้านเทคนิค คือ ความรู้ความเข้าใจในหลักการทำงานของอัลกอริทึม การใช้คำสั่ง และการเลือกใช้เครื่องมือ AI ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ 2) มิติด้านการสอน คือ ความสามารถในการใช้ AI เป็นเครื่องมือช่วยสอน การออกแบบสื่อการเรียนรู้แบบปรับเหมาะ และการวัดประเมินผลผู้เรียน และ 3) มิติด้านจริยธรรม คือ การตระหนักรู้ถึงความปลอดภัยของข้อมูล ความลำเอียงของอัลกอริทึม และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ (Celik, 2023 ; Chakamanont & Thabmal, 2025)

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

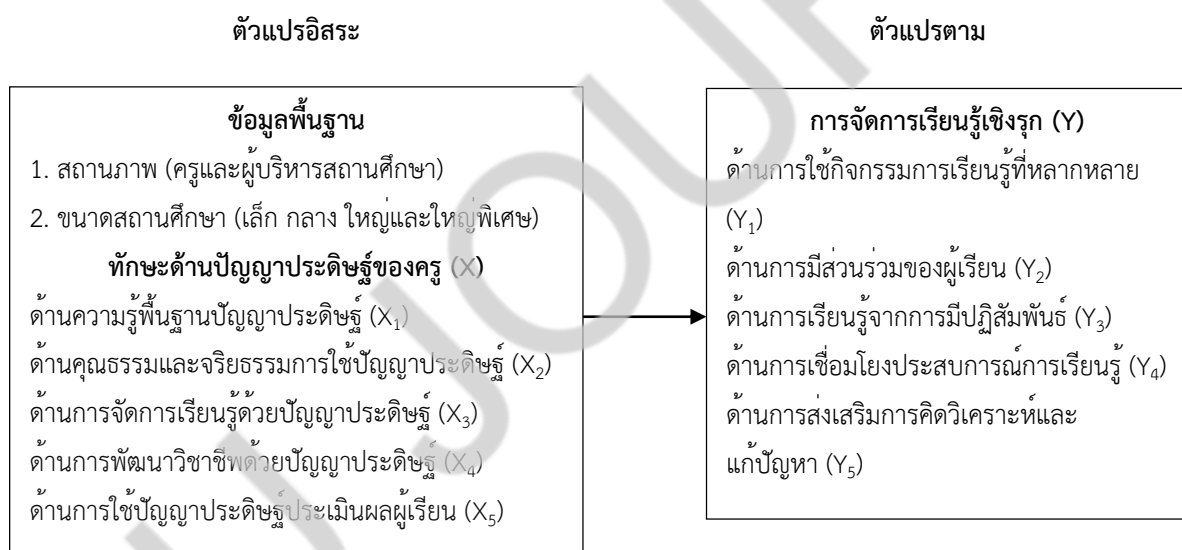
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้บนฐานคิดคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivism) ที่เปลี่ยนบทบาทผู้เรียนจากผู้รับความรู้เชิงรับ เป็นผู้สร้างสรรค์ความรู้เชิงรุกผ่านกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-order Thinking Skills) การแก้ปัญหา และการลงมือปฏิบัติจริง มิใช่เพียงการทำกิจกรรมทางกายภาพ แต่เน้นการตื่นตัวทางปัญญาเป็นสำคัญ Bonwell & Eison (1991) ที่ระบุว่า กระบวนการนี้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับองค์ความรู้ใหม่ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง และสามารถถ่ายโอนความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้



สอดคล้องกับการศึกษาของ Office of the Education Council (2024) ที่ระบุว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านทักษะความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบต่อตนเอง Panich (2023) ที่ระบุว่า บทบาทครูผู้สอน นั้นจำเป็นต้องเปลี่ยนผ่านจากผู้ถ่ายทอดความรู้สู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ โดยครูมีหน้าที่สร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ปลอดภัย บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการสืบสอบ วิพากษ์ และสะท้อนคิด ซึ่งจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ยั่งยืน Kulsomboon & Wongwanich (2022) ; Cambridge International (2020) ที่ระบุว่า ครูเป็นผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์สะท้อนคิด อันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมกระบวนการคิดขั้นสูงของผู้เรียนสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลและการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยประยุกต์ใช้แนวคิดมาตรฐานทางเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของ International Society for Technology in Education (2023) และแนวคิดการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะของ Office of the Education Council (2024) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปร โดยรายละเอียดความสัมพันธ์ของตัวแปรดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแตกต่างกัน
2. บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแตกต่างกัน
3. ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครู สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น 2,619 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คน และครูจำนวน 2,445 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 52 คน และครู จำนวน 210 คน รวมทั้งสิ้น 262 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 10 ของจำนวนประชากร ตามแนวคิดของ Srisaard (2017) ซึ่งเหมาะสำหรับการวิจัยเชิงสำรวจที่มีประชากรจำนวนมากและต้องการความคลาดเคลื่อนมาตรฐานต่ำ การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) แบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ (รวมขนาดใหญ่พิเศษ) 2) คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดสถานศึกษาแบบเทียบบัญญัติไตรยางศ์ เพื่อให้ได้ตัวแทนที่ครอบคลุมบริบทของพื้นที่ และ 3) ดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากรายชื่อ เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและสถานภาพ

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1. ขนาดเล็ก	781	110	41.98
2. ขนาดกลาง	1,683	95	36.26
3. ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	155	57	21.76
รวม	2,619	262	100.00

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน (ร้อยละ 19.85) และครู จำนวน 210 คน (ร้อยละ 80.15) ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวมีจำนวนเพียงพอต่อการทดสอบสมมติฐานทางสถิติในการเปรียบเทียบตัวแปร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cohen (1988) การทดสอบสมมติฐานทางสถิติควรมีก่อนมีกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเพียงพอเพื่อให้อำนาจการทดสอบอยู่ในระดับเหมาะสม โดยเฉพาะการเปรียบเทียบความกลุ่มตัวอย่างระหว่างกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งโครงสร้างออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ (เล็ก กลาง ใหญ่และใหญ่พิเศษ) และขนาดสถานศึกษา (เล็ก กลาง ใหญ่และใหญ่พิเศษ)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครู (X) สร้างขึ้นตามกรอบมาตรฐานของ International Society for Technology in Education (2023) จำนวน 40 ข้อ ครอบคลุม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้พื้นฐาน จริยธรรม การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการวัดประเมินผล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Y) สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Panich (2023) จำนวน 40 ข้อ ครอบคลุม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การใช้กิจกรรมหลากหลาย การมีส่วนร่วม การปฏิสัมพันธ์ การเชื่อมโยงประสบการณ์ และการส่งเสริมการคิด



การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Point Likert Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 5 (มากที่สุด) 4 (มาก) 3 (ปานกลาง) 2 (น้อย) และ 1 (น้อยที่สุด) สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ของ Srisaard (2017) ดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับปฏิบัติ/ทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับปฏิบัติ/ทักษะ อยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง มีระดับปฏิบัติ/ทักษะ อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับปฏิบัติ/ทักษะ อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง มีระดับปฏิบัติ/ทักษะ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ปฏิบัติการ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง .60 - 1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้คือ .50 (Rovinelli & Hambleton, 1977) แสดงว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงและครอบคลุมเนื้อหา

การทดลองใช้ (Try-out) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 50 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพรายข้อและทั้งฉบับ

ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) วิเคราะห์รายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (r_{xy}) พบว่า ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .32 - .84 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ .20 แสดงว่าข้อคำถามสามารถจำแนกกลุ่มผู้ที่มีทักษะสูงและต่ำออกจากกันได้ดี

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) วิเคราะห์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ซึ่งสอดคล้องกับ Hair et al. (2019) ได้เสนอค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตั้งแต่ .70 ขึ้นไป แสดงว่าเป็นเครื่องมือที่มีความคงเส้นคงวาและเหมาะสมสำหรับการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยฉบับนี้มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือนกันยายน ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2568 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Google Forms) ไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบรับส่งหนังสือราชการ สพป. มุกดาหารกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 262 ฉบับ มีอัตราการตอบกลับ 262 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 100) ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนของคณะกรรมการจริยธรรมและการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อให้พิจารณารับรองอย่างถูกต้องและโครงการวิจัยได้รับเอกสารรับรองโครงการวิจัยเลขที่ 183/2568 ก่อนดำเนินการส่งแบบสอบถามข้อมูลไปยังกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนและวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พร้อมทั้งแปลผลข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปร (Comparative Analysis)

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติทดสอบทีแบบอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test)

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ก่อนการวิเคราะห์ได้ทำการตรวจสอบการแจกแจงปกติ (Normality) และความแปรปรวนเท่ากัน (Homogeneity of Variance) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) ซึ่งเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดไม่เท่ากัน (Pallant, 2020)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ (Correlation & Regression Analysis)

4.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.2 ศึกษาอำนาจพยากรณ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดเกณฑ์ความคลาดเคลื่อนในการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการที่ระดับนัยสำคัญ .05 (PIN = .05) และคัดออกที่ระดับ .10 (POUT = .10) พร้อมทั้งตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นพหุ (Multicollinearity) โดยพิจารณาค่า Tolerance และ VIF (Hair et al., 2019)

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร/รายด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
I. ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครู (X)	4.02	0.37	มาก
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (X_2)	4.06	0.44	มาก
2. ด้านการพัฒนาวิชาชีพด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_4)	4.03	0.43	มาก
3. ด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์ประเมินผลผู้เรียน (X_5)	4.01	0.47	มาก
4. ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_3)	4.00	0.45	มาก
5. ด้านความรู้พื้นฐานปัญญาประดิษฐ์ (X_1)	3.97	0.42	มาก
II. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Y)	4.06	0.39	มาก
1. ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย (Y_1)	4.04	0.44	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Y_2)	4.05	0.41	มาก
3. ด้านการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ (Y_3)	4.09	0.42	มาก
4. ด้านการเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้ (Y_4)	4.08	0.43	มาก
5. ด้านการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา (Y_5)	4.07	0.46	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครู (X) และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Y) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02 และ 4.06 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละตัวแปร ดังนี้



ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครู พบว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (X_2) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$) ในขณะที่ ด้านความรู้พื้นฐานปัญญาประดิษฐ์ (X_1) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.97$) ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักรู้สูง (High Awareness) เกี่ยวกับความปลอดภัยทางดิจิทัลและผลกระทบของปัญญาประดิษฐ์ต่อผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบสมรรถนะครูของ UNESCO (2024) ที่ยกให้จริยธรรมเป็นรากฐานสำคัญของการใช้เทคโนโลยี อย่างไรก็ตามการที่ทักษะพื้นฐานทางเทคนิคยังอยู่ในระดับต่ำที่สุด บ่งชี้ถึงช่องว่างของการนำสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sripan (2025) ; Celik (2023) ที่พบว่า ครูมักมีความกังวลเรื่องจริยธรรมสูงแต่อาจขาดความมั่นใจในทักษะเชิงเทคนิค หรือขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการทำงานของอัลกอริทึมทำให้การประยุกต์ใช้ยังไม่เต็มศักยภาพ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า ด้านการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ (Y_3) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) สะท้อนจุดแข็งของห้องเรียนที่เน้นกระบวนการทางสังคม ที่ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ดังที่ Thipsri et al. (2024) อธิบายว่า ปฏิสัมพันธ์ที่ดีย่อมกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง ในทางตรงกันข้าม ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย (Y_1) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.04$) ซึ่งอาจเป็นจุดที่ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ สามารถเข้ามามีบทบาทในการช่วยครูออกแบบกิจกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความหลากหลายและความน่าสนใจให้กับชั้นเรียนได้ในอนาคต

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จำแนกตามสถานภาพระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จำแนกตามสถานภาพระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร/ด้าน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n=52)		ครูผู้สอน (n=210)		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
I. ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ (X)	4.17	.35	3.97	.42	5.23**	.00
1. ด้านความรู้พื้นฐานด้านปัญญาประดิษฐ์ (X_1)	4.11	.38	3.94	.45	3.85**	.00
2. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (X_2)	4.20	.36	4.03	.41	4.21**	.00
3. ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_3)	4.14	.37	3.97	.43	3.92**	.00
4. ด้านการพัฒนาวิชาชีพด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_4)	4.19	.35	4.00	.40	4.10**	.00
5. ด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์ประเมินผลผู้เรียน (X_5)	4.21	.34	3.96	.42	4.35**	.00
II. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Y)	4.23	.32	4.02	.39	3.49**	.01
1. ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย (Y_1)	4.18	.36	4.01	.41	3.75**	.00
2. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Y_2)	4.20	.35	4.02	.40	3.88**	.00
3. ด้านการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ (Y_3)	4.27	.33	4.05	.42	3.51**	.01
4. ด้านการเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้ (Y_4)	4.25	.34	4.03	.40	3.65**	.00
5. ด้านการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา (Y_5)	4.21	.36	4.04	.41	3.30**	.01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกรายการ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครูในทุกมิติ

ปรากฏการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับทักษะและการรับรู้สูงกว่าครูอย่างชัดเจน ($t = 5.23$ และ 3.49) สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ (Policy-practice Gap) กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารจัดการและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่ควบคุมได้ง่ายกว่าทำให้เกิดความมั่นใจในสมรรถนะตนเองสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Berkovich (2025) ; Kaewkhewa & Phannuea (2023) ที่พบว่า ผู้บริหารยุคใหม่มีการปรับตัวสู่ความเป็นผู้นำดิจิทัลได้รวดเร็วเนื่องจากบทบาทที่เอื้อต่อการเข้าถึงทรัพยากรและสารสนเทศ ในทางตรงกันข้ามครูในฐานะผู้ปฏิบัติงานหน้างาน ต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนกว่าในการประยุกต์ใช้ในห้องเรียนจริงเช่น ความพร้อมของผู้เรียน ข้อจำกัดโครงสร้างพื้นฐาน หรือความเสถียรของระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Thongpanit et al. (2023) ที่ระบุว่า ผู้ปฏิบัติงานมักประเมินทักษะตามปัญหาจริงที่พบเจอ ทำให้ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มองภาพรวมความสำเร็จ ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่ผู้บริหารต้องลดบทบาทการสั่งการลงและเพิ่มบทบาทการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เพื่อทำความเข้าใจปัญหาหน้างานและช่วยครูอุดช่องว่างดังกล่าวให้สำเร็จ

ผลการเปรียบเทียบทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระหว่าง ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูและการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปร/ด้าน	ขนาดสถานศึกษา						F	Sig
	ขนาดเล็ก (n=110)		ขนาดกลาง (n=95)		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ (n=57)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
I. ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครู (X)	4.02	.55	3.98	.60	4.05	.45	1.49	.23
1. ด้านความรู้พื้นฐานด้านปัญญาประดิษฐ์ (X ₁)	3.99	.58	3.91	.62	4.02	.48	2.16	.12
2. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (X ₂)	4.06	.54	4.05	.58	4.10	.42	.69	.50
3. ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X ₃)	4.00	.56	3.96	.61	4.08	.44	1.57	.21
4. ด้านการพัฒนาวิชาชีพด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X ₄)	4.03	.55	4.00	.59	4.07	.46	.77	.47
5. ด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์ประเมินผลผู้เรียน (X ₅)	4.01	.57	3.98	.60	4.06	.45	.78	.46
II. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Y)	4.04	.52	4.09	.55	4.12	.40	1.98	.14
1. ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย (Y ₁)	4.01	.54	4.07	.58	4.15	.42	1.93	.15
2. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Y ₂)	4.03	.53	4.08	.56	4.11	.38	2.59	.08
3. ด้านการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ (Y ₃)	4.07	.51	4.12	.54	4.15	.35	2.17	.12
4. ด้านการเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้ (Y ₄)	4.06	.55	4.09	.57	4.10	.48	.17	.85
5. ด้านการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา (Y ₅)	4.04	.56	4.10	.59	4.13	.39	2.30	.10

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างขนาดสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงปรากฏการณ์ความเสมอภาคทางเทคโนโลยีดิจิทัล ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งหักล้างสมมติฐานเดิมที่เชื่อว่าโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความได้เปรียบด้านทรัพยากรมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เสมอไปผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดเทคโนโลยีไร้พรมแดน ที่อธิบายว่า ในปัจจุบันเทคโนโลยี AI และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ทำงานบนระบบคลาวด์ (Cloud-based) ที่ครูทุกคนสามารถเข้าถึงได้ผ่านอินเทอร์เน็ต โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของโรงเรียน ดังที่ OECD (2025) ระบุว่า การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมช่วยลดช่องว่างระหว่างโรงเรียนในเมืองและชนบท นอกจากนี้ ยังสะท้อนถึงความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาทางไกลและเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLTV / DLIT) และนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพของ Office of the Basic Education Commission (2025) ที่มุ่งเน้นการจัดสรรทรัพยากรและการพัฒนาครูอย่างทั่วถึง ทำให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ได้รับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพด้านปัญญาประดิษฐ์ทัดเทียมกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่งผลให้สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ritmontree & Phrarajavajiranyanamethi (2025) ที่พบว่า ขนาดของโรงเรียนไม่ได้เป็นตัวแปรหลักในการกำหนดความสามารถทางดิจิทัลของครู หากแต่เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร และวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรที่มีผลมากกว่า

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	1	.61**	.69**	.63**	.65**	.84**	.56**	.48**	.48**	.49**	.48**	.55**
X ₂		1	.62**	.67**	.56**	.81**	.60**	.58**	.58**	.54**	.52**	.62**
X ₃			1	.74**	.77**	.89**	.65**	.58**	.52**	.54**	.54**	.63**
X ₄				1	.66**	.87**	.71**	.68**	.62**	.63**	.65**	.73**
X ₅					1	.86**	.62**	.56**	.48**	.49**	.52**	.59**
X						1	.73**	.68**	.63**	.63**	.63**	.73**
Y ₁							1	.78**	.75**	.77**	.74**	.89**
Y ₂								1	.80**	.77**	.77**	.91**
Y ₃									1	.81**	.77**	.91**
Y ₄										1	.78**	.91**
Y ₅											1	.90**
Y												1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครู (X) กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Y) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ($r = .73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าไม่เกิน .85 ตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2019) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองแม้จะมีความสัมพันธ์กันสูง แต่ยังคงเป็นตัวแปรที่มีโครงสร้างแตกต่างกัน (Distinct Constructs) ไม่ได้เกิดภาวะซ้ำซ้อนกันเอง (No Multicollinearity)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรต้น (X) กับผลรวมของตัวแปรตาม (Y) พบว่า

คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = .73$) คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_4) กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยชี้ขาดของการสอนแบบ Active Learning ไม่ใช่เพียงแค่การมีความรู้พื้นฐานปัญญาประดิษฐ์ (X_1) แต่คือการมีอุปนิสัยใฝ่รู้การที่ครูใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiu & Sanusi (2024) ที่ระบุว่าสมรรถนะสำคัญของครูยุคใหม่คือความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = .55$) คือ ด้านความรู้พื้นฐานปัญญาประดิษฐ์ (X_1) ข้อค้นพบนี้ยืนยันว่าความรู้เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถการันตีการปฏิบัติที่ดีได้ หากขาดการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bloom's Taxonomy ที่จัดให้ความรู้อยู่ในระดับพื้นฐาน ในขณะที่การสร้างสรรคการสอนเชิงรุกต้องอาศัยทักษะขั้นสูงกว่าการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุการัน (Multicollinearity Check)

การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นพหุ (Multicollinearity Check) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุการันทุกคู่มีค่าไม่เกิน .80 ตามเกณฑ์ของ Field (2018) ; Kline (2020) แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระต่อกันเพียงพอ ไม่เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนของข้อมูล จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในลำดับต่อไป

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครูที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ตัวแปรพหุการัน	B	SEb	β	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.04	.13	-	7.80	.00
1. ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_3)	.43	.06	.48	7.76**	.00
2. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (X_2)	.19	.05	.21	3.82**	.00
3. ด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์ประเมินผลผู้เรียน (X_5)	.13	.05	.15	2.78**	.00

$R = .76$ $R^2 = .57$ $R_{adj} = .57$ $SE_{est} = .25$ $F = 113.99$ $Sig = .00$

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครู (X) ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Y) พบว่ามีตัวแปรพหุการัน 3 ด้าน ที่สามารถรวมกันพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (X_2) และ ด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์ประเมินผลผู้เรียน (X_5) โดยตัวแปรพหุการันทั้ง 3 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .76 และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ .57 ซึ่งหมายความว่า ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวน (Variance) ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ร้อยละ 57.00

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่าด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_3) มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงที่สุด ($\beta = .48$) รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (X_2) ($\beta = .21$) และด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์ประเมินผลผู้เรียน (X_5) ($\beta = .15$) ตามลำดับสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้



สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Y')

$Y' = 1.04 + .43$ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_3) + $.19$ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (X_2) + $.13$ ด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์ประเมินผลผู้เรียน (X_5)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Z_Y)

$Z_Y = .48$ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (Z_{X_3}) + $.21$ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Z_{X_2}) + $.15$ ด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์ประเมินผลผู้เรียน (Z_{X_5})

แม้ว่าในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เบื้องต้น (Pearson's Correlation) จะพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_4) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามสูง แต่เมื่อเข้าสู่สมการถดถอยแล้วกลับถูกคัดออก และด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_3) เข้ามามีอิทธิพลสูงสุดแทน ปรากฏการณ์นี้อธิบายได้ว่าด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_3) เป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสอนเชิงรุก ในขณะที่ด้านการพัฒนาวิชาชีพด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_4) อาจเป็นปัจจัยสนับสนุนที่แฝงอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้แล้ว

ข้อค้นพบนี้ยืนยันว่า การจะยกระดับ Active Learning ให้สำเร็จ ครูจำเป็นต้องมีทักษะเชิงเทคนิคในการสอน (Pedagogical AI Skills) เป็นหัวหอกหลักควบคู่ไปกับจริยธรรม (Ethical) เพื่อให้การใช้งานเป็นไปอย่างปลอดภัยและสร้างสรรค์ สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Chakamanont & Thabmali (2025) ; Songkram (2025) ที่ระบุว่า ความฉลาดรู้ทางดิจิทัลของครู (Digital Literacy) ต้องถูกแปลงเป็นการปฏิบัติการสอนจริงในชั้นเรียน จึงจะเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ต่อผู้เรียน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่า ครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนถึงช่องว่างของการรับรู้ระหว่างมุมมองเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในนโยบาย กับมุมมองเชิงปฏิบัติการของครูที่ต้องเผชิญความท้าทายในบริบทชั้นเรียนจริง

2. ผลการเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษา พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีระดับทักษะและการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติบ่งชี้ถึงความสำเร็จในมิติความเสมอภาคทางดิจิทัลของเขตพื้นที่การศึกษาที่สามารถกระจายทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึง

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครู (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Y) ($r = .73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาวิชาชีพด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_4) มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงที่สุด ($r = .73$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_3)

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ พบว่าทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครู จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_3) 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (X_2) และ 3) ด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์ประเมินผลผู้เรียน (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 57 ($R^2 = .57$) ทั้งนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_3) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงที่สุด ($\beta = .48$)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อใช้สารสนเทศเกี่ยวกับระดับทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครู และความสัมพันธ์ของทักษะดังกล่าวต่อการจัดการเรียนรู้ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ของครู

การเตรียมความพร้อมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการกำหนดแนวทางและนโยบายในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีระดับทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์และการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแตกต่างกัน ถือเป็นโจทย์ในการพลิกโฉมครูสู่นวัตกรรมการสอนและวัดผลยุค AI หน่วยงานต้นสังกัดควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้ จากการอบรมทฤษฎีทั่วไป สู่ระบบการรับรองสมรรถนะระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างความรู้พื้นฐานด้านปัญญาประดิษฐ์ (X_1) ที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริงใน 2 สมรรถนะหลักที่มีอำนาจพยากรณ์สูง คือ 1) การใช้ Generative AI เป็นผู้ช่วยออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และ 2) การสร้างเครื่องมือวัดผลระหว่างเรียน เพื่อให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีลดภาระงานและยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้ตรงจุด

2. ลดช่องว่างทักษะด้วยกระบวนการชี้แนะทางดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้จุดแข็งด้านทักษะที่มีสูงกว่าครู ปรับบทบาทสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการดิจิทัล โดยสร้างกลไก ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็ง ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง หรือสนับสนุนให้เกิดทีมครูแกนนำ เพื่อทำหน้าที่ Coach เพื่อนครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_3) ไปใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนจริง ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจและลดแรงต้านในการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (X_2) รับผิดชอบต่อผู้เรียนและสังคม

3. ส่งเสริมครูในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ แม้ผลการวิจัยจะพบว่าครูมีระดับทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ที่สูง มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้เกิดความยั่งยืน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความพื้นฐานปัญญาประดิษฐ์ (X_1) เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_3) รวมถึงการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการประเมินผลผู้เรียน (X_5) อย่างเหมาะสมภายใต้กรอบคุณธรรมและจริยธรรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (X_2) อาทิ หลักเกณฑ์การอ้างอิงผลงานจาก AI การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เรียน เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ครูและนักเรียนกล้าใช้นวัตกรรมอย่างรับผิดชอบต่อสังคม

4. การกำหนดเป้าหมายและแผนพัฒนาครู ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_3) และทักษะด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์ประเมินผลผู้เรียน (X_5) มีอำนาจในการพยากรณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับสูง จึงเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและแผนพัฒนาครูได้ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยควบความคู่การเสริมสร้างความรู้ด้านพื้นฐานด้านปัญญาประดิษฐ์ (X_1) รวมไปถึงการสนับสนุนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (X_3) เพื่อให้การขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนเอกชน หรือโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และยืนยันความตรงภายนอกของโมเดลการพยากรณ์ในระดับมหภาค

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับกลุ่มครูที่มีคะแนน Active Learning สูง เพื่อเจาะลึกเทคนิคและวิธีการ ในการนำ AI ไปใช้แก้ปัญหาหน้างานจริง ซึ่งจะช่วยอธิบายตัวเลขทางสถิติให้เห็นภาพเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

3. ควรพิจารณาศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน หรือตัวแปรปรับ เช่น ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร หรือ ทักษะคิดต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้สถิติขั้นสูงอย่าง การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุที่มีความซับซ้อนและอธิบายปรากฏการณ์ทางการศึกษา ได้อย่างรอบด้านมากขึ้น



4. ควรมีการวิจัยเชิงทดลอง (R&D) เพื่อพัฒนารูปแบบหรือหลักสูตรการพัฒนาครูด้วยปัญญาประดิษฐ์ และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระหว่างกลุ่มที่ครูใช้ AI กับไม่ใช้ AI เพื่อยืนยันผลลัพธ์เชิงประจักษ์ ต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อจำกัดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในการนำผลไปใช้ เนื่องจากศึกษาในบริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร การประยุกต์ใช้ในบริบทอื่นจึงควรพิจารณาปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกัน อีกทั้งเครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถามที่อาศัยการประเมินตนเองของครูและผู้บริหาร ซึ่งอาจเกิดความคลาดเคลื่อนจากความคาดหวังทางสังคม นอกจากนี้ ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ร้อยละ 57 แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่น เช่น ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และนโยบายสนับสนุนของสถานศึกษา ที่ไม่ได้ศึกษาในครั้งนี้

References

- Al-Abdullatif, A. M. (2024). Modeling teachers' acceptance of generative artificial intelligence use in higher education: The role of AI literacy, intelligent TPACK, and perceived trust. *Education Sciences*, 14(11), 1209. <https://doi.org/10.3390/educsci14111209>
- Berkovich, I. (2025). The rise of AI-assisted instructional leadership: Empirical survey of generative AI integration in school leadership and management work. *Frontiers in Education*, 10, 1643023. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2025.1643023/full>
- Bonwell, C. C. & Eison, J. A. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom (ASHE-ERIC Higher Education Report)*. <https://eric.ed.gov/?id=ED336049>
- Cambridge International. (2020). *Active Learning*. <https://www.Cambridgeinternational.org/gettingstarted>
- Celik, I. (2023). Towards Intelligent-TPACK: An empirical study on teachers' professional knowledge to ethically integrate artificial intelligence (AI)-based tools into education. *Computers in Human Behavior*, 138, 107468. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107468>
- Chakamanont, S. & Thabmali, P. (2025). Guidelines for enhancing Thai teachers' artificial intelligence literacy in the digital age. *Journal of Education and Innovation*, 27(1), 186-201. <https://doi.org/10.71185/jeiejournals.v27i1.275674>
- Chiu, T. K. F. & Sanusi, I. T. (2024). Define, foster, and assess student and teacher AI literacy and competency for all: Current status and future research direction. *Computers and Education Open*, 7, 100182. <https://doi.org/10.1016/j.caeo.2024.100182>
- Cohen, J. (1988) *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fullan, M., Azorín, C., Harris, A. & Jones, M. (2023). Artificial intelligence and school leadership: Challenges, opportunities and implications. *School Leadership & Management*, 43(4), 339-346. <https://doi.org/10.1080/13632434.2023.2246856>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.



- International Society for Technology in Education. (2023). *ISTE standards for educators*. <https://share.google/SxLloVb0R4DosuPKD>
- Kaewkhewa, S. & Phannuea, P. (2023). *Digital leadership of school administrators affecting the effectiveness of academic administration in the digital disruption era*. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 11(42), 112-125. <https://jeal.snru.ac.th/ArticleViewFile?ArticleID=1644&FileArticle=1644-ArticleTextFile-20250921103332.pdf>
- Kline, R. B. (2020). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Kulsomboon, N. & Wongwanich, S. (2022). Active learning: From misconceptions to philosophical and theoretical foundations-Setting the right direction to avoid leaving teachers lost again. *Kurusapa Vithayajarn Journal*, 3(2), 1-17. <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/withayajarnjournal/article/view/247309>
- Office of the Basic Education Commission. (2025). *AI guidance: For teachers, students, schools, and parents in Thailand 2025*. Retrieved March 2025, from https://nitedcr1.go.th/wp-content/uploads/2025/03/OBEC-AI-Guidance_pdf
- Office of the Education Council. (2024). *Guidelines for competency-based learning management*. Office of the Education Council.
- OECD. (2025). *Results from TALIS 2024: The State of Teaching*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/90df6235-en>
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (7th ed.). Open University Press.
- Panich, W. (2023). *Active learning*. Sodsri-Saridwong Foundation.
- Ritmontree, Y. & Phrarajavajiranyanamethi. (2025). Digital leadership of administrators that affects teachers' skills in the 21st century in educational institutions, Krungthon Tai Group Office Bangkok. *Journal of Dhamma for Life*, 32(1), 275-290. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/article/view/5568>
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Journal of Educational Measurement*, 14(2), 49-60. <https://eric.ed.gov/?id=ED121845&utm>
- Songkram, S. (2025). Educational Administration for Enhancing Artificial Intelligence (AI) Implementation in Active Learning. *Journal of the Association for the Development of Educational Administration Professionals of Thailand (JAPDEAT)*, 7(2), 583-597. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/279968>
- Sripan, V. (2025). Enhancing teacher skills through AI innovation for effective learning. *Journal of Interdisciplinary Study Education Science*, 1(4), 1-9. <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/JISES/article/view/2207>
- Srisaard, B. (2017). *Basic research* (10th ed.). Suweeriyaasarn Publishing.



- Thipsri, K., Kitiyanusan, R. & Jaradrawiwat, S. (2024). Active learning in collaboration with Google Classroom on academic achievement in English language courses and the 21st century learning skills of first-year vocational students at higher certificate level. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(6), 437-452. <https://doi.org/10.60027/iarj.2024.279049>
- Thongpanit, P., Muangman, P. & Tipanark, P. (2023). Development of Innovative Leadership Indicators of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office in Greater Mekong Sub-Region. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(9), 560-576. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/262818>
- UNESCO. (2024). *AI competency framework for teachers*. UNESCO.

ต้นทุนของหนี้สิน ความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล
ที่มีอิทธิพลต่อมูลค่ากิจการของบริษัทที่จดทะเบียน
ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

The Influence of the Debt Cost and Environmental, Social, and Governance
(ESG) Responsibilities on Firm Value of Companies Listed
on the Stock Exchange of Thailand

มรุต กลัดเจริญ¹ และ ชูรีพร เมืองจันทร์^{2*}

Marut Kludcharoen¹ and Chureeporn Mueanjon^{2*}

Article History

Receive: December 31, 2025

Revised: March 23, 2026

Accepted: March 23, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาต้นทุนของหนี้สินที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลของบริษัท และเพื่อศึกษาความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อมูลค่ากิจการของบริษัท กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เก็บรวบรวมข้อมูลจากรายงานประจำปี และแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) และคะแนนการเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG จากฐานข้อมูล Bloomberg ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 ถึงปี พ.ศ. 2567 รวมทั้งสิ้น 750 รายปีรายบริษัท (Firm-year) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) ด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ซึ่งใช้หลักการประมาณค่าด้วยความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกันตามเงื่อนไข $CMIN = 268.639$, $CMIN/DF = 2.398$, $CFI = 0.971$, $GFI = 0.965$, $AGFI = 0.948$, $TLI = 0.962$, $SRMR = 0.02$, $RMSEA = 0.031$ ผลการวิจัยพบว่า 1) ต้นทุนของหนี้สินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล และ 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ ธรรมาภิบาลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อมูลค่ากิจการ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการบริหารต้นทุนของหนี้สินอย่างเหมาะสม สามารถสนับสนุนการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลขององค์กร ซึ่งมีส่วนช่วยเสริมสร้างมูลค่ากิจการในระยะยาว และเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนากลยุทธ์ทางการเงินควบคู่กับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ต้นทุนของหนี้สิน; สิ่งแวดล้อม; สังคม; บรรษัทภิบาล; มูลค่ากิจการ

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, Assistant Professor, Faculty of Management Science, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

² อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา, Lecturer, Faculty of Management Science, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

*Corresponding author Email: chureeporn.ao@gmail.com



ABSTRACT

This study investigates the influence of the cost of debt on corporate environmental, social, and governance (ESG) responsibility, as well as the impact of ESG responsibility on firm value. The sample comprises companies listed on the Stock Exchange of Thailand, with data collected from annual reports, the annual registration statement (Form 56-1), and ESG disclosure scores from the Bloomberg database, covering 750 firm-year observations from 2022 to 2024. Structural Equation Modeling (SEM) with Path Analysis was used employing the Maximum Likelihood (ML) estimation method. The model exhibited good fit with the empirical data (CMIN = 268.639, CMIN/DF = 2.398, CFI = 0.971, GFI = 0.965, AGFI = 0.948, TLI = 0.962, SRMR = 0.02, RMSEA = 0.031). Results indicate that (1) the cost of debt positively influences corporate ESG responsibility, and (2) ESG responsibility positively affects firm value. These findings suggest that effective debt cost management can promote ESG practices, thereby enhancing firm value in the long term. This provides valuable insights for integrating financial strategies with sustainable business practices.

Keywords : Cost of Debt; Environmental; Social; Governance; Firm Value

บทนำ

ในบริบทของเศรษฐกิจโลกที่เผชิญกับความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และโครงสร้างของตลาดทุน องค์กรธุรกิจถูกคาดหวังให้ดำเนินกิจการโดยคำนึงถึงความยั่งยืนควบคู่ไปกับการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจในระยะยาว แนวคิดความยั่งยืนขององค์กร (Corporate Sustainability) จึงสะท้อนถึงความสามารถของบริษัทในการสร้างสมดุลระหว่างมูลค่ากิจการทางการเงิน ความรับผิดชอบต่อสังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ภายใต้กรอบแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social and Governance: ESG) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินคุณภาพการดำเนินงานขององค์กรในมิติที่ครอบคลุมมากกว่ามูลค่ากิจการทางการเงินเพียงด้านเดียวการดำเนินธุรกิจ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน ESG สอดคล้องกับแนวคิดผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Theory) และแนวคิดความชอบธรรมขององค์กร (Legitimacy Theory) ซึ่งอธิบายว่าองค์กรที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมย่อมได้รับการยอมรับจากสังคม ลดความขัดแย้งกับผู้มีส่วนได้เสีย และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา นักลงทุนให้ความสำคัญกับข้อมูลด้าน ESG เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ทางการเงินเพื่อประเมินมูลค่าและศักยภาพของกิจการ (Promlao, 2021) สำหรับบริบทของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หน่วยงานกำกับดูแลและตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้ส่งเสริมให้บริษัทจดทะเบียนเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับความโปร่งใสและความยั่งยืนของตลาดทุนไทย อาทิ การจัดทำรายชื้อหุ้นยั่งยืน (Thailand Sustainability Investment: THSI) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 และการพัฒนาระบบการประเมินความยั่งยืนในรูปแบบ SET ESG Ratings ในปี พ.ศ. 2566 เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจลงทุนของผู้มีส่วนได้เสีย (Stock Exchange of Thailand, 2023a) อย่างไรก็ตาม ระดับและคุณภาพของการดำเนินงานและการเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG ของบริษัทจดทะเบียนยังคงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างบริษัท นอกเหนือจากมิติด้านความยั่งยืนแล้ว การบริหารจัดการทางการเงินยังคงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญต่อเสถียรภาพและมูลค่ากิจการ โดยเฉพาะการกำหนดโครงสร้างเงินทุนและต้นทุนของแหล่งเงินทุน ต้นทุนของหนี้สินถือเป็นตัวสะท้อนการรับรู้ความเสี่ยงของเจ้าหนี้ต่อกิจการ และมีอิทธิพลโดยตรงต่อมูลค่ากิจการในระยะยาว งานศึกษาที่ผ่านมา เช่น Parkatt et al. (2021) ชี้ให้เห็นว่า แม้การใช้หนี้สินในระดับสูงอาจสร้างประโยชน์ในช่วงเศรษฐกิจขาขึ้น แต่ก็เพิ่มความเสี่ยงต่อเสถียรภาพทางการเงินและความสามารถในการชำระหนี้ โดยเฉพาะในภาวะ

ที่รายได้ผันผวนหรือต้นทุนทางการเงินเพิ่มสูงขึ้น งานวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลกับมูลค่ากิจการ อย่างไรก็ตามยังพบช่องว่างเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ ในการอธิบายบทบาทของปัจจัยทางการเงิน โดยเฉพาะต้นทุนของหนี้สินที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล นอกจากนี้งานวิจัยที่ผ่านมาศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวในลักษณะแยกส่วนส่งผลให้ยังขาดกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่สามารถอธิบายการเชื่อมโยงระหว่างต้นทุนของหนี้สิน ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล และมูลค่ากิจการได้อย่างชัดเจนอีกทั้งหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับบทบาทของ ESG ในฐานะตัวแปรสื่อกลางที่มีผลกระทบของต้นทุนของหนี้สินไปสู่มูลค่ากิจการ ดังนั้นการศึกษานี้จึงมุ่งพัฒนาแบบจำลองเชิงบูรณาการเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของต้นทุนของหนี้สินที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลที่มีต่อมูลค่ากิจการ จะช่วยขยายองค์ความรู้ด้านการเงินองค์กร และการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในบริบทของธุรกิจร่วมสมัย

ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของต้นทุนของหนี้สินและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลที่มีต่อมูลค่ากิจการของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาคาดว่าจะมีส่วนช่วยขยายองค์ความรู้ด้านการเงินองค์กรและการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการอธิบายบทบาทของต้นทุนของหนี้สินและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล นอกจากนี้ ข้อค้นพบจากการวิจัยยังสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการกำหนดกลยุทธ์ทางการเงินที่สนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน สนับสนุนการตัดสินใจลงทุนในมิติ ESG และเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาต้นทุนของหนี้สินที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อมูลค่าทางการตลาดของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีรากฐานมาจากแนวคิดของ Barnard (1938) ซึ่งเสนอว่าผู้บริหารควรมีบทบาทเชิงสร้างสรรค์ในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยมององค์กรเป็นระบบความร่วมมือระหว่างกลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องหลากหลายต่อมา Freeman (1984) ได้พัฒนาแนวคิดดังกล่าวโดยชี้ให้เห็นว่าการบริหารองค์กรไม่ควรมุ่งตอบสนองเฉพาะผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นเท่านั้น หากแต่ควรคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เช่น พนักงาน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ และชุมชนท้องถิ่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร การเปิดเผยข้อมูลของบริษัทอย่างครบถ้วน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ จึงถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของนักลงทุน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการดำเนินงานและมูลค่ากิจการของบริษัท (Lee & Isa, 2023) ด้วยเหตุนี้การเปิดเผยด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลมีความจำเป็นเพื่อยกระดับความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้การเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล ไม่เพียงช่วยเพิ่มข้อมูลเชิงลึกให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนเท่านั้น หากยังสามารถดึงดูดผู้ลงทุนที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืนของธุรกิจ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มความตั้งใจในการลงทุน และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บริษัทในระยะยาว (Tahmid et al., 2022)



แนวคิดต้นทุนของหนี้สิน

แนวคิดสำคัญในการประเมินความเสี่ยงทางการเงินของกิจการ เนื่องจากต้นทุนของหนี้สินสะท้อนถึงระดับความเสี่ยงในการผิดนัดชำระหนี้และความสามารถในการสร้างผลกำไรของกิจการ โดยกิจการที่มีต้นทุนของหนี้สินอยู่ในระดับสูงมักเผชิญกับภาระดอกเบี้ยที่เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อมูลค่ากิจการทางการเงิน งานวิจัยของ Santosuosso (2024) พบว่า ต้นทุนของหนี้สินมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสามารถในการทำกำไรของกิจการ โดยกิจการที่มีต้นทุนของหนี้สินสูงมีแนวโน้มที่จะมีผลกำไรลดลง นอกจากนี้ Baule (2023) ได้เสนอแบบจำลองการคำนวณต้นทุนของหนี้สินที่คำนึงถึงความเสี่ยงในการผิดนัดชำระหนี้ โดยใช้ข้อมูลจากอัตราผลตอบแทนของตราสารหนี้ร่วมกับอัตราการฟื้นตัวของเจ้าหนี้ในกรณีที่กิจการผิดนัดชำระหนี้ ซึ่งช่วยให้การประเมินต้นทุนของหนี้สินมีความแม่นยำและสะท้อนความเสี่ยงที่แท้จริงมากยิ่งขึ้น จากข้อค้นพบดังกล่าว การวิเคราะห์ต้นทุนของหนี้สินจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินใจทางการเงินและการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ในมิติของโครงสร้างเงินทุน การวิเคราะห์อัตราส่วนหนี้สินเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินเสถียรภาพทางการเงินของกิจการ โดยเฉพาะอัตราส่วนที่สะท้อนระดับการพึ่งพาแหล่งเงินทุนจากภายนอก อัตราส่วนหนี้สินระยะยาวต่อสินทรัพย์รวม (Long-Term Debt to Total Asset Ratio) แสดงถึงสัดส่วนของสินทรัพย์ที่ได้รับการสนับสนุน จากหนี้สินระยะยาว ขณะที่อัตราส่วนหนี้สินระยะยาวต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (Long-Term Debt to Equity Ratio) ใช้ประเมินความสมดุลระหว่างเงินทุนจากเจ้าหนี้ระยะยาวและเงินทุนของผู้ถือหุ้น นอกจากนี้ อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวม (Total Debt to Total Asset Ratio) และอัตราส่วนหนี้สินรวมต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (Total Debt to Equity Ratio) ยังใช้เป็นตัวชี้วัดระดับความเสี่ยงทางการเงินโดยรวมของกิจการ หากอัตราส่วนดังกล่าวอยู่ในระดับสูง อาจสะท้อนถึงความเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลงของอัตราดอกเบี้ยและภาระผูกพันทางการเงินในอนาคต งานวิจัยของ Uyar et al. (2023) กล่าวว่า บริษัทในประเทศกำลังพัฒนามีลักษณะแตกต่างจากประเทศพัฒนา ทั้งในด้านอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูง ความต้องการเงินทุนที่มากขึ้น ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางสถาบันและอำนาจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ค่อนข้างอ่อนแอ ดังนั้นการบริหารโครงสร้างเงินทุนผ่านการควบคุมสัดส่วนหนี้สินในแต่ละมิติอย่างเหมาะสมจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการรักษาต้นทุนของหนี้สินให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินขององค์กรในระยะยาวอย่างยิ่ง

การประเมินคะแนนการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล

ในปัจจุบันมีหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ทำหน้าที่ประเมินและจัดทำดัชนีด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) เพื่อสะท้อนระดับการเปิดเผยข้อมูลและการดำเนินงานของบริษัท โดยอาศัยข้อมูลจากผู้ประเมินผล (Raters) และผู้จัดทำดัชนี (Index Providers) สำหรับคัดเลือกบริษัทที่มีความโดดเด่นด้าน ESG ทั้งนี้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความร่วมมือกับผู้ให้บริการข้อมูล ESG ระดับสากลในการสนับสนุนการประเมิน (Saengpao et al., 2025) การวิจัยครั้งนี้เลือกใช้คะแนนการเปิดเผยข้อมูล ESG (ESG Score) จากฐานข้อมูล Bloomberg ซึ่งทำการประเมินแยกตาม 3 มิติ ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม และด้านธรรมาภิบาล โดยให้ความสำคัญกับแต่ละมิติในสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน และนำคะแนนมาคำนวณเป็นค่าคะแนนรวมแบบถ่วงน้ำหนัก ฐานข้อมูล Bloomberg โดยมีคะแนนตั้งแต่ 0 สำหรับบริษัทที่ไม่เปิดเผยข้อมูล ESG เลย ไปจนถึง 100 คะแนนสำหรับ บริษัทที่เปิดเผยข้อมูลครอบคลุมในทุกจุด คะแนนของ Bloomberg นี้เป็นคะแนนที่เรียบง่าย แสดงถึงความโปร่งใสและระดับการเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ ด้านความน่าเชื่อถือ จากงานวิจัยของ Habib & Mourad (2024) การศึกษาการวิเคราะห์ผลของแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ทั้งในภาพรวมและรายมิติ รวมถึงผลกระทบของวิกฤตโควิด-19 ต่อมูลค่ากิจการของบริษัทในสหรัฐอเมริกา พบว่า บริษัทที่มีเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล ในระดับสูงมีมูลค่ากิจการที่ดีกว่า ขณะที่วิกฤตโควิด-19 ส่งผลต่อมูลค่ากิจการของบริษัท และทำให้เกิดความแตกต่างของมูลค่ากิจการระหว่างช่วงเวลาก่อนและระหว่างวิกฤต งานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานด้าน ESG ต่อการเสริมสร้างความสามารถในการดำเนินงานของบริษัท และเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ลงทุนในการกำหนด

กลยุทธ์และการตัดสินใจภายใต้ภาวะความไม่แน่นอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Behl et al. (2022) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนน ESG กับมูลค่ากิจการ กรณีศึกษาภาคพลังงานของอินเดีย มีความเชื่อมโยงกับมูลค่ากิจการมีความแตกต่างกันตามบริบททางเศรษฐกิจ พบว่า ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นแบบสองทิศทางและผลของการพยากรณ์ในตัวเองมีลักษณะเปลี่ยนจากเชิงลบในระยะแรกเป็นเชิงบวกในระยะหลัง ซึ่งให้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดกลยุทธ์การลงทุนด้าน ESG เพื่อสร้างมูลค่าในระยะยาว

แนวคิดการวัดมูลค่ากิจการของบริษัท

ตามแนวคิดอัตราส่วน Tobin's Q Ratio ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างมูลค่าตลาดต่อมูลค่าตามบัญชีของสินทรัพย์รวม เป็นแนวทางในการวัดมูลค่ากิจการที่นำเสนอโดย James T. Tobin ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย Yale โดยอาศัยการผสมผสานข้อมูลทางบัญชีจากงบการเงินเข้ากับข้อมูลทางตลาดเพื่อสะท้อนมูลค่ากิจการในมุมมองของผู้ลงทุน โดย Tobin's Q คำนวณจากการนำมูลค่าตลาด (Market Value) ของสินทรัพย์บริษัท หารด้วยต้นทุนการทดแทน (Replacement Cost) ของสินทรัพย์ดังกล่าว ซึ่งมูลค่าตลาดของสินทรัพย์วัดจากมูลค่าตลาดของหุ้นที่ผู้ถือหุ้นถือครอง รวมกับมูลค่าหนี้สินของบริษัท (Tobin, 1969) ต่อมา Chung & Pruitt (1994) ได้เสนอสูตรการคำนวณ Tobin's Q ในรูปแบบที่ง่ายและสามารถนำไปใช้ได้จริงมากขึ้น โดยคำนวณจากการนำมูลค่าตลาดของหุ้นสามัญรวมกับมูลค่าหุ้นบุริมสิทธิ และมูลค่าตามบัญชีของหนี้สินรวม แล้วหารด้วยมูลค่าตามบัญชีของสินทรัพย์รวม แทนการใช้ต้นทุนการทดแทนของสินทรัพย์โดยตรง ทั้งนี้ เมื่อทำการทดสอบค่า Tobin's Q ที่ได้จากสูตรทั้งสองวิธี พบว่ามีค่าใกล้เคียงกันสูงถึงร้อยละ 96.60 จึงทำให้สูตรที่ปรับปรุงโดย Oh & Kim (2025) ได้รับการยอมรับและถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการประเมินมูลค่ากิจการ

ต้นทุนของหนี้สินที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ต้นทุนของหนี้สินเป็นตัวชี้วัดทางการเงินที่สะท้อนระดับความเสี่ยงและความน่าเชื่อถือของกิจการจากมุมมองของผู้ให้กู้และนักลงทุน เนื่องจากอัตราดอกเบี้ยหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการกู้ยืมถูกกำหนดตามความสามารถของบริษัทในการบริหารความเสี่ยงและรักษาเสถียรภาพทางการเงิน ในช่วงที่ผ่านมาแนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ในมิติด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social, and Governance: ESG) ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์สำคัญในการประเมินความยั่งยืนและความน่าเชื่อถือขององค์กรธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูล ESG ได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงนักลงทุนและสถาบันการเงิน เนื่องจากการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนถึงการกำกับดูแลกิจการที่ดี ความโปร่งใสในการดำเนินงาน และความสามารถในการจัดการความเสี่ยงขององค์กร ดังนั้น ต้นทุนของหนี้สินจึงอาจมีความเชื่อมโยงกับระดับการดำเนินงานด้าน ESG ของบริษัท โดยเฉพาะบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูล ความรับผิดชอบต่อสังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ลงทุนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาว ซึ่งจากงานวิจัยการศึกษาของ Thaneerananon (2024) ต้นทุนของหนี้สินที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มหุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings พบว่า ต้นทุนของหนี้สินโดยโครงสร้างหนี้สิน มีอิทธิพลต่อระดับความยั่งยืนในมิติ ESG ต้นทุนของหนี้สินส่งผลเชิงบวกต่อมิติสิ่งแวดล้อมและสังคม ต้นทุนของหนี้สินส่งผลเชิงลบต่อมิติสังคม ต้นทุนของหนี้สินส่งผลเชิงบวกต่อมิติธรรมาภิบาล สะท้อนว่าต้นทุนหนี้สินที่สมดุลช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยการใช้หนี้สินระยะยาวสามารถสนับสนุนการลงทุนในกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ขณะที่การมีหนี้สินในระดับที่สูงเกินไปอาจเพิ่มความเสี่ยงและกระทบต่อธรรมาภิบาล การบริหารหนี้ที่ดีส่งเสริมความโปร่งใส และการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจในระยะยาว สอดคล้องกับ Tawfiq et al. (2024) พบว่า ระดับหนี้สินรวมที่สูงส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากภาระหนี้ที่เพิ่มขึ้นทำให้ความเสี่ยงทางการเงินสูงขึ้น ส่งผลให้ผู้ให้กู้ประเมินความเสี่ยงในการปล่อยสินเชื่อเพิ่มขึ้น และทำให้ต้นทุนของหนี้สินสูงขึ้น ส่งผลให้องค์กรอาจจำกัดการลงทุนใน



โครงการที่ไม่ได้สร้างรายได้โดยตรง ในทำนองเดียวกัน Cucari et al. (2020) พบว่า บริษัทที่มีอัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมสูงมักได้รับคะแนน ด้านสิ่งแวดล้อมต่ำกว่าบริษัทที่มีโครงสร้างเงินทุนที่มั่นคง เนื่องจากภาระหนี้อาจจำกัดทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและสะท้อนถึงการจัดการความเสี่ยงที่ไม่เพียงพอ นอกจากนี้ Jiang et al. (2025) พบว่า อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวม (TD/TA) และอัตราส่วนหนี้สินระยะยาวต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (LTD/OE) มีความสัมพันธ์กับคะแนนความยั่งยืนด้านสังคม (Social Score) ซึ่งสะท้อนว่า ระดับหนี้สินที่สูงอาจลดความสามารถขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และอาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อความยั่งยืนขององค์กร ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล สามารถสร้างประโยชน์เชิงการเงินแก่กิจการผ่านการลดต้นทุนการกู้ยืมในตลาดพันธบัตร และสนับสนุนบทบาทของ ESG ในการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaewot et al. (2025) ซึ่งศึกษาธุรกิจภาคการท่องเที่ยวในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า การให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูล ESG ควบคู่กับการบริหารจัดการสินทรัพย์และโครงสร้างหนี้ย่อมมีประสิทธิภาพสามารถช่วยเสริมสร้างโอกาสในการสร้างรายได้และการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

สมมติฐานที่ 1 ต้นทุนของหนี้สินที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

สมมติฐานที่ 2 ต้นทุนของหนี้สินที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

สมมติฐานที่ 3 ต้นทุนของหนี้สินที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อธรรมาภิบาล

ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อมูลค่ากิจการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมูลค่ากิจการ (Delvina & Hidayah, 2023) โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีแรงกดดันจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสูง เช่น อุตสาหกรรมบริการ สินค้าอุปโภคบริโภค และธุรกิจการเงิน ซึ่งองค์กรในอุตสาหกรรมให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ ความรับผิดชอบต่อสังคม และความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ลงทุนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งปัจจุบันนักลงทุนไม่ได้พิจารณาเพียงข้อมูลมูลค่ากิจการทางการเงินเท่านั้นแต่ยังให้ความสำคัญกับข้อมูลที่สะท้อนความรับผิดชอบต่อสังคม การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และคุณภาพของการกำกับดูแลกิจการ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจลงทุนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้บริษัทที่มีการดำเนินงานและเปิดเผยข้อมูล ESG ในระดับที่สูงมักได้รับการประเมินว่ามีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กิจการและมีแนวโน้มที่จะมีมูลค่ากิจการที่ต่ำกว่าบริษัทที่ให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าวในระดับต่ำ (Aydoğmuş et al., 2022) จากงานวิจัยของ Khunthong & Racharak (2023) ศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า การเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ของนักลงทุนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากงานวิจัยของ Suttipun & Yordudom (2022) ศึกษาผลกระทบของการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลต่อการตอบสนองของตลาด: หลักฐานจาก 50 บริษัท พบว่า การเปิดเผยข้อมูล ESG ในระดับที่สูงขึ้นในช่วงเวลาที่ทำการศึกษาการเปิดเผยข้อมูล ESG พบมากที่สุด คือ การเปิดเผยข้อมูลด้านสังคมตาม ด้านธรรมาภิบาลและสิ่งแวดล้อม และมีระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันของบริษัทจดทะเบียน 50 อันดับแรกระหว่างอุตสาหกรรมที่มีโปรไฟล์สูงและต่ำ แต่ไม่พบความแตกต่างของระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านสังคมและธรรมาภิบาลระหว่างอุตสาหกรรมที่มีโปรไฟล์สูงและต่ำ นอกจากนี้ นักลงทุนยังให้ความสำคัญกับการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัท เนื่องจากกิจกรรมดังกล่าวสามารถช่วยลดความเสี่ยงจากการปรับตัวลดลงอย่างรุนแรงของราคาหลักทรัพย์ (Stock Price Crash Risk) ได้ ในทางตรงกันข้ามการเปิดเผยข้อมูลด้านบรรษัทภิบาลที่เพิ่มขึ้นกลับพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบกับมูลค่าของบริษัท ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบังคับให้มีการเปิดเผยข้อมูลด้านบรรษัทภิบาลอาจไม่ได้ส่งผลเชิงบวกต่อมูลค่าของบริษัทในทุกกรณี นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยด้านลักษณะของกิจการ ได้แก่ ขนาดของบริษัท อายุของบริษัท และประเภทของอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมูลค่าของกิจการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yangklan &

Sincharoonsak (2021) อิทธิพลของการรายงานตามความรับผิดชอบต่อสังคมต่อมูลค่ากิจการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า การรายงานตามความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านสิ่งแวดล้อม ด้านพลังงาน ด้านพนักงาน และลูกค้า ด้านชุมชน และด้านความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อมูลค่ากิจการตามตัววัดค่าของ Tobin's Q ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

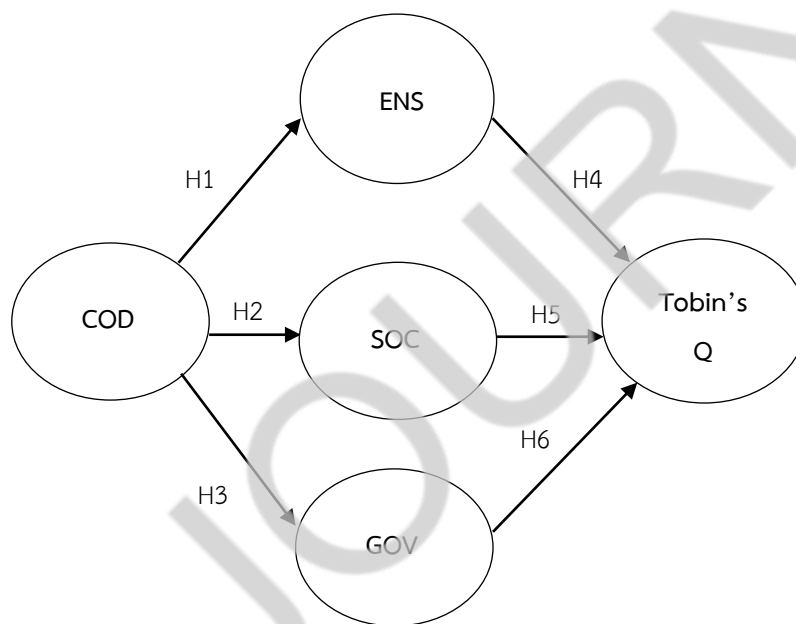
สมมติฐานที่ 4 ความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อมูลค่ากิจการ

สมมติฐานที่ 5 ความรับผิดชอบต่อด้านสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อมูลค่ากิจการ

สมมติฐานที่ 6 ความรับผิดชอบต่อด้านธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อมูลค่ากิจการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากเอกสารและงานวิจัยในอดีต ต้นทุนของหนี้สิน ความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล ที่มีอิทธิพลต่อมูลค่ากิจการของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ต้นทุนของหนี้สินที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม
- สมมติฐานที่ 2 ต้นทุนของหนี้สินที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อด้านสังคม
- สมมติฐานที่ 3 ต้นทุนของหนี้สินที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อด้านธรรมาภิบาล
- สมมติฐานที่ 4 ความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อมูลค่ากิจการ
- สมมติฐานที่ 5 ความรับผิดชอบต่อด้านสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อมูลค่ากิจการ
- สมมติฐานที่ 6 ความรับผิดชอบต่อด้านธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อมูลค่ากิจการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2565 - 2567 จำนวน 1,828 บริษัท



กลุ่มตัวอย่าง คือ บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวประกอบด้วยบริษัทธุรกิจการเงิน กองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์ บริษัทจดทะเบียนที่อยู่ระหว่างฟื้นฟูการดำเนินงานเนื่องจากกลุ่มอุตสาหกรรมนี้มีรูปแบบทางการเงินที่ไม่เหมือนกับกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น อาจทำให้ข้อมูลที่เก็บได้ไม่สอดคล้องกับงบการเงินของกลุ่มธุรกิจอื่นรวมทั้งบริษัทที่ข้อมูลไม่ครบถ้วน จึงเหลือจำนวนบริษัททั้งหมด จำนวน 750 บริษัท ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	2565	2566	2567	รวม
จำนวนบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	590	610	628	1,828
หัก กลุ่มการเงิน กองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์และ บริษัทจดทะเบียนที่อยู่ระหว่างฟื้นฟูการดำเนินงาน	(58)	(61)	(67)	(186)
บริษัทที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วน	(288)	(313)	(291)	(892)
ข้อมูลทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง	244	236	270	750

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิได้แก่ งบการเงินประจำปี จากเว็บไซต์ www.setsmart.com และข้อมูลแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) และรายงานประจำปีจากเว็บไซต์ www.set.or.th และ www.sec.or.th จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริษัทที่มีข้อมูลทางการเงินที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามที่ต้องการศึกษาทั้งหมดและมีรอบระยะเวลาบัญชีสำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม เพื่อควบคุมความแตกต่างทางด้านเวลา และเพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาใช้ในการเปรียบเทียบกันได้ทำให้คงเหลือจำนวนกลุ่มตัวอย่างสุทธิ 750 ตัวอย่าง (บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2565 - 2567)

ความหมายตัวแปรและการวัดค่า ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตัวแปร การคำนวณ แหล่งอ้างอิง

ตัวแปร (สัญลักษณ์)	การคำนวณ	แหล่งอ้างอิง
ต้นทุนของหนี้สิน (COD)	จำนวนเงินดอกเบี้ยจะต้องชำระ / ด้วยยอดการกู้ยืมหรือจำนวนเงินสุทธิ ที่ได้จากการกู้ยืม	(Baule, 2023)
คะแนนการเปิดเผยข้อมูล ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ ธรรมาภิบาล (ESG)	คะแนนการเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG ตามฐานข้อมูล Bloomberg	(Meeprom et al., 2024) ; (Khanchel et al., 2023)
มูลค่ากิจการ (Tobin's Q)	มูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาด + มูลค่าตามบัญชีของหนี้สิน มูลค่าตามบัญชีของสินทรัพย์รวม	(Meeprom et al., 2024) ; (Chung & Pruitt, 1994)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากงบการเงินและหมายเหตุประกอบงบการเงินในระหว่างปี พ.ศ. 2565 - 2567 (3 ปี) จำนวนข้อมูลที่วิเคราะห์รวมเป็น 750 รายปีรายบริษัท (Firm-year) โดยเก็บรวบรวม คะแนนการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG Scores) จากฐานของ Bloomberg Terminal โดยแบ่งเป็น 3 ด้านหลัก

ที่มีค่าน้ำหนักเท่ากัน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) ด้านสังคม (Social) และด้านบรรษัทภิบาล (Governance) กำหนดคะแนนตั้งแต่ 0 คะแนน สำหรับบริษัทที่ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเลยไปจนถึง 100 คะแนน สำหรับบริษัทที่เปิดเผยข้อมูลอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง (Stock Exchange of Thailand, 2023b)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากจากเว็บไซต์ www.setsmart.com และข้อมูลแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) และรายงานประจำปีจากเว็บไซต์ www.set.or.th และ www.sec.or.th ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของต้นทุนของหนี้สิน ความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล ที่มีอิทธิพลต่อมูลค่ากิจการของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผู้วิจัยนำมาใช้ในการอธิบายหรือบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2. การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยเทคนิคการใช้หลักการค่าประมาณความควรจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางด้วยโปรแกรม AMOS

ค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองผ่านเกณฑ์แสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 The Model Fit of the Structural Equation Model

Goodness of Fit	Recommended Values
CMIN/DF	1.0 - 3.0 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)
CFI	≥ 0.90 (Kelloway, 2015)
GFI	≥ 0.90 (Kelloway, 2015)
AGFI	≥ 0.90 (Kelloway, 2015)
TLI	≥ 0.90 (Schumacker & Lomax, 2010)
SRMR	≤ 0.08 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)
RMSEA	≤ 0.08 (Schumacker & Lomax, 2010)

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการทดสอบข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติพรรณนา ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเบ้ ค่าโด่ง และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Correlation ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ข้อมูลเชิงพรรณนาของตัวแปร

ตัวแปร	Min	Max	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis
COD	0.03	0.96	0.58	0.20	1.29	2.54
ENS	0.00	1.00	0.26	0.44	1.07	2.17



ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	Min	Max	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis
SOC	0.00	1.00	0.22	0.42	1.09	2.10
GOV	0.00	1.00	0.21	0.44	1.27	2.13
Tobin's Q	-0.20	25.11	1.57	1.81	2.14	4.90

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรผล ต้นทุนของหนี้สิน (COD) ความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม (ENS) สังคม (SOC) ธรรมชาติ (GOV) มูลค่ากิจการของบริษัท (Tobin's Q) มีค่าเฉลี่ย 0.58 0.26 0.22 0.21 และ 1.57 ตามลำดับ ค่าความเบ้ อยู่ระหว่าง 1.07 ถึง 2.14 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง 2.10 ถึง 4.90 ซึ่งสอดคล้องตามเกณฑ์ของ Kline (2023) ที่ค่าความเบ้ (Skewness) ต้องมีค่าอยู่ในช่วง -3 ถึง 3 และความโด่งต้องมีค่าอยู่ในช่วง -10 ถึง 10 จึงถือว่าข้อมูลมีการกระจายแบบปกติ

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient Analysis) เพื่อศึกษาต้นทุนของหนี้สิน (COD) ความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมชาติ (ESG) และมูลค่ากิจการของบริษัท (Tobin's Q) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	COD	ENS	SOC	GOV	Tobin's Q
COD	1				
ENS	0.21*	1			
SOC	0.19**	0.21*	1		
GOV	0.18**	0.18**	0.17*	1	
Tobin's Q	0.20*	0.19*	0.19**	0.16*	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

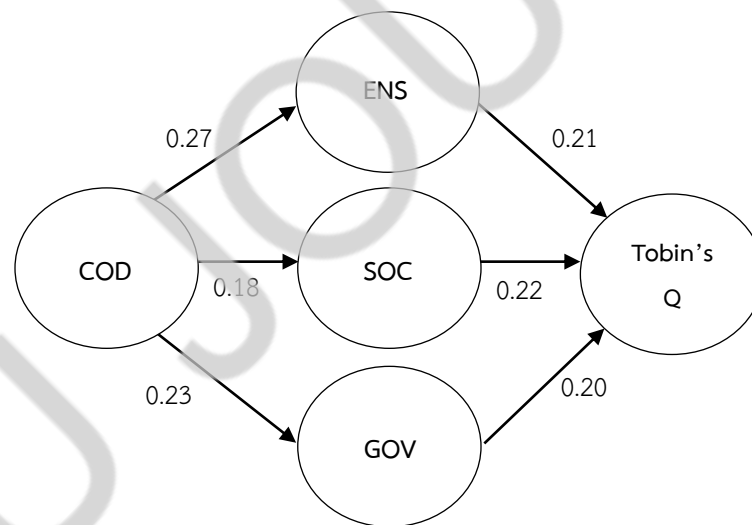
จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นสังเกตได้จากทุกคู่ในภาพรวม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของทุกคู่ตัวแปรมีค่าไม่เกิน ± 0.80 แสดงว่า ไม่มีปัญหา Multicollinearity ทำให้สามารถใช้ในการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณได้อย่างเหมาะสม (Hair et al., 2014) ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวยืนยันว่า ต้นทุนของหนี้สิน ความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม ธรรมชาติ และมูลค่ากิจการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการตัดสินใจลงทุนและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากผลการทดสอบอยู่ในช่วงต่ำสุด 0.21 และสูงสุด 0.16 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า ± 0.80 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

การทดสอบ Variance Inflation Factors (VIFs) ซึ่งเป็นอีกการทดสอบที่สามารถใช้ชี้วัดขนาดความรุนแรงของปัญหาตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเอง ไม่พบว่ามีตัวแปรใดที่มีค่า VIF มากกว่า 5 และ Tolerance น้อยกว่า 0.10 ดังนั้นจึงสามารถตีความได้ว่า สมการถดถอยที่ใช้ในการวิจัยไม่มีปัญหาตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเอง จึงไม่จำเป็นที่จะต้องตัดตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งออกจากแบบจำลอง (Studenmund & Cassidy, 1992) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบ Variance Inflation Factors (VIFs)

ตัวแปร	VIF	Tolerance
COD	2.53	0.44
ENS	2.31	0.39
SOC	1.68	0.33
GOV	1.55	0.42
Tobin's Q	1.83	0.37
Mean VIF	1.98	

ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในแบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model) เพื่อหาขนาดอิทธิพลที่ปรากฏในความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและทำการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของแบบจำลองว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อมูลค่ากิจการ พบว่าโมเดลตามสมมติฐาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่า $CMIN = 268.64$, $CMIN/DF = 2.39$, $CFI = 0.97$, $GFI = 0.96$, $AGFI = 0.94$, $TLI = 0.96$, $SRMR = 0.02$, $RMSEA = 0.03$ ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า (Chancharat & Kumpamool, 2022) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของโมเดลที่มีอิทธิพลและไม่มีอิทธิพล

จากภาพที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างการวิเคราะห์ SEM ได้ดำเนินการเพื่อตรวจสอบต้นทุนของหนี้สิน ความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อมูลค่ากิจการ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $CMIN = 268.64$, $CMIN/DF = 2.39$, $CFI = 0.97$, $GFI = 0.96$, $AGFI = 0.94$, $TLI = 0.96$, $SRMR = 0.02$, $RMSEA = 0.03$ สรุปได้ว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างของต้นทุน ของหนี้สิน ความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อมูลค่ากิจการ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน ต้นทุนของหนี้สิน ความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อมูลค่ากิจการ ดังตารางที่ 7



ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง และการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ทดสอบสมมติฐาน	Beta	T-values	P-values	ผลการวิจัย
H1	COD--> ENS	0.29	2.07	0.04	ยอมรับ
H2	COD--> SOC	0.61	2.34	0.02	ยอมรับ
H3	COD-->GOV	0.37	2.39	0.04	ยอมรับ
H4	ENS-->Tobin's Q	0.29	2.384	0.03	ยอมรับ
H5	SOC-->Tobin's Q	0.23	2.41	0.03	ยอมรับ
H6	GOV-->Tobin's Q	0.24	2.34	0.04	ยอมรับ

จากตารางที่ 7 นำเสนอสรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับต้นทุนของหนี้สิน ความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อมูลค่ากิจการของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประการแรกพบว่า ต้นทุนของหนี้สินที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท (H1: $\beta = 0.29$, $p < 0.05$) ต้นทุนของหนี้สินที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อด้านสังคมของบริษัท (H2: $\beta = 0.61$, $p < 0.05$) ต้นทุนของหนี้สินที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อด้านธรรมาภิบาลของบริษัท (H3: $\beta = 0.37$, $p < 0.05$) ความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อมูลค่ากิจการ (H4: $\beta = 0.29$, $p < 0.05$) ความรับผิดชอบต่อด้านสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อมูลค่ากิจการ (H5: $\beta = 0.23$, $p < 0.05$) และความรับผิดชอบต่อด้านธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อมูลค่ากิจการ (H6: $\beta = 0.24$, $p < 0.05$)

การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของแบบจำลอง และผลจากการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแบบความสัมพันธ์ ดังนี้

การคำนวณอิทธิพลทางตรง (Direct effect) จากโมเดลเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ผ่านการตกแต่งหรือปรับโมเดลแล้วพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์ที่ดีที่สุดแล้ว จึงนำโมเดลความสัมพันธ์ดังกล่าวมาหาอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงผลการประมาณค่า Standardized Direct Effects, Indirect Effects

Hypotheses	Path Relationship	DE	t-values	P-values	IDE	t-values	P-values	VAF
H1	COD--> ENS	0.27	2.07	0.04	-	-	-	0.53
H2	COD--> SOC	0.18	2.34	0.02	-	-	-	0.42
H3	COD-->GOV	0.23	2.39	0.04	-	-	-	0.37
H4	ENS-->Tobin's Q	0.21	2.38	0.03	-	-	-	0.48
H5	SOC-->Tobin's Q	0.22	2.41	0.03	-	-	-	0.56
H6	GOV-->Tobin's Q	0.19	2.34	0.04	-	-	-	0.54

หมายเหตุ = $p < 0.05$; DE = Direct Effect, IDE = Indirect Effect, VAF = Variance Accounted For = $IDE/IDE+DE$

ผลจากการวิเคราะห์อภิมูลของต้นทุนของหนี้สินที่มีอภิมูลเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลของบริษัท โดยมีระดับอภิมูลทางตรงเท่ากับ 0.27 0.18 และ 0.23 ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลที่มีอภิมูลต่อมูลค่ากิจการโดยมีระดับอภิมูลทางตรงเท่ากับ 0.21 0.22 และ 0.19

1. ต้นทุนของหนี้สินที่มีอภิมูลเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล ของบริษัท โดยการเพิ่มขึ้นของอัตราส่วนหนี้สินระยะยาวต่อสินทรัพย์รวมอาจสะท้อนถึงการตัดสินใจทางการเงินเชิงกลยุทธ์ในการใช้แหล่งเงินทุนจากหนี้สิน เพื่อสนับสนุนการลงทุนหรือกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการบริหารโครงสร้างเงินทุนที่บูรณาการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมเข้ากับการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดต้นทุนของหนี้สิน ที่มองว่าโครงสร้างเงินทุนสะท้อนการเลือกใช้หนี้สินเป็นแหล่งเงินทุนเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะหนี้สินระยะยาว ที่สามารถเจรจาอัตราดอกเบี้ยในระดับเหมาะสม ซึ่งช่วยให้องค์กรมีเงินทุนสำหรับการลงทุน ด้านสิ่งแวดล้อม โดยไม่กระทบต่อสภาพคล่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ Thaneerananon (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่า การบริหารต้นทุนทางการเงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลเชิงบวกต่อศักยภาพในการสร้างผลตอบแทนขององค์กรและสามารถเชื่อมโยงกับการใช้หนี้สิน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมด้านความยั่งยืนที่สร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมควบคู่กันตามแนวคิด ESG ที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าร่วมในระยะยาวอย่างยั่งยืนตาม ผลการศึกษาพบว่าอัตราส่วนหนี้สินรวม ต่อสินทรัพย์รวม มีอภิมูลเชิงลบต่อคะแนนความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Score) กล่าวคือ เมื่อสัดส่วนหนี้สินรวมเพิ่มขึ้น ระดับความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมมีแนวโน้มลดลง ซึ่งสอดคล้องกับ Tawfiq et al. (2024) พบว่า ภาระหนี้สินรวมในระดับสูง ส่งผลเสียต่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากความเสี่ยงทางการเงินที่เพิ่มขึ้นอาจทำให้ต้นทุนหนี้สูงขึ้นและจำกัดความสามารถขององค์กรในการลงทุนในโครงการที่ไม่สร้างรายได้โดยตรง ในทำนองเดียวกัน Lee & Isa (2023) พบว่า การเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) อย่างมีคุณภาพ ช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของบริษัท ในมุมมองของผู้มีส่วนได้เสีย อีกทั้งยังช่วยให้นักลงทุนสามารถเข้าถึงข้อมูลความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการประเมินมูลค่าการลงทุนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงมูลค่ากิจการของบริษัท และส่งเสริมการเพิ่มมูลค่ากิจการในระยะยาว

2. ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลมีอภิมูลเชิงบวกต่อมูลค่ากิจการ โดยงานวิจัยของ Kuutha et al. (2025) พบว่า การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งวัดจากการที่บริษัทได้รับการคัดเลือกให้อยู่ในดัชนีความยั่งยืนดาวโจนส์ (Dow Jones Sustainability Index) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมูลค่ากิจการ วัดด้วย Tobin's Q ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทที่อยู่ในดัชนีดังกล่าวเป็นกลุ่มที่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพด้านความยั่งยืนตามมาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ และมีความโปร่งใสในการดำเนินงาน ส่งผลให้บริษัทถูกมองว่ามีความมั่นคงทางธุรกิจสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ นักลงทุน และเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้มากขึ้น เมื่อบริษัทมีเงินทุนเพียงพอ ย่อมเอื้อต่อการขยายกิจการ การสร้าง การจ้างงาน และการเพิ่มมูลค่าทางการตลาดในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Theory) ที่อธิบายว่าการตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียจะช่วยเสริมสร้างคุณค่าโดยรวมขององค์กร อย่างไรก็ตามผลการศึกษาของ Tahmid et al. (2022) พบว่า การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ไม่เพียงช่วยเพิ่มข้อมูลเชิงลึกให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนเท่านั้น หากยังสามารถดึงดูดความสนใจจากผู้ลงทุนที่สำคัญกับธุรกิจที่มีความยั่งยืน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มมูลค่าของบริษัทในระยะยาว จากหลักฐานดังกล่าวบริษัทจึงควรบูรณาการการดำเนินงาน ตามหลัก ESG เข้ากับกลยุทธ์องค์กร เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ และตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคมและนักลงทุนในยุคปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับแนวทางการลงทุนอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aydoğmuş et al. (2022) ศึกษาผลกระทบของการเปิดเผยข้อมูล ESG ต่อมูลค่าบริษัทและความสามารถในการทำกำไร พบว่า คะแนนรวม ESG โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อมูลค่าของบริษัท คะแนนด้านสังคม และธรรมาภิบาลแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญ ในขณะที่คะแนนด้านสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์



ที่มีนัยสำคัญกับมูลค่าของบริษัท ในทางกลับกัน คะแนนรวม ESG รวมถึงคะแนนด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัท ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าการลงทุนในประสิทธิภาพ ESG ที่สูง สามารถสร้างผลตอบแทนทางการเงินให้กับบริษัททั้งในด้านมูลค่าและความสามารถในการทำกำไร

สรุปผลการวิจัย

1. ต้นทุนของหนี้สินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลของบริษัท พบว่า ต้นทุนของหนี้สินมีอิทธิพลต่อระดับความรับผิดชอบด้าน ESG ของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะสัดส่วนหนี้สินระยะยาว ต่อสินทรัพย์รวมที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานด้าน ESG สะท้อนให้เห็นว่าบริษัทมีแนวโน้มใช้แหล่งเงินทุนจาก หนี้สินระยะยาวเพื่อสนับสนุนการลงทุนและการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลขององค์กร ในขณะเดียวกัน ผลการศึกษพบว่าเมื่อสัดส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมเพิ่มสูงขึ้น ระดับความ รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทมีแนวโน้มลดลง ซึ่งอาจสะท้อนว่าการมีภาระหนี้สินในระดับสูงอาจเพิ่มความเสี่ยง ทางการเงินและส่งผลกระทบต่อความสามารถขององค์กรในการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ในระยะยาวลดลง ดังนั้น ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่า การบริหารโครงสร้างหนี้สินอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงทั้งระดับและ ประเภทของหนี้สิน มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมการดำเนินงานและการเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG ขององค์กร อีกทั้ง ยังมีส่วนสนับสนุนการสร้างการเติบโตของบริษัทอย่างยั่งยืนในระยะยาว

2. ความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อมูลค่ากิจการ พบว่า โดยบริษัทที่มี ระดับการดำเนินงานด้าน ESG อยู่ในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะมีมูลค่ากิจการเพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถสะท้อนได้จากตัวชี้วัดมูลค่า กิจการ เช่น Tobin's Q ทั้งนี้ บริษัทที่มีผลการดำเนินงานด้าน ESG ที่ดี หรือได้รับการยอมรับให้อยู่ในดัชนีความยั่งยืน ในระดับสากล มักได้รับความเชื่อมั่นจากนักลงทุนและผู้มีส่วนได้เสียมากขึ้น เนื่องจากสะท้อนถึงความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้ การดำเนินงานด้าน ESG ยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพ การแข่งขันขององค์กร โดยช่วยดึงดูดนักลงทุน บุคลากรที่มีคุณภาพ รวมถึงเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน ซึ่งปัจจัย ดังกล่าวล้วนเอื้อต่อการเติบโตของธุรกิจและการเพิ่มมูลค่ากิจการในระยะยาว ทั้งนี้ยังชี้ให้เห็นว่า คะแนน ESG โดยรวม รวมถึงมิติด้านสังคมและธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมูลค่ากิจการและความสามารถในการทำกำไรของบริษัท อย่างไรก็ตาม ในบางบริบท มิติด้านสิ่งแวดล้อมอาจไม่ส่งผลต่อมูลค่ากิจการโดยตรง ทั้งนี้ การบูรณาการแนวคิด ESG เข้ากับ กลยุทธ์และการดำเนินงานขององค์กรยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความยั่งยืนของธุรกิจและสร้างผลตอบแทน ทางการเงินในระยะยาว

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ด้านการเงินและความยั่งยืน โดยอธิบายบทบาทของต้นทุนของหนี้สินและ การดำเนินงานด้าน ESG ที่มีอิทธิพลต่อมูลค่ากิจการในบริบทของตลาดทุนไทย อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากรอบแนวคิด และงานวิจัยในอนาคต
2. สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดกลยุทธ์ทางการเงินและกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียน เพื่อบริหารต้นทุนของหนี้สินอย่างเหมาะสมและเสริมสร้างมูลค่ากิจการในระยะยาว
3. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจของนักลงทุนและเจ้าหน้าที่ในการประเมินความเสี่ยงและศักยภาพ ของกิจการจากมุมมอง ESG ควบคู่กับปัจจัยทางการเงิน ช่วยส่งเสริมการลงทุนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรใช้หนี้สินระยะยาวอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการลงทุนด้าน ESG ควบคู่กับการควบคุมระดับหนี้สินรวม เพื่อลดความเสี่ยงทางการเงินและเสริมสร้างความยั่งยืนในระยะยาว
2. นักลงทุนควรพิจารณาข้อมูลด้าน ESG ควบคู่กับข้อมูลโครงสร้างเงินทุนและต้นทุนของหนี้สิน เพื่อประเมินมูลค่าและศักยภาพการเติบโตของกิจการอย่างรอบด้าน
3. หน่วยงานกำกับดูแลควรส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG และข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องอย่างโปร่งใสและเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจลงทุนและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของภาคธุรกิจ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในอนาคตควรศึกษาตัวแปรทางการเงินอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้เข้าใจผลกระทบต่อการดำเนินงานด้าน ESG อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น
2. ขยายขอบเขตการศึกษาไปยังอุตสาหกรรมหรือประเทศที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มความสามารถในการอธิบายและการประยุกต์ใช้ผลการวิจัย
3. นำระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสานมาใช้ เพื่อให้เข้าใจเชิงลึกถึงกระบวนการตัดสินใจขององค์กร

ข้อจำกัดการวิจัย

1. ระดับหนี้สินที่เหมาะสมในการสนับสนุนการลงทุนด้าน ESG แตกต่างกันตามลักษณะและขนาดของกิจการ
2. การวิเคราะห์หาค่าข้อมูลด้าน ESG และโครงสร้างเงินทุนเป็นหลัก อาจไม่ครอบคลุมปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการเติบโตของกิจการ
3. ข้อมูลที่ใช้เป็นข้อมูลเปิดเผยต่อสาธารณะ ซึ่งอาจมีข้อจำกัดด้านความครบถ้วนและความสม่ำเสมอ

References

- Aydoğmuş, M., Gülay, G. & Ergun, K. (2022). Impact of ESG performance on firm value and profitability. *Borsa Istanbul Review*, 22, S119-S127. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2022.11.006>
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Harvard University Press.
- Baule, R. (2023). The cost of debt capital revisited. *Business Research*, 16(1), 1-25. <https://doi.org/10.1007/s40685-018-0070-6>.
- Behl, A., Kumari, P. R., Makhija, H. & Sharma, D. (2022). Exploring the relationship of ESG score and firm value using cross-lagged panel analyses: case of the Indian energy sector. *Annals of Operations Research*, 313(1), 231-256. <https://doi.org/10.1007/s10479-021-04189-8>
- Chancharat, N. & Kumpamool, C. (2022). Working capital management, board structure and Tobin's q ratio of Thai listed firms. *Managerial Finance*, 48(4), 541-556. <https://doi.org/10.1108/MF-08-2021-0361>
- Chung, K. H. & Pruitt, S. W. (1994). A simple approximation of Tobin's q. *Financial management*, 23(3), 70-74. <https://doi.org/10.2307/3665623>
- Cucari, N., D'Angelo, E. & Esposito De Falco, S. (2020). Corporate governance and environmental social governance disclosure: A metaanalytical review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 251-273. <https://doi.org/10.1002/csr.1806>



- Delvina, E. M. & Hidayah, R. (2023). The effect of ESG (environmental, social and governance) performance on company value and company performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5436-5444. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.2903>
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL*. Sage Publications, London.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman.
- Habib, A. M. & Mourad, N. (2024). The influence of environmental, social, and governance (ESG) practices on US firms' performance: Evidence from the coronavirus crisis. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 2549-2570. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01278-w>.
- Hair, J. F., Gabriel, M. & Patel, V. (2014). AMOS covariance-based structural equation modeling (CB-SEM): Guidelines on its application as a marketing research tool. *Brazilian Journal of Marketing*, 13(2), 44-54. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2718>
- Jiang, K., Zhang, J., Zhou, M. & Chen, Z. (2025). ESG disagreement and corporate debt maturity: Evidence from China. *Financial Innovation*, 11, (32), 1-39. <https://doi.org/10.1186/s40854-024-00724-1>
- Kaewot, C. Suttapong, K. & Ayusuk, A. (2025). The Influence of ESG Management and Financial Ratios on Financial Performance in the Tourism Sector: Evidence from the Stock Exchange of Thailand. *Journal of Economics Maejo University*, 5(1), 69-94. https://so10.tci-thaijo.org/index.php/ECONMAEJO_JOURNAL/article/view/2729.
- Kline, R. B. (2023). Principles and practice of structural equation modeling. *Guilford publications*, 45(3), 95-188. <https://doi.org/10.25336/csp29418>
- Kelloway, E. K. (2015). *Using Mplus for structural equation modeling; A researcher's guide* (2nd ed.). Sage Publications.
- Khanchel, I., Lassoued, N. & Baccar, I. (2023). Sustainability and firm performance: the role of environmental, social and governance disclosure and green innovation. *Management Decision*, 61(9), 2720-2739. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2021-1252>
- Khunthong, U. & Racharak, B. (2023). The Influence of Responsibility Disclosure on Environment, Societies and Corporate Governance on Firm Performance of Companies Listed in Stock Exchange of Thailand. *Rajapark Journal*, 17(50), 278-294. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/261344>.
- Kuutha, W., Thanispong, K., Chayasat, H. & Lapromma, S. (2025). The Impact of Corporate Social Responsibility on Firm Value and Performance of listed companies in the Stock Exchange of Thailand, SET ESG Index. *Journal of Management Science Review*, 27(2), 171-185. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/289834/190488>
- Lee, S.-P. & Isa, M. (2023). Environmental, social and governance (ESG) practices and financial performance of Shariah-compliant companies in Malaysia. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 14(2), 295-314. <https://doi.org/10.1108/JIABR-06-2020-0183>.
- Meeprom, S., Boonyanet, W. & Tongkong, S. (2024). Relationship of ESG scores on firm performance: Moderating roles of board size and CEO duality. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(7), 1-24. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i7.4403>.

- Oh, C. H. & Kim, B. C. (2025). An Analysis of Factors Influencing Tobin's Q in Listed Broadcasting Media Firms in Korea. *International Journal of Internet, Broadcasting and Communication*, 17(2), 36-45. <http://dx.doi.org/10.7236/IJIBC.2025.17.2.36>
- Parkatt, G., Pamornmarst, C. & Thavikitikul, Y. (2021). The use of debt in the capital structure and firm value of listed companies in the market for alternative investment. *The Journal of Development Administration Research*, 11(4), 747-760. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/article/view/252824>.
- Promlao, K. (2021). *What is the ESG concept? Why is it so popular among investors today*. https://www.tris.co.th/wp-content/uploads/2021/05/2564_Article_250564.pdf.
- Saengpao, C., Jarutirasarn, P. & Supa Tongkong, S. (2025). The Moderating Effects of Environmental, Social and Governance Information Disclosure Scores in Correlation Between the Capital Structure and the Performance of the Listed Companies in the Stock Exchange of Thailand. *Humanities and Social Science Research Promotion Network Journal*, 8(2), 86-107. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsmj/article/view/284846>.
- Santosuosso, P. (2024). Cost of debt and corporate profitability: Evidence from Italian unlisted firms. *International Business Research*, 17(2), 13-25. <https://doi.org/10.5539/ibr.v17n2p13>.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). Lawrence Erlbaum Associate.
- Stock Exchange of Thailand. (2023a). *Assessing the corporate governance and sustainability of listed companies*. <http://setsustainability.com/page/cgr-thsi>.
- Stock Exchange of Thailand. (2023b). *Sustainable stocks -Thailand Sustainability Investment (THSI)*. <https://setsustainability.com/page/thsi-thailand-sustainability-investmen>.
- Studenmund, A. H. & Cassidy, H. J. (1992). *Using econometrics: A practical guide*. Addison-Wesley Educational Publishers.
- Suttipun, M. & Yordudom, T. (2022). Impact of environmental, social and governance disclosures on market reaction: an evidence of Top50 companies listed from Thailand. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 20(3-4), 753-767. <https://doi.org/10.1108/JFRA-12-2020-0377>
- Tahmid, T., Hoque, M. N., Said, J., Saona, P. & Azad, M. A. K. (2022). Does ESG initiatives yield greater firm value and performance? New evidence from European firms. *Cogent Business & Management*, 9(1), 1-16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2144098>
- Tawfiq, T. T., Tawaha, H., Tahtamouni, A. & Almasria, N. A. (2024). The influence of environmental, social, and governance disclosure on capital structure: an investigation of leverage and WACC. *Journal of Risk and Financial Management*, 17(12), 1-16. <https://doi.org/10.3390/jrfm17120570>.
- Thaneerananon, A. (2023). Agency Costs and Asset Management Efficiency Influence the Profitability of Companies Listed on the Market for Alternative Investment (MAI). *Rajapark Journal*, 18(58), 491-502. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/272889>.



- Thaneerananon, A. (2024). Agency Costs and Asset Management Efficiency Influence the Profitability of Companies Listed on the Market for Alternative Investment (MAI). *Rajapark Journal*, 18(58), 491-502. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/272889>
- Tobin, J. (1969). A general equilibrium approach to monetary theory. *Journal of money, credit and banking*, 1(1), 15-29. <http://www.jstor.org/stable/1991374>
- Yangklan, P. & Sincharoonsak, T. (2021). Influence of reporting of corporate social responsibility and earning management affecting firm value of companies listed in the stock exchange of thailand. *Journal of Buddhist Anthropology*, 6(12), 318-329. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/252517>
- Uyar, A., Gerged, M.A., Kuzey, C. & Karaman, A.S. (2023). Do CSR performance and reporting facilitate access to debt financing in emerging markets? The role of asset structure and firm performance. *Review of Accounting and Finance*, 23(2), 157-185. <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/1475-7702>.

ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในกับความสำเร็จ ในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม

มุกดาหาร และสกลนคร

The Relationships Between Internal Audit Professionalism and the Success of Internal Audits in Local Governments in Nakhon Phanom, Mukdahan and Sakon Nakhon

พิมพ์ไล่ อินทร์หอม¹ และ นิตยา โพธิ์ศรีจันทร์^{2*}

Phimphilai Inhom¹ and Nittaya Phosrichan^{2*}

Article History

Receive: November 11, 2025

Revised: January 5, 2026

Accepted: January 9, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน
กับความสำเร็จในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร
โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารฝ่ายการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร จำนวน 201 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย
พบว่า ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนงานตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
ภาคสนาม ด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จ
ในการตรวจสอบภายใน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในทุกด้านมีความสัมพันธ์และ
ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานตรวจสอบภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ระดับความเป็นมืออาชีพของผู้ตรวจสอบ
ภายในมีบทบาทสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล ตลอดจน
ช่วยเสริมความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของการบริหารภาครัฐ ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาความรู้ ทักษะ จรรยาบรรณ และ
เทคโนโลยีของผู้ตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณภาพงานตรวจสอบ ลดความเสี่ยง และตอบสนองต่อความคาดหวัง
ของประชาชนและนโยบายรัฐ

คำสำคัญ : ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน; ความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น;
ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายใน; การวางแผนการตรวจสอบภายใน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนครพนม, Master's Degree Student in
Accounting, Faculty of Management, Sciences and Information Technology, Nakhon Phanom University

² อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนครพนม, Lecturer, Faculty of Management Sciences and
Information Technology, Nakhon Phanom University

*Corresponding author E-mail: nittayapho@npu.ac.th



ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the relationship between internal audit professionalism and internal audit success in local government organizations in Nakhon Phanom, Mukdahan, and Sakon Nakhon provinces. Data were collecting using questionnaires administered to 201 executives in the internal audit departments of these organizations. The statistical methods used for data analysis included percentages, means, and standard deviations. multiple correlation analysis, and multiple regression analysis. The results showed that the professionalism in internal audit specifically in areas such as audit planning, field audit operations, reporting, and follow-up had a positive relationship and impact on the success of internal audit activities. The findings demonstrated that all aspect of internal audit professionalism were significantly and positively correlated with the success of internal audit work at a statistically significant level. The level of professionalism among internal auditors plays a crucial role in enhancing the effectiveness of the risk management, control, and governance processes, as well as promoting transparency and credibility in public administration. Therefore, organizations should continuously develop the knowledge, skills, ethics, and technological capabilities of internal auditors to improve audit quality, reduce risks, and meet the expectations of the public and government policies.

Keywords : Internal Audit Professionalism; Internal Audit Success; Local Government Organizations; Internal Audit Executives; Internal Audit Planning

บทนำ

ในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่ไม่มั่นคง การเจริญเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัล ความรุนแรงของการแข่งขัน และความต้องการของลูกค้าและตลาดที่มีมากมาย ทำให้ไม่สามารถคาดการณ์และพยากรณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ ยังต้องดำเนินงานภายใต้การบริหารงานการจัดการตามความคาดหวัง ความต้องการ ความมุ่งหวังของลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียที่มีจำนวนมากขึ้น ส่งผลให้กิจการต่าง ๆ ประสบปัญหาการบริหารงาน การดำเนินงาน เพื่อให้ได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนมีผลการดำเนินงานที่ดีสอดคล้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องจากปัจจุบันและเชื่อมโยงไปในระยะยาวสู่อนาคตเกิดขึ้นได้ค่อนข้างยาก (Pornlapasrachakorn, 2022) ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบข้างต้น อันจะเห็นได้ชัดจากปัญหาสภาพของวิกฤติการณ์ในปัจจุบัน (Mali, 2022) บริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ขาดระบบการบริหารจัดการที่ดี ก่อให้เกิดการใช้อำนาจโดยมิชอบ เกิดการทุจริตในองค์กรมีการบริหารงานที่ไม่โปร่งใสขาดประสิทธิภาพจนทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร (Intakhan & Chai-amonphaisal, 2022) งานตรวจสอบภายในจึงเข้ามามีบทบาทเพื่อเป็นเครื่องมือให้กับผู้บริหารในการตรวจสอบ มีมาตรการควบคุมการปฏิบัติงาน การมีระบบการควบคุมภายในขององค์กรให้มีประสิทธิภาพอยู่ในความเสี่ยงที่สามารถควบคุมได้ งานตรวจสอบภายในเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิชาชีพอิสระอีกแขนงหนึ่งที่ดำเนินงานตรวจสอบข้อมูลทางการเงิน การบัญชี การปฏิบัติงาน การกำกับดูแล การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยงภายในหน่วยงานภาครัฐ (Jantarakasem & Sincharoonsak, 2024) ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการตรวจสอบภายในอย่างมืออาชีพ โดยมีกระบวนการตรวจสอบภายในที่ดี มีบทบาทสำคัญในการลดปัญหาการทุจริต

ในการบริหารจัดการ สามารถนำความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบภายใน มาสนับสนุนงานบริการให้ความเชื่อมั่น รวมทั้งงานบริการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระ เที่ยงธรรม มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน

ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Professionalism) เป็นการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้วยความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นอิสระ ในการวางแผนการตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม การรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบภายใน โดยการตรวจสอบภายในแบบมืออาชีพมีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้องค์กรดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ส่งผลให้องค์กรต้องมีการพัฒนารูปแบบการบริหารงานรูปแบบใหม่ เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (Munta & Na Kalasindhu, 2023) ซึ่งมีกระบวนการตรวจสอบที่มีคุณภาพช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้องค์กรมีผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Planning) ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม (Internal Audit Executing) ด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบภายใน (Reporting and Following up) (Sakhakorn & Srijunpetch, 2021) การตรวจสอบภายในแบบมืออาชีพช่วยให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หากองค์กรขาดระบบการตรวจสอบภายในที่ดี ทำให้กระบวนการตรวจสอบภายในไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chansawang & Zumitzavan (2021) พบว่าปัญหาของการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการไม่มีศักยภาพหรืออำนาจเพียงพอที่จะดำเนินการตรวจสอบได้อย่างเต็มที่ หรือผู้ตรวจสอบภายในไม่มีอิสระในการตรวจสอบ อีกทั้งผู้ตรวจสอบภายในขาดความสามารถเฉพาะทางในการตรวจสอบ ขาดความเชี่ยวชาญในการทำงานหลักของตน ทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันหากองค์กรมีการตรวจสอบภายในแบบมืออาชีพจะช่วยให้การดำเนินงานตรวจสอบมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล ตลอดจนช่วยเสริมความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของการบริหารภาครัฐย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Success) เป็นผลลัพธ์จากการดำเนินงานของการตรวจสอบภายในที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลที่ดี เหมาะสม ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยความสำเร็จในการตรวจสอบภายในนี้เป็นตัวชี้วัดได้เป็นอย่างดีขององค์กร โดยการส่งเสริมกระบวนการกำกับดูแลที่ดี ลดโอกาสที่จะเกิดปัญหาและลดความผิดพลาดการปฏิบัติงาน ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างถูกต้องและโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยใช้ทรัพยากรองค์กรอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล พร้อมส่งเสริมการดำเนินงานให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ด้านการควบคุม (Control) ด้านการกำกับดูแล (Governance) (Patramomteer, 2023) นอกจากนี้ การตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร ตลอดจนสามารถพัฒนาความสำเร็จของงานตรวจสอบภายในขององค์กรต่อไปในอนาคต

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government Organization) เป็นหน่วยงานของราชการภายใต้กระทรวงมหาดไทย ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและอำนวยความสะดวก ความเป็นอยู่ของประชาชน ในการจัดบริการสาธารณะการบริหารจัดการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความผาสุกแก่ประชาชนโดยใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง สามารถวางแผน กำหนดงบประมาณ กำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับที่ใช้ในเขตพื้นที่ของตนเอง (Koncome et al., 2022) เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความโปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ท้องถิ่นตนเอง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้ความเชื่อมั่นแก่บุคคลทั่วไปในการดำเนินงานว่าได้ปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบภายใน เพื่อป้องกันและลดปัญหา



การทุจริต ซึ่งช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ (Dekhlee et al., 2023) ดังนั้นการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายในจึงมีประโยชน์และความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร ซึ่งเป็นกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีความคล้ายคลึงด้านโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะบทบาทของภาคเกษตรกรรมและการบริหารภาครัฐในระดับพื้นที่ นอกจากนี้ จังหวัดนครพนมและมุกดาหารยังเป็นจังหวัดชายแดนติดกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ส่งผลให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจ การค้า และการบริหารจัดการภาครัฐมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การเลือกพื้นที่ทั้ง 3 จังหวัด จึงเหมาะสมในการใช้เป็นพื้นที่ศึกษาเพื่อสะท้อนบริบทการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการใช้ทรัพยากรสาธารณะ รวมทั้งยังเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายในฐานะที่เป็นข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 จังหวัดดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะทดสอบว่าความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการตรวจสอบภายในหรือไม่อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการนำแนวทางการตรวจสอบภายในตามความเสี่ยงมาใช้ในการวางแผนการตรวจสอบ เพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดถูกนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กร และปรับปรุงแก้ไขระบบการตรวจสอบภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีตัวแทน

ทฤษฎีตัวแทน (Agency Theory) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้เป็นเจ้าของหรือมีอำนาจกำกับดูแล (Principal) กับ ผู้รับมอบหมายให้บริการจัดการหรือผู้ปฏิบัติงานแทน (Agent) ซึ่งในบริบทขององค์กร ผู้เป็นเจ้าของหรือผู้มีส่วนได้เสียคาดหวังให้ตัวแทนดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างไรก็ตาม อาจเกิดปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) และความไม่สมดุลของข้อมูล (Information Asymmetry) ระหว่างทั้งสองฝ่าย ในองค์กรภาครัฐ ผู้เป็นตัวแทน (Principal) ได้แก่ ประชาชน รัฐบาล หรือผู้บริหารระดับสูง ส่วนผู้แทน (Agent) ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีแรงจูงใจในการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับผลประโยชน์สาธารณะ ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงด้านการใช้ทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพหรือขาดความโปร่งใส (Jensen & Meckling, 1976) นำทฤษฎีตัวแทนมาอธิบายความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในและความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน โดยความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย การวางแผนการตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม การรายงานและการติดตามผล การตรวจสอบภายใน การตรวจสอบภายในทำหน้าที่ในการลดปัญหาตามทฤษฎีตัวแทน โดยมีบทบาทสำคัญในการลดความสมดุลของข้อมูล ช่วยให้ผู้เป็นตัวแทนได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือเกี่ยวกับการดำเนินงานและการใช้

ทรัพยากรขององค์กร ลดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ผู้ตรวจสอบภายในซึ่งปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระและเป็นกลาง ช่วยตรวจสอบและประเมิน การดำเนินงานของผู้แทนอย่างโปร่งใส เพิ่มกลไกการกำกับดูแล ช่วยควบคุมและติดตาม การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายผ่านแนวทางที่เป็นระบบ การประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพ ของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล (Mitrapanont et al., 2023) เป็นเครื่องมือที่มีส่วนสำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างถูกต้องและโปร่งใส เพราะเป็นกลไกหนึ่งในการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งจะสร้าง คุณค่าให้กับกิจการและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องมีหน่วยงานตรวจสอบภายในเพื่อช่วยในการกำกับ ดูแลกิจการที่ดี ผู้ตรวจสอบควรมีทักษะในการสังเกตการณ์และ ตั้งข้อสังเกตแย้งผู้ประกอบวิชาชีพ (Chanowan, 2024) เพื่อสนับสนุนให้องค์กรได้ตระหนักรู้และปรับกระบวนการจัดการและการดำเนินงานให้ทันต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในปัจจุบัน และช่วยให้ฝ่ายบริหารมั่นใจได้ว่าการดำเนินงานภายใต้ความรับผิดชอบดูแลนั้นมีคุณภาพจะสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Jantarakasem & Sincharoonsak, 2024)

ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน

ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Professionalism) เป็นกรปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ด้วยความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นอิสระ ในการวางแผนการตรวจสอบภายใน การปฏิบัติงานตรวจสอบ ภายในภาคสนาม การรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบภายใน เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร มีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล ในการศึกษาวิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบ ภายใน โดยประยุกต์จากแนวคิดกระบวนการตรวจสอบภายในของ (Sakhakorn & Srijunpetch, 2021) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Planning) เป็นกระบวนการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ กำหนดแผน ขอบเขต กระบวนการ วิธีการ ปริมาณทรัพยากร งบประมาณค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการ ตรวจสอบภายในล่วงหน้าอย่างชัดเจนและเหมาะสม ก่อนปฏิบัติงานจริง เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม (Internal Audit Executing) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูล และหลักฐาน ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของหน่วยรับตรวจที่จะตรวจสอบ วิธีการตรวจสอบภายใน การแจ้ง การตรวจสอบ การจดบันทึก การสอบถามเอกสารและกระตาดทำการ การวิเคราะห์และการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3. การรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบภายใน (Reporting and Following up) เป็นการนำเสนอ ประเด็นที่ตรวจพบ การแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบอย่างระมัดระวัง สรุปผลการตรวจสอบที่มีความ ถูกต้องให้ผู้บริหารทราบถึงข้อบกพร่อง ความผิดพลาดในประเด็นที่สำคัญ เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น

ดังนั้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Professionalism) ด้านการวางแผนงานตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม และด้านการ รายงานและการติดตามผลการตรวจสอบภายใน เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ตรวจสอบภายใน ให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Koncome et al., 2022) เพื่อให้้องค์กรได้เกิดประโยชน์สูงสุดดังกล่าว ผู้ตรวจสอบภายในจะต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงภาพรวมเกี่ยวกับงานตรวจสอบ ภายใน รวมทั้งเรื่องหลักการ แนวคิดวิธีการ และเทคนิคการตรวจสอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน การตรวจสอบภายในที่ยอมรับโดยทั่วไป ครอบคลุมถึงทุก ๆ กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร สามารถแยกประเภทของการตรวจสอบ ภายใน ออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้ (Internal Audit Group, Kuthad Subdistrict Municipality, 2025) 1) การตรวจสอบ ทางการเงิน (Financial Auditing) การตรวจสอบความถูกต้องและ ความเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงิน การบัญชี และ



รายงานทางการเงิน ตลอดจนการประเมินระบบควบคุมภายในที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันการสูญหายของทรัพย์สินและความคลาดเคลื่อนทางบัญชี 2) การตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Auditing) การตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรตามแผนงานและโครงการ เพื่อประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า โดยมุ่งให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร 3) การตรวจสอบการบริหาร (Management Auditing) การตรวจสอบระบบการบริหารจัดการขององค์กร ทั้งด้านการวางแผน การควบคุม การประเมินผล การบริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน เพื่อให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) 4) การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance Auditing) การตรวจสอบว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และคำสั่งที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงด้านการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดและเพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์กร 5) การตรวจสอบระบบสารสนเทศ (Information System Auditing) เป็นการตรวจสอบความถูกต้อง ปลอดภัย และเชื่อถือได้ของข้อมูลและระบบสารสนเทศ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในองค์กรที่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการบริหารจัดการข้อมูล และ 6) การตรวจสอบแบบพิเศษ (Special Auditing) เป็นการตรวจสอบที่ดำเนินการในกรณีเฉพาะ เช่น การทุจริต ความผิดทางกฎหมาย หรือเหตุอันควรสงสัย โดยมุ่งหาข้อเท็จจริง สาเหตุ ผลกระทบ และเสนอแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการเสริมสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลขององค์กร (The Institute of Internal Auditors, 2024) โดยเฉพาะในองค์กรภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องอาศัยความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในการบริหารจัดการ

ความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน

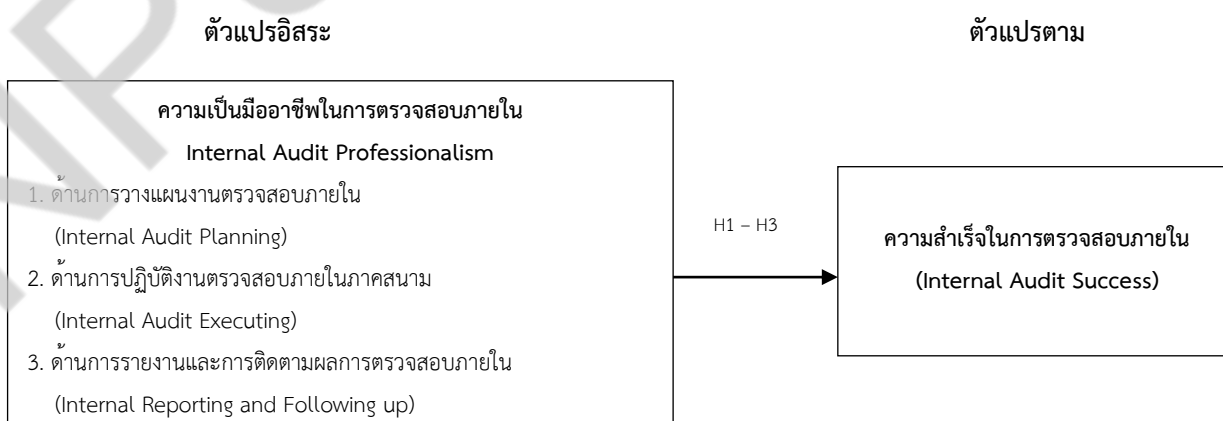
ความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Success) การตรวจสอบภายในไม่ได้มีเพียงบทบาทตรวจสอบเท่านั้น แต่ยังถูกมองว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มความสามารถขององค์กรได้ ซึ่งหมายถึงความสามารถขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารความเสี่ยงได้ดี มีระบบควบคุมภายในที่เข้มแข็ง และมีการกำกับดูแลที่ดี (Patramomteer, 2023) การตรวจสอบภายในมีบทบาทสำคัญในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผู้ตรวจสอบภายในจำเป็นต้องมีความสามารถในการหลายด้านเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น การวิเคราะห์ความเสี่ยง การควบคุม การวิเคราะห์ทางการเงิน และการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งช่วยให้การตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพในการควบคุมทรัพย์สินและการป้องกันการทุจริตภายในองค์กร (Alqudah et al., 2023) โดยการตรวจสอบภายในต้องดำเนินการตาม มาตรฐานการตรวจสอบภายในระดับโลก (Global Internal Audit Standards) ซึ่งกำหนดโดย The Institute of Internal Auditors (2024) เพื่อให้มั่นใจว่าการตรวจสอบภายในมีคุณภาพและสามารถประเมินการปฏิบัติการได้ตามหลักการที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก มาตรฐานเหล่านี้ครอบคลุมหลายด้าน เช่น การวิเคราะห์ความเสี่ยง การควบคุมภายใน การตรวจสอบด้านการเงิน และการรักษาความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้จะช่วยยืนยันว่าหน่วยงานมีการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่ทุจริตแล้วยังสามารถสร้างความน่าเชื่อถือแก่ประชาชนได้ การที่จะทำบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานได้นั้นย่อมต้องมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้งานตรวจสอบภายในนั้นราบรื่น ปัจจัยสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย กลยุทธ์องค์กร (Strategy) ที่ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแผนงานอย่างชัดเจนและครอบคลุมทุกหน่วยงาน โครงสร้างองค์กร (Structure) ที่มอบหมายหน้าที่ตามภารกิจอย่างชัดเจน ระบบการปฏิบัติงาน (System) ที่บริหารจัดการอย่างเป็นระบบและประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บุคลากร (Staff) ที่เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะความรู้ความสามารถ (Skill) ของบุคลากรที่สอดคล้องกับหน้าที่และการพัฒนาศักยภาพ รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) ของผู้บริหารที่จริงจังและติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และ ค่านิยมร่วม (Shared Values) ที่สร้างความมุ่งมั่น ความซื่อสัตย์ และความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kraturoek & Rojanatrakul (2022) ที่ชี้ว่าการบริหารจัดการองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรส่งผลโดยตรงประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร และ Siniam et al. (2023)

ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน ตามแนวสมัยใหม่ ด้านการตรวจสอบเชิงรุกแบบก้าวหน้า ด้านการบูรณาการความรู้ ตรวจสอบภายใน และด้านการพัฒนางานให้ทันสมัย พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน ด้านประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีการกระตุ้นให้หน่วยรับตรวจรายงานผลการแก้ไขตามข้อเสนอแนะภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมนำทักษะความเชี่ยวชาญด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการตรวจสอบภายในโดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและลดความเสี่ยง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย Sihombing (2023) ได้ศึกษาในหน่วยงานภาครัฐของอินโดนีเซีย พบว่า คุณภาพของงานตรวจสอบภายในช่วยเสริมสร้างการกำกับดูแลที่ดี และลดความเสี่ยงขององค์กร การใช้ข้อมูลจากการตรวจสอบเพื่อปรับปรุงการบริหารงาน ความสำเร็จในการตรวจสอบภายในสะท้อนถึงประสิทธิภาพของกระบวนการตรวจสอบและการนำผลการตรวจสอบไปใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องการระบบบริหารจัดการที่โปร่งใสและตอบสนองต่อประชาชนอย่างมีธรรมาภิบาล ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างราบรื่น

ดังนั้น ความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Success) คือ ผลลัพธ์จากการดำเนินงานของการตรวจสอบภายในที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลที่ดี เหมาะสม ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้ความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน โดยประยุกต์ใช้จากการตรวจสอบภายในกับการเพิ่มความสามารถขององค์กร (Patramomteer, 2023) ประกอบด้วย ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการควบคุม และด้านการกำกับดูแล งานตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพจะช่วยส่งเสริมให้ทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน รวมถึงรัฐวิสาหกิจ มีการดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างมูลค่าให้กับองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการที่จะพัฒนาความสำเร็จให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไปในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดหลักการมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยประยุกต์จากแนวคิดกระบวนการการตรวจสอบภายในของ Sakhakorn & Srijunpetch (2021) เป็นตัวแปรอิสระ คือ ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Professionalism) และประยุกต์จากแนวคิดการตรวจสอบภายในกับการเพิ่มความสามารถขององค์กร ของ Patramomteer (2023) เป็นตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Success) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

H₁ : ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนงานตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน

H₂ : ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน

H₃ : ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร จำนวน 300 คน (Department of Local Administration, 2025) ข้อมูล ณ วันที่ 24 พฤศจิกายน 2568 โดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก เนื่องจากจังหวัดทั้ง 3 จังหวัดอยู่ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีโครงสร้างองค์กรภาครัฐและหน่วยงานท้องถิ่นที่คล้ายคลึงกัน และมีระบบการตรวจสอบภายในที่ชัดเจน ทำให้สามารถเปรียบเทียบและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีเหตุผล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในจังหวัดนครพนม จำนวน 104 คน จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 55 คน และจังหวัดสกลนคร จำนวน 141 คน ทั้งหมดจำนวน 300 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานตรวจสอบภายใน รายได้สุทธิเฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งปัจจุบันในหน่วยตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย จังหวัดที่ตั้งของหน่วยงาน ประเภทของหน่วยงาน จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ระยะเวลาในการก่อตั้งหน่วยงาน เงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่อปี และจำนวนประชากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ครอบคลุมเนื้อหาความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม และด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบภายในจากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยเก็บข้อมูลจาก 30 คนแรกของกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.49 - 0.87 ซึ่งสอดคล้องกับ Tayraukham (2012) ได้เสนอว่าเกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงสามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูล เพื่อทำวิจัยได้ และได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.86 - 0.93 ซึ่งสอดคล้องกับ Hair et al. (2010) ได้เสนอว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพนำมาใช้เก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยได้

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ครอบคลุมเนื้อหาความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน 3 ด้านประกอบด้วย ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการควบคุม และด้านการกำกับดูแล จากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยเก็บข้อมูลจาก 30 คนแรกของกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.72 - 0.92 ซึ่งสอดคล้องกับ Tayraukham (2012) ได้เสนอว่าเกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงสามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยได้ และได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของ เครื่องมือตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.92 - 0.95 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hair et al. (2010) ได้เสนอว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพนำมาใช้เก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเจาะจงในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร โดยทำการส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ฉบับ ตั้งแต่ วันที่ 9 เมษายน - 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2568 รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 92 วัน แบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืนมาทั้งสิ้น 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 67.00 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker et al. (2001) ได้เสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราการตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการทดสอบคุณลักษณะของตัวแปร ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบความสัมพันธ์เชิงพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยพิจารณาจากค่า Variance Inflation Factors (VIFs) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น มีเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้ (Ruangraphan, 1996)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 แปลความว่า เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 แปลความว่า เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 82.09) อายุมากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 67.16) รองลงมา 36 - 40 ปี (ร้อยละ 18.42) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 59.21) รองลงมา โสด (ร้อยละ 27.36) ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 58.21) ประสบการณ์ในการทำงาน ตรวจสอบภายในน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 46.27) รองลงมา มากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 24.88) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท (ร้อยละ 49.75) รองลงมา 20,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 30.35) และตำแหน่งปัจจุบันในหน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ร้อยละ 74.63) รองลงมา อื่น ๆ รองปลัด นักจัดการงานทั่วไป นิติกร (ร้อยละ 19.90)



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่มีจังหวัดที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ที่จังหวัดสกลนคร (ร้อยละ 43.78) รองลงมาอยู่ที่จังหวัดนครพนม (ร้อยละ 36.32) ประเภทของหน่วยงานเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล (ร้อยละ 61.69) รองลงมาเป็นเทศบาล (ร้อยละ 36.82) จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ระหว่าง 30 - 50 คน (ร้อยละ 31.34) รองลงมาระหว่าง 51 - 70 ปี (ร้อยละ 27.87) ระยะเวลาในการก่อตั้งหน่วยงาน ระหว่าง 20 - 30 ปี (ร้อยละ 55.72) รองลงมาระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 20.89) เงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่อปี 20,000,000 - 30,000,000 บาท (ร้อยละ 30.35) รองลงมามากกว่า 40,000,000 บาท (ร้อยละ 29.35) จำนวนประชากรในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ น้อยกว่า 15,000 คน (ร้อยละ 80.60) รองลงมา 15,000 - 50,000 คน (ร้อยละ 14.92)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในและเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในโดยรวมและรายด้าน และความสำเร็จในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน	4.36	0.50	มาก
1. ด้านการวางแผนการตรวจสอบภายใน	4.38	0.55	มาก
2. ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม	4.32	0.56	มาก
3. ด้านการรายงานและติดตามผลการตรวจสอบภายใน	4.40	0.55	มาก
ความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน	4.18	0.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรายงานและติดตามผลการตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 4.40$) ด้านการวางแผนการตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 4.38$) และด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม ($\bar{X} = 4.32$) และผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$)

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ ของความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร

ตัวแปร	IAS	APL	AEX	RFO	VIFs
$\bar{X}$	4.18	4.37	4.32	4.39	
S.D.	0.54	0.55	0.56	0.55	
IAS	-	0.59*	0.66*	0.69*	
APL		-	0.72*	0.64*	2.18
AEX			-	0.78*	3.25
RFO				-	2.64

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

IAS คือ ความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน

IAP คือ ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน

- APL คือ ด้านการวางแผนการตรวจสอบภายใน
AEX คือ ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม
RFO คือ ด้านการรายงานและติดตามผลการตรวจสอบภายใน

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน มีค่าตั้งแต่ 2.18 - 3.25 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีความสำคัญ (Black, 2010)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน (IAS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.59 - 0.69 เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในแต่ละด้านกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณ ของความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร

ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน	ความสำเร็จ ในการตรวจสอบภายใน		t	Sig
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.68	0.23	2.93	0.00*
ด้านการวางแผนการตรวจสอบภายใน (APL)	0.19	0.07	2.72	0.00*
ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม (AEX)	0.18	0.08	2.11	0.03*
ด้านการรายงานและติดตามผลการตรวจสอบภายใน (RFO)	0.42	0.07	5.46	0.00*
F = 76.95 p = 0.00 AdjR ² = 0.53				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนการตรวจสอบภายใน (APL) ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม (AEX) และด้านการรายงานและติดตามผลการตรวจสอบภายใน (RFO) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายในโดยรวม (IAS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ H₁ H₂ และ H₃

ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนในการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการกำกับดูแล เนื่องจากองค์กรมีกระบวนการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ขอบเขต วิธีการ งบประมาณ และระยะเวลาในการตรวจสอบภายในล่วงหน้าอย่างชัดเจนและเหมาะสม ก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงานจริง เป็นการลดโอกาสในการเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการตรวจสอบภายใน การลดความผิดพลาดอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม การวางแผนที่เป็นระบบจึงช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานสามารถบริหารความเสี่ยงได้ การวางแผนที่ดีจะช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถระบุจุดเสี่ยงหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ตั้งแต่ต้นทางเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ทันที่และบรรลุเป้าหมายของการตรวจสอบภายในได้ดียิ่งขึ้น การวางแผนการตรวจสอบภายในถือเป็นการกำหนดเป้าหมายที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alheabri et al. (2024) พบว่า การวางแผนการตรวจสอบในธนาคารพาณิชย์ในต่างประเทศ มีบทบาทสำคัญในการประเมินและคำนึงถึงปัจจัยความเสี่ยงทั้งจากภายในและจากการควบคุมภายนอก เพื่อให้การตรวจสอบมีความประสิทธิภาพและประสิทธิผล



การวางแผนที่ดีจะช่วยให้งานตรวจสอบภายในบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรและเงื่อนไขของทรัพยากรที่มีอยู่ การประเมินความเสี่ยงในกระบวนการตรวจสอบช่วยส่งเสริมการสื่อสารและการทำความเข้าใจระหว่างผู้ตรวจสอบภายใน และหน่วยรับตรวจ ซึ่งสามารถเสนอแนะและวางแผนทางการตรวจสอบร่วมกันได้ สิ่งนี้ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ตรวจสอบภายในสามารถรายงานผลการตรวจสอบได้อย่างชัดเจนโดยเริ่มจากการชี้ให้เห็นข้อตรวจพบด้านดีของการปฏิบัติงานก่อนที่จะกล่าวถึงประเด็นปัญหาและผลกระทบ ผู้รับการตรวจจะยอมรับคำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ และพอใจที่ให้ความร่วมมือในการปรับปรุงแก้ไข สอดคล้องกับงานวิจัยของ Runghiran & Penwuttikul (2022) พบว่า การวางแผนการตรวจสอบมีผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงาน เนื่องจากหน่วยงานให้ความสำคัญกับการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในไว้ล่วงหน้าที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายมีการใช้เทคนิคการตรวจสอบที่เหมาะสมวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ได้แผนการตรวจสอบที่ชัดเจนและตรงประเด็น

ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน ด้านการควบคุม เนื่องจาก เป็นวิธีปฏิบัติที่ผู้ตรวจสอบดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและหลักฐานจากหน่วยรับตรวจ การพิจารณาเอกสาร การสอบทาน การวิเคราะห์ และประเมินผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายหรือไม่ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ใช้ความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบอย่างแท้จริง อีกทั้งยังสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการตรวจสอบเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว แม่นยำในการทำงานมากขึ้น ช่วยให้ การประสานงาน การรับส่งข้อมูล การเก็บรวบรวมหลักฐาน การวิเคราะห์ประมวลผลอย่างมีระบบ ด้วยการแบ่งหน้าที่ตามกระบวนการที่วางแผนไว้ตั้งแต่ขั้นตอนแรก การป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น การรักษาทรัพย์สิน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐาน การปฏิบัติงานภาคสนามที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยเกิด การควบคุมภายในที่ดีกลุ่ม สามารถตรวจพบความผิดปกติหรือข้อบกพร่องได้อย่างทันท่วงที ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของ การดำเนินงานโดยรวมของหน่วยงานในการตรวจสอบภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Shaban & Barakat (2023) พบว่า ผู้บริหารตรวจสอบจะต้องปฏิบัติงานตรวจสอบให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดซึ่งขอบเขตภายในครอบคลุม สำคัญตามแผนการตรวจสอบที่กำหนดไว้ โดยตระหนักถึงการปฏิบัติงาน ตรวจสอบที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง อย่างชัดเจนการปฏิบัติงานตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลจึงสามารถช่วยเพิ่มคุณค่าและความเชื่อมั่นให้กับองค์กรต่อไป การรายงานและติดตามผลทำให้การกำกับดูแลองค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใสซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hazaea et al. (2024) พบว่า ระบบตรวจสอบภายในโดยเฉพาะในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลภาคสนามและการประเมินหลักฐานรวมถึงคุณภาพของ หน่วยตรวจสอบภายใน ส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดว่าการปฏิบัติงานภาคสนาม ที่ดีช่วยควบคุมภายในได้ดีขึ้น การปฏิบัติตามมาตรฐาน IA ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ความหลากหลายทางเพศ และการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของ IAF และ ส่งผลให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการตรวจสอบภายในมีความสำคัญต่อผู้บริหารระดับสูงซึ่งจะช่วย สร้างความตระหนักแก่พนักงานและเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร ดังนั้นปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้การตรวจสอบภายใน มีประสิทธิภาพสูงสุดต้องได้รับความร่วมมือเกี่ยวกับเอกสารหลักฐานจากแต่ละหน่วยงานการมีความรู้ความสามารถในกิจกรรม การดำเนินงานขององค์กร

ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานและการติดตามการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการควบคุม และด้านการกำกับ การดูแล เนื่องจาก องค์กรมีการนำเสนอข้อค้นพบ การแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอย่างระมัดระวัง การเฝ้าระวัง พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การป้องกันการทุจริต และการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส การรายงานที่ถูกต้องชัดเจนและการติดตาม ผลอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูล ตลอดจนการติดตามความคืบหน้าในการแก้ไขปัญหา อย่างครอบคลุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานและข้อบังคับส่งผลให้การกำกับดูแลองค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส

มีความน่าเชื่อถือ และตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการตรวจสอบภายในและสามารถขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alqudah et al. (2023) พบว่าการรายงานผลการตรวจสอบภายในที่ชัดเจนและครบถ้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้รับรายงานเข้าใจวัตถุประสงค์ ขอบเขต วิธีการปฏิบัติงาน และผลการตรวจสอบขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Polpangkwa (2023) พบว่า การจัดทำรายงานการตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพทำให้ผู้อ่านสามารถรับรู้ถึงรายละเอียดสำคัญของการตรวจสอบ โดยสามารถทำความเข้าใจเนื้อหาของรายงานอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง ซึ่งสามารถทำให้ผู้รับรายงานเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันของกิจการได้อย่างถ่องแท้และสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรายงานผลการตรวจสอบที่มีคุณภาพยังช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจเหตุการณ์ต่าง ๆ เหมือนกับผู้ตรวจสอบภายในทราบทั้งหมด ซึ่งส่งผลต่อการยอมรับและการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ การวางแผนการตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพยังส่งเสริมให้การรายงานผลสามารถสื่อสารวัตถุประสงค์และขอบเขตให้ผู้อ่านเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับความเป็นจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Intisang & Janopat (2023) พบว่า การจัดทำรายงานและติดตามผลให้ผู้บริหารรับทราบถึงข้อบกพร่อง หรือความผิดพลาดในประเด็นที่ตรวจสอบพบพร้อมทั้งความเสี่ยงที่เกิดขึ้น และองค์กรได้มีการติดตามผลการปรับปรุงแก้ไขความบกพร่องนั้น พร้อมทั้งเสนอรายงานที่ได้ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ที่ถูกต้อง สามารถช่วยพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กรให้ไปสู่ความเป็นเลิศได้เป็นอย่างดี

สรุปผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในต่อองค์กร เป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นการประเมินในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนและมีบทบาทสำคัญในการบริหารทรัพยากรสาธารณะอย่างโปร่งใส ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารราชการในระดับพื้นที่และการให้ความเชื่อมั่นต่อประชาชน ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มุกดาหาร และสกลนคร โดยผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรายงานและติดตามผลการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนการตรวจสอบภายใน และด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม และผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างระหว่างความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน พบว่า ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานและติดตามผลการตรวจสอบภายใน ด้านการวางแผนการตรวจสอบภายใน และด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน ความเป็นมืออาชีพของผู้ตรวจสอบภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายใน และมีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการขององค์กรให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ยังสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้ตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ จรรยาบรรณวิชาชีพ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานตรวจสอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของกระบวนการตรวจสอบภายใน อันจะนำไปสู่การลดความเสี่ยงจากการทุจริตและการเสริมสร้างระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนได้อย่างยั่งยืน



ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายใน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เพราะความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในช่วยให้การบริหารงานการตรวจสอบภายในเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณภาพ องค์กรมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล โดยสามารถแบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการวางแผนตรวจสอบภายใน ได้ทราบถึงกระบวนการการตรวจสอบภายในที่ดี มีการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ ขอบเขต วิธีการ ทรัพยากร งบประมาณ และระยะเวลาไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้การบริหารงานตรวจสอบภายในบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม ได้ทราบถึงกระบวนการรวบรวมข้อมูลและหลักฐาน ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของหน่วยรับตรวจที่จะตรวจสอบ วิธีการตรวจสอบภายใน การแจ้ง การตรวจสอบ การจดบันทึก การสอบทาน เอกสารและกระดาษทำการ การวิเคราะห์และการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตาม ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการการจัดทำรายงานและติดตามผลการตรวจสอบภายใน ทำให้ทราบถึงการนำเสนอประเด็นที่ตรวจพบ การแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบอย่างระมัดระวัง สรุปผลการตรวจสอบที่มีความถูกต้องให้ผู้บริหาร ทราบถึงข้อบกพร่อง ความผิดพลาดในประเด็นที่สำคัญ เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นว่าข้อมูลที่ตรวจพบ และข้อเสนอแนะอย่างเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส การรายงานที่ถูกต้องชัดเจนและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูล ตลอดจนการติดตามความคืบหน้าในการแก้ไขปัญหาอย่างครอบคลุม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการวางแผนตรวจสอบภายใน โดยกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ ขอบเขต กระบวนการ วิธีการ ทรัพยากร งบประมาณ และระยะเวลาไว้ล่วงหน้า จะช่วยให้กิจกรรมของหน่วยงานได้รับการตรวจสอบอย่างครบถ้วน ส่งผลให้การปฏิบัติงานและการบริหารงานตรวจสอบภายในเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในองค์กร ควรตระหนักถึงการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนามอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการรวบรวมข้อมูลและหลักฐานที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบอย่างครบถ้วน แจ้งแผนและขอบเขตให้หน่วยรับตรวจทราบล่วงหน้า ใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น สอบทาน ขอคำยืนยัน สังเกตการณ์ และกระหายอด พร้อมจดบันทึกและประเมินผลตามระเบียบกฎหมาย เพื่อให้การตรวจสอบภายในมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในองค์กร ควรตระหนักถึงการการจัดทำรายงานและติดตามผลการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการนำเสนอประเด็นที่ตรวจพบอย่างเที่ยงธรรมและโปร่งใส เพื่อสะท้อนข้อเท็จจริงและประเด็นสำคัญที่ตรวจพบตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการตรวจสอบอย่างระมัดระวังรอบคอบ ชัดเจน และนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขได้จริง พร้อมทั้งติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพและสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้บริหารและองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาวิจัยความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ในอนาคตควรศึกษาหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเปรียบเทียบกับ

กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เพื่อให้งานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามเป้าหมายมากขึ้น และสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

2. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนั้น ควรเพิ่มวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ เป็นการสอบถามแบบเชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกละเอียดชัดเจนครอบคลุม และน่าเชื่อถือเกี่ยวกับพฤติกรรม แรงจูงใจ และอุปสรรคของผู้ตรวจสอบภายใน

3. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร ด้านการวางแผนการตรวจสอบภายใน ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในภาคสนาม และด้านการรายงานและการติดตามผลการตรวจสอบภายใน ในการวิจัยครั้งถัดไป ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในกับความสำเร็จในการตรวจสอบภายใน เช่น ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน จริยธรรมวิชาชีพใน อาจเปิดเผยประเด็นสำคัญเกี่ยวกับความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการกำกับดูแลของภาคราชการ

4. ในการวิจัยครั้งถัดไป ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบในระดับความเป็นมืออาชีพระหว่างภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนเพื่อให้เห็นแนวทางการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Best Practices) และสามารถนำไปปรับใช้กับการพัฒนาระบบตรวจสอบภายในของภาคราชการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อจำกัดการวิจัย

1. การวิจัยนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งไปทางไปรษณีย์ไปยังผู้ตอบแบบสอบถามทำให้เกิดข้อจำกัดเรื่องระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเริ่มดำเนินการส่ง 9 เมษายน พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2568 รวมระยะเวลาในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล 92 วัน ซึ่งการส่งด้วยซองจดหมายทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดส่งและการตอบกลับ

2. ในการวิจัยนี้ มีข้อจำกัดในการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะขององค์กร โดยผู้ตรวจสอบภายในมีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลให้ความเป็นมืออาชีพในการตรวจสอบภายในแตกต่างกัน และเนื่องจากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ทำให้ผลการวิจัยไม่สามารถอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรอื่นได้

References

- Alhebri, A., Alshammari, F. & Al-Hajri, A. (2024). The effect of internal audit planning on risk factors: Evidence from public organizations. *Banks and Bank Systems*, 19(3), 45-57. <https://doi.org/10.21511/bbs.2024.03.05>
- Alqudah, H. A., Muneer, S. & Abu-Tayeh, B. (2023). Examining the critical factors of internal audit effectiveness Evidence from Jordanian public sector. *Heliyon*, 9(10), e20705. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20705>
- Aaker, D. A., Kumar, V. & Day, G. S. (2001). *Marketing research* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Black, K. (2010). *Business statistics: Contemporary decision making* (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Chansawang, P. & Zumitzavan, V. (2021). Autonomy of Auditors of Local Administration Organization In Khonkaen Province. *Journal of Social Science and Buddhist Anthropology*, 6(8), 291-306. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/248328/172198>



- Chanowan, P. (2024). The Influence of Internal Audit Competency on the Operational Efficiency of Companies Listed on the Stock Exchange of Thailand. *Journal of Arts Management*, 8(4), 171-190. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jam/article/view/273155/182519>
- Department of Local Administration. (2025). *Central information system of local administrative organization*. <http://www.dla.go.th/eForm/abtData.do>
- Dekhlee, B., mulsan, S., Phommet, A. & Dokchan, P. (2023). Thai Local Government Organizations and Public Service Management: Thai Local Government Organizations and Public Service Management. *Ratanabuth Journal*, 5(1), 681-693. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/article/view/2692>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Hazaea, S. A., Alhebri, A. A., Ahmad, S. Z. & Khalid, A. M. (2024). *The impact of internal audit system on performance: Evidence from emerging markets*. *Humanities and Social Sciences Communications*. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03835-3>
- Internal Audit Group, Kuthad Subdistrict Municipality. (2025). *Internal Audit*. http://kuthad.go.th/index/add_file/hFpzN67Tue114244.pdf
- Intakhan, T. & Chai-amonphaisal, K. (2022). The Effects of Internal Control Under International Standards Framework on Performance of Local Government in Chiang Mai Province. *RMUTL Journal of Business Administration and Liberal Arts*. 10(2), 19-36. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/balajhss/article/view/258719/177113>
- Intisang, S. & Janopat, S. (2023). Relationships between internal audit efficiency and performance of local Education. *Social Sciences Nakhon Phanom University*, 13(4), 1-20. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/npuj/article/view/267264>
- Jantarakasem, S. & Sincharoonsak, T. (2024). The Importance of Internal Audit Work in the Supervision of Government Agencies. *Sripatum Chonburi Interdisciplinary Journal*, 10(2), 14-29. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/SCJ/article/view/272455/185060>
- Jensen, M. C. & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360. [https://doi.org/10.1016/0304405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304405X(76)90026-X)
- Kraturouek, P. & Rojanatrakul, T. (2022). Strategic Management: The process of implementing strategies for public sector organizations. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(12), 341-355. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/view/256612/174658>
- Koncome, P., Akarak, P. & Kittimalai, J. (2022). The Effects of Internal Audit Standards on the Efficiency of Internal Auditing of Provincial Administrative Organizations in Thailand. *Journal of Federation of Accounting Professions*, 6(1), 138-153. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jmsr/article/view/251649/172329>
- Mali, P. (2022). Global business environment and internal audit adaptation in Thailand. *Journal of Economics and Management*, 19(4), 77-89. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/nsc/article/view/1065/475>



- Munta, S. & Na Kalasindhu, K. (2023). Effects of Professionalism Management on Operational Success of Area Revenue Branch Offices in Thailand. *Journal of Accountancy and Management*, 15(3), 121-133. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/mbs/article/view/253675>
- Mitrapanont, K., Semsoomboon, M., Boonpratham, S. & Prechaanusorn, U. (2023). Relationship between Characteristics of Internal Audit Function, Internal Quality Assurance, External Quality Assurance, and Internal Audit Quality of Companies Listed on the Stock Exchange of Thailand. *Journal of Management Science Research, Surindra Rajabhat University*, 5(3), 28-45. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JFAC/article/view/265965/178366>
- Patramomteer, U. (2023). *Modern internal auditing* (10th ed.). Chamchuri Products Co.,Ltd.
- Polpangkwa, T. (2023). *Factors affecting the efficiency of internal auditing work: The perspective of internal auditors, local government organizations in Sakon Nakhon Province*. <https://repository.stou.ac.th/items/23985430-a728-423f-a5e4-ddce50c519e0>
- Pornlapasrachakorn, K. (2022). *Accounting innovation for strategic management*. Taksila Printing.
- Ruangraphan, S. (1996). *Statistical analysis for social sciences*. Chulalongkorn University Press.
- Runghiran, P. & Penwuttikul, P. (2022). The Impact of Internal Audit Strategies on the Quality of Internal Audits of listed companies in the Stock Exchange of Thailand in the Consumer Products. *Journal Northeastern University*, 12(1), 359-373. <https://so04.tci-thaijo.org/neuarj/article/view/256066/174915>
- Sakhakorn, C. & Srijunpetch, S. (2021). *Internal Control and Internal Audit*. TPN Place.
- Shaban, S. & Barakat, M. (2023). Evaluation of internal audit standards as a foundation for carrying out and promoting a wide variety of value-added tasks. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(3), 1-13. <https://doi.org/10.3390/jrfm16030185>.
- Sihombing, R. P. (2023). Mapping of Internal Audit Quality on the Public Sector in Indonesia: A Systematic Review. *Journal Economica*, 19(1), 81-94. <http://doi.org/10.21831/economia.v19i1.38073>.
- Siniam, A., Chuebang, P. & Ratanasongtham, W. (2023). Effect of Modern Internal Auditing Concept and Management Policies Towards Internal Audit Success in Public Higher Education Institutions in Thailand. *Journal of Christian University*, 29(2), 100-114. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/CUTJ/article/view/259386/178012>
- Tayraukham, S. (2012). *Educational research and statistics for behavioral sciences*. Mahasarakham University Press.
- The Institute of Internal Auditors. (2024). *Global Internal Audit Standards*. <https://www.theiia.org/en/standards/>



ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลข้อมูลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ

Relationships between Data Governance and Operational Efficiency of

Subdistrict Health Promoting Hospitals in Nakhon Phanom,

Sakon Nakhon, Mukdahan and Bueng Kan Provinces

دنوسرن เลิศศิริ¹ และ อภิ คำเพราะ^{2*}

Danusorn Lerssiri¹ and Api Kamphro^{2*}

Article History

Receive: November 17, 2025

Revised: April 3, 2026

Accepted: April 9, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและอิทธิพลระหว่างธรรมาภิบาลข้อมูลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในจังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ทั้ง 4 จังหวัด จำนวน 151 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายข้อมูล ด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูล ด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล ด้านการประเมินมูลค่าข้อมูล และด้านการบริการและดูแลข้อมูล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เช่นเดียวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเข้าถึงบริการสุขภาพ ด้านการป้องกันและลดการเกิดโรค ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และด้านผลลัพธ์ด้านสุขภาพของชุมชน ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2) ธรรมาภิบาลข้อมูลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านนโยบายข้อมูล และด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูล ด้านการประเมินมูลค่าข้อมูล และด้านการบริการและดูแลข้อมูล ไม่พบอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการกำกับดูแลข้อมูลอย่างเป็นระบบ รวมถึงการกำหนดนโยบายกลยุทธ์ และกระบวนการบริหารจัดการข้อมูลที่ชัดเจน มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และการพัฒนาคุณภาพบริการสุขภาพของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ

คำสำคัญ : ธรรมาภิบาลข้อมูล; ประสิทธิภาพการดำเนินงาน; โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล; ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล; ระบบสุขภาพปฐมภูมิ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการและนวัตกรรมดิจิทัล คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนครพนม, Master of Business Administration in Digital Innovation Management, Faculty of Management, Sciences and Information Technology, Nakhon Phanom University

² อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนครพนม, Lecturer, Faculty of Management Sciences and Information Technology, Nakhon Phanom University

*Corresponding author E-mail: pee1102danusorn@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this study was to examine the opinions and the influence of data governance on the operational efficiency of Subdistrict Health Promoting Hospitals (SHPHs) in Nakhon Phanom, Sakon Nakhon, Mukdahan and Bueng Kan provinces. The sample consisted of 151 directors of subdistrict health-promoting hospitals across the four provinces. The instrument used in data collection was a questionnaire, and the data was analyzed using descriptive statistics, multiple correlation analysis, and multiple regression analysis. The findings revealed that 1) the directors' opinions of data governance, both overall and across all dimensions, namely data policy, data strategy, data classification, data valuation, and data service and stewardship, were at a high level. Similarly, operational efficiency, both overall and across all dimensions, including access to healthcare services, disease prevention and reduction, service recipient satisfaction, resource utilization efficiency, and community health outcomes, were also rated at a high level. 2) Data governance had a statistically significant positive influence on the operational efficiency of Subdistrict Health Promoting Hospitals, with data policy and data classification demonstrating significant positive effects at the .05 level, whereas data strategy, data valuation, and data service and stewardship showed no significant influence on operational efficiency. The findings indicate that systematic data governance, including clearly defined policies, strategies, and data management processes, plays a crucial role in supporting data utilization for management, decision-making, and the improvement of healthcare service quality at the primary care level.

Keywords : Data Governance; Operational Efficiency; Subdistrict Health Promoting Hospital; Director of Subdistrict Health Promoting Hospital; Primary Health Care System

บทนำ

ในปัจจุบัน การพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความเสมอภาคด้านสุขภาพให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทที่มีข้อจำกัดด้านภูมิประเทศ การคมนาคม ทรัพยากร และบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งส่งผลต่อความทั่วถึงและประสิทธิภาพของการให้บริการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในฐานะหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ จึงมีบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ในการดูแลสุขภาพประชาชนในระดับพื้นที่ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนโยบายสาธารณสุขที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้เพิ่มความซับซ้อนในการบริหารจัดการข้อมูลและการดำเนินงานของหน่วยบริการสุขภาพ ทำให้การพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลที่มีมาตรฐาน และประสิทธิภาพเป็นประเด็นสำคัญทางการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kanchanawong (2024) ที่ได้กล่าวว่าการพัฒนาหน่วยบริการสุขภาพจำเป็นต้องอาศัยระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนการดำเนินงาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบมีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและยกระดับคุณภาพบริการสุขภาพในระดับพื้นที่

ธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการกำกับดูแลข้อมูลอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมมิติด้านความถูกต้อง ความครบถ้วน ความมั่นคงปลอดภัย ความโปร่งใส และความรับผิดชอบในการใช้ข้อมูล โดยมีเป้าหมายเพื่อกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กระบวนการ และบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนในการบริหารจัดการข้อมูลขององค์กร ซึ่งการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลข้อมูลสามารถลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล เพิ่มความสอดคล้องในการจัดเก็บและการใช้



ประโยชน์จากข้อมูล ตลอดจนเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวางแผนและการตัดสินใจเชิงบริหาร ทั้งนี้ Wongsawat (2021) ได้กล่าวว่า ธรรมชาติของข้อมูลเป็นกลไกสำคัญในการจัดการข้อมูลขององค์กรให้มีคุณภาพ และเป็นมาตรฐาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการกำกับดูแลข้อมูลอย่างเป็นระบบมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความน่าเชื่อถือขององค์กร อย่างไรก็ตาม แม้แนวคิดดังกล่าวจะได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่อง แต่หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ศึกษาผลของธรรมชาติของข้อมูลต่อการดำเนินงานของหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิยังมีอยู่อย่างจำกัด

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Operational Efficiency) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยในบริบทของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประสิทธิภาพการดำเนินงานสะท้อนถึงคุณภาพและความรวดเร็วในการให้บริการ ความสามารถในการตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพของประชาชน และการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่มีคุณภาพ และระบบการจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ Amphorn (2021) ได้กล่าวว่า การใช้ข้อมูลที่มีคุณภาพและเป็นระบบมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยบริการสุขภาพให้เกิดประสิทธิภาพ ขณะที่ Ananphutthimet (2020) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาลมีส่วนช่วยยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยบริการภาครัฐ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการข้อมูลและการบริหารจัดการที่ดี อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานในองค์กรภาครัฐอยู่บ้าง แต่การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติของธรรมาภิบาลข้อมูลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในบริบทพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังมีข้อจำกัด อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า แม้จะมีการศึกษาธรรมาภิบาลข้อมูลในหลากหลายบริบท แต่ยังขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ที่อธิบายความสัมพันธ์และอิทธิพลของธรรมาภิบาลข้อมูลที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลของธรรมาภิบาลข้อมูลที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ เพื่อเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการด้านหลักฐานเชิงประจักษ์ และอธิบายบทบาทของธรรมาภิบาลข้อมูลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลและการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืนยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นระหว่างธรรมาภิบาลข้อมูลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างธรรมาภิบาลข้อมูลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา กฎหมายและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการวิจัย เกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและเป็นข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ธรรมาภิบาลข้อมูล

ธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) เป็นกระบวนการบริหารจัดการข้อมูลขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ข้อมูลมีคุณภาพ ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความปลอดภัย และสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ โดยยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับในองค์กร ส่งผลให้ข้อมูลถูกมองเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่มีคุณค่าและสามารถนำมาใช้สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ที่มีความสำคัญกับการใช้ข้อมูลเป็นฐานในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ Thambutsadee (2021) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ธรรมชาติของข้อมูลเป็นกรอบการกำกับดูแลที่ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดนโยบายข้อมูล การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านข้อมูล การจัดหาข้อมูล การประเมินมูลค่าไปจนถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ดูแลข้อมูล เพื่อให้การจัดเก็บและการใช้ข้อมูลเป็นไปตามกฎหมาย มาตรฐาน และจริยธรรมทางข้อมูล นอกจากนี้ Wongsawat (2021) ได้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการข้อมูลภายใต้กรอบธรรมชาติช่วยลดความเสี่ยงจากการใช้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง เพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล และเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Ananphutthimet (2020) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ธรรมชาติของข้อมูลสะท้อนถึงความสามารถขององค์กรในการสร้างวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลอย่างมีความรับผิดชอบและส่งเสริมการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจริง อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของธรรมชาติของข้อมูลออกเป็น 5 ด้านสำคัญตามแนวคิดของ Thambutsadee (2021) ได้แก่

1. ด้านนโยบายข้อมูล (Data Policy) เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการ และกรอบการดำเนินงานเกี่ยวกับข้อมูล เพื่อให้เกิดทิศทางที่ชัดเจนในการจัดเก็บ ใช้ ดูแล และเผยแพร่ข้อมูลอย่างถูกต้องและปลอดภัย นโยบายข้อมูลถือเป็นรากฐานสำคัญของธรรมชาติของข้อมูล เพราะเป็นเครื่องมือกำกับให้การบริหารจัดการข้อมูลสอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง นโยบายข้อมูลที่ดีจะกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ใช้อข้อมูลไว้อย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและลดความเสี่ยงจากการจัดการข้อมูลที่ไม่เป็นระบบ

2. ด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูล (Data Strategy) หมายถึง การวางแผนและกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ในการใช้ข้อมูลเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนองค์กร โดยครอบคลุมตั้งแต่การจัดเก็บ วิเคราะห์ การใช้ประโยชน์ ไปจนถึงการเผยแพร่ข้อมูล เพื่อให้เกิดการใช้ข้อมูลที่สอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร กลยุทธ์ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพช่วยให้การจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างบูรณาการ สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ทั้งยังช่วยให้การลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความคุ้มค่าและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างยืดหยุ่น

3. ด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล (Data Classification) เป็นการจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามระดับความสำคัญหรือความลับ เพื่อให้การจัดการและควบคุมการเข้าถึงข้อมูลมีความเหมาะสมและปลอดภัย กระบวนการจำแนกระดับข้อมูลจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลตามบทบาทหน้าที่ของผู้ใช้ ป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลสำคัญ และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลภายในระบบ การแบ่งระดับข้อมูลยังช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะที่ยังคงรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลไว้

4. ด้านการประเมินมูลค่าข้อมูล (Data Valuation) หมายถึง การตระหนักถึงคุณค่าและมูลค่าของข้อมูลในเชิงเศรษฐกิจและเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรมองเห็นศักยภาพของข้อมูลในฐานะทรัพยากรที่สามารถสร้างผลประโยชน์ได้ การประเมินมูลค่าข้อมูลช่วยให้องค์กรตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลในการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงสามารถใช้ข้อมูลเป็นเครื่องมือในการเพิ่มมูลค่าทางธุรกิจ การวิจัย และการพัฒนานวัตกรรม บางกรณีข้อมูลยังสามารถสร้างผลตอบแทนทางอ้อม เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดต้นทุน และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของข้อมูลในฐานะสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร

5. ด้านการบริการและดูแลข้อมูล (Data Stewardship) เป็นการจัดตั้งระบบและบทบาทหน้าที่ของผู้ดูแลข้อมูล (Data Steward) เพื่อกำกับ ตรวจสอบ และรักษาคุณภาพข้อมูลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัยอยู่เสมอ การดูแลข้อมูลที่มีประสิทธิภาพช่วยลดความผิดพลาดจากการป้อนข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ป้องกันข้อมูลสูญหาย และส่งเสริมให้เกิดการใช้ข้อมูลอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ การมีผู้ดูแลข้อมูลที่ชัดเจนยังช่วยให้องค์กรมีระบบการจัดการข้อมูลที่มีมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ทำให้ข้อมูลสามารถเชื่อมโยงกันได้ทุกระดับ ส่งเสริมความน่าเชื่อถือและคุณภาพของข้อมูล



ในระยะยาวดังนั้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) เป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการข้อมูลขององค์กรให้มีคุณภาพและความน่าเชื่อถือ โดยอาศัยการดำเนินงานภายใต้กรอบนโยบายกลยุทธ์และกระบวนการที่มีมาตรฐาน เพื่อให้ข้อมูลมีคุณค่าและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ การวางแผน และการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลข้อมูลทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายข้อมูล ด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูล ด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล ด้านการประเมินมูลค่าข้อมูล และด้านการบริการและดูแลข้อมูล จะช่วยยกระดับขีดความสามารถขององค์กรให้สามารถใช้อย่างโปร่งใส มีความรับผิดชอบ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาในอนาคต

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ธรรมาภิบาลข้อมูลเป็นกลไกสำคัญในการกำกับดูแลคุณภาพ ความถูกต้อง ความครบถ้วน และความปลอดภัยของข้อมูลภายในองค์กร ซึ่งมีบทบาทโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจเชิงบริหาร โดย Khatri & Brown (2010) ได้กล่าวว่า การมีโครงสร้างธรรมาภิบาลข้อมูลที่ชัดเจนจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดสิทธิ์การเข้าถึง กำหนดมาตรฐาน และควบคุมคุณภาพข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในยุคที่องค์กรขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ขณะเดียวกัน ในบริบทของหน่วยบริการสุขภาพซึ่งมีข้อมูลที่ซับซ้อนและมีความอ่อนไหวสูง การบริหารจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็น เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อการวินิจฉัย การรักษา และการวางแผนบริการสุขภาพ ทั้งนี้ Raghupathi & Raghupathi (2022) ได้ชี้ให้เห็นว่า การจัดการข้อมูลที่มีคุณภาพจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มความน่าเชื่อถือของสารสนเทศ นอกจากนี้ Abraham (2022) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ธรรมาภิบาลข้อมูลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้ง ยังช่วยส่งเสริมความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Operational Efficiency) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบริหารจัดการทรัพยากรและกระบวนการทำงานภายในให้เกิดผลลัพธ์ที่คุ้มค่ามากที่สุด โดยใช้เวลา งบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้รับการอธิบายอย่างหลากหลาย โดย Sriprapai (2023) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมาย โดยคำนึงถึงต้นทุนค่าและความสำเร็จของกระบวนการทำงาน สอดคล้องกับ Slack et al. (2022) ที่ชี้ให้เห็นว่า การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการลดความสูญเสียในกระบวนการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ขณะเดียวกัน Mahanantawat (2022) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถบรรลุผลภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และ Wiriyaphan (2022) ก็ได้เน้นย้ำถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความเร็วและประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน อีกทั้ง Namsri (2021) ยังได้ชี้ว่า การใช้ทรัพยากรอย่างเต็มศักยภาพควบคู่กับการรักษาคุณภาพบริการเป็นหัวใจสำคัญของประสิทธิภาพการดำเนินงาน ในทำนองเดียวกัน นักวิชาการต่างประเทศได้อธิบายแนวคิดนี้ไว้อย่างสอดคล้องกัน โดย Miller (2023) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานคือการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดพร้อมลดข้อผิดพลาดในกระบวนการ ขณะที่ Harris (2022) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องเพื่อลดต้นทุนที่ไม่จำเป็น และ Garcia (2021) ได้กล่าวว่า การลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและการปรับปรุงวิธีการทำงานเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งนี้ Nguyen (2021) ได้ชี้ให้เห็นว่า การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้สามารถช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความเร็วในการดำเนินงาน ขณะที่ Roberts (2020) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการใช้เทคนิคสมัยใหม่มีส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพ ความรวดเร็ว และความปลอดภัยของข้อมูล ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานเป็นความสามารถขององค์กร ในการจัดการทรัพยากร กระบวนการ และบุคลากรอย่างเป็นระบบ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่เหมาะสม ลดความสูญเสีย และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ซึ่งในบริบทของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประสิทธิภาพดังกล่าวสะท้อนผ่านการให้บริการที่มีคุณภาพ เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง และอาศัยการใช้ทรัพยากร เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับระบบสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ให้มีความยั่งยืนต่อไป

ดังนั้น ประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Operational Efficiency) คือ ความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่ว่าจะเป็นเวลา งบประมาณ บุคลากร หรือเทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการจัดการกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และคุ้มค่า ทั้งยังสะท้อนถึงศักยภาพขององค์กรในการบริหารจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพจึงไม่เพียงมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการลดความสูญเสีย การเพิ่มผลผลิต การพัฒนาวัตกรรม และการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ที่นำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว (Miller, 2023 ; Harris, 2022 ; Sriprapai, 2023)

ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลข้อมูลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในงานวิจัยด้านการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยพบว่าการกำหนดนโยบายข้อมูลที่ชัดเจน การมีระบบกำกับดูแลข้อมูล และการจัดการคุณภาพข้อมูลอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อความถูกต้องของข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจ ซึ่งนำไปสู่การลดความซ้ำซ้อน ลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน (Harris, 2022 ; Miller, 2023) นอกจากนี้งานของ Nguyen (2021) ได้ชี้ว่า การบูรณาการกลยุทธ์ด้านข้อมูลกับกระบวนการดำเนินงานสามารถเพิ่มผลผลิตและคุณภาพการให้บริการได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในองค์กรที่พึ่งพาข้อมูลเชิงระบบ เช่น หน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ดังนั้น ธรรมาภิบาลข้อมูลจึงมิได้เป็นเพียงกลไกด้านการจัดการข้อมูลเท่านั้น แต่เป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

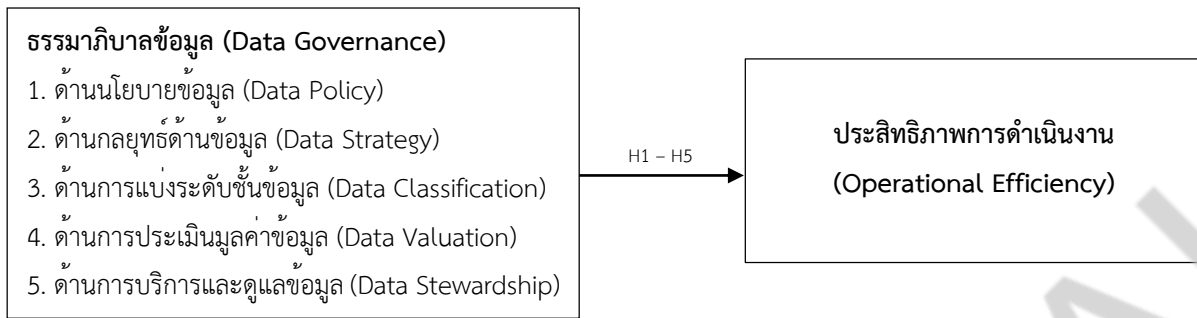
กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Operational Efficiency) ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดหลักการมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประยุกต์ตามกรอบแนวคิดการจัดการข้อมูล และการบริหารจัดการข้อมูลต่อองค์กรของ Thambutsadee (2021) เป็นตัวแปรอิสระ คือ ธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) และประยุกต์ตามแนวคิดมาตรฐานและดัชนีวัดประสิทธิภาพของหน่วยงานสุขภาพของ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2020) เป็นตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Operational Efficiency) ดังภาพที่ 1



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

H₁ : ธรรมาภิบาลข้อมูล ด้านนโยบายข้อมูล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ

H₂ : ธรรมาภิบาลข้อมูล ด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ

H₃ : ธรรมาภิบาลข้อมูล ด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ

H₄ : ธรรมาภิบาลข้อมูล ด้านการประเมินมูลค่าข้อมูล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ

H₅ : ธรรมาภิบาลข้อมูล ด้านการบริการและดูแลข้อมูล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ผอ.รพ.สต.) ในพื้นที่จังหวัดนครพนม จำนวน 152 แห่ง จังหวัดสกลนคร จำนวน 168 แห่ง จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 78 แห่ง และจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 61 แห่ง รวมทั้งสิ้น 459 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ทั้ง 4 จังหวัด จำนวน 151 คน ซึ่งได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยบริการทั้งหมด 459 แห่ง เพื่อให้ครอบคลุมประชากร และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 151 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 32.89 ซึ่งเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดขึ้น โดยจำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัด นครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัด นครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย จังหวัดที่ตั้งหน่วยบริการ จำนวนบุคลากรในหน่วยบริการ ระยะเวลาในการก่อตั้งหน่วยบริการ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรต่อปี และจำนวนประชากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และรางวัลที่เคยได้รับเกี่ยวกับหน่วยบริการดีเด่น

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน จังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาธรรมาภิบาลข้อมูล 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายข้อมูล จำนวน 5 ข้อ ด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูล จำนวน 5 ข้อ ด้านการแบ่ง ระดับชั้นข้อมูล จำนวน 5 ข้อ ด้านการประเมินมูลค่าข้อมูล จำนวน 5 ข้อ และด้านการบริการและดูแล ข้อมูล จำนวน 5 ข้อ จากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยเก็บข้อมูลจาก 30 คนแรกของกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.63 - 0.81 ซึ่งสอดคล้องกับ Tayraukham (2012) ได้เสนอว่าเกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงสามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยได้ และได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.90 - 0.93 ซึ่งสอดคล้องกับ Hair et al. (2010) ได้เสนอว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพนำมาใช้เก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยได้

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลในจังหวัด นครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาประสิทธิภาพการดำเนินงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านอัตราการเข้าถึงบริการสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ ด้านอัตราการป้องกันและลด การเกิดโรค จำนวน 5 ข้อ ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ จำนวน 5 ข้อ ด้านประสิทธิภาพการใช้ ทรัพยากร จำนวน 5 ข้อ และด้านผลลัพธ์ด้านสุขภาพของชุมชน จำนวน 5 ข้อ จากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยเก็บข้อมูลจาก 30 คนแรกของกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.71 - 0.86 ซึ่งสอดคล้องกับ Tayraukham (2012) ได้เสนอว่าเกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงสามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยได้ และได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.92 - 0.93 ซึ่งสอดคล้องกับ Hair et al. (2010) ได้เสนอว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพนำมาใช้เก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ไปถึงประชากรทั้ง 459 แห่ง ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ผอ.รพ.สต) ในจังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหารและบึงกาฬ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2568 รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 101 วัน ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่า ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งสิ้น 151 ฉบับ คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 32.89 ซึ่งเป็นอัตราที่อยู่ในเกณฑ์ที่รับได้ตามแนวทางของ Aaker et al. (2001) ที่เสนอว่า การวิจัยที่ใช้แบบสอบถามควรมีอัตราตอบกลับไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 จึงจะมีความน่าเชื่อถือเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล และถือเป็นขนาดตัวอย่างที่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามเกณฑ์ที่ยอมรับในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์



การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานเป็นตัวแปรตาม 1 ตัว และธรรมาภิบาลข้อมูล 5 ด้าน เป็นตัวแปรอิสระ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น มีเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้ (Srisa-ad, 2013)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาความคิดเห็นและอิทธิพลระหว่างธรรมาภิบาลข้อมูลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในจังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ สามารถสรุปได้ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 71.52) มากกว่า 40 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 70.86) รองลงมา 36 - 40 ปี (ร้อยละ 19.87) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 77.48) รองลงมา โสด (ร้อยละ 20.53) ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 90.07) ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 67.55) รองลงมา 11 - 15 ปี (ร้อยละ 19.87) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 - 70,000 บาท (ร้อยละ 41.06) รองลงมา 30,000 - 50,000 บาท (ร้อยละ 40.40)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่มีจังหวัดที่ตั้งหน่วยบริการในจังหวัดนครพนม (ร้อยละ 32.45) รองลงมา จังหวัดสกลนคร (ร้อยละ 25.83) จำนวน บุคลากรในหน่วยบริการ 5 - 10 คน (ร้อยละ 60.93) น้อยกว่า 5 คน (ร้อยละ 38.41) ระยะเวลา ในการก่อตั้งหน่วยบริการ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 78.81) รองลงมา 11 - 20 ปี (ร้อยละ 20.53) งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรต่อปีน้อยกว่า 1,000,000 บาท (ร้อยละ 85.43) รองลงมา 1,000,000 - 1,500,000 บาท (ร้อยละ 11.26) จำนวนประชากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบ น้อยกว่า 5,000 คน (ร้อยละ 80.13) รองลงมา 5,000 - 10,000 คน (ร้อยละ 19.87) และรางวัลที่เคยได้รับเกี่ยวกับหน่วย บริการดีเด่น เคย (ร้อยละ 70.20) รองลงมา ไม่เคย (ร้อยละ 29.80)

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลและประสิทธิภาพการดำเนินงาน พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความเห็นต่อธรรมาภิบาลข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งในด้านนโยบายข้อมูล ด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูล ด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล ด้านการประเมินมูลค่าข้อมูล และด้านการบริการและดูแลข้อมูล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยบริการสุขภาพให้ความสำคัญต่อการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Thambutsadee (2021) ; Abraham (2022) ที่อธิบายว่าธรรมาภิบาลข้อมูลเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมคุณภาพและมาตรฐานของข้อมูลในองค์กร

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งในด้านความสามารถในการเข้าถึงบริการสุขภาพ ด้านความสามารถในการป้องกันและลดการเกิดโรค ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และด้านผลลัพธ์ด้านสุขภาพของชุมชน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการภายในองค์กรมีความเหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยบริการสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Raghupathi & Raghupathi (2022) ที่ชี้ว่าการจัดการข้อมูลที่มีคุณภาพช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และ Harris (2022) ที่พบว่าระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

2. ผลการศึกษาอิทธิพลของธรรมาภิบาลข้อมูลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน พบว่า ธรรมาภิบาลข้อมูลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบด้านนโยบายข้อมูล และด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Abraham (2022) ที่พบว่าธรรมาภิบาลข้อมูลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กรในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

ทั้งนี้ การที่หน่วยงานมีการกำกับดูแลข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐานในการจัดเก็บและใช้งานข้อมูล รวมถึงมีมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลที่เหมาะสม จะช่วยให้การดำเนินงานมีความถูกต้อง ลดความผิดพลาด และเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการแก่ประชาชน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Sriprapai (2023) ที่ระบุว่าการกำหนดนโยบายข้อมูลที่ชัดเจนช่วยยกระดับประสิทธิภาพองค์กร และแนวคิดของ Khatri & Brown (2010) ที่ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของโครงสร้างธรรมาภิบาลข้อมูลในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหาร

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความสามารถในการเข้าถึงบริการสุขภาพ ($\bar{X} = 4.26$) ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.10$) และด้านความสามารถในการป้องกันและลดการเกิดโรค ($\bar{X} = 4.08$) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2020) ที่ระบุว่า ระบบสุขภาพที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถจัดบริการที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ตอบสนองต่อความต้องการ และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Kanyanat (2018) ที่กล่าวว่า การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่เน้นการเข้าถึงและความพึงพอใจของผู้รับบริการ จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยบริการสุขภาพ และสอดคล้องกับ Atchara (2020) ที่ระบุว่า การดำเนินงานที่มุ่งเน้นการป้องกันโรคและการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนในองค์กรด้านสาธารณสุข

เมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดที่ตั้งหน่วยบริการ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลและประสิทธิภาพการดำเนินงานแตกต่างกันตามบริบทพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับ Phosri (2023) ที่กล่าวว่าการบริหารหน่วยบริการสุขภาพควรคำนึงถึงความแตกต่างด้านทรัพยากรและศักยภาพพื้นที่ และ Pakittawichit (2024) ที่ระบุว่าลักษณะชุมชนและการเข้าถึงบริการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลการดำเนินงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นและอิทธิพลเชิงบวก พบว่า ธรรมาภิบาลข้อมูลด้านนโยบายข้อมูล ด้านกลยุทธ์ข้อมูล ด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล และด้านการบริการและดูแลข้อมูล มีความคิดเห็นและอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านการเข้าถึงบริการสุขภาพ ด้านการป้องกันโรค ด้านความพึงพอใจ และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Thipawan (2016) ที่กล่าวว่า การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านข้อมูลอย่างเป็นระบบ จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และสอดคล้องกับ Chaiyawat (2017) ที่ระบุว่า การจัดการข้อมูลอย่างมีโครงสร้าง การกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล และการดูแลคุณภาพข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพบริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในองค์กรสุขภาพ



ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลโดยรวม และเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลโดยรวม และเป็นรายด้านของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ธรรมาภิบาลข้อมูล	4.09	0.67	มาก
1. ด้านนโยบายข้อมูล	4.11	0.67	มาก
2. ด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูล	4.10	0.70	มาก
3. ด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล	4.07	0.66	มาก
4. ด้านการประเมินมูลค่าข้อมูล	4.09	0.67	มาก
5. ด้านการบริการและดูแลข้อมูล	4.10	0.66	มาก
ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	4.11	0.74	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีธรรมาภิบาลข้อมูลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านนโยบายข้อมูล ($\bar{X} = 4.11$) ด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูล ($\bar{X} = 4.10$) และด้านการบริการและดูแลข้อมูล ($\bar{X} = 4.10$)

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ธรรมาภิบาลข้อมูลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลข้อมูลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัด นครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ

ตัวแปร	SOP	DGD	DGT	DGS	DGV	DGC	VIFs	Tolerance
$\bar{X}$	4.11	4.11	4.09	4.06	4.09	4.10		
S.D.	0.61	0.57	0.60	0.56	0.58	0.59		
SOP	-	0.79**	0.79**	0.79**	0.79**	0.78**		
DGD		-	0.87**	0.84**	0.88**	0.86**	5.98	0.16
DGT			-	0.85**	0.87**	0.87**	6.11	0.16
DGS				-	0.87**	0.88**	5.72	0.17
DGV					-	0.91**	8.27	0.12
DGC						-	7.85	0.12

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

DGD แทน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลด้านนโยบายข้อมูล

DGT แทน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูล

DGS แทน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล

DGV แทน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลด้านการประเมินมูลค่าข้อมูล

DGC แทน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลด้านการบริการและดูแลข้อมูล

SOP แทน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระธรรมาภิบาลข้อมูลแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.84 - 0.91 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อาจบ่งชี้ถึงความเป็นไปได้ของปัญหา Multicollinearity อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระ พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 5.98 - 8.27 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.10 แสดงให้เห็นว่ายังไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ในระดับรุนแรง และสามารถนำตัวแปรเข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ (Hair et al., 2010)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระธรรมาภิบาลข้อมูลแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม (SOP) พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.78 - 0.79 แสดงให้เห็นว่าธรรมาภิบาลข้อมูลแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ การทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานได้ดำเนินการด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของธรรมาภิบาลข้อมูลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัด นครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ

ธรรมาภิบาลข้อมูล	ประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยรวม		t	Sig
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.28	0.21	1.33	0.18
ด้านนโยบายข้อมูล (DGD)	0.24	0.12	0.04	0.04*
ด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล (DGS)	0.27	0.11	0.02	0.02*
F = 159.41 p = 0.00 AdjR ² = 0.67				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า มีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 159.41, p = 0.00$) และสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม (SOP) ได้ร้อยละ 67.90 ($\text{AdjR}^2 = 0.67$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พบว่า ธรรมาภิบาลข้อมูล ด้านนโยบายข้อมูล (DGD) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ($\beta = 0.24, t = 2.04, p = 0.04$) และด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล (DGS) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ($\beta = 0.27, t = 2.02, p = 0.02$) ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และ H_3 สำหรับธรรมาภิบาลข้อมูล ด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูล (DGT) ด้านการประเมินมูลค่าข้อมูล (DGV) และ ด้านการบริการและดูแลข้อมูล (DGC) ไม่พบอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม (SOP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_2, H_4 และ H_5

ธรรมาภิบาลข้อมูล ด้านนโยบายข้อมูล และด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า การมีนโยบายข้อมูลที่ชัดเจน และการกำหนดการแบ่งระดับชั้นข้อมูลอย่างเหมาะสม ช่วยให้การจัดการข้อมูลเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่งผลให้หน่วยบริการ



สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยลดความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล และเสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Chiao-chanprapan (2021) ที่ชี้ให้เห็นว่าการกำหนดนโยบายข้อมูลที่ชัดเจน รวมถึงการจัดระดับชั้นข้อมูลและกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงอย่างเป็นระบบ เป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร

ธรรมาภิบาลข้อมูล ด้านนโยบายข้อมูล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า การกำหนดนโยบายข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นระบบ ช่วยให้หน่วยบริการสามารถกำหนดแนวทาง กฎเกณฑ์ และวิธีการจัดการข้อมูลได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การจัดเก็บ การรักษา และการใช้ข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น อันนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมของหน่วยบริการ ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Panichdee (2021) ที่เสนอว่าการบริหารจัดการธรรมาภิบาลข้อมูลอย่างเหมาะสมในยุคดิจิทัล เป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

ธรรมาภิบาลข้อมูล ด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล (DGS) มีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม (SOP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า การจำแนกระดับชั้นข้อมูลอย่างชัดเจน เช่น ข้อมูลสาธารณะ ข้อมูลภายใน และข้อมูลส่วนบุคคล ช่วยให้การบริหารจัดการข้อมูลของหน่วยบริการเป็นระบบ มีมาตรฐาน และสามารถควบคุมการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว ลดความผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการในภาพรวม ทั้งนี้ แม้ว่าการวิจัยครั้งนี้จะวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม ไม่ได้แยกเป็นมิติความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยเฉพาะ แต่การจัดระดับชั้นข้อมูลที่เหมาะสมย่อมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความมั่นคงปลอดภัยของระบบข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Panichdee (2021) ที่ระบุว่า ข้อมูลเป็นสินทรัพย์สำคัญขององค์กรและจำเป็นต้องได้รับการจัดการภายใต้กฎระเบียบ มาตรฐาน และหลักความเป็นส่วนตัว เพื่อให้เกิดคุณค่าและความไว้วางใจในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์

ธรรมาภิบาลข้อมูล ด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูล ด้านการประเมินมูลค่าข้อมูล และด้านการบริการและดูแลข้อมูล ไม่พบอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า แม้องค์ประกอบทั้งสามด้านจะมีความสำคัญเชิงแนวคิดต่อการบริหารจัดการข้อมูลของหน่วยบริการสุขภาพ แต่จากผลการศึกษาครั้งนี้ ยังไม่สามารถยืนยันได้ว่าส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในภาพรวม ทั้งนี้ ด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูลอาจยังไม่ได้ถูกถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ด้านการประเมินมูลค่าข้อมูลอาจยังไม่มีระบบหรือเครื่องมือที่ชัดเจนในการวัดคุณค่าและนำผลไปใช้ในการตัดสินใจเชิงบริหาร ขณะที่ด้านการบริการและดูแลข้อมูลอาจเน้นในเชิงการสนับสนุนงานประจำมากกว่าการขับเคลื่อนผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพโดยตรง อย่างไรก็ตาม แนวคิดด้านธรรมาภิบาลข้อมูลยังคงให้ความสำคัญกับทั้งสามองค์ประกอบดังกล่าว โดย Pongsorn et al. (2025) ชี้ให้เห็นว่าการกำหนดกลยุทธ์ข้อมูล การประเมินคุณค่าของข้อมูล และการบริหารจัดการดูแลข้อมูลอย่างเป็นระบบ เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและสร้างคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แม้ว่าการศึกษาครั้งนี้จะยังไม่พบความสัมพันธ์เชิงสถิติอย่างชัดเจนก็ตาม

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลและประสิทธิภาพการดำเนินงาน พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลข้อมูลโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายข้อมูล ด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูล ด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล ด้านการประเมินมูลค่าข้อมูล และด้านการบริการและดูแลข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เช่นเดียวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเข้าถึงบริการสุขภาพ ด้านการป้องกันและลดการเกิดโรค ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และด้านผลลัพธ์

ด้านสุขภาพของชุมชน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบต่อการยกระดับการดำเนินงานของหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ

2. การศึกษาอิทธิพลของธรรมาภิบาลข้อมูลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน พบว่า ธรรมาภิบาลข้อมูลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านนโยบายข้อมูล ($\beta = 0.24, p < .05$) และด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล ($\beta = 0.27, p < .05$) ขณะที่ด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูล ด้านการประเมินมูลค่าข้อมูล และด้านการบริการและดูแลข้อมูล ไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า ธรรมาภิบาลข้อมูลแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มากกว่า 0.10 แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ในระดับรุนแรง ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาระบบธรรมาภิบาลข้อมูลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายข้อมูลและการแบ่งระดับชั้นข้อมูลอย่างชัดเจน สามารถใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยบริการสุขภาพในระดับพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ธรรมาภิบาลข้อมูลมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาธรรมาภิบาลข้อมูลสามารถสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรได้ โดยเฉพาะในด้านนโยบายข้อมูล (DGD) ด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูล (DGT) ด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล (DGS) ด้านการประเมินมูลค่าข้อมูล (DGV) และด้านการบริการและดูแลข้อมูล (DGC) ซึ่งผลการศึกษาสะท้อนว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการดำเนินงานในภาพรวม ดังนั้น หน่วยงานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานด้านธรรมาภิบาลข้อมูลเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ธรรมาภิบาลข้อมูลมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบธรรมาภิบาลข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานในภาพรวม
2. องค์กรควรส่งเสริมการดำเนินงานด้านธรรมาภิบาลข้อมูลในทุกมิติ ได้แก่ ด้านนโยบายข้อมูล ด้านกลยุทธ์ด้านข้อมูล ด้านการแบ่งระดับชั้นข้อมูล ด้านการประเมินมูลค่าข้อมูล และด้านการบริการและดูแลข้อมูล เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
3. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านธรรมาภิบาลข้อมูลอย่างชัดเจน โดยจัดทำกรอบแนวทางการบริหารจัดการข้อมูล (Data Governance Framework) ของหน่วยงาน กำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล (Data Access Control) จัดทำมาตรฐานข้อมูล (Data Standard) และกำหนดตัวชี้วัดด้านคุณภาพข้อมูล (Data Quality KPI) พร้อมทั้งส่งเสริมการอบรมบุคลากรด้านการจัดการข้อมูล และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน
4. หน่วยงานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้โดยจัดทำแผนพัฒนาด้านธรรมาภิบาลข้อมูลให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลข้อมูล (Data Governance Committee) การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านข้อมูล การพัฒนาระบบสารสนเทศให้รองรับมาตรฐานข้อมูล และการกำหนดกระบวนการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว และโปร่งใส
5. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลในระดับองค์กร โดยหน่วยงานควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (Centralized Data System) เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Data Integration)



นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล และพัฒนาระบบรายงานผลแบบ Real-time เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลข้อมูลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานในกลุ่มโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดอื่นที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยในบริบทที่หลากหลาย
2. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เช่น บุคลากรทางการแพทย์ พยาบาล และบุคลากรสนับสนุน เพื่อให้ได้ข้อมูลจากหลายระดับของการปฏิบัติงาน
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการดำเนินงานเพิ่มเติม ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร
4. ควรใช้ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการดำเนินงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้การประเมินผลมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
5. ควรปรับปรุงกระบวนการจัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูลกลุ่มตัวอย่างให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อจำกัดการวิจัย

การวิจัยนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครพนม สกลนคร มุกดาหาร และบึงกาฬ โดยข้อมูลที่ได้มาจากความคิดเห็นและการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลข้อมูล ซึ่งแต่ละหน่วยบริการอาจมีรูปแบบและแนวปฏิบัติแตกต่างกัน ทำให้ความสอดคล้องของข้อมูลมีข้อจำกัด นอกจากนี้ การวิจัยจำกัดอยู่ที่การประเมินความคิดเห็นของผู้อำนวยการเป็นหลัก โดยไม่มีการตรวจสอบข้อมูลเชิงลึกจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งหมด อีกทั้งการเข้าถึงข้อมูลบางประเภทอาจถูกจำกัดตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว ทำให้ผลการวิจัยอาจสะท้อนเพียงบางมิติของธรรมาภิบาลข้อมูลและอาจไม่สามารถสรุปแทนภาพรวมของทุกหน่วยบริการได้อย่างเต็มที่

References

- Aaker, D. A. Kumar, V. & Day, G. S. (2001). *Marketing research* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Abraham, R. (2022). Enterprise data governance: Foundations, frameworks, and best practices. *Journal of Data and Information Quality*, 14(3), 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.07.008>
- Atchara, P. (2020). Operational efficiency of primary health care units under health system reform. *Journal of Public Health Administration*, 18(2), 45-60. <https://doi.org/10.1017/S1463423624000513>
- Amphon, Y. (2021). *Community counseling and disease prevention: Promoting service quality and operational efficiency*. <https://tdc.thailis.or.th/>
- Ananphutthimet, V. (2020). Administration under the principles of good governance of Thung Maha Charoen Subdistrict Health Promoting Hospital, Wang Nam Yen District, Sa Kaeo Province. *Western University Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(2), 177-184. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/download/256340/173554/>
- Chiao-chanprapan, T. (2021). *Data governance in the public sector*. [https://www.thailibrary.in.th/2021/01/19/data-governance/Digital Health Bureau,](https://www.thailibrary.in.th/2021/01/19/data-governance/Digital%20Health%20Bureau)



- Chaiyawat, S. (2017). *Strategic information management for organizational performance*. Chulalongkorn University Press.
- Garcia, L. (2021). Improving operational efficiency: Strategies and practices. *International Journal of Operations*, 29(1), 120-134. <https://doi.org/10.14456/aamr.2024.18>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education
- Harris, B. (2022). Operational efficiency: Key concepts and implementation. *Journal of Business Research*, 35(4), 99-110. <https://doi.org/10.56457/implikasi.v2i2.458>
- Kanchanawong, S. (2024). *Development of community health service processes of subdistrict health promoting hospitals with transferred and non-transferred health responsibilities to Nakhon Pathom Provincial Administrative Organization* [Master's thesis, Silpakorn University]. Sure. <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/29399>
- Kanyanat, S. (2018). Service quality and operational efficiency of subdistrict health promoting hospitals. *Journal of Health Systems Research*, 12(3), 201-215. https://he04.tci-thaijo.org/index.php/j_hsr/article/view/2821
- Khatri, V. & Brown, C. V. (2010). Designing data governance. *Communications of the ACM*, 53(1), 148-152. <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/1629175.1629210>
- Mahanantawat, J. (2022). *Management of operational efficiency in organizations* [Independent study, Chiang Mai University]. CMU Intellectual Repository. <https://cmurepository.lib.cmu.ac.th/handle/123456789/91443>
- Miller, A. (2023). Efficiency and performance in organizational operations. *Journal of Management Studies*, 40(3), 85-99. <https://onlinelibrary.wiley.com/journal/14676486>
- Namsri, A. (2021). *Development of operational efficiency in business organizations* [Independent study, Kasetsart University]. Kasetsart University Research Repository. <https://kukr.lib.ku.ac.th/>
- Nguyen, T. (2021). Enhancing operational efficiency through technology integration. *International Journal of Business and Technology*, 28(2), 135-150. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.01.056>
- Pakittawichit, T. (2024). Factors of management that affect the service efficiency of subdistrict health promoting hospitals after the transfer of health responsibilities to Khon Kaen provincial administrative organization. *Journal of Social Science and Cultural*, 8(9), 336-344. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsc/article/view/273395>
- Panichdee, R. (2021). *Data governance: Data stewardship in the 21st century*. MB Solutions.
- Phosri, C. (2023). Factors affecting operational efficiency of sub-district health promoting hospitals in northeastern Thailand. *Journal of Public Health and Development*, 21(3), 45-58. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/AIHD-MU/article/view/263354>
- Pongsorn, C., Yuenyong, N. & Meungsan, A. (2025). Innovation management strategies under the concept of governance for business sustainability. *Journal of Humanities and Social Science Research Network*, 8(2), 32-43. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsrnj/article/view/282347>



- Raghupathi, W. & Raghupathi, V. (2022). Big data analytics in healthcare: Promise and potential. *Health Information Science and Systems*, 2(3), 1-10. <https://link.springer.com/article/10.1186/2047-2501-2-3>
- Roberts, D. (2020). Optimizing operational efficiency in modern enterprises. *Journal of Business Efficiency*, 32(5), 50-60. <https://www.jbefficiency.org/articles/2020/05/optimizing-operational-efficiency>
- Slack, N., Brandon-Jones, A. & Burgess, N. (2022). *Operations management* (10th ed.). Pearson.
- Sripapai, P. (2023). *Enhancing operational efficiency in organizations* [Independent study, University of the Thai Chamber of Commerce]. UTCC Scholar. <https://scholar.utcc.ac.th/handle/662030300/4055>
- Srisa-ad, B. (2013). *Data analysis using descriptive statistics*. <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/JOIC/article/download/182/107/287>
- Tayraukham, S. (2012). *Research methodology for social sciences and humanities* (5th ed.). Mahasarakham University Press.
- Thipawan, P. (2016). *Strategic information management*. Chulalongkorn University Press.
- Thambutsadee, S. R. (2021). *Data governance: Data management and organizational information administration* [Independent study, Mahidol University]. Mahidol University Institutional Repository. <https://repository.li.mahidol.ac.th/>
- Wiriayaphan, P. (2022). *Development of operational processes to enhance efficiency* [Independent study, Mahidol University]. Mahidol University Institutional Repository. <https://repository.li.mahidol.ac.th/>
- Wongsawat, P. (2021). Data governance as a concept focused on systematic data management. *Thai Journal of Data Governance and Information Management*, 2(1), 45-60. <https://www.tjdgim.or.th/articles/2021/04/08/data-governance-concept>
- World Health Organization. (2020). *Health system performance assessment: A framework for health system performance assessment*. World Health Organization.

อิทธิพลของพฤติกรรมบริโภคนิยม ทศนคติทางการเงินที่ส่งผลต่อการมีวินัยทางการเงินของ Gen Z

ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย :

บทบาทในการแทรกของความรู้ทางการเงิน

The Influence of Consumerism and Financial Attitude on the Financial Discipline of
Generation Z Undergraduate Students in Thailand's Eastern Economic
Corridor (EEC): The Mediating Role of Financial Literacy

ภานุมาศ โดดเสนา^{1*} และ จิราภา พึ่งบางกรวย²

Panumas Dodsen^{1*} and Jirapa Phungbangkruey²

Article History

Receive: March 28, 2026

Revised: April 23, 2026

Accepted: April 24, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมบริโภคนิยม ทศนคติทางการเงินและความรู้ทางการเงินที่มีอิทธิพลต่อการมีวินัยทางการเงิน ของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย และเพื่อศึกษาบทบาทในการเป็นตัวแปรแทรกของความรู้ทางการเงินระหว่างพฤติกรรมบริโภคนิยม และทศนคติทางการเงินกับการมีวินัยทางการเงิน ของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่รู้จำนวนประชากรจากค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 405 คน และทำการเก็บรวบรวมกลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษา 3 สถาบัน ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยบูรพา 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือวิทยาเขตระยอง และ 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมบริโภคนิยมและทศนคติทางการเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีวินัยทางการเงิน 2) ความรู้ทางการเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีวินัยทางการเงินของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย และ 3) บทบาทในการเป็นตัวแปรแทรกพบว่าความรู้ทางการเงินมีบทบาทเป็นตัวแปรแทรกอย่างสมบูรณ์ (Full Mediation) ระหว่างพฤติกรรมบริโภคนิยมและการมีวินัยทางการเงิน และความรู้ทางการเงินมีบทบาทในการเป็นตัวแปรแทรกแค่เพียงบางส่วน (Partial Mediation) ระหว่างทศนคติทางการเงินและการมีวินัยทางการเงินของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย

คำสำคัญ : พฤติกรรมบริโภคนิยม; ทศนคติทางการเงิน; ความรู้ทางการเงิน; การมีวินัยทางการเงิน; เจเนอเรชั่น Z

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, Master's Degree Student in Business, Faculty of Burapha Business School, Burapha University

² รองศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, Associate Professor, Faculty of Burapha Business School, Burapha University

*Corresponding author E-mail: Panumas.d28@gmail.com



ABSTRACT

This research aims to study the influence of consumerism behavior, financial attitudes, and financial literacy on the financial discipline of Gen Z university students in the Eastern Economic Corridor (EEC), Thailand, and to study the roles of financial literacy as a mediator between consumerism behavior, financial attitudes, and financial discipline of Gen Z university students in the EEC. The researchers determined a sample size of 405 individuals using a 95% confidence level and collected data from students at three institutions: 1) Burapha University, 2) King Mongkut's University of Technology North Bangkok (Rayong Campus) and 3) Rajabhat Rajanagarindra University. A questionnaire was used as the data collection instrument. Statistical analyses included frequency, mean, standard deviation, and hypothesis testing using multiple regression analysis. The research findings revealed that: 1) Consumerism behavior and financial attitudes positively influence financial discipline; 2) financial literacy positively influences the financial discipline of Gen Z university students in the Eastern Economic Corridor (EEC), Thailand; and 3) The study found that financial literacy plays a full mediation role between consumerism behavior and financial discipline and a partial mediation role between financial attitudes and financial discipline of Gen Z university students in the EEC, Thailand.

Keywords : Consumption Behavior; Financial Attitudes; Financial Literacy; Financial Discipline; Generation Z

บทนำ

คนในเจนเนอเรชั่น Z หมายถึงคนที่เกิดตั้งแต่ในช่วงปี 2540 ถึง 2555 หรือคนที่มีอายุ 17 - 29 ปี (Sihabunlee, 2025) ที่ในปัจจุบันมีจำนวนประชากรในกลุ่มนี้คิดเป็นร้อยละ 24 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริโภคที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่ในประเทศและในปัจจุบัน กลายมาเป็นผู้บริโภคหลักในตลาดสินค้าประเภทต่าง ๆ โดยคนในเจนเนอเรชั่นนี้จะเป็นเด็กรุ่นใหม่ที่ยังคงเรียนหนังสืออยู่ มีการเติบโตขึ้นพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างมากในยุคดิจิทัล มีลักษณะที่ชอบเรียนรู้และสามารถรับรู้ทุกอย่างได้อย่างรวดเร็ว เป็นกลุ่มที่นิยมในการซื้อของออนไลน์มากที่สุดกลุ่มหนึ่ง โดยมี 4 ใน 5 ของชาว Gen Z ใช้สื่อออนไลน์เป็นประจำ จะชอบค้นหาข้อมูลและเปรียบเทียบสินค้าในอินเทอร์เน็ตและนิยมซื้อสินค้าผ่าน e-commerce มากกว่าผู้บริโภคกลุ่มอื่น ๆ ไม่ยึดติดกับแบรนด์ โดยจะให้ความสำคัญกับตัวสินค้ามากกว่าชื่อเสียงของแบรนด์ มีทัศนคติชื่นชอบความบันเทิง มีอิสระทางความคิด และเน้นการใช้จ่ายเพื่อสร้างความสุขให้ตนเอง (Krungsri GURU, 2024) จากผลการสำรวจพบว่าเจนเนอเรชั่น Z เริ่มคิดหรือวางแผนการเก็บออมสำหรับยามชรา/วัยเกษียณเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 41.7 ในปี พ.ศ. 2561 กลายเป็นร้อยละ 59.6 ในปี พ.ศ. 2563 และคนกลุ่มนี้ได้สามารถทำการวางแผนการเก็บออมได้ตามแผนที่วางไว้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 5.6 ในปี พ.ศ. 2561 กลายเป็นร้อยละ 6.4 ในปี พ.ศ. 2563 (Bank of Thailand, 2022) และจากการสำรวจของธนาคารแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2568 พบว่าเจนเนอเรชั่น Z มีคะแนนทัศนคติทางการเงินที่ดีขึ้นถึงร้อยละ 78.2 (Bank of Thailand, 2025) แสดงให้เห็นว่าเด็กเจนเนอเรชั่น Z เริ่มมีความตระหนักและทำได้จริง ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพิ่มขึ้น

ถึงแม้ว่าเจนเนอเรชั่น Z จะเริ่มมีความตื่นตัวเรื่องการออมเพื่อการเกษียณเพิ่มขึ้นก็ตาม แต่พบว่าคนกลุ่มนี้กลับมีความรู้ทางการเงินในขั้นพื้นฐานที่ยังเปราะบาง แม้ว่าคนในกลุ่มนี้จะเก่งในเรื่องเทคโนโลยีและสินทรัพย์ใหม่ เช่น Crypto หรือ หุ่นยนต์ เป็นต้น แต่จากผลสำรวจกลับพบว่า เจนเนอเรชั่น Z มักตอบคำถามพื้นฐานเรื่องดอกเบี้ยทบต้นหรือความเสี่ยงได้ต่ำกว่ารุ่นอื่น ๆ (TIAA Institute & GFLEC, 2024) และในทางปฏิบัติกลับยังเผชิญความท้าทาย ด้านวินัยทางการเงิน

อย่างหนัก ข้อมูลจากเครดิตบูโร ณ 15 มิถุนายน 2563 ระบุว่า เจเนอเรชั่น Z มีหนี้สินมากถึง 2.5 หมื่นล้านบาท โดยเป็นหนี้เสีย (NPL) ถึง 1.2 พันล้านบาท และมีหนี้สินเฉลี่ยต่อคนอยู่ที่ประมาณ 171,520 บาท ส่วนใหญ่เป็นสินเชื่อรถยนต์ สินเชื่อส่วนบุคคล และสินเชื่อเช่าซื้อ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงไลฟ์สไตล์ที่เน้นความสะดวกสบายและการยอมรับทางสังคมที่มากเกินไป สอดคล้องกับรายงานของ UOB Thailand (2025) ที่กล่าวว่าแม้จะมีความกังวลเรื่องหนี้ครัวเรือนแต่เจเนอเรชั่น Z ไทยกว่าร้อยละ 72 ยอมรับว่าพวกเขาให้ความสำคัญกับการจ่ายเงินเพื่อซื้อความสุขในปัจจุบัน เช่น การท่องเที่ยวและการรับประทานอาหาร โดยมองว่าการใช้จ่ายเงินเพื่อซื้อความสุขในปัจจุบันนั้น เป็นส่วนหนึ่งของการรักษาสุขภาพจิตของตนเอง โดยในรายงานยังระบุว่า เจเนอเรชั่น Z เริ่มใช้เครื่องมือทางการเงินประเภท "สินเชื่อดิจิทัล" (Digital Lending) และ "Buy Now, Pay Later" (BNPL) สูงขึ้น สินเชื่อดังกล่าวถึงแม้จะช่วยในเรื่องของสภาพคล่องได้ก็ตาม แต่ถ้าหากบุคคลผู้นั้นยังคงขาดวินัยทางการเงินอยู่ ก็อาจนำไปสู่การสะสมหนี้บริโภคได้อย่างรวดเร็วอีกด้วย คณะผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ถ้าหากคนกลุ่มนี้ ขาดความสามารถในการชำระหนี้ จะส่งผลให้หนี้ครัวเรือนของไทยสูงขึ้นและส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพเศรษฐกิจในวงกว้างอีกด้วย

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมีการคาดการณ์ว่าประเทศไทยจะเป็นประเทศกำลังพัฒนาประเทศแรกของโลกที่ก้าวเข้าสู่สังคมอายุแบบสมบูรณ์ (Aged Society) เนื่องจากอัตราการเกิดของคนไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องโดยมีจำนวนการเกิด 6 แสนคนต่อปี ซึ่งหากสถานการณ์ยังเป็นเช่นนี้ต่อไป นอกจากจำนวนประชากรไทยโดยรวมจะเริ่มลดลงแล้ว ไทยจะขยับขึ้นเป็นสังคมสูงอายุแบบสุดยอด (Hyper Aged Society) ซึ่งมีสัดส่วนประชากรที่อายุมากกว่า 65 ปี ถึงร้อยละ 20 หรือมีประชากรอายุมากกว่า 60 ปีกว่าร้อยละ 30 ภายในปี พ.ศ. 2584 (National Economic and Social Development Council, 2024) จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่า ถ้าหากประชากรของประเทศส่วนใหญ่ที่จะเป็นผู้บริโภคหลักต่อไปคือ เจเนอเรชั่น Z ที่จะเปลี่ยนผ่านไปเป็นผู้สูงอายุในอนาคต อีกทั้งการที่บุคคลจะมีอายุที่ยืนยาวมากขึ้นเพื่อจะสามารถมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่เหมาะสมได้ การออมและการสร้างความมั่นคงจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องเริ่มตั้งแต่วัยเด็ก ดังนั้น ความมีวินัยทางการเงินจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรจะต้องมีการปลูกฝังให้กับคนในกลุ่มนี้ แต่ในปัจจุบันจะเห็นว่า เจเนอเรชั่น Z มีพฤติกรรมเป็นหนี้ ไม่มีเงินออม ไม่ให้ความสำคัญทางการเงิน อาจส่งผลให้ในอนาคตประเทศไทยจะไม่สามารถมีคุณภาพชีวิตในการเป็นอยู่ที่ดีได้ และในด้านหนึ่งก็จะมีผลกระทบกับความสามารถในการผลิตและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง และเสถียรภาพของระบบเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) อันประกอบไปด้วยจังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง เป็นจังหวัดที่อยู่ในเขตภาคตะวันออกที่ได้รับการกำหนดเพิ่มเติมตามพระราชกฤษฎีกาให้เป็นเขตเศรษฐกิจพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 โดยในพื้นที่นี้จะเป็นการลงทุนขนาดใหญ่ เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศไปสู่ยุค "ไทยแลนด์ 4.0" ได้มีการกำหนดพื้นที่เป้าหมายนำร่อง 3 จังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออก ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง อีกทั้งยังได้กำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมเพื่อให้เกิดการลงทุนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค เพื่อเพิ่มศักยภาพรองรับการลงทุนและการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในพื้นที่ รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดระบบการสะสมเทคโนโลยี เพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของประเทศไทย (Hemayagorn, 2021) พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกหรือ พื้นที่ EEC จึงเป็นพื้นที่ที่น่าสนใจเพราะเป็นศูนย์กลางการเติบโตทางเศรษฐกิจและนวัตกรรม มีการพัฒนา มีการลงทุนจากต่างประเทศ เป็นศูนย์กลางของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้นั้นในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเด็กเจเนอเรชั่น Z ที่เติบโตมากับเทคโนโลยี รวมทั้งความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคม ก่อให้เกิดความหลากหลายทางความคิดและมุมมองต่อเรื่องการเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเงินของเจเนอเรชั่น Z



จากข้อมูลข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาพฤติกรรมบริโภคนิยม ทักษะคิดทางการเงิน และความรู้ทางการเงิน ที่มีผลต่อการมีวินัยทางการเงินของผู้บริโภคในกลุ่มเจนเอเรชั่น Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย และบทบาทการแทรกของความรู้ทางการเงินระหว่างพฤติกรรมบริโภคนิยม และทักษะคิดทางการเงิน จะมีผลต่อการมีวินัยทางการเงินหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ มาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางเสริมสร้างวินัยทางการเงินที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถหลุดพ้นปัญหาจากหนี้สินครัวเรือน และช่วยลดปัญหาหนี้สินของประเทศไทยในภาพรวม การเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจด้านการเงินและสร้างวินัยทางการเงินจะช่วยยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตให้สูงขึ้นและมีความมั่นคงในชีวิตส่งผลให้ประเทศไทยมีบุคคลากรที่มีคุณภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมบริโภคนิยมและทักษะคิดทางการเงินที่มีอิทธิพลต่อการมีวินัยทางการเงินของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความรู้ทางการเงินที่มีอิทธิพลต่อการมีวินัยทางการเงิน ของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาบทบาทในการเป็นตัวแปรแทรกของความรู้ทางการเงินระหว่างพฤติกรรมบริโภคนิยม และทักษะคิดทางการเงินกับการมีวินัยทางการเงิน ของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมบริโภคนิยม

พฤติกรรมบริโภคนิยมนั้น นักสังคมวิทยาชาวอังกฤษ Featherstone (1991) ได้กล่าวคำจำกัดความไว้ว่า ในสังคมทุนนิยมสมัยใหม่ การบริโภคนับเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีความสำคัญอย่างมากใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. การบริโภคได้รับการผลักดันและสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้กระบวนการผลิตสามารถดำเนินไปตามปกติ คือเมื่อมีการผลิตออกมาแล้วมีผู้ซื้อหรือผู้บริโภคซึ่งเป็นไปตามกลไกของตลาดและเป็นการจูงใจให้ผู้ผลิตมีการผลิตสินค้าที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ส่งผลให้ผู้บริโภคมีทางเลือกมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการจ้างงานและเกิดการหมุนเวียนของเงินในระบบเศรษฐกิจของประเทศ
2. การบริโภคเป็นแหล่งที่มาของการจำแนกความแตกต่างด้านสถานภาพ (Status Differentiation) ของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม เช่น กลุ่มผู้มีรายได้สูงจะบริโภคสินค้าบางยี่ห้อเพื่อแสดงฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งผู้มีรายได้ปานกลางถึงต่ำอาจไม่สามารถที่จะบริโภคได้ การบริโภคจึงทำให้เห็นความแตกต่างของสถานภาพของคนในสังคม
3. การบริโภคเป็นแหล่งสำคัญของความบันเทิงและความเฝื่อนของสมาชิกในสังคมบางกลุ่ม เช่น กลุ่มผู้มีรายได้ต่ำพยายามที่จะบริโภคสินค้าชนิดหรือยี่ห้อเดียวกับผู้มีรายได้สูงเพื่อแสดงถึงการมีรสนิยมแบบผู้มีรายได้สูง

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวัน การบริโภคสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้เข้ามาปรับเปลี่ยนการบริโภคที่เคยมีมาในอดีต และได้ก่อให้เกิดแนวโน้มใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการบริโภคในสังคมเมือง โดยเฉพาะในกลุ่มคนเมืองที่มีลักษณะการดำเนินชีวิตที่รวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น การบริโภคนิยมในยุคนี้ไม่เพียงแต่สะท้อนถึงการซื้อสินค้าหรือบริการเพื่อตอบสนองทางกายภาพ แต่ยังสะท้อนถึงการแสดงออกถึงอัตลักษณ์และสถานะสังคมผ่านการเลือกบริโภค แม้ว่า การบริโภคนิยมจะช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจและสร้างโอกาสในการพัฒนาอุตสาหกรรมต่าง ๆ แต่ก็อาจนำไปสู่ผลกระทบเชิงลบ เช่น การบริโภคที่เกินความจำเป็น ปัญหาหนี้สินส่วนบุคคล และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Romsri, 2025) สอดคล้องกับ Somkraoh et al. (2025) ที่พบว่าผู้คนในสังคมบริโภคนิยมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสื่อและโฆษณาที่พยายามสร้าง

ภาพลักษณ์และตัวตนของสินค้า/อาหารในจินตภาพของผู้บริโภคอย่างเข้มข้น ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการบริโภคเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic consumption) ซึ่งผู้บริโภคมักถูกดึงดูดให้เสพติดสัญลักษณ์เหล่านี้โดยไม่ตระหนักถึงคุณค่าที่แท้จริงของการบริโภค สะท้อนให้เห็นความเป็นเกินจริงของการบริโภคปัจจัยสี่ในชีวิตประจำวัน ในการวิจัยครั้งนี้จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมบริโภคกับความรู้ทางการเงิน และการมีวินัยทางการเงินของของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย

ทัศนคติทางการเงิน

ทัศนคติทางการเงิน หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่สะท้อนถึงความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และความโน้มเอียงของบุคคล ที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรม ความรู้สึก หรือการแสดงออกทางวาจา ทั้งในเชิงบวก เชิงลบ หรือเป็นกลาง ทัศนคติเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้การตีความ และการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม (Kritlertkul, 2021) จากการทบทวนวรรณกรรม พบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติทางการเงินต่อความรู้ทางการเงินและการมีวินัยทางการเงิน โดยงานวิจัยของ Sangchuang & Dheera-aumpon (2021) พบว่าความรู้ด้านการเงินมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับทัศนคติทางการเงิน และทัศนคติทางการเงิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่ออย่างมีนัยสำคัญกับการวางแผนทางการเงินเพื่อวัยเกษียณ กลุ่ม 25 - 30 ปี และ 31 - 45 ปี สอดคล้องกับ Mekonnen (2023) ที่พบว่าทัศนคติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรู้ทางการเงิน และความรู้ทางการเงินส่งผลดีต่อการจัดการการเงินส่วนบุคคลของพนักงาน ส่งผลให้มีการออมที่หลากหลายมากขึ้น มีการใช้จ่ายที่เหมาะสม มีการลงทุนที่ดีขึ้นและมีการจัดการเงินที่ดี และงานวิจัยของ Pojsupap et al. (2025) พบว่าบุคคลที่มีทัศนคติทางการเงินในเชิงบวกมักจะมีความรู้ทางการเงินในระดับที่สูง บุคคลที่มีทักษะทางการเงินสูงจะเข้าใจแนวคิดทางการเงินพื้นฐานเช่น การวิเคราะห์ผลตอบแทน ผลกระทบความเสี่ยงภาวะผันผวนทางเศรษฐกิจ และประโยชน์ของการออมเงิน เพื่ออนาคตหากพวกเขาเกษียณอายุ จึงเป็นหลักฐานที่ทำให้สรุปได้ ทัศนคติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรู้ทางการเงินและการมีวินัยทางการเงิน

ความรู้ทางการเงิน

ความรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) หมายถึง การตระหนัก ความรู้ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญความชำนาญ ทัศนคติ และพฤติกรรม ส่งผลให้บุคคลเกิดการตัดสินใจทางการเงินที่ดีและช่วยให้บุคคลมีสุขภาพทางการเงินที่ดี ประกอบด้วย ทัศนคติ ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และพฤติกรรม โดยที่พฤติกรรม ประกอบด้วย การตัดสินใจทางการเงินด้วยตนเอง การเปรียบเทียบข้อมูลผลิตภัณฑ์ การบริหารจัดการ การเงินเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาเงินไม่พอใช้ และการจัดสรรเงินก่อนใช้ ความรู้ทางการเงิน ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับดอกเบี้ยเงินเชื่อ ดอกเบี้ยเงินฝากและดอกเบี้ยทบต้น 2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะเงินเฟ้อ และ 3) ความรู้เกี่ยวกับมูลค่าเงินตามเวลา (Bank of Thailand, 2024) โดยในงานวิจัยของ Kritlertkul (2021) พบว่าความรู้ทางการเงินมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณอายุราชการ โดยกล่าวว่า ความรู้เกี่ยวกับการเงินนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนทางการเงินทางตรง โดยถ้ามีความรู้เกี่ยวกับการเงินในระดับที่สูง การวางแผนทางการเงินหรือการออมเงินนั้นก็จะมีทิศทางเชิงบวกเช่นเดียวกัน ดังนั้น อัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ มูลค่าเงินตามเวลา รวมถึงความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์การเงินต่าง ๆ จะมาช่วยในการประกอบการตัดสินใจในการวางแผนทางการเงิน สอดคล้องกับงานกับงานวิจัยของ Pongphanich (2023) ที่พบว่า ความรู้ทางการเงิน ด้านมูลค่าเงินตามเวลา ด้านอัตราเงินเฟ้อ และด้านการกระจายความเสี่ยง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับพฤติกรรมการวางแผนทางการเงิน โดยรวมโดยกล่าวว่าความรู้เบื้องต้นเรื่องการเงินประกอบด้วยความรู้และทักษะทางการเงินหลายด้านรวมกัน ซึ่งจะช่วยให้แต่ละบุคคลสามารถบริหารจัดการทั้งเงินและหนี้สินอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังไปสอดคล้องงานวิจัยของ Carlesso (2023) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความรู้ทางการเงินในการตัดสินใจลงทุน และการบริหารความเสี่ยง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคน



Gen Z ที่ให้ความสนใจในการลงทุนสินทรัพย์ ที่มีความเสี่ยงสูงเพิ่มมากขึ้น เช่น หุ้น และสินทรัพย์ดิจิทัล อย่างไรก็ตามงานวิจัยพบว่ายังมีกลุ่มประชากรหลายกลุ่มที่ยังมีช่องว่างของความรู้ทางการเงิน โดยเฉพาะในกลุ่มวัยทำงานตอนต้น (First Jobber) และผู้ที่ไม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเงินโดยตรง ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมทางการเงินที่ไม่เหมาะสม เช่น การก่อหนี้เกินตัว การไม่มีเงินออมเพื่อการเกษียณ หรือการลงทุนโดยขาดความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยงที่แท้จริง และในการทบทวนวรรณกรรมเรื่องปัจจัยที่มีบทบาทในการแทรกแซงทัศนคติทางการเงินและพฤติกรรมทางการเงินพบว่าในงานวิจัยของ Anand et al. (2021) ได้ทำการศึกษา เรื่องความรู้ทางการเงินในฐานะตัวกลางของสุขภาพทางการเงินส่วนบุคคล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยผลการศึกษาพบว่า ความรู้ทางการเงิน (Financial Literacy) ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่าง "ทัศนคติทางการเงิน" และ "พฤติกรรมทางการเงิน" และยังส่งผ่านอิทธิพลไปสู่ตัวแปรตามคือสุขภาพทางการเงินที่ดีอีกด้วย เนื่องจากพฤติกรรม การออมและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเงินของมนุษย์เป็นพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนและมีความต่อเนื่องกัน ความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวจึงไม่ใช่ความสัมพันธ์อย่างง่ายหรือความสัมพันธ์ทางตรงเท่านั้น (Direct Effect) อีกทั้งเพื่อเป็นการขยายผลการศึกษาในอดีตและทำความเข้าใจให้ถูกต้อง คณะผู้วิจัยจึงเน้นการศึกษาอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) เป็นหลักโดยในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษายาทบทวนการแทรกของความรู้ทางการเงินต่อการมีวินัยทางการเงินของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย

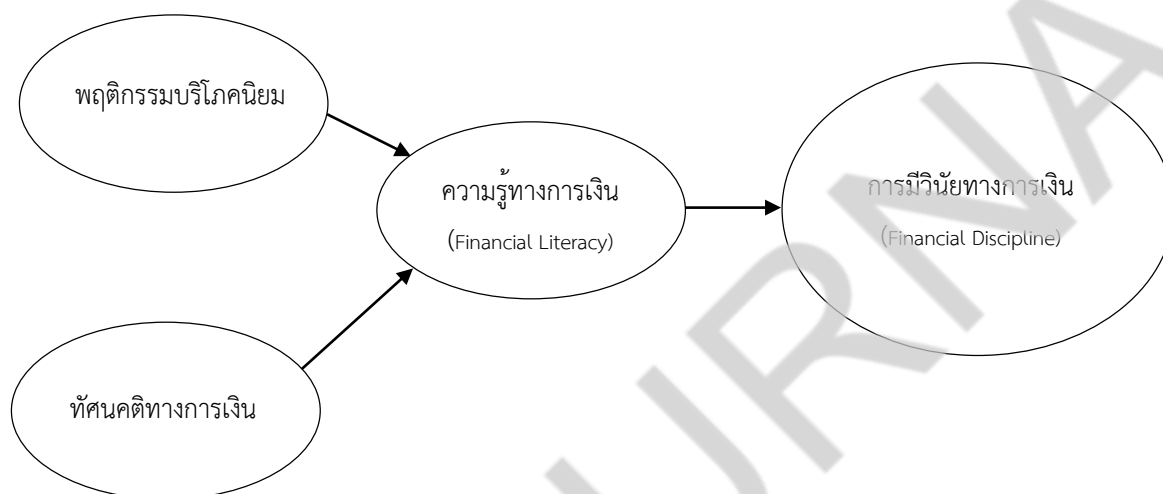
วินัยทางการเงิน

วินัยทางการเงิน ประกอบไปด้วย วินัยในการหาเงิน คือความมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจในการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต วินัยในการเก็บเงิน คือเก็บก่อนใช้ มีการออม และวินัยในการใช้เงิน คือการใช้เงินอย่างมีสติ ไม่ซื้อของด้วยอารมณ์หรือซื้อตามคำโฆษณา (Podjanee, 2007) การมีวินัยทางการเงินส่วนบุคคลอย่างเหมาะสมจะช่วยให้สามารถจัดการกับการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ คนส่วนใหญ่คุ้นเคยกับการใช้เงินก่อนที่จะหาเงินได้ เนื่องจากพ่อแม่ผู้ปกครองให้เงินใช้ตั้งแต่ยังเป็นเด็ก จึงเกิดทัศนคติที่มีความสุขจากการ ใช้เงินทั้งที่ยังหาเงินไม่ได้ ต่อมาเมื่อบุคคลหาเงินเองจากการทำงาน จึงเกิดปัญหาทางการเงินขึ้น เนื่องจากมีทัศนคติทางการเงินว่าการหาเงินได้มากขึ้นจะสามารถสร้างความสุขความสบายในชีวิตได้มากขึ้น แต่กลายเป็นว่าเงินที่หาได้เพิ่มขึ้น กลับไม่เคยเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเลย เพราะปัญหาใหญ่ที่ทำให้หลายคนไม่บรรลุเป้าหมายทางการเงินของตนเอง มีสาเหตุมาจากความไม่มีวินัยทางการเงิน ที่สำคัญคือไม่รู้จักการควบคุมจิตใจของตนเองในการใช้จ่ายไม่รู้จักระบับความต้องการหรืออารมณ์อยากได้ของตนเอง เมื่อเห็นผู้อื่นมีก็อยากมีบ้าง เมื่อเห็นของที่ดีมีคุณภาพหรือของที่แสดงถึงฐานะก็อยากได้บ้าง หักห้ามใจตนเองไว้ไม่อยู่ ทำให้ใช้จ่ายเกินตัวรักษาวินัยไว้ไม่อยู่ส่วนการมีวินัยทางการเงิน คือการไม่รู้จักบริหารจัดการและควบคุมค่าใช้จ่ายของตนเองให้เหมาะสมกับเงินที่หามาได้ หรือไม่ตรงตามงบประมาณได้ ใช้จ่ายที่วางแผนไว้ การใช้เงินโดยไม่มีเป้าหมายทางการเงินอย่างเหมาะสม การไม่รู้จักทางเลือกในการรักษาและเพิ่มมูลค่าเงิน อาจทำให้บุคคลต้องทำงานหนักไปตลอดชีวิต เพียงเพื่อให้มีเงินใช้จ่ายเฉพาะหน้า การสร้างวินัยทางการเงินสามารถปฏิบัติได้ ดังนี้ 1) วางแผนทางการเงิน เป็นการจัดทำงบประมาณ เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละเดือนจะมีรายได้ - รายจ่าย จำนวนเท่าใดและเมื่อใดในแต่ละเดือน เพื่อสามารถจัดการกับเงินที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้วิธีทำบัญชีงบประมาณรายได้ - รายจ่ายเป็นรายเดือนล่วงหน้าเป็นปีในงบประมาณนั้นมีการสำรองเงินเก็บไว้ออมและการลงทุน 2) ต้องสามารถควบคุมจิตใจของตนเองในการใช้จ่าย ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็นความเป็นหรือฐานะ และรายได้ต้องสามารถคุมการใช้จ่ายให้อยู่ในงบประมาณที่กำหนดไว้ 3) ใช้หลัก Pay Yourself First คือ การออมก่อนใช้จ่ายที่เหลือ โดยหักเงินลงทุนจากบัญชีเงินเดือนเป็นเงินออมด้วยจำนวนที่แน่นอนทุกเดือน เช่น หากได้รับเงินเดือน 15,000 บาท ควรเก็บเงินไว้ 3,750 บาท หรือ หักประมาณร้อยละ 15 - 25 ของรายได้ 4) ถ้าต้องจ่ายพยายามเสียดค่าใช้จ่ายในน้อยที่สุด แต่ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด โดยการสำรวจค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน เพื่อหาทางประหยัดงบประมาณให้ได้มากที่สุด ไม่ซื้อของที่ไม่จำเป็น เพียงเพราะเห็นว่าราคาถูกทั้งที่ยังไม่มีความจำเป็นต้องใช้ 5) ควรหลีกเลี่ยงการเป็นหนี้โดยไม่จำเป็น แต่ละบุคคลควรมีบัตรเครดิตจำนวนน้อยแค่พอใช้ และควรปิดบัญชีบัตรเครดิตที่ไม่ได้ใช้แล้ว หากมีจำนวนบัตรเครดิต แนวนอ้มในการ

ก่อนหน้าจะมีมากขึ้น และหากเกิดหนี้แล้วควรวางแผนการชำระหนี้ทุกรายการตามใบแจ้งหนี้จากสถาบันเจ้าหนี้ภายในระยะเวลาที่กำหนด (Sirirat & Supachai, 2010)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของพฤติกรรมบริโภคนิยม ทศนคติทางการเงิน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเงินมีวินัยทางการเงินของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย : บทบาทการแทรกของความรู้ทางการเงิน นำมาสู่กรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทในการแทรกของตัวแปรแทรก (Mediator) คณะผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานตามกรอบแนวทางในการวิเคราะห์บทบาทของตัวแปรแทรกของ Baron & Kenny (1986) ดังนี้

1. พฤติกรรมบริโภคนิยมและทัศนคติทางการเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีวินัยทางการเงิน
2. ความรู้ทางการเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีวินัยทางการเงิน
3. พฤติกรรมบริโภคนิยม ทัศนคติทางการเงินและความรู้ทางการเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีวินัยทางการเงิน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย ประกอบด้วยพื้นที่จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา (National Statistical Office, 2023)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ มหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) จะใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจับสลาก (Lottery) (Koul, 1984) เลือก 1 มหาวิทยาลัยในแต่ละจังหวัด 1) มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี จำนวนนักศึกษา 27,428 คน (Burapha University, 2024) 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือวิทยาเขตระยอง จังหวัดระยอง จำนวนนักศึกษา 4,351 คน (King Mongkut's University of Technology North Bangkok (Rayong Campus), 2024) 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวนนักศึกษา 4,678 คน (Rajabhat Rajanagarindra University, 2024) รวมมีจำนวน 36,457 คน ผู้วิจัยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบประชากร ตามแนวคิดของ Yamane



(1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่จะต้องเก็บ จำนวน 385 ชุด แต่เนื่องจากคณะผู้วิจัยจะต้องทำการกำหนดโควตาของแต่ละจังหวัด จึงทำการเพิ่มจำนวนของกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นการสำรองข้อมูลที่อาจจะไม่ถูกต้องหรือเป็นข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ จึงทำการเก็บข้อมูลเพิ่มขึ้นเป็น 405 คน คณะผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ทำการแบ่งกลุ่มตามสัดส่วนของจำนวนนักศึกษาในแต่ละมหาวิทยาลัย ดังนี้ 1) มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวนนักศึกษา 27,428 คน คิดเป็นร้อยละ 75.23 คิดเป็นจำนวน 135 คน 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือวิทยาเขตระยอง จำนวนนักศึกษา 4,351 คน คิดเป็นร้อยละ 11.94 คิดเป็นจำนวน 135 คน และ 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จำนวนนักศึกษา 4,678 คน คิดเป็นร้อยละ 12.83 คิดเป็นจำนวน 135 คน รวมเป็น 405 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามพัฒนาขึ้นจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย พฤติกรรมบริโภคนิยม 3 ข้อ ทักษะคิดทางการเงิน 3 ข้อ ความรู้ทางการเงิน 3 ข้อ และวินัยทางการเงิน 3 ข้อ กำหนดให้ลักษณะแบบสอบถามโดยใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale ให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4 = ระดับความคิดเห็นมาก 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย และ 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด และเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC = Index of item Objective Congruence) ถ้าหาค่าดัชนีความสอดคล้องที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป จะถือว่าแบบสอบถามชุดนั้น มีความเที่ยงตรงใช้ได้ หลังจากที่ได้คำนวณหาค่าดัชนีแล้วพบว่า ค่าดัชนีรายข้อของแบบสอบถามนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66 - 1 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ในการดำเนินการ สร้างเครื่องมือเพื่อทดลองใช้ โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญในการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ซึ่งแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ดี ควรจะมีค่าความเชื่อมั่นเกินกว่า 0.70 จึงจะถือว่าใช้ได้ และหากค่าความเชื่อมั่นยิ่งเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามนั้นมีค่าความเชื่อมั่นสูง (Nunnally, 1978) โดยเมื่อทำการวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha ของงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมบริโภคนิยม (CB) ทักษะคิดทางการเงิน (ATT) ความรู้ทางการเงิน (FA) และการมีวินัยทางการเงิน (FDB) มีค่าเท่ากับ 0.94 , 0.92 , 0.94 และ 0.95 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามกลุ่มตัวอย่างคือ 1) มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี จำนวน 135 ชุด 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือวิทยาเขตระยอง จังหวัดระยอง จำนวน 135 ชุด 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 135 ชุด รวมทั้งสิ้น จำนวน 405 ชุด โดยทำการแจกแบบสอบถามด้วยวิธีการพิมพ์ QR Code ออกมาใส่กระดาษ และนำไปแจกให้กับผู้ตอบแบบสอบถามสแกนเพื่อเข้าสู่แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ที่ได้จัดเตรียมไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างจะใช้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 10 - 15 นาที ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2568 ถึง 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568 หลังจากทำการเก็บข้อมูลเสร็จสิ้น พบว่าได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับมา จำนวน 405 ชุด โดยผลพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี จำนวน 135 คน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือวิทยาเขตระยอง จังหวัดระยอง จำนวน 135 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 135 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้รวมเฉลี่ยต่ำกว่า 15,000 บาท และรายจ่ายรวมเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณนั้น ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจจะถูกนำไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องมือทางสถิติ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package For the Social Science) ชนิดของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์งานวิจัย ดังนี้

1. ความถี่และร้อยละ (Frequency and Percentage) โดยการสรุปข้อมูลของกลุ่มประชากรที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) โดยใช้ในการอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้าน 1) พฤติกรรมบริโภคนิยม 2) ทักษะคิดทางการเงิน 3) ความรู้ทางการเงิน และ 4) การมีวินัยทางการเงิน โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย และการทดสอบบทบาทในการแทรกของตัวแปรแทรก (Baron & Kenny, 1986)

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมบริโภคนิยมและทักษะคิดทางการเงินที่มีอิทธิพลต่อการมีวินัยทางการเงินของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย โดยวัดผลระดับการรับรู้พฤติกรรมบริโภคนิยม ทักษะคิดทางการเงิน ความรู้ทางการเงินและการมีวินัยทางการเงิน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการรับรู้ของปัจจัยในกรอบแนวความคิด

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
พฤติกรรมบริโภคนิยม	2.94	0.89	ปานกลาง
ทักษะคิดทางการเงิน	2.98	1.04	ปานกลาง
ความรู้ทางการเงิน	2.71	0.86	ปานกลาง
การมีวินัยทางการเงิน	2.62	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการวิจัยระดับการรับรู้ในปัจจัยพฤติกรรมบริโภคนิยม ทักษะคิดทางการเงิน ความรู้ทางการเงินและพฤติกรรมการมีวินัยทางการเงินทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.62 - 2.98 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.86 - 1.04 ถึงแม้ระดับการรับรู้ของปัจจัยในกรอบแนวความคิดจะอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง Gen Z มีพื้นฐานทางการเงินในระดับที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตเบื้องต้น แต่ยังขาดความเชี่ยวชาญหรือความเคร่งครัดที่ชัดเจน (Stability) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของ TIAA Institute & GFLEC (2024) ที่ระบุว่า Gen Z เป็นวัยที่กำลังเรียนรู้และทดลองใช้เครื่องมือทางการเงินใหม่ ๆ ทำให้ระดับการรับรู้ยังไม่ปรากฏทิศทางที่โน้มเอียงไปสู่ระดับสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมบริโภคนิยม ทักษะคิดทางการเงิน ความรู้ทางการเงินและการมีวินัยทางการเงินก่อนที่จะทำการทดสอบสมมติฐานนั้น คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้สมการถดถอยเชิงพหุคูณก่อน (Multiple Regression Assumption Testing) ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปร (Linearity) 2) การแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normality) 3) ความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (Homoscedasticity) (Hair et al., 2010) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้อมูลทั้งหมดเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยยังได้วิเคราะห์ภาวะ



ร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) ของตัวแปรอีกด้วย โดยพิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF.) ถ้าหากตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ จะต้องมียค่า $VIF < 10$ (Hair et., 2010) เมื่อทำการวิเคราะห์แล้วพบว่ามียค่า VIF. อยู่ระหว่าง 1.00 - 2.276 ซึ่งต่ำกว่า 10 จึงเป็นหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า ในงานวิจัยนี้ไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ

การทดสอบสมมติฐานเรื่องบทบาทในการแทรก: สำหรับการทดสอบสมมติฐานเรื่องบทบาทในการแทรกนั้น คณะผู้วิจัยจะทำการทดสอบโดยใช้แนวทางของ Baron & Kenny (1986) โดยนำเสนอผลการทดสอบแบ่งออกเป็น 3 สมการ โดยสมการที่ 1 จะแสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างพฤติกรรมบริโภคนิยมและทัศนคติทางการเงินกับการมีวินัยทางการเงิน (ดังแสดงในตารางที่ 2) สมการที่ 2 จะแสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างความรู้ทางการเงินกับการมีวินัยทางการเงิน (ดังแสดงในตารางที่ 3) และสมการที่ 3 ซึ่งเป็นสมการสุดท้ายจะทำการทดสอบ โดยนำตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมบริโภคนิยมกับทัศนคติทางการเงิน และนำตัวแปรแทรก ได้แก่ ความรู้ทางการเงินมาทำการทดสอบ โดยนำตัวแปรแทรกมาเป็นตัวแปรต้นร่วม กล่าวคือ นำพฤติกรรมบริโภคนิยม ทัศนคติทางการเงิน และความรู้ทางการเงิน มาเป็นตัวแปรต้น โดยสมการที่ 3 จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น 3 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมบริโภคนิยม ทัศนคติทางการเงินและความรู้ทางการเงินที่มีผลต่อการมีวินัยทางการเงิน (ดังแสดงในตารางที่ 4) โดยถ้าหากความรู้ทางการเงินมีบทบาทในการแทรกระหว่างพฤติกรรมบริโภคนิยม ทัศนคติทางการเงินและ การมีวินัยทางการเงินอย่างสมบูรณ์ (Full Mediation) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นในสมการที่ 3 นั้น พฤติกรรมบริโภคนิยมและทัศนคติทางการเงิน จะต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการมีวินัยทางการเงิน แต่ถ้าหากพฤติกรรมบริโภคนิยมและทัศนคติทางการเงิน ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ แต่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ลดลง นั้นหมายความว่า มีบทบาทในการแทรกระหว่างความสัมพันธ์แค่เพียงบางส่วนเท่านั้น (Partial Mediation) (Baron & Kenny, 1986)

สมการที่ 1 พฤติกรรมบริโภคนิยมและทัศนคติทางการเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีวินัยทางการเงิน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการที่ 1

ตัวแปร	β	t	Sig	VIF
(ค่าคงที่)		6.67*	.00*	
พฤติกรรมบริโภคนิยม	- 0.19	-2.95*	.00*	2.28
ทัศนคติทางการเงิน	0.31	5.63*	.00*	2.28
$R^2 = 0.27$ $Adj R^2 = 0.27$ $F = 74.27$				

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีวินัยทางการเงิน *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยสมการที่ 1 พบว่า พฤติกรรมบริโภคนิยม ($\beta = -0.19$, $t = -2.95$, $Sig = .00$) มีอิทธิพลเชิงลบต่อการมีวินัยทางการเงิน และทัศนคติทางการเงิน ($\beta = 0.31$, $t = 5.63$, $Sig = .00$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีวินัยทางการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลในสมการที่ 1 พฤติกรรมบริโภคนิยมและทัศนคติทางการเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อวินัยทางการเงินพบว่า พฤติกรรมบริโภคนิยมมีอิทธิพลเชิงลบต่อการมีวินัยทางการเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangchuang & Dheera-aumpon (2021) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นหนี้ในระบบของประชาชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าพฤติกรรมการบริโภคสินค้าฟุ่มเฟือย การมีพฤติกรรมชอบสังสรรค์ดื่มสุราและอบายมุข รวมถึงการมีพฤติกรรมไม่เก็บออมเงิน มีแนวโน้มในการก่อหนี้เงินกู้ในระบบ ซึ่งเป็นสาเหตุของการก่อหนี้ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yentool (2021) พบว่ากลุ่มลูกค้า Generation Z ในเขตปทุมวัน ปัจจัยด้านเพศ อายุ และรายได้มีผลต่อยอดขายของสินค้าฟุ่มเฟือย คณะผู้วิจัยเห็นว่า กลุ่ม Gen Z เติบโตมากับระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โซเชียลมีเดียในปัจจุบันถูกออกแบบมาเพื่อกระตุ้นการซื้อ ขั้นตอนการกู้ยืมที่ไม่ยุ่งยาก การเห็นไลฟ์สไตล์ของเพื่อนหรืออินฟลูเอนเซอร์ใน Instagram/TikTok ทำให้สร้างบรรทัดฐาน

การใช้ชีวิตว่าชีวิตปกติต้องดูดี เพื่อให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ส่งผลให้กลุ่ม Gen Z ได้รับอิทธิพลจากการบริโภคนิยม เป็นการบริโภคในชีวิตประจำวันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เป็นการสร้างการตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นของชีวิต

ทัศนคติทางการเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีวินัยทางการเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Maneeprom (2021) ที่พบว่าทัศนคติทางการเงินมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณอายุราชการ และยังสอดคล้องกับงานของ Muangma & Nunthaphad (2023) ที่พบว่าทัศนคติทางการเงินมีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงิน เพื่อวัยเกษียณ สามารถแปลความหมายได้ว่า ทัศนคติทางการเงินที่ดีย่อมมีแนวคิดด้านการออมการใช้จ่ายเงินที่ดีขึ้น ส่งผลให้มีวินัยทางการเงินที่ดี ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับผู้ที่ต้องการจะวางแผนทางการเงิน ก็จะช่วยเพิ่มโอกาสในการออมเพื่อการเกษียณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความรู้ทางการเงินที่มีอิทธิพลต่อการมีวินัยทางการเงิน ของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย เป็นสมการที่ 2 จะแสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างความรู้ทางการเงินกับการมีวินัยทางการเงิน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการที่ 2

ตัวแปร	β	t	Sig	VIF
ค่าคงที่		4.02*	.00	
ความรู้ทางการเงิน	0.83	26.03*	.00	1.00
$R^2 = 0.63$ $Adj R^2 = 0.63$ $F = 677.39$				

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีวินัยทางการเงิน *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการวิจัยสมการที่ 2 พบว่าความรู้ทางการเงิน ($\beta = 0.83$, $t = 26.03$, $Sig = .00$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีวินัยทางการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลในสมมติฐานที่ 2 ความรู้ทางการเงินส่งผลต่อการมีวินัยทางการเงิน โดยผลการวิจัยพบว่า ความรู้ทางการเงินส่งผลต่อการมีวินัยทางการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pongphanich (2023) ที่พบว่าความรู้ทางการเงินมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับพฤติกรรมการวางแผนทางการเงินโดยรวม และยังสอดคล้องกับงานของ Maneeprom (2021) ที่พบว่า ความรู้ทางการเงินมีความสัมพันธ์กับการวางแผนทางการเงินในระดับสูงในทิศทางเดียวกัน สามารถสรุปได้ว่าการมีความรู้ทางการเงินจะส่งผลต่อการมีวินัยทางการเงินที่ดีขึ้น การส่งเสริมให้ Gen Z มีความรู้ทางการเงินจะส่งผลต่อการมีวินัยทางการเงิน ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจทางการเงินมาก จะมีการตัดสินใจที่ดีในเรื่องการออมหรืออาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีความรู้ทางการเงินที่ดีจะมีพฤติกรรมทางการเงินที่ดี เป็นผู้ที่มีการวางแผนเตรียมพร้อมในเรื่องของการเงินและถ้าส่งเสริม Gen Z ให้มีความรู้ทางการเงินที่ถูกต้อง จะส่งผลให้ Gen Z พฤติกรรมทางการเงินที่ดีขึ้น และจะช่วยยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตให้สูงขึ้นและมีความมั่นคงในชีวิตส่งผลให้ประเทศไทยมีบุคคลากรที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศไทยต่อไป

3. เพื่อศึกษาบทบาทในการเป็นตัวแปรแทรกของความรู้ทางการเงินระหว่างพฤติกรรมบริโภคนิยม และทัศนคติทางการเงินกับการมีวินัยทางการเงิน ของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย เป็นสมการที่ 3 ซึ่งเป็นสมการสุดท้ายจะทำการทดสอบโดยนำตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมบริโภคนิยมกับทัศนคติทางการเงิน และนำตัวแปรแทรก ได้แก่ ความรู้ทางการเงินมาทำการทดสอบ โดยนำตัวแปรแทรกมาเป็นตัวแปรต้นร่วม กล่าวคือนำพฤติกรรมบริโภคนิยม ทัศนคติทางการเงิน และความรู้ทางการเงินมาเป็นตัวแปรต้น โดยสมการที่ 3 จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น 3 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมบริโภคนิยม ทัศนคติทางการเงินและความรู้ทางการเงินที่มีผลต่อการมีวินัยทางการเงิน ดังตารางที่ 4



ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการที่ 3

ตัวแปร	β	t	Sig	VIF
(ค่าคงที่)		0.29	.77	
พฤติกรรมบริโภคนิยม	0.04	0.74	.46	2.41
ทัศนคติทางการเงิน	0.12	2.91*	.00	2.42
ความรู้ทางการเงิน	0.77	20.00*	.00	1.49
$R^2 = 0.64$ $Adj R^2 = 0.64$ $F = 232.52$				

หมายเหตุ : ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีวินัยทางการเงิน *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาสมการที่ 3 พบว่า ทัศนคติทางการเงิน ($\beta = 0.12$, $t = 2.91$, $Sig = .00$) และความรู้ทางการเงิน ($\beta = 0.77$, $t = 20.00$, $Sig = .00$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีวินัยทางการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

โดยแนวทางในการวิเคราะห์ตัวแปรแทรก (Mediator) ของ Baron & Kenny (1986) นั้นได้ให้แนวทางไว้ว่า ถ้าหากตัวแปรแทรกตัวนั้น มีบทบาทในการเป็นตัวแปรแทรกอย่างสมบูรณ์ ผลการวิเคราะห์ในสมการที่ 3 ในตารางที่ 4 ตัวแปรต้นที่เป็นตัวแปรหลักในการศึกษา ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้แก่ พฤติกรรมบริโภคนิยมและทัศนคติทางการเงิน จะต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรตามเมื่อใช้เป็นตัวแปรทำนายคู่กันกับตัวแปรแทรก ซึ่งตัวแปรแทรกในงานวิจัยชิ้นนี้ได้แก่ ความรู้ทางการเงิน แต่จากผลการศึกษาในสมการที่ 3 พบว่า ทัศนคติทางการเงินยังคงมีผลต่อการมีวินัยทางการเงิน เพียงแต่อิทธิพลของความสัมพันธ์มีค่าลดลงจาก 0.31 เป็น 0.12 นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า พฤติกรรมบริโภคนิยมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อตัวแปรตามเมื่อใช้เป็นตัวแปรทำนายคู่กันกับตัวแปรแทรก

จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรความรู้ทางการเงินมีบทบาทในการเป็นตัวแปรแทรกอย่างสมบูรณ์ (Full Mediation) ระหว่างพฤติกรรมบริโภคนิยมและการมีวินัยทางการเงิน และความรู้ทางการเงินมีบทบาทในการเป็นตัวแปรแทรกแค่เพียงบางส่วน (Partial Mediation) ระหว่างทัศนคติทางการเงินและการมีวินัยทางการเงิน

ผลในสมมติฐานที่ 3 ผลการศึกษายืนยันว่าการแทรกของความรู้ทางการเงินมีบทบาทในการเป็นตัวแปรระหว่างปัจจัยพฤติกรรมบริโภคนิยมและทัศนคติทางการเงินกับการมีวินัยทางการเงินของ Generation Z ระดับอุดมศึกษาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย อย่างสมบูรณ์

โดยผลการวิจัยพบว่าตัวแปรความรู้ทางการเงินมีบทบาทในการเป็นตัวแปรแทรกอย่างสมบูรณ์ (Full Mediation) ระหว่างพฤติกรรมบริโภคนิยมและการมีวินัยทางการเงิน และความรู้ทางการเงินมีบทบาทในการเป็นตัวแปรแทรกแค่เพียงบางส่วน (Partial Mediation) ระหว่างทัศนคติทางการเงินและการมีวินัยทางการเงิน

ตัวแปรความรู้ทางการเงินมีบทบาทในการเป็นตัวแปรแทรกอย่างสมบูรณ์ (Full Mediation) ระหว่างพฤติกรรมบริโภคนิยมและการมีวินัยทางการเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sakulwattana (2022) ที่ทำการศึกษาศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการก่อหนี้การศึกษาของกลุ่มพนักงานวัยเริ่มทำงานของบริษัทเอกชน พบว่ากลุ่มพนักงาน Generation Z จะไม่สามารถออมเงินเพื่ออนาคต เป็นเพราะรายได้ไม่เพียงพอและยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการออม จากผลการศึกษาในงานวิจัยนี้ จึงสรุปได้ว่าการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็ก Gen Z ในกระแสบริโภคนิยมไปสู่การเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยทางการเงินอย่างแท้จริงนั้น จำเป็นต้องมีความรู้ทางการเงิน เพราะความรู้เป็นเข็มทิศนำทางลำดับแรกที่ทำให้มองเห็นโครงสร้างที่แท้จริงของระบบเศรษฐกิจ จนสามารถวิเคราะห์ได้ว่าการใช้จ่ายตามอารมณ์ชั่ววูบส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในระยะยาว ความเข้าใจที่ถูกต้องจะช่วยลดความต้องการที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกและเปลี่ยนผ่านเข้าสู่การสร้างวินัยทางการเงินที่ยั่งยืน ซึ่งไม่ได้

เกิดจากการบังคับตัวเองให้ประหยัด แต่เกิดจากความตระหนักรู้ถึงความคุ้มค่าและความมั่นคงของชีวิตในอนาคตอย่างมีหลักการ

ส่วนการศึกษาบทบาทในการแทรกของตัวแปรตัวที่สอง ได้แก่ ทศนคติทางการเงิน ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรความรู้ทางการเงินมีบทบาทในการเป็นตัวแปรแทรกแค่เพียงบางส่วน (Partial Mediation) ระหว่างทัศนคติทางการเงินและการมีวินัยทางการเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kabbuasri (2024) โดยผลการวิจัยพบว่า แนวคิด FIRE (ความเชื่อเกี่ยวกับการมีอิสรภาพทางการเงิน) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจวางแผนทางการเงินอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ปัจจัยด้านความรู้ทางการเงิน ไม่พบอิทธิพลที่มีนัยสำคัญโดยตรงกับการตัดสินใจวางแผนทางการเงิน นั้นหมายความว่า ความรู้อาจยังไม่ใช่อปัจจัยหลักในการทำให้เกิดพฤติกรรมทางการเงิน ซึ่งในการสร้างรากฐานของความมั่งคั่ง อาจจะไม่ได้อำนาจขึ้นจากการมีความรู้ทางการเงินเท่าใดนัก แต่อาจจะเริ่มต้นจากการปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกต่อการออม และเชื่อมั่นว่าการออมจะเป็นการสำรองเงินไว้เพื่ออนาคตคือการสร้างความมั่นคงให้ชีวิต แรงผลักดันนี้จะแปรเปลี่ยนเป็นวินัยทางการเงินโดยอัตโนมัติ ทำให้เราสามารถควบคุมการใช้จ่ายและยับยั้งชั่งใจต่อสิ่งเร้าได้ด้วยตัวเอง เพราะต่อให้มีความรู้มากแค่ไหน แต่ถ้าหากขาดทัศนคติที่ถูกต้องและวินัยในการลงมือทำ การสร้างเงินเก็บก็ย่อมไม่สามารถที่จะเกิดขึ้นได้ ในขณะที่คนที่มีความรู้ที่ผิด แม้จะเริ่มจากความรู้ที่เป็นศูนย์ เขาก็จะค่อย ๆ สะสมเงินได้สำเร็จผ่านความสม่ำเสมอ จนนำไปสู่พื้นฐานชีวิตที่ดีกว่าในระยะยาว

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมบริโภคนิยมมีอิทธิพลเชิงลบต่อการมีวินัยทางการเงิน และทัศนคติทางการเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีวินัยทางการเงินของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย
2. ความรู้ทางการเงินมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีวินัยทางการเงิน ของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย
3. ตัวแปรความรู้ทางการเงินมีบทบาทในการเป็นตัวแปรแทรกอย่างสมบูรณ์ (Full Mediation) ระหว่างพฤติกรรมบริโภคนิยมและการมีวินัยทางการเงิน และความรู้ทางการเงินมีบทบาทในการเป็นตัวแปรแทรกแค่เพียงบางส่วน (Partial Mediation) ระหว่างทัศนคติทางการเงินและการมีวินัยทางการเงิน ของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ในเชิงวิชาการ พบว่าการศึกษานี้สามารถเพิ่มเติมองค์ความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมบริโภคนิยม ทัศนคติทางการเงิน ความรู้ทางการเงิน และพฤติกรรมการมีวินัยทางการเงิน ซึ่งผลจากการวิจัยนี้ จะชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของพฤติกรรมบริโภคนิยมและทัศนคติทางการเงินที่ส่งผลต่อความรู้ทางการเงิน และการมีวินัยทางการเงิน เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์ในเขตเศรษฐกิจเฉพาะ ซึ่งอาจมีผลลัพธ์ที่แตกต่างจาก Gen Z ในกรุงเทพฯ หรือภูมิภาคอื่น ช่วยให้ นักวิชาการ เข้าใจอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (Macro-environment) ที่มีต่อวินัยทางการเงินระดับบุคคล ซึ่งผู้ที่สนใจจะศึกษาสามารถนำองค์ความรู้นี้ไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการได้ และการศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรแทรก (Mediator) ของความรู้ทางการเงิน เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ว่า พฤติกรรมบริโภคนิยม ทัศนคติทางการเงินที่ดีนั้นเพียงพอหรือไม่สำหรับการสร้างวินัยทางการเงิน หรือจำเป็นต้องมี "ความรู้" เข้ามาเป็นสะพานเชื่อม (Mediator) เพื่อเปลี่ยนจากความคิดให้กลายเป็นการกระทำ ซึ่งผลจากการวิจัยนี้สามารถเพิ่มเติมองค์ความรู้ทางวิชาการเพื่อให้ผู้ที่สนใจนำไปศึกษาเพิ่มเติม หรือต่อยอดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมได้

2. ในเชิงบริหารจัดการ การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมบริโภคนิยม ทัศนคติทางการเงิน ความรู้ทางการเงินและพฤติกรรมการมีวินัยทางการเงิน ของ Gen Z ระดับอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ประเทศไทย ทำให้มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร Gen Z ซึ่งเป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อน



เศรษฐกิจ ในพื้นที่ EEC ให้ยั่งยืน ผู้บริหารสถาบันการศึกษา ผู้กำหนดนโยบายในเขต EEC หรือสถาบันทางการเงินได้แนวทาง ในการกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมสุขภาวะทางการเงิน โดยการใช้ความรู้ทางการเงินเป็นเครื่องมือเชิงรุกเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม บริโภคนิยม และสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินให้กับคนรุ่นใหม่ที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมในอนาคต รวมถึงเพิ่มพูนความรู้ ทางการเงินที่เหมาะสม ตรงจุด ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมทางการเงิน ให้สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการ ของตนเอง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการวางแผนทางการเงินที่ดีและสามารถบริหารจัดการเงินส่วนบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถาบันการศึกษา ผู้กำหนดนโยบายในเขต EEC สถาบันทางการเงิน หรือธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการณ์วินัยทางการเงินให้กับคนรุ่นใหม่ที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ในอนาคต เพื่อส่งเสริมให้เกิดการวางแผนทางการเงินที่ดีและสามารถบริหารจัดการเงินส่วนบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการติดตามผลของ พฤติกรรมบริโภคนิยมและทัศนคติทางการเงินที่ส่งผลต่อความรู้ทางการเงินอย่างต่อเนื่อง หากเด็กรุ่นใหม่มีพฤติกรรมและทัศนคติทางการเงินที่เปลี่ยนแปลงไป จะได้ศึกษาและนำมาปรับปรุงวิธีการวิจัยให้มีคุณภาพ และแม่นยำมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์วินัยทางการเงิน โดยใช้ตัวแปรอื่นที่คาดว่าเป็นปัจจัย ที่จะเพิ่มได้เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นประโยชน์ สามารถนำมาปรับปรุงเพื่อให้เกิดการวางแผนทางการเงิน ให้ดียิ่งขึ้น
2. เพื่อยืนยันผลการศึกษาให้ชัดเจนมากขึ้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น และ ทำการศึกษาในจังหวัดอื่น ให้ทั่วทุกภูมิภาค โดยการเก็บข้อมูลให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม การณ์วินัยทางการเงิน และนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนพัฒนาการมีวินัยทางการเงินต่อไปในอนาคต

ข้อจำกัดการวิจัย

1. การวิจัยนี้มีข้อจำกัดเรื่องการเก็บข้อมูล โดยเก็บเฉพาะ 3 สถาบัน 1) มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือวิทยาเขตระยอง จังหวัดระยอง 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งอาจจะไม่ได้สะท้อนลักษณะของกลุ่มเจนเอเรชั่น Z ในเขตระเบียงเศรษฐกิจมากเท่าที่ควรจึงควรมีการวิจัย เพิ่มเติมในบริบทที่กว้างขึ้นเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ในเชิงพื้นที่
2. ระยะเวลาการเก็บข้อมูลของงานวิจัย เป็นแค่เพียงในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น อาจจะไม่สามารถสะท้อนความคิดในเรื่อง ของวินัยทางการเงินของกลุ่มเจนเอเรชั่น Z ในระยะยาว

References

- Anand, S., Mishra, K., Verma, V. & Taruna, T. (2021). Financial literacy as a mediator of personal financial health during COVID-19: A structural equation modelling approach [version 2; peer review: 2 approved]. *Emerald Open Research*, 2(59), 1-20. <https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13735.2>
- Bank of Thailand. (2022). *The 2022 Thai Financial Literacy Survey*. <https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/bot-magazine-issues/Phrasiam-67-2/2567-info-financial-skill.html>



- Bank of Thailand. (2024). *Report on the Financial Literacy Survey of Thailand 2020-2022*. <https://www.bot.or.th/th/home.html>
- Bank of Thailand. (2025). *Report on the Financial Literacy Survey of Thai Households 2024-2025*. <https://www.bot.or.th/en/our-roles/financial-consumer-protection.html>
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality & Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Burapha University. (2024). *Total number of students, Burapha University*. https://reg.buu.ac.th/document/CurrStu/CurrALL31052565_3_2564.pdf
- Carlesso, G. (2023). Analysis of financial independence and retire early strategies. *Journal of Personal Finance Strategies*, 15(2), 84-102. <https://doi.org/10.1016/j.jpfs.2023.02.004>
- Featherstone, M. (1991). *Consumer Culture and Postmodernism*. Sage Publications.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hemayagorn, J. (2021). *Special economic promotion zones*. <https://eeco.or.th/th>
- Kabbuasri, N. (2024). *Factors influencing financial independence and early retirement planning among Generation Z aged 13-28 in Bangkok Metropolitan Area*. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2024/TU_2024_6602110030_20327_30528.pdf
- King Mongkut's University of Technology North Bangkok (Rayong Campus). (2024). *Student statistics, academic year 2024*. https://acdserv.kmutnb.ac.th/student_statistics
- Koul, L. (1984). *Methodology of Educational Research*. Vikas Publishing House.
- Kritlertkul, C. (2021). Financial knowledge financial motivation and financial attitude affecting to financial behavior and saving pattern and investment pattern in the situation covid-19 crisis case study: Exclusive customers of bank B PLC., district nakhonpathom 1. *Silpakorn University e-Journal*, 41(6), 73-88. <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/27019>
- Krungsri GURU. (2024). *6 Things to Know When Entering the Gen Z Market*. <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/6-techniques-to-approach-gen-z>
- Maneeprom, K. (2021). *How financial literacy affects retirement financial planning by military officials working in the Directorate of Personnel*. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2021/TU_2021_6303010034_15569_19994.pdf
- Mekonnen, S. (2023). The effect of financial literacy on personal financial management practices: In the case of employees of Ethiopian Civil Service University. *International Journal of Financial Management*, 13(1), 41-52. <http://publishingindia.com/ijfm/30/32044/2023/>
- Muangma, S. & Nunthaphad, P. (2023). *Financial motivation, financial attitudes and reference group affecting financial planning for retirement: A case study of early working age, status building age and nearly retiring age*. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(5), 49-62. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/2287/1199>



- National Economic and Social Development Council. (2024). *The 2024 Survey of The Older Persons in Thailand*. https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2025/20241209145003_27188.pdf
- National Statistical Office. (2023). *Special Economic Zone*. <https://catalogapi.nso.go.th>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Podjanee, K. (2007). *Poor, stressed, save money*. Nationbook.
- Pojsupap, T., Srisai, K., Tiemudomlerk, T. & Saelee, C. (2025). The Roles of Financial Knowledge and Financial Attitude in Saving Behavior of Bangkok's Private Company Employees. *Research and Development Journal Loei Rajabhat University*, 20(71), 46-57. <https://share.google/sgBRw3uvuvqO4QNk4>
- Pongphanich, T. (2023). The relationship between financial literacy and financial planning behavior of commercial bank customers in Thailand. *Journal of Accountancy and Management*, 16(2), 34-45. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/mbs/article/view/264909>
- Rajabhat Rajanagarindra University. (2024). *Student statistics, academic year 2024*. <http://academic.rru.ac.th/student-statistic/>
- Romsri, S. (2025). Consumerism and the transformation of urban lifestyles in the digital age. *Journal of Kwan Phayao*, 2(2), 24-35. <https://so11.tci-thaijo.org/index.php/jkp/article/view/1891>
- Sakulwattana, M. (2022). *Factors influencing debt of first jobbers working in private companies*. <https://hdl.handle.net/20.500.14740/54427>
- Sangchuang, P. & Dheera-aumpon, S. (2021). Factors Affecting the Informal Debt of People in Bangkok and Vicinity. *SSRU Journal of Public Administration*, 4(2), 59-69. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/SSRUJPD/article/view/252921>
- Sihabunlee, J. (2025). *Generation Beta*. <https://hdl.handle.net/20.500.14156/2007004>
- Sirirat, S. & Supachai, S. (2010). *Manage your money to become incredibly wealthy*. SE-EDUCATION.
- Somkraoh, K. Panpradit, A., Chatwanno, P., Panasree, S. & Kwansen P. (2025). The application model of mindfulness in the life quality development of four factors of consumption in a consumerist society. *Journal of Science Development*, 8(11), 21-32. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JSSD/article/view/9586/6018>
- TIAA Institute & GFLEC. (2024). The 2024 TIAA Institute-GFLEC Personal Finance Index: Gen Z's financial literacy and its implications. *New York TIAA Institute*. <https://www.tiaa.org/public/institute/about/personal-finance-index>
- UOB Thailand. (2025). *ASEAN Consumer Sentiment Study 2025: Examining Spending Patterns and Household Debt Trends in Thailand*. <https://www.uobgroup.com/uobgroup/default.page>
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.
- Yentool, L. (2021). *Consumer behavior towards luxury products of gen z in the Pathumwan area of Bangkok*. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Lalynnita.Yen.pdf>

พฤติกรรม的开รับสื่อโฆษณาสุขภาพและการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์อาหารเสริม ของผู้สูงอายุในพื้นที่ชายแดนใต้

Health Advertising Media Exposure Behavior and Purchasing Decision for Dietary Supplements among the Elderly in the Southern Border Areas

ชฎารณ สวนแสน¹ และ ณัฐพงษ์ มั่นหลี^{2*}

chadaporn Suansaen¹ and Nattapong Manlee^{2*}

Article History

Receive: January 28, 2026

Revised: April 21, 2026

Accepted: April 23, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้ออาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา และศึกษาการรู้เท่าทันสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการเปิดรับสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุ ในจังหวัดยะลา คือ 16 ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.1 และใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อรับชมโฆษณามากกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาทีต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 45.5 ผ่านอุปกรณ์มือถือเป็นหลัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการบริโภคสื่อดิจิทัลที่เพิ่มสูงขึ้นในกลุ่มผู้สูงอายุ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้ออาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุของผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา พบปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การเปิดรับสื่อผ่านอินเทอร์เน็ต เหตุผลด้านการบำรุงสุขภาพตามวัย ความตระหนักต่อโฆษณาหลอกลวงโดยมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนตัดสินใจ และการให้ความสำคัญกับความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ 3) ความรู้เท่าทันที่ได้จากการรับชมสื่อโฆษณาด้านการรู้เท่าทันสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา คือ ความรู้ทำให้ตระหนักถึงการบริการหลังการขาย มีค่าเฉลี่ย 3.70

คำสำคัญ : โฆษณาณรงค์; ผู้สูงอายุ; รู้เท่าทันสื่อ; อาหารเสริมและยา; จังหวัดยะลา

¹ อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, Lecturer, Faculty of Management Sciences, Yala Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, Assistant Professor, Faculty of Industrial Education and Technology, Rajamangala University of Technology Srivijaya, Songkhla

*Corresponding author E-mail: nattapong.m@rmutsv.ac.th



ABSTRACT

The purpose of this research was to study the elderly in Yala Province regarding the exposure to health advertising, the factors that influence the decision to buy health supplements, and the media literacy in such advertisements. This research is quantitative. The sample consisted of 400 participants. The data was analyzed using percentage and mean. The research findings indicated that: 1) the media exposure behavior to health supplement advertising among the elderly in Yala was 16 times or more, accounting for 39.1%, and the use of the internet to view advertisements exceeded 1 hour and 30 minutes per day, accounting for 45.5%, primarily through mobile devices. This reflects an increased consumption of digital media among the elderly. 2) The factors influencing the purchase of health supplements among the elderly in Yala Province were found to be four key aspects: exposure to media through the Internet, health maintenance reasons according to age, awareness of fraudulent advertisements by verifying information before making decisions and prioritizing the credibility of the products. 3) The literacy gained from watching health supplement advertisements for the elderly group in Yala Province raises awareness of after-sales service, with an average score of 3.70.

Keywords : Campaign Advertisement; Elderly; Media Literacy; Supplementary Food; Yala Province

บทนำ

ประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) โดยองค์การสหประชาชาติ ระบุว่า ประเทศไทยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ในสัดส่วนเกินร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่าประเทศนั้นก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ หรือ Aging Society สื่อและเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทและยึดครองพื้นที่ในชีวิตประจำวันของประชาชนกลุ่มผู้สูงอายุมากขึ้นทุกวัน (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2023) สอดคล้องกับผลการสำรวจของ DataReportal (2024) พบว่า ผู้ใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ในประเทศไทยมีจำนวนถึง 56.6 ล้านคน โดยส่วนใหญ่เข้าถึงผ่านอุปกรณ์มือถือ (Mobile Device) โดยเฉพาะผ่านแพลตฟอร์ม Facebook ที่มีอัตราการเข้าถึงสูงถึงร้อยละ 91 อีกทั้งผลวิจัยการทำตลาดกับผู้สูงอายุ พบว่าสื่อโฆษณาที่ผู้สูงอายุเปิดรับชมมากที่สุด คือ โทรทัศน์และสื่อภาพเคลื่อนไหวที่เข้าถึงได้ง่าย ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการหลงเชื่อหรือการไม่รู้เท่าทันสื่อเนื่องจากในยุคนี้การสื่อสารมีการเคลื่อนตัวอย่างรวดเร็วทั้งรูปแบบที่หลากหลายและศักยภาพในการใช้งาน การรู้เท่าทันสื่อจึงเป็นการศึกษาและทฤษฎีความเข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ที่จะป้องกันตนเองจากการถูกโกงใจจากเนื้อหาหรือสื่อ โดยฝึกฝนและพัฒนาความสามารถของตนเองในการวิเคราะห์สื่ออย่างมีวิจารณญาณ เพื่อให้สามารถควบคุมการตีความเนื้อหาของสื่อหรือการเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย และยังช่วยให้เข้าใจสื่ออย่างถ่องแท้โดยไม่เป็นผู้ถูกกระทำหรือกล่าวได้ว่า การรู้เท่าทันสื่อ คือ การไม่หลงเชื่อในเนื้อหาที่ได้ยิน ได้ชม ได้ฟัง หรือส่งต่อกันมา แต่สามารถคิดวิเคราะห์ รู้จักตั้งคำถาม เป็นคนช่างสงสัยว่าเรื่องจริงไม่จริง ใครเป็นผู้ให้ข้อมูล มีความต้องการสื่อสารหรือมีจุดหมายแอบแฝงหรือไม่ แหล่งข่าวมีความเชื่อถือมากน้อยเพียงไร และใครบ้างที่ได้รับประโยชน์ ดังนั้น การรู้ทันสื่อ นอกจากจะสร้างความตระหนักและทักษะที่เป็นภูมิคุ้มกันได้เกิดกับผู้ใช้สื่อ ยังเป็นการส่งเสริมให้ใช้การแสดงออกความคิดอย่างมีเหตุมีผลต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ อีกด้วย การรู้เรื่องสื่อนอกจากจะทำให้เราทันสมัย ยังช่วยให้เราก้าวทันเกมหรือรู้เล่ห์เหลี่ยมชั้นเชิงของกลุ่มผลประโยชน์ในสังคมอีกด้วย (Diteeyonta & Ku, 2021)

ในยุคนี้ผู้สูงอายุเล็งเห็นถึงความสำคัญทางด้านภาวะสุขภาพ รู้จักดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของลูกหลาน และสังคม เลือกรูปโภคบริโภคผลิตภัณฑ์ที่ดี มีประโยชน์ ไม่ก่อพิษต่อร่างกาย อย่างไรก็ตามในประเทศไทยพบว่า ร้านจำหน่ายผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพโดยเฉพาะยังมีน้อยไม่แพร่หลาย ทำให้ผู้สูงอายุสั่งซื้อผลิตภัณฑ์ผ่านช่องทางออนไลน์มากขึ้นเนื่องจากเข้าถึงสะดวก ซึ่งบางครั้งผลิตภัณฑ์อาหารเสริมและยา อาจกล่าวอ้างเกินความเป็นจริงเกินสรรพคุณ เกิดการหลอกลวงผู้บริโภค โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ สอดคล้องกับรายงานผลสำรวจสถานการณ์การใช้สื่อของผู้สูงอายุไทยปี 2566 จากศูนย์วิชาการด้านการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุ (ICEML) มหาวิทยาลัยมหิดล สํารวจ 2,000 คนทั่วประเทศ พบผู้สูงอายุเปิดรับสื่อบุคคลมากที่สุด รองลงมาโทรทัศน์ สื่อออนไลน์ และวิทยุ โดยใช้สื่อเฉลี่ยปานกลาง (3 - 4 ชม.ต่อวัน) และมีผลกระทบเชิงบวกต่อสุขภาพทั้ง 5 ด้าน (ร่างกาย จิตใจ สังคม ปัญญา เศรษฐกิจ) แต่เสี่ยงถูกลอกลวงร้อยละ 22.4 (Duangphummes et al., 2024) การรู้เท่าทันสื่อโฆษณาที่เกี่ยวข้องกับอาหารเสริมเพื่อสุขภาพจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้จังหวัดยะลาตั้งอยู่ในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทั้งในด้านศาสนาและภาษา จาก Yala Provincial Statistical Office (2024) พบว่ามีผู้สูงอายุอาศัยอยู่ในพื้นที่ถึง 76,338 คน กลุ่มดังกล่าวมักเลือกสั่งซื้อผลิตภัณฑ์อาหารเสริมผ่านสื่อออนไลน์ เนื่องจากร้านค้าผลิตภัณฑ์สุขภาพในพื้นที่ยังมีไม่เพียงพอ ขณะเดียวกันทักษะในการวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของสื่อโฆษณายังอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนา ส่งผลให้ผู้สูงอายุในพื้นที่มีโอกาสตกเป็นเป้าหมายของโฆษณาที่เกินจริงได้ง่าย การดำเนินงานวิจัยในพื้นที่จังหวัดยะลาจึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเชิงนโยบายและการออกแบบสื่อรณรงค์ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนในพื้นที่นั้น ๆ อย่างแท้จริงจากที่มาและความสำคัญดังกล่าวการโฆษณาอาหารเสริม มีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมผู้บริโภคสำหรับผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตามยังขาดการศึกษาที่มุ่งเน้นกลุ่มผู้สูงอายุในบริบทพื้นที่ชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะจังหวัดยะลา ซึ่งมีบริบททางสังคมและวัฒนธรรมเฉพาะ ดังนั้นการศึกษานี้จึงมีความสำคัญต่อการผลิตสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุตระหนัก และเท่าทันสื่อโฆษณาอาหารเสริมและยามากยิ่งขึ้น

ดังนั้นการผลิตสื่อวิดีโอโฆษณาณรงค์ที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้พัฒนาขึ้นโดยใช้แนวคิดการรณรงค์ทางการสื่อสารของ Paisley (1981) ; Channoi (1994) เป็นกรอบหลัก ครอบคลุมทั้งการกำหนดเป้าหมายด้านความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมของผู้รับสาร เนื้อหาในวิดีโอออกแบบโดยอิงแนวคิดการรู้เท่าทันสื่อของ Hobbs (1996) เน้นการยกตัวอย่างโฆษณาที่อ้างสรรพคุณเกินจริงในชีวิตประจำวัน เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของสื่อโฆษณาได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ รูปแบบและช่องทางการนำเสนอถูกออกแบบให้เหมาะกับการรับชมผ่านอุปกรณ์มือถือและอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นช่องทางหลักที่ผู้สูงอายุในจังหวัดยะลาใช้งานมากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรู้เท่าทันสื่อการเปิดรับโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้ออาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุการเปิดรับสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา
3. เพื่อศึกษาการรู้เท่าทันสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะของผู้สูงอายุและการแบ่งกลุ่ม

การสูงอายุของคนออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1. การสูงอายุตามวัย (Chronological Aging) หมายถึง การสูงอายุตามปีปฏิทินโดยนับจากปีที่เกิดเป็นต้นไป และบอกได้ทันทีว่าใครมีอายุน้อยเพียงใด 2. การสูงอายุตามสภาพร่างกาย (Biological Aging) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงด้านสมรรถภาพ และหน้าที่ของร่างกายเมื่อมีอายุมากขึ้นดูได้จากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายที่เกิดขึ้น ได้แก่ ผมเริ่มบางเปลี่ยนเป็นสีขาว ผิวหนังเหี่ยวย่น ตกกระสายตายาว ศีรษะล้าน เป็นต้น 3. การสูงอายุ



ตามสภาพจิตใจ (Psychological Aging) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในหน้าที่ของการรับรู้ แนวความคิด ความจำการเรียนรู้ เชาวปัญญา และลักษณะของบุคลิกภาพที่ปรากฏในระยะต่างๆ ของชีวิตแต่ละบุคคลตามอายุที่เพิ่มมากขึ้น 4. การสูงอายตามสภาพสังคม (Sociological Aging) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงด้านบทบาทหน้าที่ และสถานภาพของบุคคลในระบบสังคม เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน หน่วยราชการ เอกชน สโมสร และอื่น ๆ เพิ่มอีก (Hall, 1976) นอกจากนี้ผู้สูงอายุมักถูกมองว่าเป็นกลุ่มสังคมที่แตกต่างกันโดยมีความต้องการที่เป็นเอกลักษณ์และสถานะทางสังคมลดลง ทำให้จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การสื่อสารและการดูแล (Karkach et al., 2022) ดังนั้น การวิเคราะห์ลักษณะของผู้สูงอายุในหลายมิติจึงช่วยอธิบายความแตกต่างของพฤติกรรมการตัดสินใจได้อย่างมีนัยสำคัญ และสนับสนุนการออกแบบสื่อโฆษณาที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้สูงอายุในบริบทของการวิจัยนี้

ทฤษฎีการเปิดรับข่าวสาร (Media Exposure)

ปัจจุบันการเปิดรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ สามารถค้นหา หรือรับสารได้อย่างง่ายดาย โดยผ่านสื่อโทรทัศน์ สื่อวิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่อภาพยนตร์ (Rogers & Svenning, 1969) หรือสื่อใหม่ ๆ เช่น โซเชียลมีเดียและเว็บไซต์ การเปิดรับข่าวสารหมายถึง ความถี่ในการเปิดรับข่าวสารของประชาชนจากสื่อต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ประกอบการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ความต้องการ การตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ แต่บุคคลจะไม่รับข่าวสารทั้งหมด แต่จะเลือกรับรู้เพียงบางส่วนที่คิดว่ามีประโยชน์ต่อตนเอง หรือเป็นสิ่งที่ตนอยากรับรู้ ดังนั้นการเลือกรับข่าวสารเกิดจากคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รับสาร ได้แก่ 1. องค์ประกอบทางด้านจิตใจ 2. องค์ประกอบทางด้านสังคม โดย Klapper (1960) กล่าวถึงกระบวนการเลือกรับข่าวสารมีดังนี้ การเลือกเปิดรับ การเลือกสนใจ การเลือกรับรู้หรือตีความ การเลือกจดจำ ส่วน McLeod & O'Keefe (1972) กล่าวว่า ตัวชี้วัด (Index) ที่ใช้วัดพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ (Media Exposure) ส่วนมากใช้กัน 2 อย่าง คือ การวัดจากเวลาที่ใช้กับสื่อ (Time Spent with The Media) วัดจากความถี่ของการใช้สื่อ แยกตามประเภทเนื้อหาที่แตกต่างกัน เช่น เลือกซื้อหนังสือพิมพ์ฉบับใดฉบับหนึ่ง เลือกเปิดวิทยุหรือโทรทัศน์ช่องใดช่องหนึ่ง

การณรงค์ทางการสื่อสาร

การณรงค์ทางการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมความรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างพฤติกรรมที่คาดหวัง โดย Paisley (1981) เน้นองค์ประกอบด้านจุดประสงค์และกระบวนการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่วน Channoi (1994) กล่าวถึงการระดมความรู้ ความเข้าใจ เพื่อสร้างความร่วมมือและเปลี่ยนแปลงทัศนคติของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา หลักการพื้นฐานของการณรงค์ ประกอบด้วย 1. การประเมินความต้องการและความสามารถของผู้รับสาร 2. การวางแผนอย่างเป็นระบบซึ่งครอบคลุม 2.1 เป้าประสงค์ทางการสื่อสาร 3 ด้าน คือ ความรู้คิด (ความสนใจ ตระหนักรู้ เข้าใจ เรียนรู้) เจตคติ (ความสนใจ ประเมิน ทัศนคติ ความรู้สึก ความเชื่อ) และพฤติกรรม (ความตั้งใจ พฤติกรรม การลงมือทำ) 2.2 กลยุทธ์สาร ออกแบบเนื้อหาให้น่าสนใจเข้าใจง่าย 2.3 ช่องทางการแพร่กระจาย เลือกสื่อตามคุณสมบัติเฉพาะ เช่น โทรทัศน์เหมาะกับการนำเสนอภาพ ส่วนอินเทอร์เน็ตเหมาะกับการส่งสารปริมาณมากในราคาถูก และ 3. การเลือกสื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการบริโภคข่าวสารของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา ดังนั้น แนวคิดดังกล่าวจึงช่วยอธิบายกลไกของสื่อโฆษณาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคในบริบทของงานวิจัยนี้ได้อย่างเป็นระบบโดยใช้หลักการพื้นฐานของการณรงค์เป็นองค์ประกอบหลัก และอธิบายกระบวนการออกแบบสื่อเนื้อหา รูปแบบการนำเสนอ ความน่าเชื่อถือ และการเลือกช่องทางในการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้ออาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุ

การรู้เท่าทันสื่อ

ความสามารถการรู้เท่าทันสื่อเป็นการเข้าถึงสาร การวิเคราะห์สาร การประเมินสาร และการใช้สารสื่อความหมาย (Hobbs, 1996) ซึ่งในการรู้เท่าทันสื่อ มี 5 ประการ ได้แก่ 1. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร (Access Information) คือ ทักษะ

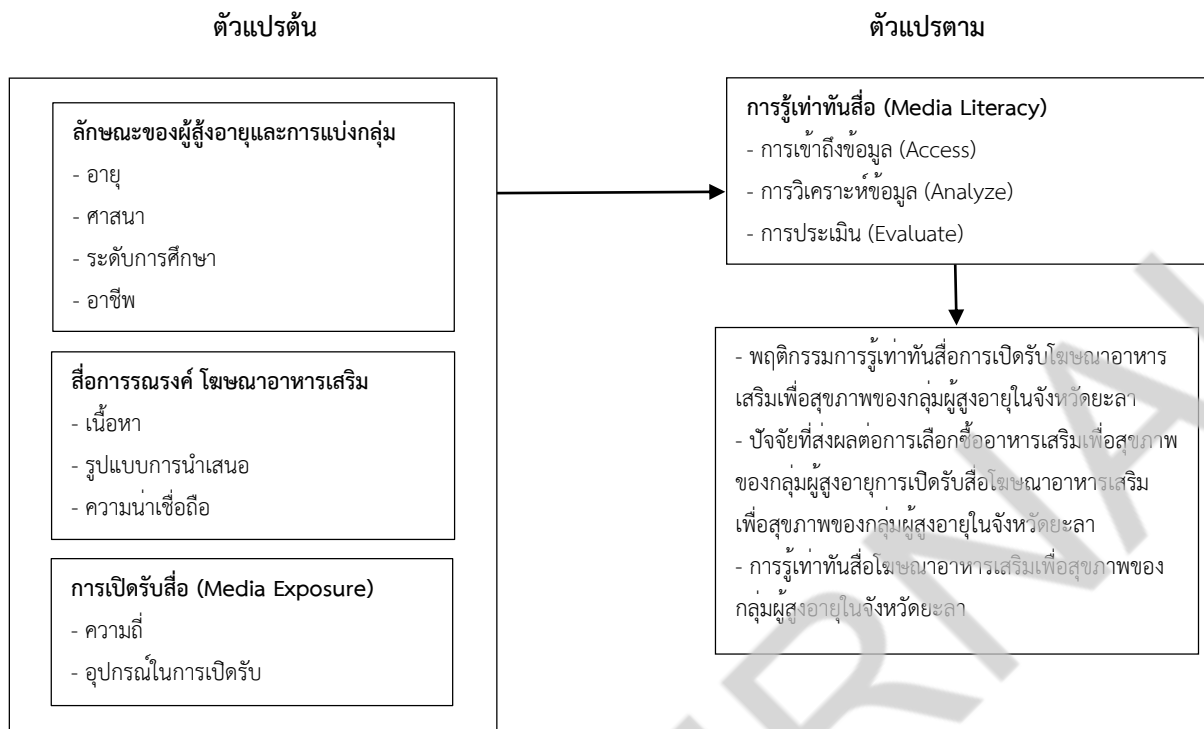
ในการอ่าน การหาแหล่งที่มา การเลือกและการจัดการข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งข้อมูลที่มีความหลากหลาย 2. การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร (Analyze Information) คือ การวิเคราะห์และการสำรวจว่าเนื้อหาสารถูกสร้างอย่างไร การวิเคราะห์นี้ต้องอาศัยทักษะต่าง ๆ เช่น 3. การประเมินข้อมูลข่าวสาร (Evaluate Information) คือ การประเมินเนื้อหาสารของสื่อโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และประชาธิปไตยของตน รวมถึงทักษะอื่น ๆ 4. การสื่อสารข้อมูลข่าวสาร (Communicate Information) คือ การแสดงความคิดเห็นหรือการสร้างสารของตนเองโดยใช้เครื่องมือและสื่อต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย รวมถึงการอ่าน การเขียนการพูด การเข้าใจผู้ชมผู้ฟัง 5.การกระทำ (Act) คือ การทำงานส่วนตนและส่วนรวมเพื่อแบ่งปันความรู้และแก้ปัญหาในระดับครอบครัว การทำงาน ชุมชน รวมถึงการมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกของชุมชนท้องถิ่น ภูมิภาค และประเทศชาติด้วยการเพิ่มขึ้นของข้อมูลที่ผิดและข่าวปลอม (Wan & Cheng, 2004) การรู้เท่าทันสื่อจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ที่ช่วยให้บุคคลสามารถประเมินแหล่งข้อมูลและตีความข้อความสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mrisho & Dominic, 2023) ซึ่งทักษะการรู้เท่าทันสื่อจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน หากขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างรู้เท่าทันอาจตกเป็นเหยื่อของโลกออนไลน์ได้ สอดรับกับข้อมูลของ Intelligence Center for Elderly Media Literacy, Research Institute for Languages and Cultures of Asia, Mahidol University (2024) การรายงานว่าผู้สูงอายุไทยถูกหลอกลวงบนโลกออนไลน์เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 16 ในปี พ.ศ. 2564 เป็นร้อยละ 23.12 ในปี พ.ศ. 2567 โดยส่วนใหญ่ถูกหลอกให้ซื้อสินค้าคุณภาพไม่สมราคาถึงร้อยละ 73 สาเหตุหลักเกิดจากการขาดทักษะการตรวจสอบข้อมูลก่อนตัดสินใจจากแนวคิดการรู้เท่าทันสื่อ จะเห็นได้ว่าความสามารถในการเข้าถึง วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้บริโภคงานวิจัยนี้จึงใช้แนวคิดดังกล่าวในการศึกษา ระดับการรู้เท่าทันสื่อโฆษณาอาหารเสริมของผู้สูงอายุและอธิบายผลกระทบต่อพฤติกรรมการตลาด ดังนั้นแนวคิดนี้จึงช่วยอธิบายความแตกต่างของพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้สูงอายุในการเข้าถึงสาร การวิเคราะห์สาร การประเมินสาร และการใช้สารสื่อความหมาย ในบริบทของการวิจัย

โฆษณาหลอกลวง

นักวิชาการได้ให้ความหมายของโฆษณาหลอกลวงว่า เป็นการสร้างข้อความหรือเนื้อหาที่มีการบิดเบือนข้อเท็จจริง และข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการที่โฆษณา ทำให้ผลิตภัณฑ์หรือบริการปรากฏแตกต่างไปจากความเป็นจริง (Nessah, 2024) โฆษณาหลอกลวงไม่เพียงแต่ทำให้ผู้บริโภคเข้าใจผิดเท่านั้น แต่ยังทำลายความไว้วางใจในตลาด และบั่นทอนความซื่อสัตย์โดยรวมของธุรกิจ (Yannopoulou et al., 2024) โดยงานวิจัยร่วมสมัยได้เสนอการจัดหมวดหมู่หลักออกเป็น 3 ประเภท โฆษณาหลอกลวง ได้แก่ การฉ้อโกงด้านการวางโฆษณา (Placement Fraud) การฉ้อโกงด้านทราฟฟิก (Traffic Fraud) และการฉ้อโกงด้านการกระทำ (Action Fraud) ซึ่งเป็นการจำแนกตามวิธีการสร้างผลลัพธ์เทียมในระบบโฆษณาและผลกระทบต่อผู้ลงโฆษณา (Sadeghpour & Vlajic, 2021) แนวคิดโฆษณาหลอกลวงอธิบายความเสี่ยงในการรับสารของผู้บริโภค โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุที่อาจถูกชักจูงได้ง่าย ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการอธิบายปัจจัยด้านความน่าเชื่อถือของสื่อโฆษณาที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้ออาหารเสริม ตลอดจนอิทธิพลของสื่อโฆษณาและความแตกต่างของพฤติกรรมการตัดสินใจ ที่ส่งผลต่อการรับรู้ ความเชื่อถือ และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้สูงอายุในบริบทของการวิจัยนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยพัฒนามาจาก แนวคิดลักษณะของผู้สูงอายุและการแบ่งกลุ่ม โดยแบ่งเป็น อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา อาชีพ แนวคิดการรณรงค์ทางการสื่อสารที่เน้นอธิบายกระบวนการออกแบบสื่อโดยมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ เนื้อหา รูปแบบการนำเสนอ ความน่าเชื่อถือ และข้อมูลพฤติกรรมการใช้สื่อจากรายงานผลสำรวจสถานการณ์การใช้สื่อของผู้สูงอายุไทยจากศูนย์วิชาการด้านการรู้เท่าทันสื่อของผู้สูงอายุ (ICEML) โดยมี แนวคิดการรู้เท่าทันสื่อ เชื่อมโยงระหว่างแนวคิดทั้งหมด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดยะลา จำนวน 76,338 คน (Yala Provincial Statistical Office, 2024)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในจังหวัดยะลาเลือกโดยใช้สูตร Taro Yamanane ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 หรือ .05 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 398 คน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุอาจส่งผลให้เกิดความคาดเคลื่อนและเพิ่มความแม่นยำในการวิเคราะห์จึงปัดเป็น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) พัฒนาเครื่องมือการวิจัยมาจากแนวคิดหลักคือ แนวคิดการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) ของ Hobbs (1996) ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการเข้าถึง วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลข่าวสาร ร่วมกับแนวคิดการเปิดรับสื่อ (Media Exposure) และแนวคิดการณรงค์ทางการสื่อสาร (Communication Campaign) โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างข้อคำถามเพื่อวัดพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ การรับรู้ข้อมูล และการตัดสินใจของผู้สูงอายุ เกี่ยวกับสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนา แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จำนวน 3 ข้อ และเป็นแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเลือกซื้ออาหารเสริม เพื่อสุขภาพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยการเลือกซื้ออาหารเสริมเพื่อสุขภาพจากการรับชม โฆษณา ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire)

ส่วนที่ 4 ประโยชน์จากสื่อโฆษณา ด้านการรู้เท่าทันสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพ โดยใช้ Likert Scale

ปัจจัยการเลือกซื้ออาหารเสริมมากที่สุด = 5

ปัจจัยการเลือกซื้ออาหารเสริมมาก = 4

ปัจจัยการเลือกซื้ออาหารเสริมปานกลาง = 3

ปัจจัยการเลือกซื้ออาหารเสริมน้อย = 2

ปัจจัยการเลือกซื้ออาหารเสริมน้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ในการวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ก่อนการนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) โดยการไปขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา คำถามตรงประเด็น และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงแก้ไข เมื่อได้แบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว จึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบเก็บผลก่อนศึกษา (Pre-test) จำนวน 40 ชุด กับประชากรที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ เพื่อเป็นการอ้างอิงกับกลุ่มตัวอย่างว่า จะมีความเข้าใจในแบบสอบถามหรือไม่ และนำผลการทดสอบมาคำนวณทางสถิติเพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยใช้สูตรทดสอบความน่าเชื่อถือของ Cronbach (1963) ด้านความรู้ที่ได้จากการรับชมสื่อโฆษณาณรงค์การรู้เท่าทันอาหารเสริมเพื่อสุขภาพ เท่ากับ .80 ในการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามนั้น เมื่อทดสอบความน่าเชื่อถือ และพบว่าค่าอัลฟา (α) ที่ได้มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จะถือว่าคำถามที่ใช้นั้นมีความน่าเชื่อถือได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา จำนวน 400 คน ที่เคยเห็นโฆษณาอาหารเสริมจากสื่อต่าง ๆ ด้วยเครื่องมือแบบสอบถามใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบที่ไม่ใช่ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) และใช้การเลือกตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) ในพื้นที่ชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน (รพ.สต.) ในพื้นที่จังหวัดยะลา รวมถึงกิจกรรมการประชุมชุมชน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอสื่อโฆษณาอาหารเสริมในรูปแบบคลิปวิดีโอให้กลุ่มตัวอย่างรับชมก่อน จากนั้นจึงให้ตอบแบบสอบถาม ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บข้อมูลแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้การบรรยายข้อมูลโดยวิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้วิธีการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุ ในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเปิดรับสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเปิดรับสื่อโฆษณา



อาหารเสริมเพื่อสุขภาพ ได้แก่ จำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งในการเปิดรับสื่อโฆษณาต่อวัน จำนวนและร้อยละของการใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อเข้าชมโฆษณา/ชั่วโมงต่อวัน และอุปกรณ์ในการใช้งานในการเปิดรับโฆษณา ดังตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของจำนวนครั้งในการเปิดรับสื่อโฆษณาต่อวัน

ระยะเวลาปี	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ครั้งต่อวัน	24	6
5-10 ครั้งต่อวัน	117	29.3
11-15 ครั้งต่อวัน	102	25.6
16 ครั้งขึ้นไป	157	39.1
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าการเปิดรับสื่อโฆษณาต่อวันของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลาสูงสุด คือ 16 ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมา 5-10 ครั้งต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 29.3 16 ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.1 และ น้อยกว่า 5 ครั้งต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ ใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อเข้าชมโฆษณาโดยเฉลี่ย/ชั่วโมงต่อวัน ส่วนใหญ่ใช้มากกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาที มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือ ใช้งานโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 30 นาที คิดเป็นร้อยละ 23 ใช้งานโดยเฉลี่ย 30 นาที - 1 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 18.7 และ ใช้งานโดยเฉลี่ยมากกว่า 1 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของการใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อเข้าชมโฆษณา/ชั่วโมงต่อวัน

ระยะเวลาวัน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 นาที	92	23
30 นาที - 1 ชั่วโมง	75	18.7
มากกว่า 1 ชั่วโมง	51	12.8
มากกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาที	182	45.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้สูงอายุใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อเข้าชมโฆษณาโดยเฉลี่ย/ชั่วโมงต่อวัน ส่วนใหญ่ใช้มากกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาทีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือ ใช้งานโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 30 นาที คิดเป็นร้อยละ 23 ใช้งานโดยเฉลี่ย 30 นาที - 1 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 18.7 และ ใช้งานโดยเฉลี่ยมากกว่า 1 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 อุปกรณ์ในการใช้งานในการเปิดรับโฆษณา

อุปกรณ์	จำนวน	ร้อยละ
มือถือ	216	54
แท็บเล็ต เช่น iPad	84	21
โทรทัศน์, วิทยุกระจายเสียง	70	17.5
โน้ตบุ๊ก, แล็ปท็อป	30	7.5
รวม	400	100

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้สูงอายุใช้งานอุปกรณ์ในการใช้งานในการเปิดรับโฆษณา ส่วนใหญ่ใช้มือถือมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54 รองลงมาคือแท็บเล็ต เช่น iPad คิดเป็นร้อยละ 21 โทรศัพท์ วิทยุกระจายเสียง คิดเป็นร้อยละ 17.5 และโน้ตบุ๊กแล็ปท็อป คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

จากผลการวิจัยผู้สูงอายุมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสื่อโฆษณาอาหารเสริมอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง สะท้อนให้เห็นว่าสื่อโฆษณามีบทบาทสำคัญในการเข้าถึงกลุ่มผู้สูงอายุและสามารถสร้างการรับรู้สามารถอธิบายได้ตามแนวคิดการรณรงค์ทางการสื่อสารที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการรับรู้ผ่านการออกแบบสารและการเลือกช่องทางสื่อที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา ซึ่งเน้นเน้นองค์ประกอบด้านจุดประสงค์และกระบวนการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องตามแนวคิดของ Paisley (1981) นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดการรู้เท่าทันสื่อ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้สูงอายุสามารถรับสาร วิเคราะห์การประเมินสาร และการใช้สารสื่อความหมายได้ อย่างไรก็ตาม ระดับการรับรู้ที่อยู่ในระดับ “ปานกลาง” อาจสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านทักษะการวิเคราะห์และประเมินข้อมูล โดยเฉพาะในบริบทของสื่อโฆษณาที่มีความซับซ้อนหรือมีลักษณะเชิงโน้มน้าวใจสูงอีกทั้ง แนวคิดเรื่องโฆษณาหลอกลวงสามารถอธิบายผลการวิจัยในมิติของความเสี่ยงได้ กล่าวคือหากผู้สูงอายุมีระดับการรับรู้เพียงปานกลาง อาจทำให้มีโอกาสได้รับอิทธิพลจากข้อมูลที่บิดเบือนหรือเกินจริง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเลือกผลิตภัณฑ์อาหารเสริม ดังนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Yannopoulou et al. (2024) โดยระบุโฆษณาหลอกลวงไม่เพียงแต่ทำให้ผู้บริโภคเข้าใจผิดเท่านั้น แต่ยังทำลายความไว้วางใจในตลาด และบั่นทอนความซื่อสัตย์โดยรวมของธุรกิจ ผลการวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นว่าการพัฒนารูปแบบสื่อโฆษณาควรคำนึงถึงระดับการรับรู้และข้อจำกัดของผู้สูงอายุ รวมถึงควรส่งเสริมทักษะการรู้เท่าทันสื่อ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถประเมินข้อมูลได้อย่างถูกต้องและตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้ออาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่ามี 4 ปัจจัยส่งผลต่อสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพมี ดังต่อไปนี้ 1. การเปิดรับสื่อผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต 2. เหตุผลในการซื้อผลิตภัณฑ์อาหารเสริม ส่วนใหญ่มักซื้อเพื่อมาบำรุงร่างกายตามวัย รู้จักผลิตภัณฑ์อาหารเสริมที่ขายผ่านทางโทรศัพท์หรือในอินเทอร์เน็ต ก็จะมีการศึกษา ลองหาในกูเกิ้ล รีวิว และดูคอมเมนต์จากคนอื่น ๆ ว่าดีหรือไม่ดี ก่อนตัดสินใจซื้อ 3. สื่อกับโฆษณาหลอกลวง ผู้สูงอายุมีความรู้เท่าทันสื่อ โดยมีการตรวจสอบข้อมูลจากการค้นหาผ่านอินเทอร์เน็ตหรือให้ลูกหลานตรวจสอบก่อนการตัดสินใจ หาข้อมูลก่อนที่จะนำมาบริโภค ผลิตภัณฑ์ต้องมี อย. รับรอง ไม่ซื้อจากแหล่งที่ไม่น่าเชื่อถือใด ๆ ถ้าบางอย่างซื้อมาแล้ว ของผลิตภัณฑ์ หรือฉลากไม่น่าไว้วางใจจะนำไปถามบุตรหลานอีกครั้ง เพื่อให้หาข้อมูล หรือสอบถามเพื่อความแน่ใจ 4. ปัจจัยในการเลือกซื้ออาหารเสริม เลือกซื้อจากความน่าเชื่อถือ เช่น มีเครื่องหมายรับรอง อย. ถ้าซื้อเองจะได้รับคำแนะนำจากเพื่อน ๆ สินค้าที่โฆษณาเกินความเป็นจริง ยังไม่ซื้อเลย เช่น กินแล้วหายเมื่อยภายใน 1 วัน กินแล้วความดันลดภายในคืนเดียว

จากผลการวิจัยสะท้อนปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้สูงอายุ ได้แก่ การเปิดรับสื่ออินเทอร์เน็ต เหตุผลด้านสุขภาพ ความน่าเชื่อถือของข้อมูล และการระมัดระวังต่อโฆษณาหลอกลวง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการรณรงค์ทางการสื่อสารที่เน้นการเลือกช่องทางและการออกแบบสารให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา รวมถึงแนวคิดการรู้เท่าทันสื่อที่อธิบายว่า ผู้สูงอายุมีการค้นหา วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลก่อนตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงกับแนวคิดลักษณะผู้สูงอายุในด้านชีวภาพที่มีความต้องการดูแลสุขภาพ และแนวคิดโฆษณาหลอกลวงที่ทำให้ผู้บริโภคต้องพิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อมูลมากขึ้น ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวจึงสะท้อนกระบวนการตัดสินใจที่ผสมผสานระหว่างอิทธิพลของสื่อและความสามารถในการประเมินข้อมูลของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการรณรงค์ทางการสื่อสารที่มองว่าสื่อรณรงค์เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผ่านการวางแผนสารและการเลือกช่องทางที่สอดคล้องกับกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา (Paisley, 1981 ; Channoi, 1994) นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนบทบาทของโฆษณาหลอกลวง ซึ่งแนวคิดของ Nessah (2024) อธิบายว่า การบิดเบือนข้อมูลหรือการละเว้นข้อมูลสำคัญสามารถ



นำไปสู่การตัดสินใจที่คลาดเคลื่อนของผู้บริโภค ดังนั้น การที่ผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์จึงเป็นกลไกสำคัญในการลดผลกระทบจากโฆษณาหลอกลวงในบริบทอาหารเสริม

3. เพื่อศึกษาความรู้ที่ได้จากการรับชมสื่อโฆษณาความรู้เท่าทันสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงรายการประเมินความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อ

ลำดับ	รายการประเมินความรู้ที่ได้รับจากการรับชมสื่อโฆษณา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ตระหนักถึงกลวิธีการบริการและหลังการขายของผลิตภัณฑ์อาหารเสริม	3.70	0.85	มาก
2	เกิดการคิด วิเคราะห์ และแยกแยะก่อนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์อาหารเสริม	3.64	0.85	มาก
3	ตระหนักถึงสิทธิในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์อาหารเสริมโดยอิสระ/โดยสมัครใจ	3.56	0.95	มาก
4	ตระหนักถึงการอ่านสรรพคุณของผลิตภัณฑ์อาหารเสริม	3.49	0.94	ปานกลาง
5	ตระหนักถึงข้อควรระวังในการบริโภคผลิตภัณฑ์อาหารเสริมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคคลรอบข้าง	3.47	1.02	ปานกลาง
6	ตระหนักถึงการกล่าวอ้างข้อมูลที่อาจทำให้หลงผิดหรือเข้าใจผิดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อาหารเสริม	3.46	0.94	ปานกลาง
7	ได้รับความบันเทิงและตระหนักถึงข้อความการรับรองและการชดเชยค่าเสียหายจากการบริโภคผลิตภัณฑ์อาหารเสริม	3.44	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้สูงอายุในจังหวัดยะลาได้รับความรู้จากการรับชมสื่อโฆษณาความรู้เท่าทันสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่ผู้สูงอายุตระหนักมากที่สุด คือ การตระหนักถึงกลวิธีการบริการและหลังการขายของผลิตภัณฑ์อาหารเสริม รองลงมาคือ การเกิดการคิด วิเคราะห์ และแยกแยะก่อนการตัดสินใจซื้อ และการตระหนักถึงสิทธิในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์อาหารเสริมโดยอิสระ ส่วนประเด็นด้านการอ่านสรรพคุณ ข้อควรระวัง การกล่าวอ้างที่อาจทำให้เข้าใจผิด และข้อความการรับรอง อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

จากผลกาวิจัยแสดงให้เห็นถึงผู้สูงอายุนั้นมีความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อโฆษณาอาหารเสริมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเด่นในด้านการตระหนักถึงกลวิธีการทางการตลาดและการคิดวิเคราะห์ก่อนตัดสินใจ สะท้อนกระบวนการเข้าถึง วิเคราะห์ และประเมินสารตามแนวคิดการรู้เท่าทันสื่อของ Hobbs (1996) อย่างไรก็ตาม ประเด็นด้านการอ่านสรรพคุณ ข้อควรระวัง และการรับรู้ข้อมูลที่อาจทำให้เข้าใจผิดยังอยู่ในระดับปานกลาง แสดงถึงข้อจำกัดในทักษะการประเมินเชิงลึก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wan & Cheng (2004) ; Mrisho & Dominic (2023) ที่ชี้ว่าการรู้เท่าทันสื่อช่วยลดความเสี่ยงจากข้อมูลบิดเบือน ดังนั้น สื่อโฆษณาจึงมีบทบาททั้งในการสร้างความรู้และพัฒนาทักษะคิดเชิงวิพากษ์ของผู้สูงอายุ เพื่อลดผลกระทบจากโฆษณาหลอกลวงในการตัดสินใจบริโภคอาหาร ดังนั้น ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาสื่อโฆษณาและการณรงค์ด้านการรู้เท่าทันสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพของผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา โดยเฉพาะในส่วนการกำหนดเนื้อหาและกลยุทธ์ในการผลิตสื่อให้คนสูงอายุมีความสนใจและเข้าใจเพื่อส่งเสริมการบริโภคอย่างปลอดภัยและเหมาะสม

สรุปผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการรู้เท่าทันสื่อการเปิดรับโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เปิดรับสื่อโฆษณาสูงถึง 16 ครั้งขึ้นไปต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 39.1 และใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อรับชม

โฆษณา มากกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาทีต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 45.5 ผ่านอุปกรณ์มือถือเป็นหลัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรม การบริโภคสื่อดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นในกลุ่มผู้สูงอายุ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกซื้ออาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุ การเปิดรับสื่อโฆษณาอาหารเสริม เพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุ ในจังหวัดยะลา พบปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การเปิดรับสื่อผ่านอินเทอร์เน็ต เหตุผลด้าน การบำรุงสุขภาพตามวัย ความตระหนักต่อโฆษณาหลอกลวงโดยมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนตัดสินใจ และการให้ความสำคัญ กับความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ เช่น การมีเครื่องหมายรับรองจาก ออย. โดยผู้สูงอายุแสดงออกถึงทักษะการรู้เท่าทันสื่อ ในระดับหนึ่ง ด้วยการค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมและปรึกษาบุคลากรก่อนการตัดสินใจซื้อ

3. เพื่อศึกษาการรู้เท่าทันสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุ ในจังหวัดยะลา พบว่าผู้สูงอายุมีระดับ ความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการตระหนักถึงกลวิธีการบริการและ หลังการขายของผลิตภัณฑ์อาหารเสริม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.70 รองลงมาคือการคิดวิเคราะห์และแยกแยะก่อนการตัดสินใจซื้อ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.64 อย่างไรก็ตาม ประเด็นด้านการอ่านสรรพคุณ ข้อควรระวัง และการรับรู้ข้อมูลที่อาจทำให้เข้าใจผิด ยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเห็นว่าผู้สูงอายุยังมีข้อจำกัดในทักษะการประเมินข้อมูลเชิงลึก ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการ พัฒนาต่อไปในการผลิตสื่อรณรงค์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา อย่างแท้จริง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบพฤติกรรมในการเปิดรับสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา
2. ได้ทราบถึงปัจจัยส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา
3. สามารถนำไปเป็นฐานข้อมูลความรู้สื่อโฆษณาด้านการรู้เท่าทันสื่อโฆษณาอาหารเสริมเพื่อสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุ ในจังหวัดยะลา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ควรส่งเสริมการบูรณาการฐานข้อมูลด้านสื่อโฆษณาอาหารเสริมและยา จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล การร้องเรียน และการคุ้มครองสิทธิของประชาชนและส่งเสริมการผลิตสื่อรณรงค์ ด้านการรู้เท่าทันสื่อสุขภาพให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดยะลา ในแต่ละช่วงวัย นอกจากนี้ผู้ที่มีหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ ควรให้ความสำคัญกับการรู้เท่าทันสื่อโฆษณาเช่นเดียวกันเพราะเป็นกลุ่มที่ผู้สูงอายุให้ความเชื่อใจและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์อาหารและยา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสื่อรู้เท่าทันสื่อโฆษณากับกลุ่มเยาวชนเพื่อไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของนายทุน หรือผู้โฆษณาที่มุ่งหวังผลประโยชน์ทางธุรกิจมากกว่าจะคำนึงถึงประโยชน์ของผู้บริโภค
2. ควรผลิตสื่อเรื่องการให้ข้อมูล ความรู้ เรื่องการร้องเรียนสินค้าและบริการเพื่อไม่ให้ผู้บริโภคตกเป็นเหยื่อ โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ
3. หน่วยงานสถานศึกษาของรัฐ ควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเท่าทันสื่อโฆษณาเพื่อป้องกันปัญหาพฤติกรรม บริโภคนิยม ผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์ที่ง่ายต่อความเข้าใจและดึงดูดใจผู้บริโภค นำเสนอตัวอย่างสภาพปัญหาจริงเพื่อให้ผู้บริโภค รู้เท่าทันกลโกง เล่ห์เหลี่ยม เทคนิคของการรู้เท่าทันสื่อโฆษณาในรูปแบบต่าง ๆ



ข้อจำกัดการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นเนื้อหาเฉพาะผลิตภัณฑ์อาหารเสริมและยาเท่านั้น จึงไม่สามารถนำไปอ้างอิงกับสินค้าประเภทอื่น ที่มีกลไกรูปแบบทางการตลาดแบบอื่น ๆ ได้
2. มีข้อจำกัดด้านระยะเวลาและงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างอาจกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่เมืองที่มีความเจริญ ซึ่งอาจมีความตระหนักรู้แตกต่างจากผู้บริโภคในพื้นที่ชนบท
3. งานวิจัยนี้เน้นการรับรู้สื่อวิดีโอเรื่องการรู้เท่าทันอาหารเสริมและยาเท่านั้น โดยอิงพื้นฐานจากกลุ่มคนส่วนใหญ่ อาจต้องคำนึงถึงบริบทในพื้นที่ชนบท บริบทการเข้าถึง การใช้ภาษา วิถีชีวิตเข้ามาเกี่ยวข้อง

References

- Channoi, K. (1994). *The public relations media*. Rung Saeng Publication.
- Cronbach, L. J. (1963). *Educational psychology*. Harper & Row
- DataReportal. (2024). *Digital 2024: Thailand*. <https://datareportal.com/reports/digital-2024-thailand>
- Diteeyonta, W. & Ku, H. Y. (2021). Internet literacy among the elderly in Thailand. *Educational Media International*, 58(3), 251-270. <https://doi.org/10.1080/09523987.2021.1976829>
- Duangphummes, N., Sasiwongsaroj, K., Boonraksa, T., Phanthaphummee, N. & Suebsuwansuwan, W. (2024). *Report on media usage, impacts of media exposure, and media literacy behaviors among Thai older adults in 2023*. Media Literacy Academic Center for Older Adults, Research Institute for Languages and Cultures of Asia, Mahidol University.
- Hall, D. A. (1976). *Medical care of the elderly*. John Wiley & Sons.
- Hobbs, R. (1996). Expanding the concept of literacy. In R. Kubey (Ed.), *Media literacy in the information age* (pp. 163-183). Transaction Publishers.
- Intelligence Center for Elderly Media Literacy, Research Institute for Languages and Cultures of Asia, Mahidol University. (2024). *Survey report on media use situation and impacts of media exposure among Thai elderly 2024*. <https://www.iceml.org/Doc/ResearchReport-2023-Media-Usage-en.pdf>.
- Karkach, A., Kravchenko, O. & Semigina, T. (2022). Modern approaches to understanding older people as a peculiar social group. *Social Work and Social Education*, 2(9), 77-89. [https://doi.org/10.31499/2618-0715.2\(9\).2022.267086](https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(9).2022.267086)
- Klapper, J. T. (1960). *The effects of mass communication*. Free Press.
- McLeod, J. M. & O'Keefe, G. J. (1972). The socialization perspective and communication behavior. In F. G. Kline & P. J. Tichenor (Eds.), *Current perspectives in mass communication research* (pp. 121-168). Sage Publications.
- Mrisho, D. H. & Dominic, N. A. (2023). Media literacy: Concept, theoretical explanation, and its importance in the digital age. *East African Journal of Arts and Social Sciences*, 6(1), 78-85. <https://doi.org/10.37284/eajass.6.1.1087>
- Nessah, I. (2024). Theoretical study on advertising deception and its impact on consumers. *International Journal of Economic Performance*, 7(1), 137-157. <https://doi.org/10.54241/2065-007-001-008>



- Paisley, W. (1981). Public Communication Campaigns: The American Experience. In R. Rice and W. Priskey (Eds). *Public Communication Campaigns*. Sage Publications.
- Rogers, E. M. & Svenning, L. (1969). *Modernization among peasants: The impact of communication*. Holt, Rinehart and Winston.
- Sadeghpour, S. & Vlajic, N. (2021). Ads and Fraud: A Comprehensive Survey of Fraud in Online Advertising. *Journal of Cybersecurity and Privacy*, 1(4), 804-832. <https://doi.org/10.3390/jcp1040039>
- United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2023). *World population ageing 2023: Challenges and opportunities of population ageing in the least developed countries*. https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesapd_2024_wpa2023-report.pdf
- Wan, G. & Cheng, H. (2004). *The media-savvy: Teaching media literacy skills grades 2-6*. Zephyr Press.
- Yala Provincial Statistical Office. (2024). *Analysis of the Situation of the Elderly in Yala Province*. https://yala.nso.go.th/images/plan/Elder_2568_Analysis.pdf
- Yannopoulou, N., Chandrasapth, K., Bian, X., Jin, B., Gupta, S. & Liu, M. J. (2024). How disinformation affects sales: Examining the advertising campaign of a socially responsible brand. *Journal of Business Research*, 182, 114789. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114789>



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหามาชัย จังหวัดยโสธร

Factors Affecting the Job Performance of Local Government Employees in Maha Chana Chai District, Yasothon Province

ศักดิ์สุวรรณ ยอดมัน^{1*} และ เสกสรรค์ สนวา²

Saksuwan Yodman^{1*} and Seksan Sonwa²

Article History

Receive: December 26, 2025

Revised: April 2, 2026

Accepted: April 8, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหามาชัย จังหวัดยโสธร และ เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหามาชัย จังหวัดยโสธร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 218 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหามาชัย จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมาคือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$) และปัจจัยด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.22$) และ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหามาชัย จังหวัดยโสธร ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการบริการสาธารณะ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล; ปัจจัยด้านองค์กร; ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; พนักงานส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, Master's Degree Student in Public Administration, Faculty of Law and Political Science, Roi Et Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, Assistant Professor, Faculty of Law and Political Science, Roi Et Rajabhat University

*Corresponding author E-mail: saksuwan.yodman10@gmail.com

The objectives of this research were to study factors affecting the work efficiency of local government employees in Maha Chana Chai District, Yasothon Province, and to propose guidelines for developing the work efficiency of these employees. This study employed a quantitative research methodology, utilizing questionnaires to collect data from a sample of 218 local government employees obtained through stratified random sampling. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency and percentage, as well as inferential statistics, including mean and standard deviation. The research findings revealed that: 1) Overall factors affecting the work efficiency of local government employees in Maha Chana Chai District, Yasothon Province, were at the highest level ($\bar{X} = 4.38$); when considering each aspect individually, personal factors had the highest mean ($\bar{X} = 4.68$), followed by work environment factors ($\bar{X} = 4.24$) and organizational factor ($\bar{X} = 4.22$), respectively. 2) Regarding the guidelines for work efficiency development, the study suggests focusing on enhancing potential through the development of knowledge, skills, and positive attitudes toward public service. This includes the adequate allocation of budgets and equipment, as well as as fostering a supportive work environment between colleagues and supervisors.

Keywords : Personal Factors; Organizational Factors; Work Environment; Job Performance; Local Government Employees

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 14 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจปกครองตนเองภายใต้กรอบกฎหมาย และต้องดำเนินการกิจด้านการจัดการบริการสาธารณะ การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต การศึกษาตลอดชีวิต ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุล (Office of the Secretariat of the House of Representatives, 2017) บทบัญญัติดังกล่าวส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทเพิ่มขึ้นทั้งด้านการกำหนดนโยบาย การบริหารงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร และการยกระดับคุณภาพบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เมื่อพิจารณาสถานการณ์ในระดับพื้นที่อำเภอมาหาชะชัย จังหวัดยโสธร ซึ่งประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบล 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 10 แห่ง โดยมีพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานอยู่จริงทั้งสิ้น 519 คน (Mahachanachai District Local Authority, 2025) พบว่า การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเผชิญกับความซับซ้อนของภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจและภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ส่งผลให้ต้องแบกรับความรับผิดชอบในหลายมิติ ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการให้บริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ยังคงเผชิญกับข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและทรัพยากรทั้งในด้านจำนวนและศักยภาพของบุคลากร งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการรองรับภารกิจ รวมถึงระบบบริหารจัดการที่ยังขาดความยืดหยุ่น ส่งผลให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานในหลายภารกิจไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังพบประเด็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานจริง และความท้าทายในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน จากผลการวิจัยของ Wannasri (2021) ได้สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากประสบปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และระบบสนับสนุนด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนโดยตรง อีกทั้งจาก



การสัมภาษณ์ S. Yangkorn (personal communication, 2024, 10 October) ยังพบประเด็นที่สอดคล้องกันคือ “บุคลากรมีการะงานเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง แต่ขาดทรัพยากรและระบบสนับสนุนที่เพียงพอ ทำให้การขับเคลื่อนภารกิจบางด้านไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ซึ่งตอกย้ำถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระดับพื้นที่

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร โดยเฉพาะการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม และผลจากการวิจัยสามารถนำไปกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอหาคะชัยได้นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด โดยพิจารณาจาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) ระยะเวลาในการดำเนินงาน และ 4) ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน โดยงานที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดผลลัพธ์ที่ถูกต้องแม่นยำภายในเวลาและงบประมาณที่กำหนด (Peterson & Plowman, 1953) ประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวข้องกับความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุดเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรทุกประเภท โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐที่ต้องรับผิดชอบต่อสาธารณะและต้องดำเนินงานภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร (Robbins & Coulter, 2018) นอกจากนี้ ในบริบทของการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ ประสิทธิภาพยังครอบคลุมถึงการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและโปร่งใส โดยอาศัยกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการ (Saadoulil & Al-Khanbashi, 2021)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะพื้นฐานของพนักงาน เช่น อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และแรงจูงใจภายใน ล้วนเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการหล่อหลอมทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน โดยความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคุณภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ (Robbins & Judge, 2019) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในระบบงานและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง ส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติหน้าที่ (Wannasri, 2021) สมรรถนะ แรงจูงใจ และคุณลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Noiphanit, 2024 ; Udanon et al., 2024)

ปัจจัยด้านองค์กร โครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและการมอบหมายงานที่เหมาะสมมีส่วนช่วยเพิ่มความคล่องตัวและลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ขณะที่การจัดสรรทรัพยากรและระบบการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงาน (Koontz & O'Donnell, 1993) โครงสร้าง นโยบาย และวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการสนับสนุนจากผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสมาชิกเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องอาศัยการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ (Robbins & Coulter, 2018) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบาย โครงสร้างการบริหาร และระบบสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ และระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Karnchanakas et al., 2023 ; Wannasri, 2021)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานทั้งด้านกายภาพและด้านจิตวิทยา เช่น ความปลอดภัย ความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลโดยตรงต่อคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานภาครัฐ (Armstrong, 2020) สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือและการจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (Saadoulil & Al-Khanbashi, 2021) การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานและความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อผลผลิตของส่วนรวมในระยะยาว

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระบวนการบริหารงานบุคคลที่ครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาศักยภาพ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ โดยระบบการบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้้องค์กรสามารถรับมือกับภารกิจที่หลากหลายภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรได้ (Koontz & O'Donnell, 1993) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีต้องอาศัยทั้งการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นระบบ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะ (Robbins & Coulter, 2018) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งยังประสบปัญหาการขาดบุคลากรเชี่ยวชาญและงบประมาณจำกัด ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะ การบริหารบุคลากรที่มีระบบและเหมาะสมจะช่วยให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน (Wannasri, 2021) นอกจากนี้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในบริบทของการกระจายอำนาจที่ต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเพื่อรับมือกับภารกิจที่หลากหลาย (Udanon et al., 2024)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

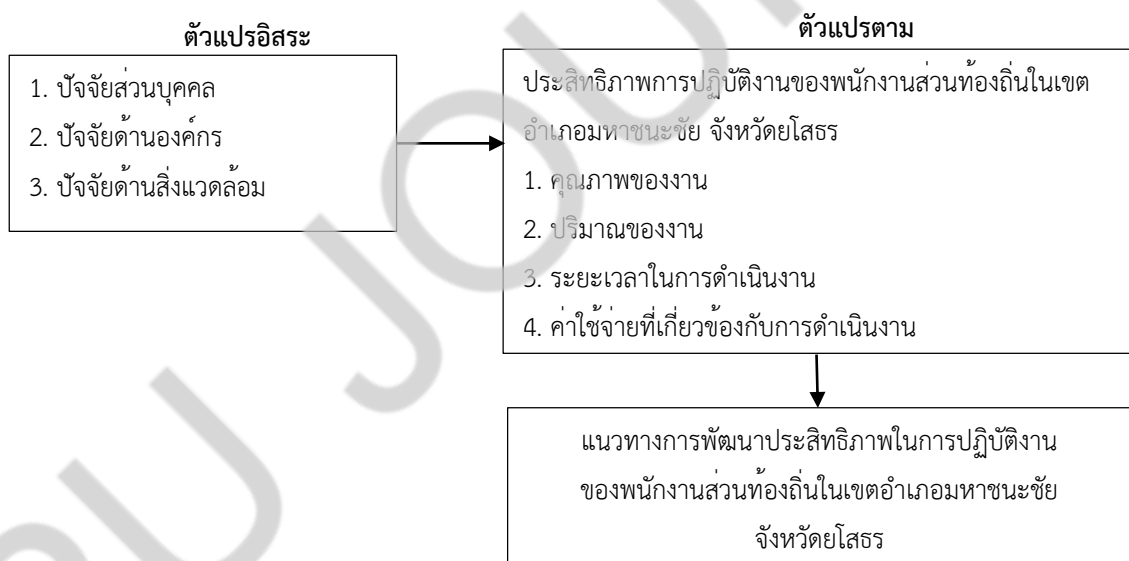
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหลักในการจัดบริการสาธารณะและพัฒนาชุมชนภายใต้หลักการกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งต้องดำเนินงานโดยยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ (Office of the Secretariat of the House of Representatives, 2017) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในระดับท้องถิ่นจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยต้องมีการกำหนดแผนและขั้นตอนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน (Yasothon Provincial Office of Local Administration Promotion, 2022) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมาหาชะชัย จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 10 แห่ง ล้วนเผชิญกับการะงานที่เพิ่มขึ้น



อย่างต่อเนื่องจากการถ่ายโอนอำนาจตามกฎหมาย (Mahachanachai District Local Authority, 2025) การเพิ่มศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นเป็นกุญแจสำคัญในการรับมือกับภาระงานที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น (Udanon et al., 2024)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ (Peterson & Plowman, 1953) เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) ระยะเวลาในการดำเนินงาน และ 4) ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน สำหรับตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระบุปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะของพนักงานด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ และแรงจูงใจภายใน (Robbins & Judge, 2019) 2) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร นโยบาย ระบบการสื่อสาร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Koontz & O'Donnell, 1993) และ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพและจิตวิทยา ความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ และบรรยากาศในการทำงาน (Armstrong, 2020) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

H2: ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

H3: ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ในช่วงเวลาที่ทำกรวิจัย ในปี พ.ศ. 2568 จำนวน 519 คน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 แห่ง ประกอบด้วยเทศบาล ตำบล 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 10 แห่ง (Mahachanachai District Local Authority, 2025)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร จำนวน 218 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น (ร้อยละ 95.00) และความคลาดเคลื่อน (ร้อยละ 5.00) คัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งชั้นตามสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 11 แห่ง และสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละองค์กร โดยมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรของแต่ละองค์กร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ที่	เทศบาล/อบต.	ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
		พนักงาน	พนักงาน
1	อบต.บากเรือ	49	21
2	อบต.บึงแก	39	16
3	อบต.พระเสาร์	36	15
4	อบต.ผือฮี	33	14
5	อบต.ฟ้าหยาด	52	22
6	อบต.มวง	53	22
7	อบต.สงยาง	43	18
8	อบต.หัวเมือง	62	26
9	อบต.คูเมือง	57	24
10	อบต.โนนทราย	28	12
11	เทศบาลตำบลฟ้าหยาด	67	28
รวม		519	218

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และภูมิสำเนา

ตอนที่ 2 แบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน) ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert 5 ระดับ ซึ่งพัฒนาตามแนวคิดของ Likert (1932) เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความคิดเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร

ตอนที่ 3 แบบวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ



การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยเริ่มจากการจัดทำร่างเครื่องมือการวิจัยเพื่อเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นได้นำเครื่องมือการวิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาจากวัดดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่กำหนด (Index of Item Objective Congruence : IOC) เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) จากนั้นนำไป Try-out แบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด เพื่อทำการตรวจสอบในการคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และท้ายสุดนำเครื่องมือการวิจัยไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha ระดับ 0.95 อยู่ในระดับเหมาะสม (Zakariya, 2022)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับอนุมัติจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ Google Forms ไปยังกลุ่มเป้าหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในเขตอำเภอมหาชนะชัย และผู้วิจัยได้ส่งลิงก์แบบสอบถามผ่านทางไปรษณีย์และแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) เพื่อติดตามความก้าวหน้าเป็นประจำทุกสัปดาห์ผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งกรณีที่หน่วยงานใดมีข้อสงสัยหรือพบความไม่สะดวก ผู้วิจัยจะประสานงานเพื่ออธิบายและให้คำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นจึงดำเนินการคัดกรองแบบสอบถามโดยพิจารณาจากความครบถ้วนของการตอบคำถามและจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ผลได้ทั้งสิ้น จำนวน 218 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2568 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2568 รวมระยะเวลา 3 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลในตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในส่วนข้อมูลที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตอนที่ 2 บัณฑิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และตอนที่ 3 แบบวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายระดับความคิดเห็นและระดับประสิทธิภาพในแต่ละด้านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 66.06 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 91 คนคิดเป็นร้อยละ 41.74 มีสถานภาพสมรส จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 60.56 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 68.35 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 52.29 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 33.94 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 และภูมิลำเนา อาศัยอยู่ในเขตอำเภอมหาชนะชัย จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 81.19

1. บัณฑิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร
ดังตารางที่ 2 - ตารางที่ 5

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

ปัจจัยส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. แรงจูงใจภายในที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.66	0.57	มากที่สุด
2. ทักษะที่ดีที่เป็นบวกต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงงาน	4.55	0.59	มากที่สุด
3. ความรับผิดชอบต่องานที่งานของตนเอง	4.79	0.45	มากที่สุด
4. วินัยในการปฏิบัติงาน	4.74	0.46	มากที่สุด
5. การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.79	0.42	มากที่สุด
6. อาชีพในหน่วยงานสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัว	4.57	0.57	มากที่สุด
รวม	4.68	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.51) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรับผิดชอบต่องานที่งานของตนเอง ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.45) และความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ วินัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.46) และแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

ปัจจัยด้านองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเหมาะสม	4.23	0.65	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ชัดเจนและสร้างแรงจูงใจ	4.17	0.73	มาก
3. ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจตามความเหมาะสม	4.20	0.75	มาก
4. มีนโยบายและขั้นตอนที่ชัดเจนสำหรับการปฏิบัติงาน	4.20	0.72	มาก
5. มีระบบประเมินผลและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม	4.17	0.70	มาก
6. วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการร่วมมือและการเรียนรู้	4.22	0.65	มากที่สุด
7. จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.30	0.62	มากที่สุด
8. การมอบงานสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน	4.21	0.65	มากที่สุด
9. ระบบการสื่อสารภายในช่วยให้การทำงานราบรื่น	4.24	0.66	มากที่สุด
10. นโยบายสนับสนุนความโปร่งใสและความเป็นธรรม	4.28	0.64	มากที่สุด
รวม	4.22	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ นโยบายสนับสนุนความโปร่งใสและความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) และระบบสื่อสารภายใน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร



ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. สภาพแวดล้อมกายภาพเอื้อต่อการทำงาน	4.26	0.60	มากที่สุด
2. สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย	4.23	0.62	มากที่สุด
3. อุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความพร้อมใช้งาน	4.24	0.63	มากที่สุด
4. บรรยากาศทางจิตใจเอื้อต่อความร่วมมือ	4.49	0.74	มากที่สุด
5. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ	4.23	0.62	มากที่สุด
6. หัวหน้างานให้การสนับสนุนเชิงการปฏิบัติงาน	4.24	0.61	มากที่สุด
7. มีมาตรการลดปัจจัยรบกวนที่ส่งผลต่อการทำงาน	4.15	0.66	มาก
8. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการรักษาสมดุลชีวิต-งาน	4.16	0.62	มาก
9. รู้สึกสบายใจและมั่นคงในสถานที่ทำงาน	4.19	0.65	มาก
10. จัดให้มีการดูแลสิ่งแวดล้อมและพื้นที่ทำงานอยู่เสมอ	4.17	0.62	มาก
รวม	4.24	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศทางจิตใจเอื้อต่อความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมกายภาพเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.60) และอุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความพร้อมใช้งาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

จากผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร
สรุปในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	4.68	0.51	มากที่สุด	1
2. ปัจจัยองค์กร	4.22	0.66	มากที่สุด	3
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.24	0.63	มากที่สุด	2
รวม	4.38	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) และปัจจัยองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าอิทธิพลของปัจจัยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า โมเดลมีค่า $R = .72$ และค่า $R^2 = .52$ หมายความว่าตัวแปรทั้งสามสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 52.10 โดยโมเดลมีความสามารถในการพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 77.51$, Sig < .001) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = .34$, Sig < .00) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\beta = .32$, Sig < .00) และปัจจัยด้านองค์กร

($\beta = .22$, Sig = .01) ตามลำดับ โดยทั้งสามปัจจัยส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H1, H2 และ H3 ทั้งหมด สมการพยากรณ์คือ $\hat{Y} = 1.05 + .36$ (ปัจจัยส่วนบุคคล) + .16 (ปัจจัยด้านองค์กร) + .25 (ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) และเมื่อวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณ พบว่าทั้ง 3 ปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 52.10 ($R^2 = .52$, $F = 77.51$, Sig < .00) ตามลำดับอิทธิพลได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด ($\beta = .34$, Sig < .00) และมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าความรับผิดชอบต่องานและความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.79$) สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในพื้นที่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่สูงและมุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ชนบทในจังหวัดยโสธรที่พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความผูกพันกับชุมชนและต้องการรับมือกับภารกิจที่หลากหลาย รองลงมาคือวินัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.74$) และแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.66$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงงาน ($\bar{X} = 4.55$) ซึ่งให้เห็นว่าองค์กรควรส่งเสริมการเปิดรับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Noiphanit (2024) ที่พบว่าสมรรถนะ แรงจูงใจ และคุณลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Udanon et al. (2024) ที่ยืนยันว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Judge (2019) ที่ระบุว่าความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคุณภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

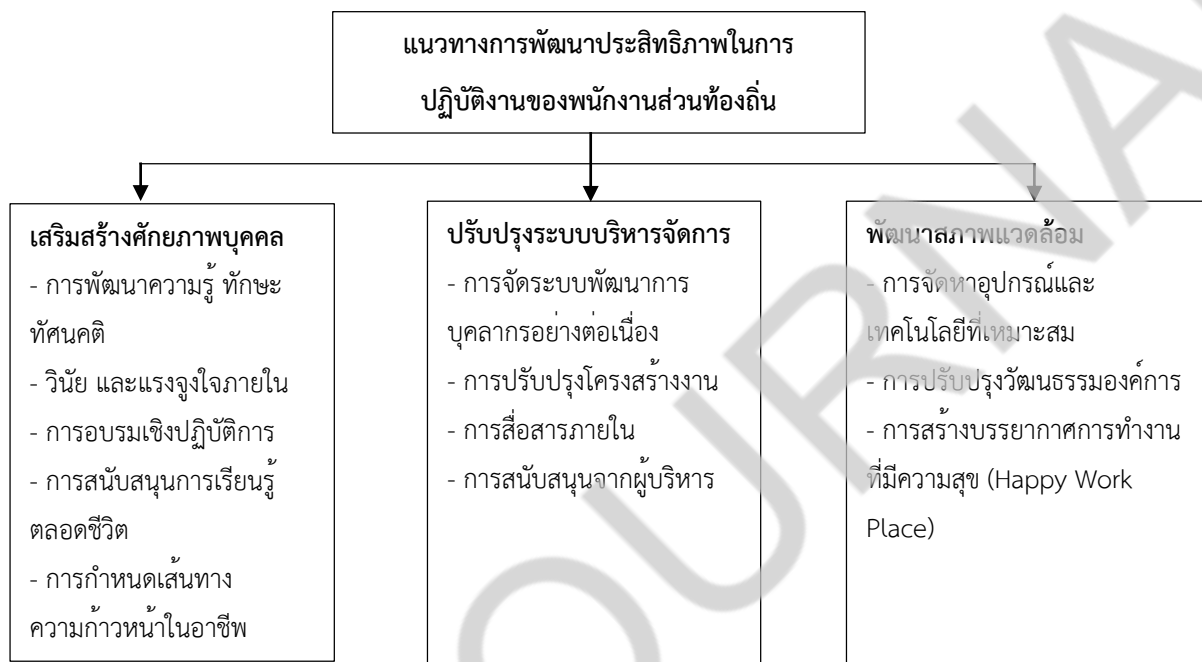
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่สอง ($\beta = .32$, Sig < .00) และมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบรรยากาศทางจิตใจที่เอื้อต่อความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) สะท้อนถึงวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็งซึ่งเป็นลักษณะเด่นของชุมชนในจังหวัดยโสธรที่มีความสัมพันธ์ทางสังคมแน่นแฟ้น รองลงมาคือสภาพแวดล้อมกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.26$) และความพร้อมของอุปกรณ์และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มาตรการลดปัจจัยรบกวนที่ส่งผลต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$) และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการรักษาสมดุลชีวิต-งาน ($\bar{X} = 4.16$) ซึ่งยังอยู่ในระดับ “มาก” ซึ่งให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ควรให้ความสำคัญกับการจัดการสิ่งรบกวนในสภาพแวดล้อมการทำงานและการส่งเสริมสมดุลชีวิต-งานให้มากขึ้น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saadoui & Al-Khanbashi (2021) ที่ยืนยันว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong (2020) และ Robbins & Judge (2019) ที่ระบุว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและการสนับสนุนภายในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัยด้านองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่สาม ($\beta = .22$, Sig = .01) และมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$) สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาคะชัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการกระจายอำนาจ รองลงมาคือนโยบายสนับสนุนความโปร่งใสและความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.28$) และระบบการสื่อสารภายใน ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือภาวะผู้นำของผู้บริหารและระบบประเมินผลที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 4.17$) ซึ่งยังอยู่ในระดับ “มาก” ซึ่งให้เห็นว่าควรพัฒนาภาวะผู้นำและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดยโสธรให้มีความเป็นธรรมและโปร่งใสมากขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ของบุคลากร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มความคล่องตัว ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Karnchanakas et al. (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Coulter (2018) ที่ระบุว่าโครงสร้าง นโยบาย และวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิดประกอบกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ สามารถเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ได้ 3 ด้านหลัก ดังนี้

ด้านที่ 1 การเสริมสร้างศักยภาพส่วนบุคคล ควรมุ่งเน้นการพัฒนารายบุคคลผ่านการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทักษะ วินัย และแรงจูงใจภายใน โดยจัดระบบพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีผลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.51) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Judge (2019) ที่ระบุว่า การพัฒนาความรู้และทักษะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับสมรรถนะบุคลากร

ด้านที่ 2 การปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กร ควรปรับปรุงโครงสร้างการทำงาน ระบบการสื่อสารภายใน และการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจและขวัญกำลังใจแก่บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wannasri (2021) ที่ชี้ว่าระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Coulter (2018) ที่ยืนยันว่านโยบายและวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านที่ 3 การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพและจิตใจ เช่น การจัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saadouli & Al-Khanbashi (2021) และแนวคิดของ Armstrong (2020) ที่ยืนยันว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐ

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยองค์กร
2. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพรายบุคคลผ่านการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิด วิสัย และแรงจูงใจภายใน และการจัดระบบพัฒนาการบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ งานวิจัยนี้ช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยืนยันเชิงประจักษ์ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้งยังช่วยขยายองค์ความรู้ในบริบทพื้นที่ระดับอำเภอ ซึ่งยังมีงานศึกษาค้นคว้าจำกัด
2. ประโยชน์เชิงนโยบายและการบริหาร ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาคะชัย จังหวัดยโสธร โดยเฉพาะการกำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากร การปรับปรุงระบบบริหารจัดการภายในองค์กร และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ประโยชน์เชิงปฏิบัติ หน่วยงานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับลักษณะส่วนบุคคล ความต้องการ และบริบทพื้นที่ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติที่ดี ด้านวินัย และด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับพนักงานท้องถิ่น
2. ควรพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความเหมาะสม เช่น การจัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อื่น ระดับจังหวัดและภูมิภาค



และควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรม ทักษะ และ ประสิทธิภาพจริงของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อจำกัดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งอาจไม่สามารถสะท้อนมุมมองเชิงลึก หรือเหตุผลเชิงพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามได้อย่างครบถ้วน กลุ่มตัวอย่างจำกัดอยู่เฉพาะพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอมาหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

References

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Karnchanakas, T., Thavisin, N., Tesniyom, S. & Somwong, S. (2023). Motivation factors affecting performance of personnel in Nonkok Subdistrict Administrative Organization, Kasetsoomboon District, Chaiyaphum Province. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 36. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/3333>
- Koontz, H. & O'Donnell, C. (1993). *Management: A systems and contingency analysis of managerial functions*. McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.
- Mahachanachai District Local Authority. (2025). *Personnel data of local government organizations in Maha Chana Chai District*. <https://www.mahachanachai.go.th>
- Noiphanit, T. (2024). Factors affecting job performance of public health personnel in Mueang District, Samut Prakan Province. *Journal of Political Science and Public Administration*, 6(2), 46-56. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/AJPP/article/download/2383/2392>
- Office of the Secretariat of the House of Representatives. (2017). *The constitution of the Kingdom of Thailand (2017)*. Office of the Secretariat of the House of Representatives.
- Peterson, E. L. & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saadouli, N. & Al-Khanbashi, M. Y. O. (2021). Factors affecting employee performance: Case of government employees in Oman. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 265-276. <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.01.032>
- Udanon, C., Wiset, S. & Wanitsut, S. (2024). Factors affecting job performance of local government organization personnel in Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province. *Journal of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University*, 4(3), 75-76. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/jmsskru/article/view/3021>



- Wannasri, S. (2021). *Factors affecting administrative efficiency of local government organizations in the northeastern region of Thailand* [Master's thesis, Khon Kaen University]. OPAC : Khon Kaen University Library. <https://opac.kku.ac.th/catalog/Bibltem.aspx?BibID=b00411614>
- Yasothon Provincial Office of Local Administration Promotion. (2022). *Performance evaluation report of local government personnel in Yasothon Province*. Yasothon Provincial Office of Local Administration Promotion.
- Zakariya, Y. F. (2022). Cronbach's alpha in mathematics education research: Its appropriateness, overuse, and alternatives in estimating scale reliability. *Frontiers in Psychology*, 13, 1074430. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1074430>



นวัตกรรมการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในยุคดิจิทัล

Revenue Collection Innovation for Sub-District

Administrative Organizations (SAOs)

in the Digital Era

วิภา มาเที่ยง^{1*} สมเกียรติ ชื่นอยู่² ศุภชัย นาสิลพร้อม³ พิษณุ บุญนิยม⁴Wipa Matheang,^{1*} Somkiat Chuenyoo,² Supachai Nasinprom³ and Phitsanu Boonniyon⁴

Article History

Receive: April 3, 2026

Revised: April 21, 2026

Accepted: April 24, 2026

บทคัดย่อ

บทความทางวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนะให้มีการนำเอานวัตกรรมเชิงดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในบริบทของยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเน้นที่การแก้ไขปัญหาความท้าทายเดิม ๆ เช่น การเข้าถึงข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ การบริหารจัดการภาษีที่ไม่ทันสมัย และการขาดช่องทางชำระเงินที่หลากหลาย และสะดวกสบาย จากการศึกษาพบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การนำฐานข้อมูลภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างแบบดิจิทัล (เช่น การใช้ GIS และภาพถ่ายทางอากาศเพื่อระบุทรัพย์สิน) แพลตฟอร์มการชำระภาษีออนไลน์ (ผ่าน Mobile Banking, E-Payment หรือ QR Code) และการแจ้งเตือนและการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางดิจิทัล (เช่น แอปพลิเคชัน LINE Official Account หรือ SMS) มาประยุกต์ใช้นอกจากความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลแล้วนวัตกรรมดิจิทัลไม่เพียงส่งผลต่อการประเมินและการเรียกเก็บภาษีเท่านั้น แต่ยังช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและที่สำคัญที่สุดคือ เพิ่มความสะดวกสบายให้กับประชาชนในการเข้าถึงข้อมูลและชำระภาษี ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการจัดเก็บรายได้โดยรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างยั่งยืน

ความสำคัญ : นวัตกรรมการจัดเก็บรายได้; ยุคดิจิทัล; รายได้ท้องถิ่น; การบริหารภาษีท้องถิ่น; การชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ (E-Payment)

¹⁻³ นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, Master's student in Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Kamphaeng Phet Rajabhat University

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, Assistant Professor, Faculty of Humanities and Social Sciences, Kamphaeng Phet Rajabhat University

*Corresponding author E-mail: k.kaewipa@gmail.com

ABSTRACT

This academic article aims to study and propose the application of digital innovation to enhance the efficiency of revenue collection in Subdistrict Administrative Organizations (SAOs) in the context of a rapidly changing digital era. The study emphasizes the existing challenges, including incomplete data accessibility, outdated tax administration systems, and the lack of diverse and convenient payment channels. The findings indicated that digital technologies can be implemented through various models, including digital land and building tax databases (utilizing GIS and aerial imagery for asset identification); online tax payment platforms (through mobile banking, e-payment systems, or QR codes, e.g.); and digital notification and public communication channels (such as LINE Official Accounts or SMS services). In addition to improving data accuracy, digital innovation not only supported more effective tax assessment and collection but also helped reduce operational costs for SAOs. Most importantly, it enhances convenience for citizens in accessing information and making tax payments, thereby improving the efficiency and effectiveness of overall revenue collection for subdistrict administrative organizations in a sustainable manner.

Keywords : Revenue Collection Innovation; Digital Era; Local Revenue; Local Tax Administration; Electronic Payment (E-Payment)

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งกำหนดให้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ และรับรองสถานะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยการปกครองที่มีอิสระในการบริหารงานตามหลักการปกครองตนเอง (local self-government) รัฐธรรมนูญฉบับต่อมาโดยได้บัญญัติหลักการพื้นฐานไว้ในมาตรา 78 รัฐมีหน้าที่ถ่ายโอนอำนาจและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองและการตัดสินใจดำเนินการสาธารณะในระดับท้องถิ่น ทั้งนี้ ในหมวดว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่มาตรา 282 ถึงมาตรา 290 ได้รับรองถึงความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการกำหนดนโยบาย การบริหารราชการ การบริหารการเงินการคลัง ตลอดจนการมีอำนาจหน้าที่ เฉพาะตามที่กฎหมายกำหนด (Samartkul, 2025) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดกรอบแนวทางเกี่ยวกับการกระจายอำนาจด้านการคลังไว้ในหมวด 4 ว่าด้วยแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมาตรา 30 (4) บัญญัติให้มีการจัดสรรรายได้ในรูปของภาษีอากร เงินอุดหนุนและรายได้ประเภทอื่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม โดยได้กำหนดเป้าหมายเชิงสัดส่วนรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเทียบกับรายได้ของรัฐบาลไว้เป็นระยะ กล่าวคือ ภายในระยะเวลาไม่เกินปี พ.ศ. 2544 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีรายได้ในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และภายในระยะเวลาไม่เกินปี พ.ศ. 2549 ต้องมีรายได้เพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 ของรายได้รัฐบาล ทั้งนี้ การเพิ่มสัดส่วนรายได้ดังกล่าวต้องดำเนินการตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมต่อการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดบริการสาธารณะด้วยตนเองโดยคำนึงถึงหลักความเป็นธรรมในการจัดสรรรายได้และสถานะรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งเป็นสำคัญ ต่อมาภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หลักการเกี่ยวกับการกระจายอำนาจด้านการคลังให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น โดยมาตรา 283 ได้บัญญัติรับรองความเป็นอิสระทางการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคู่กับการกำหนดให้มีการตรากฎหมายว่าด้วยรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่



ในการจัดเก็บภาษีและรายได้ประเภทอื่น โดยต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับลักษณะของภาษีแต่ละประเภท ระบบการจัดสรรทรัพยากรของภาครัฐ และการมีรายได้ที่เพียงพอต่อรายจ่ายตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น ฐานะทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความมั่นคงยั่งยืน ทางทางการคลังของรัฐโดยรวม ในเชิงแนวคิดการกระจายอำนาจด้านการคลัง (Fiscal Decentralization) หมายถึง กระบวนการถ่ายโอนอำนาจและ ความรับผิดชอบด้านรายได้และรายจ่ายจากรัฐบาลส่วนกลางไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีแหล่งรายได้เพิ่มขึ้นจากภาษีท้องถิ่น ภาษีที่แบ่งจัดสรร และเงินอุดหนุนจากรัฐ ควบคู่กับการได้รับอำนาจในการบริหารงบประมาณ การใช้จ่ายและการตรวจสอบตามกลไกของท้องถิ่น ซึ่งมีผลในการลดระดับ การควบคุมจากรัฐบาลส่วนกลางและมักดำเนินการควบคู่ไปกับการกระจายอำนาจด้านการบริหารและการปกครอง เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบในการจัดบริการสาธารณะในระดับพื้นที่ (Determining Plans and Process of Decentralization to Local Administrative Organization Act, 1999) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในหมวด 14 ซึ่งจะเห็นได้ว่าต้องมีการกำหนดว่ารัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นทั้งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการกำหนดนโยบายและมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยรัฐบาลเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมายเท่านั้น ขณะเดียวกันองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นก็สามารถรับผิดชอบรวม ทั้งกำหนดให้มีการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทย (Saengchawek et al., 2022)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย 2560 ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนามาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม (Srichan & Kosolkittithamporn, 2023) โดยการประเมินผล การพัฒนามาตามยุทธศาสตร์ชาติและเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติร่วมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 อย่างเป็นระบบส่งผลให้ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับปรุงกลไกการดำเนินงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่การบริหาร ภาครัฐในยุคดิจิทัลโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดบริการสาธารณะ เพื่อยกระดับความสะดวก รวดเร็ว และ ประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควบคู่กับการนำข้อมูลและกระบวนการมีส่วนร่วมมาใช้ ในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ตลอดจนการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของภาครัฐให้สามารถปรับตัวได้ อย่างทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยีการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้ บริบทโลกยุคใหม่ ทั้งนี้การพัฒนาระบบข้อมูลและบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลควบคู่ไปกับการปรับปรุงการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลภาครัฐจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะให้มีมาตรฐาน สามารถเข้าถึงได้ อย่างทั่วถึง เท่าเทียม ประหยัดต้นทุนและสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของประชาชนและภาคธุรกิจในปัจจุบัน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐแบบดิจิทัล (National Strategy Preparation Act, 2017)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จึงเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดจึงจำเป็นต้องมีการยกระดับ การบริการให้มีคุณภาพมากขึ้น เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ อาทิ การพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับให้บริการประชาชน การใช้ระบบฐานข้อมูลกลาง การจัดทำเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลและบริการได้ง่าย ขึ้น ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อร่วมกัน แก้ไขปัญหาของท้องถิ่น ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการให้บริการประชาชนของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จึงเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความพยายาม แต่ผลที่ได้คือการสร้างองค์กร ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Phiukham et al., 2024) แนวคิดรัฐบาลดิจิทัลได้ถูกนำมาใช้เป็นกรอบสำคัญในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการและการให้บริการสาธารณะ ให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความสะดวกในการเข้าถึงบริการของประชาชน ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวยังครอบคลุมถึงการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล ระบบอัตโนมัติและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารจัดการ การตัดสินใจเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้ หน่วยงานภาครัฐจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวเชิงโครงสร้างและเชิงกระบวนการ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรควบคู่กับการยกระดับรูปแบบและคุณภาพการให้บริการประชาชน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของสังคมในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (National Strategy Preparation Act, 2017)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการกระจายอำนาจในประเทศไทย โดยเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่บัญญัติเรื่องการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม กำหนดให้รัฐต้องถ่ายโอนอำนาจเพื่อให้ท้องถิ่นพึ่งพาตนเองและตัดสินใจ ในกิจการท้องถิ่นได้เอง พร้อมรับรองความเป็นอิสระด้านนโยบายการบริหารและการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการตรากฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ต่อมาพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรรายได้ภาษี และเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นธรรม และสอดคล้องกับภารกิจโดยตั้งเป้าเพิ่มสัดส่วนรายได้ของท้องถิ่นต่อรายได้รัฐบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะด้วยตนเอง รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 ได้ยกระดับความชัดเจนของการกระจายอำนาจทางการคลังมากขึ้นโดยเน้นความเป็นอิสระด้านการเงิน การจัดเก็บภาษีและการมีรายได้เพียงพอกับภารกิจ ตามหลักการกระจายอำนาจทางการคลัง (Fiscal Decentralization) ซึ่งควบคู่กับการลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มความรับผิดชอบของท้องถิ่น รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 ยังคงยืนยันหลักการปกครองตนเองของท้องถิ่น ให้รัฐมีบทบาทเพียงกำกับดูแลเท่าที่จำเป็น พร้อมสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะในระดับท้องถิ่นอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมในบริบทปัจจุบันยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เน้นการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลและระบบราชการ 4.0 โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน พัฒนาทรัพยากรบุคคล และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อให้การบริหารท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

นวัตกรรมดิจิทัลกับการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาระบบชำระค่าน้ำประปาออนไลน์ของเทศบาลตำบลพรุพิ จังหวัดสุราษฎร์ธานีการใช้นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานศึกษาใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา ผ่านการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่เทศบาลและประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพรุพิและนำมาวิเคราะห์การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ โดยใช้ทฤษฎีความสัมพันธ์อุปถัมภ์-ผู้รับอุปถัมภ์ ทฤษฎีอำนาจหลายมิติ และทฤษฎีการสะกิด เป็นกรอบการวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญสามประการภายหลังการพัฒนา นวัตกรรมดิจิทัล ประการแรก เกิดการเปลี่ยนโครงสร้างอำนาจในการจัดเก็บรายได้ โดยการจัดเก็บโดยตรงลดลงจากร้อยละ 76.81 เป็น 65.36 สะท้อนการเปลี่ยนผ่านจากระบบอุปถัมภ์แบบดั้งเดิมไปสู่ระบบสถาบันที่โปร่งใส ประการที่สอง ระบบใหม่เสริมสร้างความโปร่งใสและลดการทุจริตผ่านหลักฐานการทำธุรกรรมที่ตรวจสอบได้ ประการที่สาม ระบบสืบแกนสถานะการชำระเงิน (เชียว-เหลือง-แดง) เป็นกลไกที่ใช้อำนาจเชิงจิตวิทยาผ่านแรงกดดันทางสังคม ซึ่งส่งผลให้เทศบาลสามารถเพิ่มรายได้จาก 1,397,826.50 บาท เป็น 1,487,325.00 บาท (เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.40) และลดหนี้ค้างชำระจาก 972,544.61 บาท เหลือ 559,840.06 บาท (ลดลงร้อยละ 42.43) ขณะที่ผู้ใช้ระบบออนไลน์เพิ่มขึ้นจาก 25 ราย เป็น 81 ราย ในระยะเวลา 8 เดือน ผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่านวัตกรรมท้องถิ่นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ที่เป็นธรรมให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มากขึ้น (Jitprakhong, 2025)



การจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานภาครัฐระดับพื้นที่มีบทบาทเชิงกลไกสำคัญในการระดมทรัพยากรทางการคลังเพื่อรองรับการจัดบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติ โดยเฉพาะรายได้ที่องค์กรต้องดำเนินการจัดเก็บด้วยตนเอง ซึ่งครอบคลุมภาษีและค่าธรรมเนียมหลายลักษณะ อาทิ ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย ตลอดจนรายได้จากการให้บริการสาธารณะและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการที่มีความเป็นบูรณาการและมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดนโยบายและแผนการจัดเก็บ การบริหารกระบวนการจัดเก็บรายได้ การกำกับควบคุมภายในองค์กร รวมถึงการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ปัจจุบันการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับการยกระดับมาตรฐานการจัดเก็บรายได้ให้มีความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างความเป็นธรรมทางภาษี ตลอดจนการพัฒนากระบวนการและข้อมูลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด และเสริมสร้างศักยภาพในการจัดหารายได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะและการพัฒนาท้องถิ่นในระยะยาว องค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันประสบปัญหาในการจัดเก็บภาษีท้องถิ่น ซึ่งมีเกิดจากสาเหตุที่หลากหลาย ปัญหาที่พบเกิดมักเกิดจากปัญหาขาดแคลนบุคลากร มีจำนวนเจ้าหน้าที่จัดเก็บภาษีไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ และกฎหมายภาษีใหม่ ๆ ไม่เพียงพอ บุคลากรในท้องถิ่นมีการโยกย้ายบ่อย ขาดความต่อเนื่องและเกิดปัญหาในการถ่ายทอดองค์ความรู้ เจ้าหน้าที่มีภาระงานหลากหลายด้าน ทำให้การจัดเก็บภาษีซึ่งเป็นงานสำคัญต้องใช้เวลานาน ปัญหาด้านข้อมูลและเทคโนโลยีข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง และป้ายภาษีไม่ได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน ทำให้การประเมินภาษีขาดความถูกต้องระบบแผนที่ภาษีไม่สมบูรณ์ จึงทำให้การตรวจสอบและการประเมินภาษีทำได้ยาก ประชาชนบางส่วนละเลยการชำระภาษีหรือจงใจหลีกเลี่ยงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสูญเสียรายได้ ประชาชนยังขาดความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินและวิธีการชำระภาษี เนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนและครอบคลุม (Krajangpan et al., 2022)

การจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องนำนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Innovation) มาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและยกระดับการให้บริการประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดเก็บรายได้โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ระบบฐานข้อมูลคลาวด์ (Cloud Databases) และระบบการชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ (E-Payment) ไม่เพียงแต่เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพ(Efficiency) ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสะดวกสบาย (Convenience) และ ความโปร่งใส (Transparency) ซึ่งเป็นรากฐานของการสร้างความเชื่อมั่น (Trust) และการส่งเสริมการ ปฏิบัติตามกฎหมาย (Compliance) ภาษีท้องถิ่นของประชาชน ดังนั้นเพื่อศึกษารูปแบบและแนวทางการใช้นวัตกรรมดิจิทัลในการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายของการกระจายอำนาจและการสร้างความเข้มแข็งทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถตอบโจทย์การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ในที่สุด (Payapitaksakul, 2025)

การปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบการบริหารราชการแผ่นดินในประเทศไทยที่ยึดหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากรัฐบาลในฐานะกลไกหลักของรัฐบาลมีภารกิจในการบริหารจัดการกิจการของประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เสริมสร้างความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต และค้ำจุนความมั่นคงของประเทศในมิติทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม อย่างไรก็ตามด้วยข้อจำกัดด้านขอบเขตพื้นที่ ความซับซ้อนของปัญหา ความล่าช้าในการดำเนินงาน ตลอดจนข้อจำกัดด้านงบประมาณและกำลังบุคลากร ส่งผลให้รัฐบาลส่วนกลางไม่อาจดำเนินการให้บริการสาธารณะได้อย่างครอบคลุมและตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของประชาชนในทุกชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ การถ่ายโอนภารกิจและอำนาจการบริหารไปสู่ระดับท้องถิ่น ควบคู่กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการชุมชน และการปกครองตนเอง จึงเป็นกลไกสำคัญในการลดภาระของรัฐบาลส่วนกลาง และเอื้อให้การจัดการบริการสาธารณะสามารถดำเนินการได้อย่างตรงตามความต้องการของพื้นที่ มีความสะดวก รวดเร็ว และสอดคล้องกับบริบท

และความมุ่งหวังของชุมชนในแต่ละแห่ง ส่งผลให้การปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในระบบการบริหารราชการแผ่นดิน (Phramethawinairos & Rakkatanyu, 2023)

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่และขั้นตอนในการจัดเก็บรายได้ขององค์กร ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในปัจจุบันและจึงจำเป็นต้องกระจายการพัฒนาและความเจริญไปสู่ท้องถิ่นให้ทั่วถึงจะควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าสามารถแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้มุ่งเน้นการพัฒนาคน การกระจายอำนาจความเจริญและการพัฒนาไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นซึ่งจะส่งผลให้เป็นการพัฒนาประเทศที่ทั่วถึงอย่างแท้จริง นโยบายที่กระจายอำนาจและการกระจายความเจริญให้แก่ท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อเป็นการปูพื้นฐานในการพัฒนาประชาธิปไตย และสร้าง ความอยู่ดีกินดีให้แก่ประชาชน จึงจัดตั้งองค์กรใหม่ขึ้นมาตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 (Subdistrict Council and Subdistrict Administrative Organization Act, 1994) องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทยที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งขึ้น เพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในระดับท้องถิ่นระดับตำบล ซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศไทยได้มีโอกาสรับรู้ปัญหา หรือเรียนรู้การแก้ไขปัญหาและการสนองความต้องการของตนเอง โดยการเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองหรือที่เรียกว่าการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย การจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ จะต้องมีความหมายให้อำนาจไว้ ปัจจุบันมีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่รายได้ที่กฎหมายให้อำนาจท้องถิ่นจัดเก็บเองที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย และค่าธรรมเนียมค่าใบอนุญาตตาม พ.ร.บ. การสาธารณสุของค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด การปกครองท้องถิ่นนั้นจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจทางการคลังควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มีรายได้ที่จะนำไปพัฒนาความเจริญในท้องถิ่นของตน มีความจำเป็นเพราะรายได้ที่เพียงพอจะนำไปใช้จ่ายในการดำเนินภาระหน้าที่ที่เป็นการจัดการบริการสาธารณะให้กับประชาชนดังนั้นจะเป็นได้ว่างบประมาณมีบทบาทสำคัญอย่างมาก ต่อความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จของหน่วยงานใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนเนื่องจากงบประมาณจะบอกวัตถุประสงค์เป้าหมายการนำผลประโยชน์หรือผลตอบแทนให้หน่วยงานในอนาคต และบอกวิธีจะนำไปสู่เป้าหมายนั้น ๆ (Subdistrict Council and Subdistrict Administrative Organization Act, 1994) การบริหารจัดการรายได้และการจัดเก็บภาษีที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้ายภาษีบำรุงท้องที่ นับได้ว่าเป็นหัวใจและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องแสวงหากลยุทธ์ เพื่อเพิ่มรายได้ด้วยการจัดเก็บภาษีอากรให้ได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย เพื่อที่จะได้มีรายได้อันที่จะมาใช้จ่ายพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้มีความเจริญมากยิ่งขึ้น (Wannwohan, 2025) การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นในด้านระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การพัฒนาในระดับท้องถิ่นมีเป้าประสงค์สำคัญเพื่อเสริมสร้างโครงสร้างพื้นฐานให้มีความครอบคลุมและเกิดความเสมอภาคในทุกภูมิภาคของประเทศ ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาดังกล่าวมุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะของพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างกันในด้านสภาพภูมิศาสตร์ ศักยภาพของทรัพยากร และบริบททางสังคมและเศรษฐกิจของประชาชน การบริหารจัดการโดยผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จึงเอื้อต่อการรับรู้และทำความเข้าใจปัญหา ตลอดจนความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างรอบด้าน ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการท้องถิ่น ได้แก่ ความเป็นอิสระทางการคลัง ซึ่งครอบคลุมถึงความสามารถในการจัดสรรงบประมาณด้วยตนเองและการมีอำนาจในการตัดสินใจใช้จ่ายเงินให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นเฉพาะของพื้นที่ ด้วยเหตุนี้ งบประมาณจึงมีบทบาทเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อจำกัดด้านรายได้หรือมีฐานะทางการคลังที่ไม่มั่นคงย่อมทำให้ต้องพึ่งพาเงินอุดหนุนจากรัฐบาลส่วนกลางในระดับสูง ซึ่งอาจส่งผลให้กระบวนการพัฒนาเกิดความล่าช้าและขาดความต่อเนื่อง (Leelawat, 2025) พลวัตของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ประกอบกับแนวนโยบายการกระจายอำนาจสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ก่อให้เกิด



แรงผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้านการให้บริการสาธารณะเพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างเหมาะสม นวัตกรรมบริการสาธารณะดังกล่าวมีความหลากหลายทั้งในมิติด้านนโยบายการให้บริการ กระบวนการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการองค์กร ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการทำหน้าที่เชิงควบคุมกำกับ มาเป็นการให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วม และการให้บริการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนานวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ อาทิ ข้อจำกัดด้านทรัพยากร งบประมาณและกำลังคน ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตลอดจนกรอบกฎหมายและระเบียบที่ยังขาดความยืดหยุ่น นอกจากนี้ความแตกต่างด้านศักยภาพระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเมืองและชนบท รวมถึงระหว่างองค์กรขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การพัฒนาและการนำไปใช้ซึ่งนวัตกรรมบริการสาธารณะเกิดขึ้นอย่างไม่ทั่วถึงและขาดความเสมอภาคในเชิงพื้นที่ (Payapitaksakul, 2025)

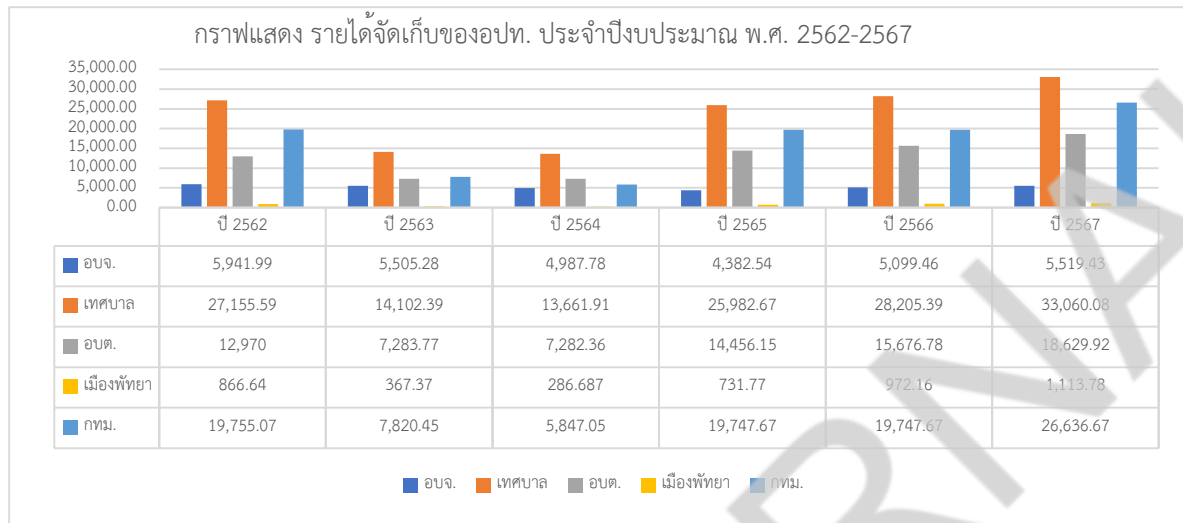
สรุปองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บรายได้ของตนเองตามกฎหมายโดยเฉพาะตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องรายได้หลักที่องค์กรการบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียมค่าใบอนุญาต ออกรถยนต์ และรายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นฐานรากสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่นภายใต้กรอบกฎหมายท้องถิ่นและจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาในการจัดเก็บรายได้ เช่น การขาดแคลนบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่มีภาระงานหลายด้าน ขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมายภาษีที่มีการปรับปรุงใหม่อย่างต่อเนื่องการโยกย้ายบุคลากรบ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน รวมถึงปัญหาด้านข้อมูลและเทคโนโลยีที่ไม่เป็นปัจจุบัน เช่น ฐานข้อมูลที่ดินสิ่งปลูกสร้าง และแผนที่ภาษีที่ยังไม่สมบูรณ์ส่งผลให้การประเมินและการจัดเก็บภาษีขาดประสิทธิภาพ อีกทั้งประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจหรือหลีกเลี่ยงการชำระภาษีเนื่องจากการประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึงในบริบทของการกระจายอำนาจและยุคดิจิทัล การจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องพัฒนาและปรับตัวโดยการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ เช่น ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ฐานข้อมูลกลางหรือคลาวด์ และระบบการชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ (E-Payment) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความถูกต้อง ความโปร่งใสและความสะดวกแก่ประชาชน ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายภาษี

ปัญหาการจัดเก็บภาษีรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ปัญหาการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เมื่อปี 2563 เป็นปีเริ่มแรกของการบังคับใช้พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ประกอบกับเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ทำให้การดำเนินการเกิดความล่าช้า รวมถึงประชาชนผู้เสียภาษีที่มีรายได้ลดลงจากการหยุดกิจการ ซึ่งรัฐบาลได้ประกาศลดภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างในอัตราร้อยละ 90 ให้กับทุกกลุ่มที่เสียภาษีในปี 2563 ไปแล้ว ทั้งนี้รายได้จากภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างถือเป็นรายได้หลักที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจะนำไปใช้จ่ายในการพัฒนาและจัดให้บริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งในส่วนของผู้เสียภาษีและผู้ประกอบการส่วนตำบลที่จะต้องดำเนินการด้วยความเป็นธรรมต่อประชาชนและประชาชนผู้เสียภาษี (Land and Building Tax Act, 2019)

1. ปัญหาด้านกฎหมายและโครงสร้างภาษีที่ล้าสมัย องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจจัดเก็บภาษีเพียง 3 ประเภท ได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและภาษีป้าย ทำให้ฐานภาษีแคบและรายได้ไม่เพียงพอ กฎหมายที่ใช้อยู่ล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ เช่น อัตราภาษีบำรุงท้องที่ที่ใช้ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2524 ไม่สะท้อนมูลค่าปัจจุบันและการปรับอัตราภาษีทำได้ยาก เพราะเกรงผลกระทบต่อเกษตรกรรายได้น้อย กฎหมายภาษีอากร กฎหมายภาษีอากรที่จะทำให้การบริหารการเก็บ ภาษีอากรจะต้องเป็นกฎหมายที่มีข้อความรัดกุม และคำจำกัดความต่าง ๆ ชัดเจน และบทบัญญัติ

ของกฎหมายภาษีอากรจะต้องไม่ได้อยู่ในดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่จัดเก็บภาษีอากรมากเกินไป (Jitpluem, 2025) โดยมีกราฟแสดงรายได้จัดเก็บเองของ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2567 แยกตามประเภทอปท. จากข้อมูลรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รายได้ที่จัดเก็บเองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกตามประเภทของ อปท. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562- 2567

Note. from “Summary report of actual revenue according to the budget of local administrative organizations for the fiscal year (2024)” by Department of Local Administration, 2024. (<https://opendata.dla.go.th/dataset/2560-2567>).

รายได้ที่ อปท. จัดเก็บเอง แยกตามประเภทของ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2567เปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมาภาพรวมรายได้ที่ อปท. จัดเก็บเองแยกตามประเภทของ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2567 จากข้อมูลรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (Department of Local Administration, 2024) ดังภาพที่ 2

อปท.	ปี 2562	ปี 2563	เพิ่ม/ลด(จาก 62)		ปี 2564	เพิ่ม/ลด(จาก 63)		ปี 2565	เพิ่ม/ลด(จาก 64)	
	(ล้านบาท)	(ล้านบาท)	(ล้านบาท)	(%)	(ล้านบาท)	(ล้านบาท)	(%)	(ล้านบาท)	(ล้านบาท)	(%)
อปจ.	5,941.99	5,505.28	-436.70	-7.35	4,987.78	-517.50	-9.40	4,382.54	-605.24	-12.13
เทศบาล	27,155.59	14,102.39	3,053.20	-48.07	13,563.63	-538.76	-3.82	25,997.15	12,433.51	91.67
อบต.	12,970.16	7,283.93	5,686.23	-43.84	7,189.71	-94.22	-1.29	14,456.15	7,266.44	101.07
เมืองพัทยา	866.64	367.37	-5,686.23	-57.61	286.67	-80.70	-21.97	731.77	445.10	155.27
กทม.	19,755.07	7,820.45	-11,934.62	-60.41	5,643.45	-2,177.00	-27.84	19,747.67	14,104.22	249.92
รวม	66,689.45	35,079.42	31,610.03	-47.40	31671.24	-31,671.24	-9.72	65,315.28	33,644.03	106.23



อปท.	ปี 2566	เพิ่ม/ลด(จาก 65)		ปี 2567	เพิ่ม/ลด(จาก 65)	
	(ล้านบาท)	(ล้านบาท)	(%)	(ล้านบาท)	(ล้านบาท)	(%)
อบจ.	5,099.46	716.93	16.36	5,519.43	419.96	8.24
เทศบาล	28,205.39	2,208.24	8.49	33,060.08	4,854.69	17.21
อบต.	15,676.78	1,220.63	8.44	18,629.92	2,953.14	18.84
เมืองพัทยา	972.16	240.39	32.85	1,113.78	141.62	14.57
กทม	19,898.02	150.35	0.76	26,636.67	6,738.65	33.87
รวม	69,851.82	4,536.54	6.95	84,959.89	15,108.07	21.63

ภาพที่ 2 รายได้อำเภอปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเอง แยกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2567

Note. from “Summary report of actual revenue according to the budget of local administrative organizations for the fiscal year (2024)” by Department of Local Administration, 2024. (<https://opendata.dla.go.th/dataset/2560-2567>).

ตารางประมาณการรายได้อำเภอปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2570 จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Office of the Decentralization to the Local Government Organization Committee, 2025) ดังภาพที่ 3

ประเภทรายได้	ปีงบประมาณ 2568		ปีงบประมาณ 2569		68 เทียบกับ 69	
	ประมาณการ	ร้อยละ	ประมาณการ	ร้อยละ	เพิ่ม+/ลด-	ร้อยละ
1. รายได้ท้องถิ่นจัดเก็บเอง	79,239,000,000.00	9.44	81,941,000,000.00	9.56	2,702,000,000.00	3.41
2. รายได้ที่รัฐบาลจัดเก็บไว้	246,306,000,000.00	29.33	247,011,000,000.00	28.82	705,000,000.00	0.29
3. รายได้ที่รัฐบาลแบ่งให้	135,700,000,000.00	16.16	14,000,000,000.00	16.45	5,300,000,000.00	3.91
4. เงินอุดหนุน	378,545,121,900.00	45.08	387,226,196,900.00	45.17	8,861,075,000.00	2.29
เงินอุดหนุนทั่วไป	-	-	-	-	-	-
เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	-	-	-	-	-	-
รวมรายได้ท้องถิ่นทั้งสิ้น	839,790,121,900.00	100.00	857,178,196,900.00	100	857,178,196,000.00	2.07
รายได้รัฐบาลสุทธิ	2,887,000,000,000.00	-	2,920,600,000,000.00	-	2,920,600,000,000.00	1.16
สัดส่วนรายได้ต่อรัฐบาล	29.09	-	29.35	-	0.26	-
สัดส่วนตามมติ ก.ก.ถ.	-	-	-	-	-	-

ประเภทรายได้	ปีงบประมาณ 2570		68 เทียบกับ 69	
	ประมาณการ	ร้อยละ	เพิ่ม+/ลด-	ร้อยละ
1. รายได้ท้องถิ่นจัดเก็บเอง	89,206,820,000.00	9.60	7,265,820,000.00	8.87
2. รายได้ที่รัฐบาลจัดเก็บไว้	256,891,000,000.00	27.65	9,880,000,000.00	4.00
3. รายได้ที่รัฐบาลแบ่งให้	144,800,000,000.00	15.59	3,800,000,000.00	2.7
4. เงินอุดหนุน	438,022,180,000.00	47.15	50,795,983,100.00	13.12
เงินอุดหนุนทั่วไป	-	-	-	-
เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	-	-	-	-
รวมรายได้ท้องถิ่นทั้งสิ้น	839,790,121,900.00	100.00	71,741,803,100.00	8.37
รายได้รัฐบาลสุทธิ	3,096,400,000,000.00	-	175,800,000,000.00	6.02
สัดส่วนรายได้ต่อรัฐบาล	30.00	-	0.65	-
สัดส่วนตามมติ ก.ก.ถ.	-	-	-	-

ภาพที่ 3 ประมาณการรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อช่วยให้หน่วยงานท้องถิ่นสามารถวางแผนงบประมาณและบริหารจัดการรายได้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

Note. from “Estimated revenue of local administrative organizations” by Office of the Decentralization to the Local Government Organization Committee, 2025. (https://gdcatalog.go.th/dataset/gdpublish-opm_0107_02_002)

2. ปัญหาด้านการบริหารจัดการเก็บภาษีและวิธีปฏิบัติ การประเมินภาษีโรงเรียนและสิ่งปลูกสร้างมักไม่ตรงกับข้อเท็จจริง เนื่องจากข้อมูลผู้เสียภาษีไม่ครบถ้วน ช่องว่างของกฎหมายเปิดโอกาสให้เกิดการหลีกเลี่ยงภาษี และมีการแทรกแซงทางการเมืองในระดับท้องถิ่น ผู้บริหารบางส่วนไม่กล้าเก็บภาษีในอัตราที่เหมาะสมเพราะเกรงเสียฐานเสียง

3. ปัญหาด้านบุคลากรและเทคโนโลยี บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดทักษะด้านเทคโนโลยี เช่น ระบบฐานข้อมูลภาษีและแผนที่ภาษี (GIS) ทำให้จัดเก็บข้อมูลและประเมินภาษีได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ขาดงบประมาณในการพัฒนาระบบและอบรมบุคลากร ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเป็นปัญหาที่บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากงานสำรวจจำเป็นต้องให้พนักงานออกไปสำรวจทรัพย์สินของเจ้าของทรัพย์สิน ลักษณะของโรงเรียนหรือสิ่งปลูกสร้าง การใช้ประโยชน์และอายุของโรงเรียน เพื่อให้พนักงานประเมินจะได้ทำการคำนวณเพื่อเสียภาษีต่อไป พนักงานที่สำรวจจะต้องดำเนินการทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านการกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (Kwansiribunmee, 2023)

4. ปัญหาด้านการบังคับใช้กฎหมายและการจัดเก็บหนี้ภาษี กระบวนการบังคับใช้กฎหมายเพื่อจัดเก็บภาษีค้างชำระมีความซับซ้อน เช่น การยึดหรืออายัดทรัพย์สินตาม พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับประชาชน และเสี่ยงต่อข้อผิดพลาดทางกฎหมาย

5. ปัญหาด้านรายได้อื่นและข้อจำกัดของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่อยู่ในเขตชนบท รายได้จากภาษีและค่าธรรมเนียมมีน้อย ภาษีป้าย และภาษีโรงเรียนเก็บได้ต่ำเพราะมีแต่ร้านค้าเล็ก ๆ และบ้านเรือนทั่วไป รายได้อื่น เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ หรือค่าใบอนุญาตมีน้อย ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามกฎหมาย

6. ปัญหาด้านการบริหารจัดการเงินนโยบาย ผู้บริหารท้องถิ่นยังขาดการวางแผนเชิงรุกไม่สามารถพัฒนาแหล่งรายได้ใหม่ เช่น โครงการเชิงพาณิชย์หรือการร่วมทุนกับเอกชน แม้กฎหมายอนุญาตให้ทำได้ ทำให้ท้องถิ่นขาดความยั่งยืนทางการคลัง การบริหารจัดการรายได้โดยรวมมีความเป็นระบบ มีความพร้อม ด้านข้อมูลและขั้นตอนการทำงานในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะด้านรูปธรรม (Tangibility) สะท้อนว่าการบริหารจัดการด้านเอกสาร หลักฐานทางการเงิน และระบบงานมีความชัดเจนและตรวจสอบได้ จึงช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในระดับที่ดี ขณะที่ด้านความดูแลเอาใจใส่ (Empathy) และการตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ (Responsiveness) ที่อยู่ใน ระดับสูงเช่นกัน แสดงว่าบุคลากรขององค์กรให้ความสำคัญกับการให้บริการประชาชนและการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว (Leelawat, 2025) ที่มาของภาพแสดงแผนภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการจัดเก็บรายได้ใช้เพื่อแสดงปัจจัยและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการจัดเก็บรายได้ (ภาพโดยผู้เขียน)



นวัตกรรมในการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต

การจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการยกระดับขีดความสามารถเพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดทั้งในเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิบัติการที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืนทางการคลังในระยะยาว ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาในอนาคตควรมุ่งเน้นการขับเคลื่อนนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับที่เข้มข้นยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงรุกเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริหารจัดการเก็บรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการให้บริการแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และความถูกต้องในการให้บริการแก่ประชาชน ตลอดจนเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ อันจะเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างเสถียรภาพทางการคลังและสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

1. การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาใช้คือจุดเปลี่ยนสำคัญในการเปลี่ยนจากการจัดเก็บภาษีแบบตั้งรับ เป็นการประเมินเชิงรุกและแม่นยำการตรวจจับทรัพย์สินที่ซ่อนอยู่ (Hidden Asset Detection) ใช้ AI และ Machine Learning วิเคราะห์ภาพถ่ายดาวเทียมความละเอียดสูง (High-Resolution Satellite Imagery) หรือภาพถ่าย Street View ซ้อนทับกับข้อมูลแผนที่ภาษี (GIS) เพื่อตรวจจับการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดิน (Land Use Change) และสิ่งปลูกสร้างใหม่ หรือส่วนต่อเติมที่ไม่เคยถูกประเมินภาษีมามาก่อนได้อย่างอัตโนมัติ การวิเคราะห์ความเสี่ยงการไม่ปฏิบัติตาม (Risk-Based Auditing) โดยใช้ Big Data Analytics ประมวลผลข้อมูลผู้เสียภาษี (เช่น การชำระครั้งก่อน ข้อมูลการใช้สาธารณูปโภค ข้อมูลจากกรมสรรพากร/กรมที่ดินที่เชื่อมโยงกัน) เพื่อจัดกลุ่มผู้เสียภาษีที่มีความเสี่ยงสูงในการหลีกเลี่ยง หรือค้างชำระและจัดลำดับความสำคัญในการตรวจสอบอย่างตรงจุดการประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์ใช้ AI วิเคราะห์ปัจจัยหลายมิติ (ทำเล ขนาด อายุ การเข้าถึงสาธารณูปโภค) เพื่อช่วยเจ้าหน้าที่ในการประเมินมูลค่าทรัพย์สินสำหรับการคำนวณภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างใหม่มีความเป็นธรรมและสอดคล้องกับราคาตลาดที่แท้จริงมากขึ้น

2. การบูรณาการข้อมูลและการเชื่อมโยงภาครัฐ (Data Integration and Interoperability) นวัตกรรมต้องมาพร้อมกับการแก้ไขปัญหาด้านข้อมูลไม่ครบถ้วนจากการบริหารแบบแยกส่วนระบบฐานข้อมูลผู้เสียภาษีแบบรวมศูนย์ (Centralized Taxpayer Database) พัฒนาระบบกลางของภาครัฐ (เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล เข้ากับข้อมูลนิติบุคคลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ข้อมูลผู้ประกอบการของกรมที่ดิน และข้อมูลประเมินราคาของกรมธนารักษ์ เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด API สำหรับการชำระเงินพัฒนา Application Programming Interface (API) กลางสำหรับการชำระภาษีท้องถิ่นโดยเฉพาะ เพื่อให้ธนาคาร ผู้ให้บริการ E-Wallet หรือแอปพลิเคชันของรัฐบาล (เช่น Thai ID หรือ เป๋าตัง) สามารถเชื่อมต่อและตรวจสอบสถานะหนี้ภาษีได้แบบ Real-time

3. การบริการดิจิทัลเชิงรุก (Proactive Digital Service) ขยายขีดความสามารถของแพลตฟอร์มการชำระเงินและการสื่อสารที่มีอยู่ การยื่นแบบและชำระภาษีด้วยเทคโนโลยี AR/VR ใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม (Augmented Reality-AR) บนแอปพลิเคชันมือถือ เพื่อให้ผู้เสียภาษีสามารถยืนยันหรือตรวจสอบข้อมูลที่ดินและสิ่งปลูกสร้างของตนเอง ได้ง่ายขึ้น ที่ตั้งจริง (Self-Assessment and Verification) ซึ่งช่วยลดความผิดพลาดในการประเมินเบื้องต้น ใช้ LINE OA หรือแอปพลิเคชันท้องถิ่นในการส่ง ข้อความแจ้งเตือนที่ปรับให้เข้ากับแต่ละบุคคล (Personalized Nudge) เช่น “ท่านมีภาษีที่ดินฯ ที่ต้องชำระ 3,500 บาท ครบกำหนดวันที่ X” พร้อมแนบลิงก์ชำระเงินทันที โดยใช้เทคนิคด้านพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Economics) เพื่อเพิ่มความสมัครใจในการชำระ

4. การจัดการนโยบายที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation-Driven Policy Management) นวัตกรรมไม่จำกัดอยู่แค่เทคโนโลยี แต่รวมถึงเครื่องมือที่ช่วยผู้บริหารตัดสินใจ Digital Dashboard สำหรับผู้บริหาร พัฒนาระบบสรุปภาพรวมการจัดเก็บรายได้ (Revenue Dashboard) ที่แสดงผลแบบ Real-time โดยวิเคราะห์จากข้อมูล Big Data เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นภาพรวมของหนี้ค้างชำระ ประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้แต่ละประเภท และพื้นที่ที่มีศักยภาพสูงที่ควรเข้าไปตรวจสอบ ซึ่งจะช่วยลดการตัดสินใจที่อิงกับการเมือง (Political Intervention) และเพิ่มการบริหารจัดการเชิงข้อมูล (Data-

Driven Governance) นวัตกรรมด้านรายได้ที่ไม่ใช่ภาษี ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้าง แหล่งรายได้ใหม่ เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชัน สำหรับบริหารจัดการและเก็บค่าธรรมเนียมบริการสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น (เช่น ค่าบำบัดน้ำเสีย ค่าบริการจัดการขยะเชิงพาณิชย์) ให้เป็นระบบอัตโนมัติ

สรุปนวัตกรรมในการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคตมีแนวโน้มพัฒนาไปสู่ระบบที่มีความยั่งยืน ทางการคลัง โดยอาศัยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูงเพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดด้านโครงสร้างบุคลากร และข้อมูลโดยมี การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาใช้ จะเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนรูปแบบการจัดเก็บรายได้ จากเชิงรับเป็นเชิงรุกช่วยเพิ่มความแม่นยำในการประเมินภาษี การตรวจจับทรัพย์สินที่ไม่เคยอยู่ในระบบภาษี การวิเคราะห์ ความเสี่ยงของผู้เสียภาษีที่อาจค้างชำระหรือหลีกเลี่ยงภาษี และการประเมินมูลค่าทรัพย์สินอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจและราคาตลาด การบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลภาครัฐ จะช่วยแก้ปัญหาฐานข้อมูลที่กระจัดกระจาย โดยการพัฒนาฐานข้อมูลผู้เสียภาษีแบบรวมศูนย์ เชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมที่ดิน กรมธนารักษ์ และหน่วยงานด้านทะเบียนธุรกิจ รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการชำระเงินผ่านระบบดิจิทัลและ API กลาง เพื่อให้การตรวจสอบและการชำระภาษีเป็นไปแบบเรียลไทม์ การพัฒนาการบริการดิจิทัลเชิงรุก จะช่วยเพิ่มความสะดวก โปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น การยื่นแบบและตรวจสอบภาษีด้วยเทคโนโลยี AR/VR การแจ้งเตือนการชำระภาษี แบบเฉพาะบุคคลผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล และการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรม เพื่อส่งเสริมความสมัครใจ ในการปฏิบัติตามกฎหมายภาษี การจัดการนโยบายที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม จะช่วยยกระดับการบริหารท้องถิ่นสู่การตัดสินใจเชิงข้อมูล โดยการใช้ระบบแดชบอร์ดดิจิทัลสำหรับผู้บริหารเพื่อติดตามประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ และการพัฒนาแหล่งรายได้ที่ไม่ใช่ภาษีผ่านระบบดิจิทัล เช่น ค่าธรรมเนียมบริการสาธารณะในรูปแบบอัตโนมัติ นวัตกรรม การจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคตจะมุ่งสู่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างบูรณาการ ควบคู่กับการบริหาร จัดการเชิงข้อมูล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการคลัง เพิ่มประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม และความเชื่อมั่นของประชาชน อันนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในระยะยาว

การจัดการความรู้ภายในองค์กรควรมุ่งเน้นการสร้างระบบที่สามารถเก็บรวบรวมองค์ความรู้ทั้งในรูปแบบเอกสารและ ความรู้เชิงประสบการณ์ (Tacit Knowledge) เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ฐานข้อมูลความรู้ (Knowledge Base) และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแบ่งปันความรู้ได้อย่างอิสระ เพื่อลดการพึ่งพาความรู้เฉพาะ บุคคล และเพิ่มความพร้อมในการถ่ายทอดงานเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงบุคลากร ในขณะเดียวกันการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานส่วนกลางจำนวนมาก โดยเฉพาะในด้านข้อมูล เช่น ข้อมูลรายได้ การจัดเก็บ ภาษี หรือข้อมูลประชากร ซึ่งมักพบปัญหาความซ้ำซ้อนและไม่เป็นเอกภาพของข้อมูล ดังนั้น การจัดการความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management: KM) คือ กระบวนการในการรวบรวม จัดเก็บ ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายใน องค์กร ทั้งความรู้ที่เป็นเอกสาร (Explicit Knowledge) และความรู้จากประสบการณ์ของบุคลากร (Tacit Knowledge) เพื่อให้ความรู้เหล่านั้นถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่สูญหายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานส่วนกลาง ควรเริ่มจากการกำหนดมาตรฐานข้อมูลกลาง (Data Standard) ที่ทุกหน่วยงานใช้ร่วมกัน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล รวมถึงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเชื่อมโยง ข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้แบบเรียลไทม์ นอกจากนี้ ควรกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน ในการจัดเก็บ ปรับปรุง และใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้

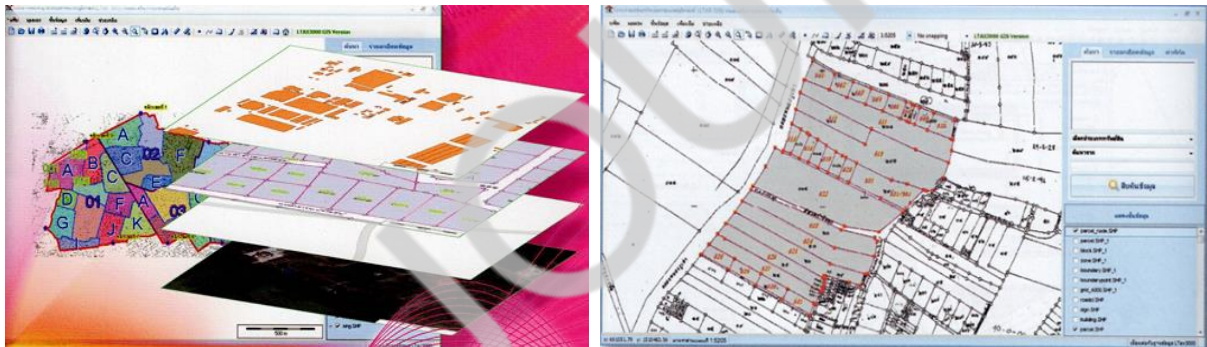
ความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานส่วนกลาง ควรดำเนินการในรูปแบบของคณะ ทำงานร่วม (Joint Working Group) เพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาและติดตามผลการดำเนินงานด้านข้อมูลและการจัดการความรู้ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัลและการจัดการข้อมูล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล



สรุปการจัดการความรู้ภายในองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาความไม่ต่อเนื่องจากการโยกย้ายบุคลากร ขณะเดียวกัน การบูรณาการฐานข้อมูลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานส่วนกลางจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการข้อมูลและการให้บริการประชาชน ส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็ง ยืดหยุ่น และสามารถพัฒนาได้ อย่างยั่งยืนในระยะยาว

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล มีแนวทางหลัก ๆ ดังนี้

1. การใช้ GIS และภาพถ่ายทางอากาศเพื่อระบุทรัพย์สิน GIS (Geographic Information System) หรือระบบ สารสนเทศภูมิศาสตร์ และภาพถ่ายทางอากาศ/ภาพถ่ายดาวเทียม เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดทำและปรับปรุงแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน ให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถระบุและตรวจสอบทรัพย์สิน ช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถระบุ ตำแหน่ง ขอบเขต ขนาด และลักษณะของที่ดินและสิ่งปลูกสร้างได้อย่างชัดเจน แม่นยำและครอบคลุม ทำการเปรียบเทียบ ข้อมูล สามารถใช้เปรียบเทียบการใช้ประโยชน์ที่ดินในปัจจุบันกับข้อมูลเดิม เพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงหรือการก่อสร้าง ใหม่ที่อาจยังไม่ได้เสียภาษี อำนาจความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลผู้เสียภาษีและรายละเอียดของทรัพย์สินที่ถูกต้องครบถ้วน (Department of Local Administration, 2016) ที่มาโปรแกรมระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์สำหรับภาษีท้องถิ่น (LTAX GIS – Local Tax Geographic Information System) เป็นเครื่องมือที่ใช้เทคโนโลยี GIS (Geographic Information System) มาประยุกต์ในการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับรายได้และภาษีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ภาพโปรแกรมระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์สำหรับภาษีท้องถิ่น (LTAX GIS - Local Tax Geographic Information System)

Note. from “Local tax geographic information system application (LTAX GIS) (P.294)” by Department of Local Administration, 2016. <https://www.dla.go.th/index.do>

2. แพลตฟอร์มการชำระภาษีออนไลน์ การให้บริการช่องทางการชำระภาษีที่หลากหลายและสะดวกสบาย เป็นปัจจัยสำคัญ ในการกระตุ้นให้ประชาชนมาเสียภาษีได้ง่ายขึ้น Mobile Banking และ E-Payment ประชาชนสามารถชำระภาษีผ่านแอปพลิเคชัน ธนาคารบนมือถือ หรือช่องทางการชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์อื่น QR Code การใช้ QR Code สำหรับการชำระเงิน (เช่น ระบบ Thai QR Payment) ช่วยลดขั้นตอนและความผิดพลาดในการโอนเงินหรือการนำฝากองค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่งได้พัฒนาระบบหรือเว็บไซต์เช่น ระบบ LTAX Online หรือ LTAX GIS เพื่อให้ประชาชนสามารถยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษี ที่ดินและสิ่งปลูกสร้างรวมถึงภาษีอื่น ๆ ได้ตลอดเวลา

3. การแจ้งเตือนและการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางดิจิทัลการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ประชาชนทราบ กำหนดเวลาและวิธีการชำระภาษีอย่างทั่วถึง แอปพลิเคชัน/LINE Official Account (OA) ใช้สำหรับแจ้งข่าวสาร ประชาสัมพันธ์โครงการ การแจ้งเตือนกำหนดการยื่นแบบและชำระภาษี หรือตอบคำถามเบื้องต้น การส่งข้อความ (SMS) สั้นไปยังเบอร์โทรศัพท์มือถือของผู้เสียภาษีโดยตรง เป็นช่องทางที่มีประสิทธิภาพในการแจ้งเตือนสำคัญ เช่น วันสุดท้ายของ

การชำระภาษี สามารถเพิ่มการรับรู้ ทำให้ประชาชนไม่พลาดกำหนดเวลาการเสียภาษี ลดภาระงานลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ในการส่งเอกสารทางไปรษณีย์บริการเชิงรุก สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล

บทสรุป

สถานการณ์ปัจจุบันของการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทสำคัญในการจัดเก็บภาษีท้องถิ่นเพื่อนำไปพัฒนาพื้นที่ แต่การจัดเก็บรายได้ยังประสบปัญหาหลายด้าน เช่น ข้อมูลภาษีไม่ครบถ้วนและไม่เป็นปัจจุบัน เช่นทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ระบบประเมินและจัดเก็บภาษียังใช้เอกสารหรือวิธีการแบบดั้งเดิม บุคลากรมีจำนวนน้อยและขาดทักษะด้านเทคโนโลยีประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายภาษีท้องถิ่น ทำให้เกิดการละเลย/ค้างชำระภาษีระบบการชำระเงินไม่สะดวกมีช่องทางจำกัด ข้อจำกัดทางกฎหมาย เช่น ฐานภาษีแคบ และอัตราภาษีหลายประเภทไม่สะท้อนสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ในยุคดิจิทัลที่รัฐบาลผลักดัน “รัฐบาลดิจิทัล” การพัฒนาระบบจัดเก็บรายได้จึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ความสะดวกของประชาชน และรายได้ของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ปัญหาและความท้าทายหลักจากการศึกษาพบปัญหาสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ ปัญหากฎหมายและโครงสร้างภาษีภาษีบางประเภทล้าสมัย ฐานภาษีแคบ อัตราภาษีไม่สอดคล้องกับมูลค่าทรัพย์สินที่เปลี่ยนไป กระบวนการปรับปรุงกฎหมายทำได้ยาก ปัญหาการบริหารและการประเมินภาษี ข้อมูลผู้เสียภาษีไม่ครบ การประเมินทรัพย์สินไม่ตรงข้อเท็จจริง มีช่องว่างให้เกิดการหลีกเลี่ยงภาษี ปัญหาบุคลากรและเทคโนโลยี ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้าน GIS/ฐานข้อมูล ขาดงบประมาณด้านเทคโนโลยี กระบวนการสำรวจพื้นที่ใช้เวลาและกำลังคนมาก ปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย กระบวนการจัดเก็บหนี้ค้างชำระยุ่งยาก เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับประชาชน ข้อจำกัดของพื้นที่และศักยภาพรายได้ อบต. ส่วนใหญ่อยู่ในชนบท ฐานภาษีมีจำกัด รายได้อื่น เช่น ค่าธรรมเนียมมีจำนวนต่ำ ปัญหาการบริหารเชิงนโยบาย ผู้บริหารบางแห่งยังขาดการวางแผนรายได้เชิงรุก การเมืองท้องถิ่นมีผลต่อการจัดเก็บภาษี

องค์ความรู้ในยุคดิจิทัล

ในยุคดิจิทัลที่รัฐบาลผลักดัน “รัฐบาลดิจิทัล” การพัฒนาระบบจัดเก็บรายได้จึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ความสะดวกของประชาชน และรายได้ของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ปัญหาและความท้าทายหลักจากการศึกษาพบปัญหาสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ ปัญหากฎหมายและโครงสร้างภาษี ภาษีบางประเภทล้าสมัย ฐานภาษีแคบ อัตราภาษีไม่สอดคล้องกับมูลค่าทรัพย์สินที่เปลี่ยนไป กระบวนการปรับปรุงกฎหมายทำได้ยาก ปัญหาการบริหารและการประเมินภาษี ข้อมูลผู้เสียภาษีไม่ครบ การประเมินทรัพย์สินไม่ตรงข้อเท็จจริง มีช่องว่างให้เกิดการหลีกเลี่ยงภาษี ปัญหาบุคลากรและเทคโนโลยี ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้าน GIS/ฐานข้อมูล ขาดงบประมาณด้านเทคโนโลยี กระบวนการสำรวจพื้นที่ใช้เวลาและกำลังคนมาก ปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย กระบวนการจัดเก็บหนี้ค้างชำระยุ่งยาก เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับประชาชน ข้อจำกัดของพื้นที่และศักยภาพรายได้ อบต. ส่วนใหญ่อยู่ในชนบท ฐานภาษีมีจำกัด รายได้อื่น เช่น ค่าธรรมเนียมมีจำนวนต่ำ ปัญหาการบริหารเชิงนโยบาย ผู้บริหารบางแห่งยังขาดการวางแผนรายได้เชิงรุก การเมืองท้องถิ่นมีผลต่อการจัดเก็บภาษี

แนวทางการพัฒนาด้านนวัตกรรมดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถทำได้หลายรูปแบบ ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างแบบดิจิทัล (เช่น การใช้ GIS และภาพถ่ายทางอากาศเพื่อระบุทรัพย์สิน) แพลตฟอร์มการชำระภาษีออนไลน์ (ผ่าน Mobile Banking, E-Payment หรือ QR Code) และการแจ้งเตือนและการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางดิจิทัล (เช่น แอปพลิเคชัน, LINE Official Account หรือ SMS) การใช้ GIS และภาพถ่ายทางอากาศเพื่อระบุทรัพย์สิน ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) และภาพถ่ายทางอากาศ/ดาวเทียม เป็นเครื่องมือสำคัญ



อย่างยิ่งในการปฏิรูปฐานข้อมูลภาษี การตรวจจับการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้เปรียบเทียบข้อมูลการใช้ประโยชน์ที่ดิน ในปัจจุบันกับข้อมูลเดิม เพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลง หรือ การก่อสร้างใหม่ ที่อาจยังไม่เคยถูกประเมินภาษี แพลตฟอร์ม การชำระภาษีออนไลน์ การจัดหาช่องทางการชำระภาษีที่หลากหลาย สะดวก และเข้าถึงง่าย เป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้ ประชาชนชำระภาษีมากขึ้น การชำระเงินผ่าน QR Code การใช้ระบบ Thai QR Payment ช่วยลดขั้นตอนที่ยุ่งยากและ ลดความผิดพลาด ในการโอนเงินหรือการนำฝากของประชาชน ระบบบริการออนไลน์ (LTAX) องค์การบริหารส่วนตำบล หลายแห่งได้พัฒนาระบบหรือเว็บไซต์ เช่น LTAX Online หรือ LTAX GIS เพื่อให้ประชาชนสามารถยื่นแบบแสดงรายการ และชำระภาษี (โดยเฉพาะภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง) ได้ด้วยตนเองตลอด 24 ชั่วโมง การแจ้งเตือนและการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางดิจิทัล การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเข้าถึงประชาชนโดยตรงช่วยสร้างการรับรู้และลดปัญหาการค้างชำระภาษี ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำไปใช้จริง มีการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล สนับสนุนงบประมาณจัดทำฐานข้อมูล ภาษีแบบดิจิทัลพัฒนาระบบ GIS และระบบชำระภาษีดิจิทัลในทุก อบต. พัฒนาศักยภาพบุคลากร อบรมด้าน GIS, Digital Tax Administration, Data Management สร้างทีมงานด้านเทคโนโลยีในระดับท้องถิ่น บูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เชื่อมโยงข้อมูลกับกรมที่ดิน กรมธนารักษ์ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า สร้างฐานข้อมูลผู้เสียภาษีแบบเดียวกันทั่วประเทศ ออกแบบบริการดิจิทัลที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ให้ประชาชนยื่นแบบชำระผ่านมือถือ เพิ่มบริการแจ้งเตือนเฉพาะบุคคล ให้คำปรึกษาภาษีออนไลน์ ปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย ขยายฐานภาษีให้ครอบคลุมเศรษฐกิจยุคใหม่ ปรับอัตราภาษีให้สะท้อน มูลค่าปัจจุบันลดอุปสรรคการประเมินและการบังคับคดีภาษี ส่งเสริมรายได้ผ่านเทคโนโลยี ระบบจัดการค่าธรรมเนียมบริการ สาธารณะออนไลน์ การใช้แอปพลิเคชันจัดการขยะ/บำบัดน้ำเสียเชิงพาณิชย์ ระบบติดตามรายได้แบบอัตโนมัติ

นวัตกรรมดิจิทัลคือหัวใจสำคัญในการยกระดับการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ข้อมูลภาษี ครบถ้วนทันสมัย ระบบบริหารภาษีถูกต้องโปร่งใส ประชาชนเข้าถึงบริการง่าย ลดต้นทุนเวลา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บและลดหนี้ค้างชำระ รายได้ท้องถิ่นมั่นคงและยั่งยืน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อน การกระจายอำนาจสร้างรัฐบาลดิจิทัลระดับท้องถิ่น และการพัฒนาประเทศในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

References

- Department of Local Administration. (2016). *Local tax geographic information system application (LTAX GIS)*. <https://www.dla.go.th/index.do>
- Department of Local Administration. (2024). *Summary report of actual revenue according to the budget of local administrative organizations for the fiscal year (2024)*. <https://opendata.dla.go.th/dataset/2560-2567>
- Determining Plans and Process of Decentralization to Local Administrative Organization Act, 1999. (1999, 17 November). *Royal Thai Government Gazette*, 116(114 A), 4864.
- Jitpluem, T. (2025). Factors affecting the efficiency of land and building tax collection of Ban Kaeng Subdistrict Administrative Organization, Chaloe Phra Kiat District, Saraburi Province. *Ramkhamhaeng Journal of Public Administration*, 8(2), 299-337. <https://so16.tci-thaijo.org/index.php/RJPA/article/view/1636>
- Jitprakhong, P. (2025). Digital innovation and the enhancement of revenue collection efficiency of local administrative organizations: A case study of the online water payment system of Phrurphi Subdistrict Municipality, Surat Thani Province. *Journal of Academic Administration College*, 8(4), 301-319. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/SASAJ/article/view/281320>



- Krajangpan, K., Wisetsin, N. & Farangthong, S. (2022). Effectiveness of land and building tax collection of local administrative organizations: Lessons from abroad and guidelines for Thai local administrative organizations. *Journal of Management Science Dhonburi Rajabhat University*, 4(2), 11-29. <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/msdru/article/view/193>
- Kwansiribunmee, K. (2023). Guidelines for developing land and building tax collection of Samut Sakhon City Municipality. *Journal of Politics, Governance and Local Management*, 1(3), 24-26. <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPLM/article/view/18-26>
- Land and Building Tax Act, 2019. (2019, 12 March). *Royal Thai Government Gazette*, 136(30 A), 49-74.
- Leelawat, P. (2025). Revenue management innovation of Kui Buri Subdistrict Administrative Organization, Kui Buri District, Prachuap Khiri Khan Province. *Journal of Interdisciplinary Political Science*, 3(2), 9-19. <https://so17.tci-thaijo.org/index.php/JIPS/article/view/1363>
- National Strategy Preparation Act, 2017. (2017, 1 August). *Royal Thai Government Gazette*, 134(79 A), 67-72.
- Office of the Decentralization to the Local Government Organization Committee. (2025). *Estimated revenue of local administrative organizations*. https://gdcatalog.go.th/dataset/gdpublish-opm_0107_02_002
- Payapitaksakul, O. (2025). Public service innovation in Thai local administrative organizations. *Interdisciplinary Journal of Innovation Review*, 8(4), 255-266. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jidir/article/view/279311>
- Phiukham, K., Wangmooklang, W. & Pothisai, J. (2024). Adaptation of local administrative organizations toward Government 4.0 through innovation. *Journal of Management Administration and Sustainable Development*, 2(3), 689-701. <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd/article/download/1134>
- Phramethawinairos, S. & Rakkatanyu, S. (2023). Local administrative organization management: Problems, obstacles, and solutions. *Journal of Academic Research*, 6(1), 289-302. <https://doi.org/10.14456/jra.2023.22>
- Saengchawek, A., Sittiwongsa, B., Anoncham, S., Promchak, W. & Pimphan, W. (2022). Tax collection management of local administrative organizations in Udon Thani Province. *Makut Ratchawithayalai University Journal of Social Sciences*, 5(2), 83-97. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSSMBU/article/view/261194>
- Samartkul, P. (2025). Local politics, local governance, and decentralization in Thailand. *Journal of Social Science Innovation*, 2(6), 49-63. <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi/article/view/3215/2251>
- Srichan, T. & Kosolkittithamporn, S. (2023). 20 years of national strategy for Thailand's development. *Journal of Modern Learning Development*, 8(1), 413-435. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/258310>
- Subdistrict Council and Subdistrict Administrative Organization Act, 1994. (1994, 2 December). *Royal Thai Government Gazette*, 111(53 A), 11-35.
- Wannwohan, W. (2025). Platform design for requesting copies of tax maps and property registration of Lampang Luang Subdistrict Municipality, Lampang Province. *Ramkhamhaeng Journal*, 8(1), 415-444. <https://so16.tci-thaijo.org/index.php/RJPA/article/view/1420>