



วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

JOURNAL OF MANAGEMENT SCIENCE UDON THANI RAJABHAT UNIVERSITY

ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม – มิถุนายน 2563)

Vol.2 No.3 (May – June 2020)

ISSN 2228-8031 (Print)

ISSN 2697-5300 (Online)

บทความวิจัย

- การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของบรรยากาศภายในองค์กรของกลุ่มพนักงานออฟฟิศ
ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 1
ประภัสสร วิเศษประภา, ประพันธ์ วงศ์บางโพ, สนิทนุช นิยมศิลป์ และ ธัญเทพ ไกรศรี
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดหนี้ในระบบของเกษตรกร อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา 17
*กานต์พิชชา กองคนขวา, วรรณญา น้อมเศียร, สุชาดา หาญรักษ์, วนิดา อ่องจำปา และ
กุลภัสสรณ์ น้อยเมือง*
- นวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กร: กรณีศึกษาของธุรกิจ
ที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย 29
อัญชลีพร ไสสุทธิ, ณัฐนันท์ รุติยาปราโมทย์ และ สุขเกษม ลางกุลแสน
- ผลกระทบของโครงสร้างผู้ถือหุ้นที่มีต่อผลตอบแทนส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัท
กลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 43
จักรกฤษณ์ มะโนพาร และ สุมาลี นามโชติ
- กิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 55
*สุมินทร เบ้าธรรม, ไสภิดา สัมปัตติกร, ฐานิตย์ เกสร, ชนันทร สวนดอกไม้,
ธนพิมพ์ ชุมกาแสง และ รุ่งทิวา เหมะวัน*

บทความวิชาการ

- การพัฒนาองค์การตามบทบาทของนักบริหารการพัฒนาองค์การ 67
ทรัพย์ อมรภิญโญ



วารสารวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม – มิถุนายน 2563)
JOURNAL OF MANAGEMENT SCIENCE
UDON THANI RAJABHAT UNIVERSITY
Vol. 2 No. 3
May – June 2020
ISSN 2228-8031 (Print)
ISSN 2697-5300 (Online)

วารสารวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม – มิถุนายน 2563)

วัตถุประสงค์

วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการในกลุ่มสาขาต่าง ๆ ได้แก่ บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป การบัญชี นิเทศศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การจัดการการโรงแรมและการท่องเที่ยว และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีและผู้เขียนจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นการเผยแพร่และส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ รวมทั้งเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการระหว่างคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย และบุคคลทั่วไป โดยบทความที่ได้รับการตีพิมพ์นั้น ล้วนผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์บทความละ 2 ท่าน กำหนดรูปแบบการประเมินโดยผู้ประเมินไม่ทราบชื่อผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้ประเมิน (Double-blind peer review)

เจ้าของ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

กำหนดการเผยแพร่

6 ฉบับต่อปี

ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์ (กำหนดออกเดือนกุมภาพันธ์)

ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน (กำหนดออกเดือนเมษายน)

ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน (กำหนดออกเดือนมิถุนายน)

ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม (กำหนดออกเดือนสิงหาคม)

ฉบับที่ 5 กันยายน – ตุลาคม (กำหนดออกเดือนตุลาคม)

ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน – ธันวาคม (กำหนดออกเดือนธันวาคม)

การจัดพิมพ์

ฉบับละ 300 เล่ม

สถานที่พิมพ์

ศักดิ์ศรีอักษรการพิมพ์

เลขที่ 33 ถนนทหาร ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

โทรศัพท์: 042-341202 โทรสาร: 042-341203

สถานที่ติดต่อ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

อาคาร 3 เลขที่ 64 ถนนทหาร ตำบลหมากแข้ง

อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

โทรศัพท์: 042-211040 ต่อ 1160 โทรสาร: 042-211069

วารสารวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม – มิถุนายน 2563)

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ ถาวรจักร์

อธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนา ดุลยพัชร

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนัญญา สิ้นชื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

กองบรรณาธิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

รองศาสตราจารย์ ดร.สืบชาติ อันทะไชย

สาขาวิชาการตลาด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา ณ หนองคาย

สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรร สายสีสด

สาขาวิชานิติศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภกฤต ปิติพัฒน์

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ อมรภิญโญ

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปณิธาน เมฆกมล

สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์สิริ ชุศรีโหม

สาขาวิชาการท่องเที่ยว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริสา จัดชัย

สาขาวิชาการบัญชี

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบัน

ศาสตราจารย์ ดร.ภูมิฐาน รังकुณวัฒน์

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณ หวังเจริญเดช

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.เผ่าไทย วงศ์เหลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา จิงสุวดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกอร บุญมี

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญฤดี พรชัยวิวัฒน์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผยัรัตน์ ภาสน์พิพัฒนกุล

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

วารสารวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม – มิถุนายน 2563)

คณะกรรมการดำเนินงาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนัญญา สิ้นชื่น	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพรพย์ เลิศปรีดากร	กรรมการฝ่ายตรวจสอบภาษาต่างประเทศ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาวิตรี บุญมี	กรรมการฝ่ายพิสูจน์อักษร
นางธนารีย์ เลิศนราพันธ์	กรรมการฝ่ายดำเนินการและจัดการ วารสารและฝ่ายพิสูจน์อักษร
นายชินโชติ หล้ามาชน	กรรมการฝ่ายดำเนินการและจัดการ วารสารและฝ่ายพิสูจน์อักษร
นายพีระชัย ศรีบุญเรือง	กรรมการฝ่ายสารสนเทศ
นางสาวชวพร แสงราม	กรรมการฝ่ายการเงินและพัสดุ
นายณฤพนธ์ ลาลด	กรรมการฝ่ายออกแบบรูปเล่ม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม – มิถุนายน 2563)

รองศาสตราจารย์ ดร.ภณิดา สุนทรไชย	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา จิ่งสุวดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกอร บุญมี	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภา วรณกุล	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา ณ หนองคาย	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนา ดุลยพัชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชต สอนสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาวิตรี บุญมี	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนัญญา สินชื่น	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ดร.สมคิด นาพรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

บทบรรณาธิการ

ในปีที่ผ่านมา วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้ผ่านการพิจารณาคุณภาพวารสารเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI อยู่กลุ่มที่ 2 เนื่องจากวารสารฯ ได้มุ่งเน้นเผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ และส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ รวมทั้งเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ โดยบทความทุกบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ได้ผ่านกระบวนการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องยืนยันคุณภาพของผลงานวิจัยที่ผ่านมา โดยบทความในฉบับนี้ เป็นบทความวิชาการ 1 เรื่อง ซึ่งเป็นประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแบบองค์รวม และบทความวิจัยทั้งสิ้น 5 บทความ ซึ่งมีองค์ความรู้หลากหลายแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นด้านบรรยากาศภายในองค์กรที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โครงสร้างผู้ถือหุ้น และกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย นวัตกรรมด้านการบัญชี รวมถึงประเด็นการก่อกำเนิดระบบของเกษตรกร โดยกองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความที่นำเสนอในวารสารฯ นี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้การพัฒนากิจการ รวมถึงการแก้ไขปัญหาในระดับรากหญ้าในอนาคต

ชนัญญา สิ้นสิ้น
บรรณาธิการ

จริยธรรมในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

บทบาทและหน้าที่ของผู้เขียนบทความ (Duties of Authors)

- บทความที่ส่งมาพิจารณาตีพิมพ์จะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน
- ผู้เขียนบทความต้องไม่ส่งต้นฉบับบทความซ้ำซ้อนกับวารสารอื่น
- ข้อมูลในบทความจะต้องเกิดจากผลการทำวิจัยของผู้เขียน ไม่มีการบิดเบือนข้อมูลหรือให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ
- ผู้เขียนบทความต้องอ้างอิงผลงานของผู้อื่น หากมีการนำผลงานเหล่านั้นมาใช้ในผลงานตนเอง เช่น ภาพ ตาราง หรือข้อความที่เป็นเนื้อหา เป็นต้น รวมทั้งจัดทำรายการอ้างอิงท้ายบทความตามรูปแบบที่กำหนด
- ผู้เขียนต้องเขียนบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบและขนาดตัวอักษรที่วารสารกำหนดไว้
- ผู้เขียนที่มีชื่อในบทความ ต้องเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการบทความนั้นๆ จริง
- ผู้เขียนต้องระบุแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัยนี้ และหากมีผลประโยชน์ทับซ้อนจะต้องระบุในบทความและแจ้งให้บรรณาธิการได้รับทราบ

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ (Duties of Editors)

- บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ และไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยผ่านการตีพิมพ์จากที่อื่นมาก่อนแล้ว
- บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน และผู้ประเมินบทความ แก่บุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องได้รับทราบ
- บรรณาธิการมีหน้าที่ในการคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความถูกต้องของระเบียบวิธีวิจัย และความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย มาเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการตัดสินใจ
- บรรณาธิการต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียนและผู้ประเมินบทความ
- บรรณาธิการต้องมีการตรวจสอบบทความในด้านการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง
- หากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่น จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความทันที เพื่อแจ้งผลตอบรับหรือปฏิเสธการตีพิมพ์
- หากบรรณาธิการตรวจสอบพบว่า บทความมีการคัดลอกบทความอื่นโดยมิชอบ หรือปลอมแปลงข้อมูลอันเป็นเท็จ และเป็นเหตุให้ถูกถอดถอนบทความ หากผู้เขียนปฏิเสธการถอดถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอดถอนบทความได้ โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนบทความ

จริยธรรมในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

บทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ (Duties of Reviewers)

- ผู้ประเมินบทความ ต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาแก่บุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง ในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ
- หากผู้ประเมินบทความรับทราบว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียนบทความ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ
- ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญเท่านั้น โดยพิจารณาจากเนื้อหาสาระในบทความว่ามีความสอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของตนเอง
- หากผู้ประเมินบทความพบว่ามีส่วนหนึ่งส่วนใดของบทความที่มีความเหมือนหรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการได้รับทราบ

สารบัญ

บทบรรณาธิการ.....	vi
จริยธรรมในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	vii
สารบัญ.....	ix
บทความวิจัย	
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของบรรยากาศภายในองค์กรของกลุ่มพนักงานออฟฟิศ ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประภัสสร วิเศษประภา, ประพันธ์ วงศ์บางโพ, สนิทนุช นิยมศิลป์ และ ธัญเทพ ไกรศรี...	1
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดหนี้ในระบบของเกษตรกร อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา กานต์พิชชา กองคนขวา, วรัญญา น้อมเคียร, สุชาดา หาญรักษ์, วนิดา อ่องจำปา และ กุลภัสสรณ์ น้อยเมือง.....	17
นวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กร: กรณีศึกษาของธุรกิจ ที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย อัญชลีพร ไสสุทธิ, ณัฐนันท์ ฐิติยาปราโมทย์ และ สุขเกษม ลางกุลเสน.....	29
ผลกระทบของโครงสร้างผู้ถือหุ้นที่มีต่อผลตอบแทนส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัท กลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จักรกฤษณ์ มะโหฬาร และ สุมาลี นามโชติ.....	43
กิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สุมินทร เบ้าธรรม, โสภิตา สัมปัตติกร, ฐานิตย์ เกสร, ชนันทร สวนดอกไม้, ธนพิมพ์ ชุมกาแสง และ รุ่งทิวา เھرวัน.....	55
บทความวิชาการ	
การพัฒนางานองค์กรตามบทบาทของนักบริหารการพัฒนางานองค์กร ทรัพย์ อมรวิญญู.....	67
คำแนะนำสำหรับผู้เขียน.....	79

ข้อความที่ปรากฏในบทความแต่ละเรื่องในวารสารวิชาการเล่มนี้
ไม่ใช่ความคิดเห็นและความรับผิดชอบของผู้จัดทำ บรรณาธิการ
กองบรรณาธิการ และคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ความรับผิดชอบด้านเนื้อหาและการตรวจร่างบทความแต่ละเรื่อง
เป็นของผู้เขียนบทความแต่ละท่าน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของบรรยากาศภายในองค์กรของกลุ่มพนักงานออฟฟิศ
ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
EXPLORATORY FACTOR ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE OF OFFICE
WORKERS WITH VARIOUS GENDER IDENTITIES IN BANGKOK
AND METROPOLIS REGION

ประภัสสร วิเศษประภา¹ ประพันธ์ วงศ์บางโพ¹ สนิทนุช นิยมศิลป์¹ และ ธัญเทพ ไกรศรี²

¹มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²นักวิชาการอิสระ

Prapassorn Visesprapa¹ Praphan Wongbangpo¹ Snitnuth Niyomsin¹ and Thanyathea Krisri²

¹Ramkhamhaeng University

²Independent Scholar

(Received: May 5, 2020; Revised: May 23, 2020; Accepted: June 8, 2020)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของบรรยากาศภายในองค์กรของกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานออฟฟิศกลุ่ม LGBT จำนวน 400 ราย สุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็นแบบก้อนหิมะ (Snowball sampling) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า บรรยากาศภายในองค์กรสามารถจัดกลุ่มตัวแปรได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นตัวตน (Fine) ความเป็นปรปักษ์ (Foe) และความเป็นมิตร (Friend) โดยทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรข้อคำถามทั้งหมด (Explain Variance - Cumulative) ได้ร้อยละ 50.55 และมีความน่าเชื่อถือผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ทั้งนี้ องค์ประกอบความเป็นตัวตน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด รองลงมาคือ องค์ประกอบความเป็นปรปักษ์ และสุดท้ายคือ องค์ประกอบความเป็นมิตร

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ, พนักงานออฟฟิศ, ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the exploratory factors of organizational climate of office workers with various gender identities (LGBT) in Bangkok and metropolis region. This research gathered data, using questionnaires, from 400 office workers. The non-probability snowball sampling technique was employed. Then, the descriptive and exploratory factor analyses were applied. The study found that variables could be divided into 3 components, namely Fine, Foe, and Friend. All three factors, which could explain 50.55% of the variance of relationships among the items, had acceptable reliability. Among these 3 factors, the

result from EFA showed that the Fine factor could explain the most relationship of variance, followed by the Foe factor, and then the Friend factor.

Keywords: Exploratory Factor Analysis, Officer Worker, Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender

บทนำ

กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศสภาพ เพศตามการรับรู้ตัวตน และการแสดงออก หรืออัตลักษณ์ทางเพศ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender: LGBT) เช่น หญิงรักหญิง ชายรักชาย คนรักสองเพศ และคนข้ามเพศ ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงมากขึ้นในสังคมทั่วโลก เช่น ประเทศในทวีปอเมริกาและยุโรปตะวันตก ได้ออกกฎหมายรับรองการสมรสเพศเดียวกันและให้สิทธิต่างๆ (ณรงค์กร มโนจันทร์เพ็ญ, 2561) ในบริบททางสังคม กลุ่ม LGBT ได้มีส่วนร่วมในหลายองค์กรที่แตกต่างกัน บางองค์กรมีแนวปฏิบัติต่อบุคลากรขององค์กรที่เท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเพศสภาพ ขณะที่อีกหลายองค์กรเริ่มให้การยอมรับความสามารถในการทำงานของบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่า เป็นบุคลากรที่มีความคิดก้าวหน้าและสร้างสรรค์ได้ดี และองค์กรสามารถดึงศักยภาพของกลุ่ม LGBT ให้เป็นคุณค่าขององค์กรในเชิงการสร้างนวัตกรรมขององค์กร (สิริธัญญ์ วดีศิริศักดิ์, 2555)

แม้ว่าสังคมไทยในปัจจุบัน จะเปิดกว้างพอให้มีพื้นที่ทางสังคมสำหรับกลุ่ม LGBT แต่ก็ยังไม่กว้างพอสำหรับกลุ่มคนเหล่านี้ บางองค์กรมีแนวปฏิบัติที่ “เหยียดเพศ” และปฏิเสธพฤติกรรมของกลุ่มอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทำให้กลุ่ม LGBT ต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Cullen & Smart, 1991) และไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ จนนำไปสู่ความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานและความพึงพอใจในงานลดน้อยลง งานวิจัยของ บุษกร สุริยสาร (2557) รายงานว่า คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง (กะเทยและสาวประเภทสอง) มีโอกาสน้อยที่สุดในกลุ่ม LGBT ในการเข้าถึงการจ้างงานประจำทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้คนข้ามเพศส่วนใหญ่มัก “เลือกที่จะไม่ทำ” งานในกระแสหลัก ยกเว้นส่วนน้อยที่มีการศึกษาและความสามารถสูงจริงๆ รายงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นมิตร การขาดสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางเพศ และโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้ความพึงพอใจในงานของกลุ่ม LGBT ลดน้อยลง และท้ายสุดมักจะตัดสินใจออกจากการจ้างงานในระบบในองค์กรขนาดใหญ่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ผลการศึกษาของ Ellis (1996) พบว่า ผลผลิตการทำงานเกิดจากการได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและเป็นธรรม หากพนักงานถูกคุกคามหรือเลือกปฏิบัติ ก็อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ลดลง และเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว วิตกกังวล (Jackson, 2000; Powers, 1996; Waldo, 1999) อาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศภายในองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและปลอดภัย (Cooper & Dewe, 2004) ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น ขณะที่ ธีรเทพ ไกรศรี และภควดี พัฒนัมณี (2562) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศภายในองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ผลการวิเคราะห์ถดถอยพบ พบว่า บรรยากาศภายในองค์กรมีอิทธิพลทางบวก

ต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านการปฏิบัติมีน้ำหนักมากกว่าด้านทัศนคติ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแนวคิดบรรยากาศภายในองค์กรให้มีความเฉพาะเจาะจงและเหมาะสมกับกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Liddle et al. (2004) มาเป็นตัวแบบในการศึกษา โดยได้ปรับข้อคำถามให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย แต่ยังคงคุณลักษณะของแบบสอบถามที่มีข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงสำรวจของบรรยากาศภายในองค์กรของกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ หมายถึง กลุ่มคนกลุ่มหนึ่งซึ่งที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือวิถีทางเพศที่แตกต่างไปจากคนส่วนใหญ่ในสังคม ได้แก่ เลสเบี้ยน (Lesbian) เกย์ (Gay) คนรักสองเพศ (Bisexual) และคนข้ามเพศ (Transgender/Transsexual)
2. อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender identity) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับเพศภาวะ ความรู้สึกทางสรีระ รวมทั้งการแสดงออกของบุคคล เช่น การแต่งกาย การพูดจา และกิริยาอื่นๆ ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือตรงข้ามกับเพศกำเนิดของตน
3. วิถีทางเพศ (Sexual orientation) หมายถึง ความสามารถของบุคคลเกี่ยวกับแรงดึงดูดอันลึกลับด้านอารมณ์ เสน่ห์ทางเพศ และความสัมพันธ์ทางเพศ กับบุคคลซึ่งมีเพศภาวะที่แตกต่างกันหรือเหมือนกัน หรือมีมากกว่าหนึ่งเพศภาวะ
4. บรรยากาศภายในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีต่อสถานที่ทำงาน องค์กร และเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

กลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ได้แก่ เลสเบี้ยน (Lesbian) เกย์ (Gay) คนรักสองเพศ (Bisexual) และคนข้ามเพศ (Transgender/Transsexual) โดยกลุ่มนี้ มักถูกมองว่า “ไม่ปกติ” เพราะความแตกต่างจากเพศสภาวะ หรือ “เบี่ยงเบน” ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม นำไปสู่ทัศนคติและพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ (Ojanen, 2009) โดยกลุ่ม LGBT นี้ ต้องเผชิญกับปัญหาการยอมรับทางสังคมที่แตกต่างกัน บางกลุ่มต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติที่รุนแรง ส่งผลให้ขาดโอกาสทางการศึกษา การเข้าไม่ถึงแหล่งงาน และสวัสดิการสังคม (บุษกร สุริยสาร, 2557)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร (Organizational climate)

Litwin and Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศภายในองค์กร คือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้ได้โดยตรงและโดยอ้อม และมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานต่อองค์กร โดยบรรยากาศภายในองค์กรส่งผลต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์กร และยังมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน (Brown & Moberg, 1980) การจะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร จึงจำเป็นต้องทราบถึงบรรยากาศภายในองค์กร และหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า บรรยากาศภายในองค์กร เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประโยชน์สวัสดิการต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงาน ความมุ่งมั่นในงาน และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (อัญเทพ ไกรศรี และ ภควดี พัฒนมนั, 2562; Allen, 2001; Heaney, 1991; Hedges, 1983) การสร้างบรรยากาศภายในองค์กร มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร โดยบรรยากาศภายในองค์กรที่ดีที่สุด ควรเป็นการเกื้อกูลกันทั้งสองฝ่าย คือให้ความสำคัญทั้งกับเป้าหมายองค์กร (Goal Attainment) และความต้องการของพนักงาน การช่วยเหลือและร่วมมือกันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Steers & Porter, 1979)

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาถึง การศึกษาบรรยากาศภายในองค์กรที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กลับพบว่า มีจำนวนงานวิจัยไม่มากนัก ทั้งนี้ กลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มักเผชิญปัญหาการเลือกปฏิบัติในองค์กร ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Cullen & Smart, 1991) ตัวอย่างของการเลือกปฏิบัติในองค์กรอย่างเป็นทางการ เช่น การกำหนดนโยบายในการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร โดยใช้เพศสภาพเป็นเกณฑ์ (sexual orientation or gender identity) ขณะที่การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นทางการในองค์กร เช่น การคุกคามหรือล่วงละเมิดทางวาจาหรือกิริยาต่อผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งการเลือกปฏิบัติเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อร่างกาย และจิตใจของพนักงานกลุ่ม LGBT ทำให้เกิดความเครียด ความกลัว หรือความกังวลใจ จนนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงในที่สุด (Jackson, 2000; Powers, 1996; Waldo, 1999)

Liddle et al. (2004) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศภายในองค์กรของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายทางเพศในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา แล้วนำมาวิเคราะห์และพัฒนาจนได้ดัชนีบรรยากาศการส่งเสริมวัฒนธรรมในกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBTICI)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Cochran (1953) ได้ทั้งสิ้น 385 ราย และเพื่อเพิ่มความแม่นยำของข้อมูล จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 ราย สุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น

แบบก้อนหิมะ (Snowball sampling) โดยเก็บข้อมูลผ่านการแนะนำจากคนรอบข้างที่รู้จักที่มีความหลากหลายทางเพศจนได้ครบ 400 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ได้จากการประยุกต์ข้อคำถามจากงานวิจัยของ Liddle et al. (2004) จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ให้สอดคล้องกับตัวแปรบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร วัดด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) แล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง พบว่า ทุกข้อคำถามในการศึกษาครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากนั้นทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ราย และใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับเกณฑ์ 0.7 จึงได้ทำการประเมินความเหมาะสมของข้อคำถามร่วมกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และปรับลดข้อคำถามที่ไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย เหลือข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ แล้วนำไปทำการทดสอบความสอดคล้องภายในอีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.87 ซึ่งสูงกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปศึกษาต่อได้ (Ab Hamid et al., 2017; Hair et al., 2016)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ จัดหมวดหมู่เข้ารหัส แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมการคำนวณค่าสถิติสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) แล้วตอบโจทยวัตถุประสงค์การวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน และแยกตัวแปรที่สัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันออกจากองค์ประกอบนี้

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 400 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่ม LGBT โดยส่วนใหญ่มีรสนิยมทางเพศเป็นกลุ่มเกย์ (ร้อยละ 60.30) สถานภาพโสด (ร้อยละ 52.80) อายุระหว่าง 30 – 39 ปี (ร้อยละ 53.30) นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 75.50) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 64.00) รายได้ 35,000 – 50,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 41.00) และมีประสบการณ์การทำงาน 5 – 8 ปี (ร้อยละ 33.30)

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถิติพรรณนาตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (n = 400)

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าความเบ้	ค่าความโด่ง
1	พนักงานจะต้องเก็บรสนิยมทางเพศเป็นความลับ	2.92	1.321	-.073	-1.125
2	เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นที่ชี้ให้เห็นถึงการขาดความตระหนักรู้เกี่ยวกับประเด็น LGBT	3.27	0.978	-.261	-.158
3	พนักงานกลัวที่จะถูกให้ออกจากงานเนื่องจากรสนิยมทางเพศของตน	2.80	1.241	-.124	-1.111
4	มีการกดดันให้พนักงานที่เป็น LGBT ไม่เปิดเผยตัวตน (ให้ปกปิดรสนิยมทางเพศหรือตัวตน)	2.84	1.254	-.191	-1.175
5	อัตลักษณ์ความเป็น LGBT ดูไม่เป็นปัญหาของพนักงาน	3.55	1.058	-.355	-.470
6	ทางบริษัทหรือองค์กรส่งเสริมและให้ความเป็นมิตร	3.64	1.002	-.382	-.433
7	พนักงานมีความรู้สึกที่สามารถเปิดเผยภาพ “แฟนที่เป็นเพศเดียวกันลงในสื่อ Social media” ได้อย่างอิสระ	3.71	0.978	-.350	-.520
8	บรรยากาศภายในองค์กรมีการพัฒนาและเปิดกว้างสำหรับพนักงานที่เป็น LGBT	3.77	0.921	-.308	-.651
9	มีการให้เกียรติพนักงานที่เป็น LGBT	3.81	0.926	-.503	-.026
10	เพื่อนร่วมงานมีแนวโน้มในการถามคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบรักร่วมเพศอย่างสุภาพ และสนใจเหมือนกับการถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบรักต่างเพศ	3.50	0.981	-.306	-.219
11	กลุ่ม LGBT รู้สึกสบายใจกับที่ทำงาน	3.62	0.958	-.321	-.250
12	พนักงานที่ไม่ใช่ LGBT รู้สึกสบายใจในการพูดตลกขบขันในแบบที่เป็นมิตรกับคนรักร่วมเพศกับพนักงานที่เป็น LGBT	3.55	0.998	-.444	-.233
13	พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.946	-.429	-.370
14	แผนกของฉันให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่เป็น LGBT	3.60	0.994	-.333	-.564
15	พนักงานรู้สึกสบายใจที่จะพูดกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว	3.52	0.947	-.298	-.425
16	พนักงานที่เป็น LGBT ต้องเผชิญความไม่เป็นมิตรของเพื่อนร่วมงานที่ปกปิดไว้เพียงผิวเผิน	2.88	1.211	-.139	-1.004
17	พนักงานสามารถเป็นตัวของตัวเองได้อย่างอิสระ	3.71	0.984	-.296	-.786

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรว่าอยู่ในระดับปานกลางจนถึงดี (ค่าเฉลี่ยต่ำสุด = 2.80 และค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.81) โดยตัวแปรข้อคำถามทั้งหมดมีการกระจายแบบปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง

(Kurtosis) ที่ควรมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ตามหลักการที่ว่า หากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากกว่า 200 ตัวอย่างขึ้นไป การกระจายตัวของตัวแปรจะมีแนวโน้มเข้าสู่เกณฑ์ปกติ โดยสังเกตได้จากค่าความเบ้และความโด่งของตัวแปรนั้นๆ (Field, 2013) อย่างไรก็ตาม จะสังเกตได้ว่า มีบางตัวแปรที่มีค่าความโด่งเกินกว่า 1 เล็กน้อย ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1, 3, 4 และ 16 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน โดย Tabachnick and Fidell (2013) ได้เสนอให้ใช้เกณฑ์ค่าความโด่งระหว่าง 1.5 ถึง -1.5 เพื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล ด้วยเหตุนี้ จึงสรุปได้ว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีการกระจายเป็นปกติสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจต่อไปได้

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin และค่า Barlett's test of Sphericity

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อคำถามของปัจจัยบรรยากาศภายในองค์กรอันเป็นเป้าหมายของการศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยใช้ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และ ค่า Barlett's test of Sphericity เพื่อหาข้อสรุปว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจหรือไม่ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin และ ค่า Barlett's test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.875
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2149.716
	df	136
	Sig.	0.001

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบพบว่า ค่า KMO ของบรรยากาศภายในองค์กร เท่ากับ 0.875 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 และเข้าสู่ 1.0 สรุปได้ว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ และผลการทดสอบค่า Barlett's test of Sphericity พบว่า มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.001 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน และนำไปวิเคราะห์ต่อไปได้ (Yu & Richardson, 2015)

ต่อมาผู้วิจัยได้ทำการสกัดองค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ (Principle Axis Factory: PAF) โดยกำหนดค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่า 1 คำนวณค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ด้วยวิธีหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Varimax) และทำการคัดเลือกองค์ประกอบด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ โดย Tabachnick and Fidell (2013) เสนอว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรมีค่ามากกว่า 0.32 ขึ้นไป และพบว่าทุกตัวแปรข้อคำถามมีค่าตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 3 ค่าไอเกน และค่าแสดงการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรข้อคำถามที่ใช้ในการศึกษา

Component	Initial Eigen values	Extraction Sums of Squared Loadings		Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.321	31.303	31.303	3.679	21.624	21.624
2	2.132	12.540	48.843	2.991	17.594	39.217
3	1.140	6.705	50.548	1.926	11.331	50.548
4	0.996	5.585	56.407			

จากตารางที่ 3 พบว่า จากข้อคำถามบรรยาภาศภายในองค์กร จำนวนทั้งสิ้น 17 ข้อ พบองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen values) มากกว่า 1 จำนวนทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเกนระหว่าง 1.926 ถึง 3.679 โดยทุกข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกินกว่า 0.32 (Tabachnick & Fidell, 2013) แสดงว่าบรรยาภาศภายในที่ทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มองค์ประกอบ และทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรข้อคำถามทั้งหมด (Explain Variance-Cumulative) ได้ร้อยละ 50.548 โดยองค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุดร้อยละ 21.624 ขณะที่องค์ประกอบที่ 2 และ 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 17.594 และ 11.331 ตามลำดับ

ต่อมาผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบมารวมกัน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง 4 โดยพบว่า องค์ประกอบทั้งหมดมีความสัมพันธ์ระหว่าง -0.390 ถึง 0.526 ต่ำกว่าเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 0.75 แสดงว่าองค์ประกอบทั้งหมดไม่มีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวประกอบ (Multicollinearity) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2556) และพบว่า องค์ประกอบที่ 2 มีความสัมพันธ์เชิงลบกับองค์ประกอบอื่น

ตารางที่ 4 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	1	2	3
1	1.000		
2	-0.390	1.000	
3	0.526	-0.165	1.000

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อมั่น และค่าความเชื่อมั่นร่วมขององค์ประกอบ

ปัจจัย	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha	ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ Component Reliability	จำนวน ข้อคำถาม
องค์ประกอบที่ 1	0.826	0.936	9
องค์ประกอบที่ 2	0.804	0.865	4
องค์ประกอบที่ 3	0.479	0.725	4

จากตารางที่ 5 ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น และค่าความเชื่อมั่นร่วมขององค์ประกอบ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) และค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ (composite reliability) ที่ควรมีค่าสูงกว่า 0.7 จึงจะแสดงว่าองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้นั้นมีความน่าเชื่อถือ (Ab Hamid, Sami, & Sidek, 2017; Hair et al., 2016) จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบที่ 1 และ 2 นั้นผ่านเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.7 ทั้ง 2 ค่า ขณะที่องค์ประกอบที่ 3 ผ่านเกณฑ์ 0.7 เพียงค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ (composite reliability) (เท่ากับ 0.725) เพียงค่าเดียว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.479 ในกรณีนี้ Peterson & Kim (2013) ได้เสนอว่า ให้พิจารณาเลือกค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ (composite reliability) เนื่องจากมีความอ่อนไหวต่อจำนวนข้อคำถามน้อยกว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Nunally & Bernstein, 1994) ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สกัดได้ทั้ง 3 องค์ประกอบนั้น มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำมาจัดกลุ่มและกำหนดเป็นบรรยากาศภายในองค์กรที่สอดคล้องกับกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็น 3 องค์ประกอบ โดยมีข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของบรรยากาศภายในองค์กร

ตัวแปรข้อคำถาม / องค์ประกอบ	1	2	3
องค์ประกอบ 1 ความเป็นตัวตน (FINE)			
1. อัตลักษณ์ความเป็น LGBT ดูไม่เป็นปัญหาของพนักงาน	0.588		
2. ทางบริษัทหรือองค์กรส่งเสริมและให้ความเป็นมิตร	0.574		
3. พนักงานมีความรู้สึกที่สามารถเปิดเผยภาพ "แฟนลง Social media" ที่เป็นเพศเดียวกันได้อย่างอิสระ	0.598		
4. บรรยากาศภายในองค์กรมีการพัฒนาและเปิดกว้างสำหรับพนักงานที่เป็น LGBT	0.514		
5. มีการให้เกียรติพนักงานที่เป็น LGBT	0.543		
6. เพื่อนร่วมงานมีแนวโน้มในการถามคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบรักร่วมเพศอย่างสุภาพ และสนใจเหมือนกับการถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบรักต่างเพศ	0.538		
7. กลุ่ม LGBT รู้สึกสบายใจกับที่ทำงาน	0.621		
8. พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0.681		
9. พนักงานรู้สึกสบายใจที่จะพูดกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว	0.733		

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปรข้อความ / องค์ประกอบ	1	2	3
องค์ประกอบ 2 ความเป็นปฏิกิริยา (FOE)			
1. พนักงานจะต้องเก็บสนิมทางเพศเป็นความลับ		0.678	
2. พนักงานกลัวที่จะถูกให้ออกจากงานเนื่องจากสนิมทางเพศของตน		0.772	
3. มีการกดดันให้พนักงาน LGBT ไม่เปิดเผยตัวตน (ให้ปกปิดสนิมทางเพศหรือตัวตน)		0.793	
4. พนักงานที่เป็น LGBT ต้องเผชิญความไม่เป็นมิตรของเพื่อนร่วมงานที่ปกปิดไว้เพียงผิวเผิน (เช่น การมองอย่างดูถูกดูชัง หรือการใช้น้ำเสียงที่เยือกเย็น)		0.793	
องค์ประกอบ 3 ความเป็นมิตร (FRIEND)			
1. เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นที่ชี้ให้เห็นถึงการขาดความตระหนักรู้ในประเด็น LGBT			0.558
2. พนักงานที่ไม่ใช่ LGBT รู้สึกสบายใจในการพูดถกขบขันในแบบที่เป็นมิตรกับคนรัก ร่วมเพศกับพนักงานที่เป็น LGBT			0.590
3. แผนกของอินให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่เป็น LGBT			0.628
4. พนักงานสามารถเป็นตัวของตัวเองได้อย่างอิสระ			0.441

หมายเหตุ: กำหนดองค์ประกอบด้วยวิธีหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Varimax) และตัวชี้วัดแสดงค่าน้ำหนักภายในองค์ประกอบ

จากตารางที่ 6 พบว่า องค์ประกอบแรก ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 9 ข้อ ที่สะท้อนถึงอารมณ์ความรู้สึกของตัวบุคคลในการแสดงออก ซึ่งความเป็นตัวตนของกลุ่มที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ภายในที่ทำงานที่จะทำให้กลุ่มนี้รู้สึกสบายใจ (fine) ผ่อนคลาย ไม่ต้องกังวลหรือซ่อนเร้นปิดบังความเป็นตัวตนที่แท้จริง เช่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนในที่ทำงานสามารถเปิดเผยความเป็นตัวตนได้อย่างอิสระ หรือรู้สึกสบายใจในที่ทำงาน เป็นต้น จึงได้กำหนดชื่อองค์ประกอบที่ 1 ความเป็นตัวตน (Fine) ขณะที่องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยข้อความจำนวน 4 ข้อ ที่สะท้อนแรงกดดันทางลบต่อตัวของพนักงาน ที่ทำให้ไม่กล้าเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนให้องค์กรหรือเพื่อนร่วมงานได้รับรู้ หรือเกรงว่าการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนจะสร้างผลเสียมากกว่าผลดี เช่น กลัวว่าจะให้ถูกออกจากงาน หรือเผชิญความไม่เป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ทำให้พนักงานกลุ่ม LGBT รู้สึกว่าการเปิดเผยตัวตนของอัตลักษณ์ทางเพศ จะส่งผลทางลบหรือทำลายบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร จึงได้กำหนดชื่อองค์ประกอบที่ 2 ความเป็นปฏิกิริยา (Foe) และสำหรับองค์ประกอบสุดท้ายที่ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 4 ข้อ แสดงถึงการที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและปฏิบัติต่อพนักงานกลุ่ม LGBT อย่างเป็นมิตร ทำให้พนักงานที่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่าง สามารถแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองได้อย่างอิสระ เช่น ที่ทำงานสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่เป็น LGBT หรือเพื่อนร่วมงานรู้สึกสบายใจในการพูดถกขบขันกับกลุ่ม LGBT เป็นต้น จึงได้กำหนดชื่อองค์ประกอบดังกล่าวว่าเป็นความเป็นมิตร (Friend) ดังนั้น องค์ประกอบของบรรยากาศภายในองค์กรของกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถจำแนกได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นตัวตน (Fine) ความเป็นปฏิกิริยา (Foe) และความเป็นมิตร (Friend)

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ข้อคำถามของ Liddle et al. (2004) โดยปรับให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบททางสังคมของไทย แล้วทำการสกัดองค์ประกอบเพื่อให้สอดคล้องกับบรรยากาศภายในองค์กรของกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ตัวแปรบรรยากาศภายในองค์กรทั้ง 17 ข้อนั้น สามารถจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นตัวตน (Fine) ที่แสดงถึงบรรยากาศที่เป็นกลางขององค์กร ความเป็นปฏิปักษ์ (Foe) ที่แสดงถึงบรรยากาศเชิงลบ และสุดท้ายคือความเป็นมิตร (Friend) ที่แสดงถึงบรรยากาศเชิงบวก ทั้งนี้ บรรยากาศภายในองค์กร ที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คือ ความเป็นตัวตน (Fine) โดยกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความต้องการบรรยากาศภายในองค์กรที่มีการพัฒนาและเปิดกว้างสำหรับพนักงานกลุ่ม LGBT โดยเฉพาะความสบายใจที่ได้เปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนในที่ทำงาน หรือผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น การเปิดเผยภาพแฟนหรือกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น ตลอดจนการได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานที่มีความเข้าใจและให้เกียรติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์ประกอบความเป็นตัวตนนั้น สะท้อนถึงความต้องการของพนักงานกลุ่ม LGBT ที่มีต่อเพื่อนพนักงานและบุคลากรในองค์กร ที่ช่วยสนับสนุนบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่ และส่งเสริมการแสดงตัวตนของกลุ่มตัวอย่างอย่างเปิดเผย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jung et al. (2003) และ Jung and Ali (2017) ที่พบว่า บรรยากาศภายในองค์กรมีส่วนสำคัญในการสร้างสรรค์สถานที่ทำงานที่ดีและอบอุ่น (great and comfortable workplace) ทั้งการสนับสนุนจากผู้บริหารในฐานะผู้กำหนดทิศทางขององค์กร (Jung et al., 2003) และเพื่อนร่วมงานที่ช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้กับองค์กร (Taormina, 2009) และการศึกษาของ Moslehpour et al. (2019) ยังพบอีกว่า บรรยากาศที่ดีภายในองค์กรช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย

ขณะเดียวกัน ผลการวิเคราะห์ยังพบอีกว่า ความเป็นปฏิปักษ์ (Foe) เป็นอีกปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ ทั้งนี้ ความเป็นปฏิปักษ์นั้น สะท้อนถึงความกังวลใจที่กลุ่มตัวอย่างมีต่อบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร ดังจะเห็นได้จากความสัมพันธ์ในเชิงลบกับองค์ประกอบอื่นๆ (ตารางที่ 4) โดยที่องค์ประกอบความเป็นปฏิปักษ์นั้น มีลักษณะตรงกันข้ามกับองค์ประกอบความเป็นตัวตนโดยสิ้นเชิง กล่าวคือ บรรยากาศภายในองค์กรที่เป็นปฏิปักษ์นั้น ทำให้พนักงานกลุ่ม LGBT ไม่สามารถแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองได้อย่างเปิดเผย เนื่องจากกังวลที่จะถูกไล่ออกจากองค์กร หรือจะถูกปฏิบัติอัตลักษณ์ทางเพศจากเพื่อนร่วมงานหากเปิดเผยตัวตนออกไป ทำให้เกิดความกดดันในการทำงาน ตลอดจนเผชิญกับทัศนคติและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การนินทา หรือสายตาดูแคลงที่เยือกเย็น เป็นต้น โดยความเป็นปฏิปักษ์ถือเป็นปัญหาสำคัญที่พนักงานกลุ่ม LGBT ต้องเผชิญในการทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Cullen & Smart, 1991) จนทำให้คนกลุ่มนี้จำเป็นต้องปฏิเสธงานในกระแสหลัก (บุษกร สุริยสาร, 2557) และอาจส่งผลต่อจิตใจและสุขภาพร่างกายของผู้ที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กร (Jackson, 2000; Powers, 1996; Waldo, 1999)

สุดท้ายคือ ความเป็นมิตร (Friend) แม้ว่าองค์กรประกอบนี้จะได้รับความสำคัญจากกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด แต่หากพิจารณาจะพบว่า ความเป็นมิตรนั้นเป็นเครื่องเติมเต็มบรรยากาศในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และสะท้อนถึงภาพการทำงานในองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน กล่าวคือ การได้รับปฏิบัติที่เป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในตัวตนและการแสดงออกทางอัตลักษณ์ทางเพศของพนักงานกลุ่ม LGBT ทำให้พนักงานกลุ่ม LGBT ยังสามารถแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองได้อย่างอิสระ สามารถพูดคุย หรือพูดจาหยอกล้อกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสบายใจ บรรยากาศภายในองค์กรที่เป็นมิตรและยอมรับความแตกต่างของอัตลักษณ์ทางเพศ ช่วยสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและมีความสุข (Jung et al., 2003; Jung & Ali, 2017) การได้แสดงความเห็นและตัวตนอย่างเป็นอิสระ ภายใต้การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแบบสนับสนุน (supportive culture) ในองค์กร (Taormina, 2009)

เป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากสามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้เป็นระยะเวลานาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความเป็นตัวตนได้อย่างอิสระ และเพื่อนร่วมงานที่มีความเข้าใจในความแตกต่างของอัตลักษณ์และรสนิยมทางเพศ ซึ่งแตกต่างกับผลการศึกษาของ Cullen and Smart (1991) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่จำเป็นต้องปกปิดรสนิยมทางเพศของตนเองไว้เพื่อให้สามารถคงอยู่กับองค์กร และเพื่อหลีกเลี่ยงทัศนคติและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจากเพื่อนร่วมงานและนักศึกษา เช่นเดียวกับ บุชร สุริยสาร (2557) ที่ศึกษาอัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย พบว่า สังคมไทยยังไม่ยอมรับ LGBT อย่างแท้จริง ทำให้พนักงานกลุ่ม LGBT บางส่วนเผชิญกับการเลือกปฏิบัติที่รุนแรง จนต้องปฏิเสธการทำงานกระแสหลักจากการจ้างงานในระบบขององค์กรขนาดใหญ่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความเป็นตัวตน ความเป็นปฏิกิริยา และความเป็นมิตร เป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรตามลำดับ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารและผู้ที่ทำงานร่วมกับพนักงานกลุ่ม LGBT จึงควรทำความเข้าใจถึงความต่างของเอกลักษณ์และรสนิยมทางเพศ รวมถึงเปิดใจยอมรับความต่างนั้น ส่วนหนึ่งเพื่อช่วยให้พนักงานกลุ่ม LGBT สามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวตน และความคิดได้อย่างอิสระ ขณะที่อีกส่วนหนึ่งเพื่อช่วยปรับบรรยากาศภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมกับบุคคลากรทุกกลุ่ม

อย่างไรก็ตาม การให้อิสระและเปิดกว้างทางความคิดไม่ใช่องค์ประกอบเดียวที่ส่งผลต่อบรรยากาศภายในองค์กร หากแต่ยังมีความรู้สึกกังวลที่สะท้อนผ่านองค์ประกอบความเป็นปฏิกิริยา และความต้องการผู้ให้การสนับสนุนที่สะท้อนผ่านองค์ประกอบความเป็นมิตร ซึ่งทั้งสององค์ประกอบนี้ส่งผลให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องเร่งแก้ไขแนวคิด ทัศนคติ และการแสดงออกต่อพนักงานในองค์กรของตนที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ งดเว้นการเลือกปฏิบัติทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การพิจารณาการจ้างงาน หรือเลื่อนขั้นจากความสามารถ ไม่ใช่เพศสภาพ ตลอดจนการปฏิบัติตนต่อผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างเหมาะสม โดยไม่ใช้วาจา หรือกริยาส่อเสียดให้

เกิดความไม่สบายใจ ทั้งนี้ก็เพื่อให้บรรยากาศภายในองค์กรเป็นไปได้อย่างปกติสุข และเหมาะสมกับพนักงานทุกคน โดยไม่มีกำแพงของอัตลักษณ์หรือรสนิยมทางเพศเป็นอุปสรรคในการอยู่ร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จะได้กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ดังนั้น ผู้ที่สนใจสามารถทำการทดสอบและยืนยันผลด้วยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) นอกจากนี้ ผู้ที่สนใจควรศึกษาบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร หรือที่ทำงานของกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในพื้นที่อื่นๆ เช่น เชียงใหม่ ชลบุรี หรือภูเก็ต เป็นต้น หรือกลุ่มอาชีพอื่น เช่น กลุ่มพนักงานราชการและรัฐวิสาหกิจ หรือกลุ่มนักเรียนนักศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจถึงบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรที่มีความเหมาะสมกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในบริบทที่แตกต่างกัน รวมถึงทำการเปรียบเทียบผลการศึกษาจากกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับกลุ่มที่ไม่ใช่ LGBT

เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์กร มโนจันทร์เพ็ญ. (2561). **ที่โหนดบ้างอนุญาตให้ ‘คู่รักเพศเดียวกัน’ สมรสกันได้ตามกฎหมาย**. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2563, จาก <https://thestandard.co/legalized-same-sex-marriage-countries/>
- ธัญเทพ ไกรศรี และ ภควดี พัฒน์มณี. (2562). **บรรยากาศภายในองค์กรและความพึงพอใจในงานของกลุ่มพนักงานสำนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 2(3), 73-87.
- บุษกร สุริยสาร. (2557). **อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- สิริธัญญ์ วุฒิสิริศักดิ์. (2555). **แนวทางในการพัฒนาความงามฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างภาวะผู้นำขององค์การธุรกิจชั้นนำของประเทศไทย**. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2556). **การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้อง และได้มาตรฐานสากล**. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- Ab Hamid, M. R., Sami, W., & Sidek, M. M. (2017). Discriminant validity assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT criterion. *Journal of Physics: Conference Series*, 890(1), 1-5.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling Techniques*. Oxford, England: John Wiley.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2004). *Stress: A Brief History*. Malden, MA: Blackwell.

- Cullen, M., & Smart, J. (1991). Issues of gay, lesbian, and bisexual student affairs professionals. In N. J. Evans and V. A. Wall (Eds.), **Beyond tolerance: Gays, lesbians, and bisexuals on campus** (pp. 179–194). Alexandria, VA: American College Personnel Association.
- Ellis, A. L. (1996). Sexual identity issues in the workplace: Past and present. **Journal of Gay & Lesbian Social Services**, 4(4), 1-16.
- Field, A. (2013). **Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics**. London: SAGE.
- Hair, Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. (2nd ed.). Los Angeles: SAGE.
- Heaney, C. A. (1991). Enhancing social support at the workplace: Assessing the effects of the caregiver support program. **Health Education Quarterly**, 18(4), 477-494.
- Hedges, J. N. (1983). Job commitment in America: Is it waxing or waning? **Monthly Labor Review**, 106(7), 17-25.
- Jackson, P. (2000). An explosion of Thai identities: Global queering and re-imaging queer theory. *Culture*, **Health & Sexuality**, 2(4), 405-424.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. **The Leadership Quarterly**, 14(4-5), 525-544.
- Jung, H. J., & Ali, M. (2017). Corporate social responsibility, organizational justice and positive employee attitudes: In the context of Korean employment relations. **Sustainability**, 9(11), 1-24.
- Liddle, B. J., Luzzo, D. A., Hauenstein, A. L., & Schuck, K. (2004). Construction and validation of the lesbian, gay, bisexual, and transgendered climate inventory. **Journal of Career Assessment**, 12(1), 33–50.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A., Jr. (1968). **Motivation and Organizational Climate**. Boston: Harvard University.
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W. K. (2019). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. **Sustainability**, 11(1), 125-141.
- Nunally, J., & Bernstein, L. (1994). **Psychometric Theory**. New York: McGraw-Hill.
- Ojanen, T. (2009). Sexual/gender minorities in Thailand: Identities, challenges, and voluntary-sector counseling. **Sexuality Research & Social Policy: Journal of NSRC**, 6(2), 3-34.
- Peterson, R. A., & Kim, Y. (2013). On the relationship between coefficient alpha and composite reliability. **Journal of Applied Psychology**, 98(1), 194-198.

- Powers, B. (1996). The impact of gay, lesbian, and bisexual workplace issues on productivity. **Journal of Gay & Lesbian Social Services**, 4(4), 79-90.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). **Using Multivariate Statistics**. (6th ed.). Boston: Pearson.
- Taormina, R. J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. **Journal of Managerial Psychology**, 24(7), 650-676.
- Waldo, C. R. (1999). Working in a majority context: A structural model of heterosexism as minority stress in the workplace. **Journal of Counseling Psychology**, 46(2), 218-232.
- Yu, T., & Richardson, J. C. (2015). An exploratory factor analysis and reliability analysis of the student online learning readiness (SOLR) instrument. **Online Learning**, 19(5), 120-141.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดหนี้ในระบบของเกษตรกร อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา
FACTORS AFFECTING INFORMAL DEBT OF FARMERS IN DOKKHAMTAI, PHAYAO

กานต์พิชชา กองคนขวา¹ วรัญญา น้อมเศียร¹ สุชาดา หาญรักษ์¹ วณิดา อ่องจำปา¹ และ กุลภัสสรณ์ น้อยเมือง¹
¹คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

Guntapishcha Gongkhonkwa¹ Waranya Nomsian¹ Suchada Hanruk¹ Wanida Ongchampar¹
and Kunlaphatsorn Noimuang¹

¹School of Management and Information Sciences, University of Phayao

(Received: May 17, 2020; Revised: May 31, 2020; Accepted: June 11, 2020)

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อหนี้ในระบบของเกษตรกรในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยคณะผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากเกษตรกรจำนวน 374 คน ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สำหรับสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลวิจัยจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อหนี้ในระบบของเกษตรกรจะสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) อายุ และจำนวนสมาชิกในครัวเรือน มีผลต่อหนี้ในระบบ 2) รายได้จากการเกษตร รายได้นอกการเกษตร ค่าใช้จ่ายทางการเกษตร มีผลต่อหนี้ในระบบ 3) สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน บุคคลภายในครัวเรือน บุคคลภายนอกครัวเรือน และการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร มีผลต่อหนี้ในระบบ

คำสำคัญ: หนี้ในระบบ, การกู้ยืม, เกษตรกร

ABSTRACT

The objective of this research was to empirically investigate factors affecting the informal debt among farmers in Dokkhamtai, Phayao. To achieve research objective, the researchers used a questionnaire survey and conducted from 374 farmers selected by convenience sampling. Statistical methods used were descriptive statistics: frequency, percentage, mean, standard deviation; and inference statistic: multiple regression analysis.

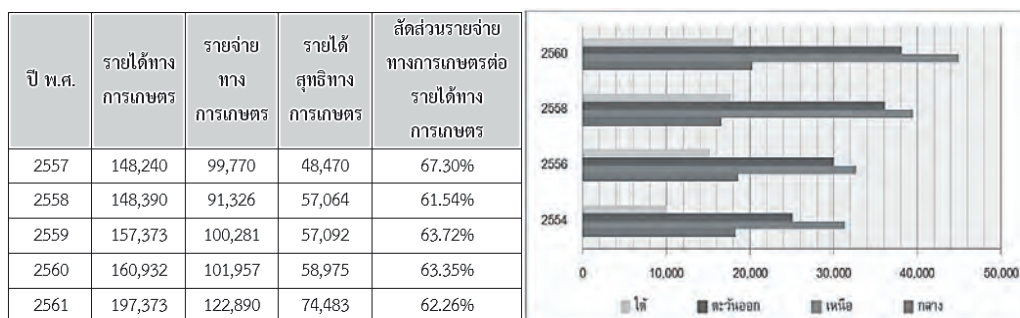
The empirical evidence from the multiple regression analysis could be summarized as follows. 1) Gender and number of household members, appeared to be an effect on informal debt. 2) Variability in agricultural income, non-farm income, and agricultural expenses played an important role in explaining the changing of informal debt. 3) Economic situation, members of household, persons outside household and technology development provided sufficient evidence that affecting informal debt.

Keywords: Informal Debt, Borrowing, Farmers

บทนำ

สภาวะหนี้สินของภาคการเกษตรที่ได้แพร่กระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่ในประเทศไทย ถือเป็นปัญหาที่เรื้อรังมานานในสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยการก่อหนี้ถือเป็นเรื่องที่ยากแต่การหลุดพ้นจากหนี้กลับถือเป็นสิ่งที่ยากกว่า และเมื่อเกิดการก่อหนี้ครั้งแรกก็จะทำให้มีการก่อหนี้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ต่อไป ซึ่งเป็นการพอกพูนหนี้สินและเป็นการซ้ำเติมสภาพคล่องของบุคคลให้ลดลงไปด้วย ทั้งนี้หากกล่าวถึงความสามารถในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของกลุ่มเกษตรกรก็จะพบว่า มีเกษตรกรบางส่วนที่ยังคงพึ่งพาเงินทุนจากแหล่งเงินกู้ในระบบ ผ่านเครือข่ายที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับครอบครัว เพื่อน และเพื่อนบ้าน (Caudell et al., 2015) เนื่องจากการขอสินเชื่อจากสถาบันการเงินถูกจำกัด (Pham & Lensink, 2007) หรือในบางกรณีก็จะเป็นการกู้ยืมทั้งในระบบและนอกระบบพร้อมกัน (Madestam, 2014) ดังนั้นธุรกิจเงินกู้ในระบบ จึงมีอัตราดอกเบี้ยสูงและมีลูกค้ามาใช้บริการมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การกู้ยืมนอกระบบมักจะมีการเรียกเก็บอัตราดอกเบี้ยที่สูง ซึ่งส่งผลทำให้ผู้กู้ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายด้านอัตราดอกเบี้ยที่สูงเกินกว่าอัตราที่กฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดไว้ ดังนั้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ทางภาครัฐบาลจึงเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการกู้ยืมนอกระบบ โดยให้สถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐดำเนินการแก้ไขปัญหานี้นอกระบบ ด้วยการให้ประชาชนที่มีหนี้นอกระบบเข้ามาเป็นหนี้ในระบบแทน อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ปรับปรุงโครงสร้างหนี้และฟื้นฟูฐานะทางการเงินไปด้วย (ณัชพงษ์ สำราญ, 2560)

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาข้อมูลสถิติด้านรายได้และรายจ่ายทางการเกษตรของเกษตรกรในประเทศไทยตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2557 – 2561 จากภาพที่ 1 จะเห็นว่าเกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้นทุกปี แต่ในส่วนของรายจ่ายก็มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ เช่นกัน ทั้งนี้เมื่อนำรายได้มาหักลบกับรายจ่ายที่เกิดขึ้นก็จะทำให้ทราบถึงรายได้สุทธิ ซึ่งจากสถิติข้างต้นจะเห็นว่า รายได้สุทธิที่เกิดขึ้นมีจำนวนน้อยหรือถ้าหากคิดเป็นเปอร์เซ็นต์จะมีตัวเลขที่ต่ำกว่า 40% ของรายได้ก่อนการหักรายจ่าย โดยสิ่งนี้อาจจะเป็นสาเหตุที่นำไปสู่ปัญหาเรื่องเงินทุนที่เกษตรกรจะนำไปใช้ในการทำการเกษตรในฤดูกาลถัดไปจนทำให้ต้องทำการกู้ยืมเงินนั่นเอง



ภาพที่ 1 ข้อมูลทางการเงินของภาคการเกษตร (หน่วย: บาท)

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2562)

นอกจากนี้จากภาพที่ 1 ซึ่งเป็นสถิติที่แสดงให้เห็นถึงจำนวนพื้นที่ใช้สำหรับการทำการเกษตรของเกษตรกรในแต่ละภูมิภาคของประเทศไทย โดยจะเห็นว่าภาคเหนือเป็นภูมิภาคที่มีจำนวนพื้นที่ใช้ทำการเกษตรมากที่สุด และมีปริมาณพื้นที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2554 ซึ่งมีปริมาณพื้นที่สูงถึง 44,908 บาท ในปี พ.ศ. 2560 เมื่อเทียบกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปริมาณพื้นที่เพียง 38,129 บาท ภาคกลางจำนวน 20,241 บาท และภาคใต้ จำนวน 17,887 บาท ทั้งนี้แนวโน้มของปริมาณพื้นที่เพิ่มขึ้นดังกล่าวถือว่าเป็นสัญญาณที่ไม่ดีของภาคการเกษตร โดยหากไม่มีการบริหารจัดการเพื่อให้มีปริมาณพื้นที่ลดลงอาจจะส่งผลทำให้เกษตรกรมีพื้นที่พอกพูนขึ้นเรื่อยๆ จนไม่สามารถชำระหนี้ได้และเกิดปัญหาด้านอื่นๆ ตามมา

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อหนี้ของระบบของเกษตรกรในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัยคือ เกษตรกรที่อาศัยอยู่ในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยประกอบไปด้วย 12 ตำบล คือ ดอกคำใต้ ดอนศรีชุม บ้านถ้ำ บ้านปิน ห้วยลาน สันโค้ง ป่าซาง หนองหล่ม ดงสุวรรณ บุญเกิด สว่างอารมณ์ และคือเวียง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 12,962 คน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2561) ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างการวิจัย คณะผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบกลุ่มประชากรชัดเจนตามแนวคิดของ Krejcie & Morgan (1970) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 374 คน ทั้งนี้คณะผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยการกระจายการลงพื้นที่เก็บข้อมูลใน 12 ตำบล จนกว่าข้อมูลจะครบแล้วจึงยุติการเก็บข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบปลายปิด ซึ่งคณะผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย ทั้งนี้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย เนื้อหา 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ โดยประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และจำนวนสมาชิกในครัวเรือน

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านรายได้และค่าใช้จ่าย เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ โดยประกอบไปด้วย รายได้จากการเกษตร รายได้นอกการเกษตร ค่าใช้จ่ายทางการเกษตร และค่าใช้จ่ายอุปโภคบริโภคในครัวเรือน

ตอนที่ 3 ข้อมูลการกู้ยืมนอกระบบ เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 1 ข้อ คือ จำนวนเงินกู้นอกระบบ

ตอนที่ 4 ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น จำนวน 8 ข้อ ซึ่งระดับความคิดเห็นจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

โดยการทดสอบเครื่องมือวิจัยคือ การนำแบบสอบถามไปทดลองแจกกับกลุ่มเกษตรกรนอกอำเภอคำชะอี จำนวน 30 ชุด แล้วจึงนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการพิจารณาค่า Cronbach's Alpha Coefficient ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.835 แสดงว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันมาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการออกหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำไปยื่นต่อผู้นำชุมชน พร้อมทั้งอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างคร่าวๆ ทั้งนี้เมื่อได้รับการอนุญาตให้ทำการเก็บข้อมูลแล้ว คณะผู้วิจัยจะขอความอนุเคราะห์ให้ผู้นำชุมชนประกาศเสียงตามสายเพื่อขอความร่วมมือจากประชาชนในชุมชนในการให้ข้อมูลการวิจัย แล้วคณะผู้วิจัยจึงทำการเข้าไปสอบถามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามบ้านที่ละบ้าน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทั้งนี้การแปลผล ระดับคะแนนความคิดเห็นจะมีรายละเอียดดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00	คือ	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 3.41 – 4.20	คือ	เห็นด้วยมาก
คะแนน 2.61 – 3.40	คือ	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	คือ	เห็นด้วยน้อย
คะแนน 1.00 – 1.80	คือ	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (51.10%) และเพศชาย (48.90%) โดยเมื่อแบ่งตามช่วงอายุจะพบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 51 – 60 ปี (40.60%) รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี (26.30%) อายุมากกว่า 61 ปี (23.50%) อายุ 30 – 40 ปี (8.30%) และอายุน้อยกว่า 30 ปี (1.30%) ซึ่งมีสถานภาพส่วนใหญ่สมรส (80.50%) รองลงมาคือ โสด (8.80%) เป็นหม้าย (8.80%) หย่าร้าง (1.60%) และแยกกันอยู่ (0.30%) ในส่วนของระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา (70.90%) รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น (17.90%) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช./ เทียบเท่า (6.70%) อนุปริญญา/ ปวส./ เทียบเท่า (4.00%) และปริญญาตรี (0.50%) ทั้งนี้ส่วนใหญ่มีสมาชิกในครัวเรือนจำนวน 3 คน (34.50%) รองลงมาคือ 4 คน (27.50%) มากกว่า 4 คน (19.80%) 2 คน (13.90%) และ 1 คน (4.30%)

2. ข้อมูลด้านรายได้และค่าใช้จ่าย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนรายได้จากการเกษตรน้อยกว่า 15,000 บาท (64.40%) รองลงมาคือจำนวน 15,000 – 30,000 บาท (24.90%) จำนวน 30,001 – 45,000 บาท (5.40%) จำนวนมากกว่า 75,001 บาท (3.20%) จำนวน 45,001 – 60,000 บาท (1.30%) และจำนวน 60,000 – 75,000 บาท (0.80%) ในส่วนของรายได้จากการเกษตรพบว่า ส่วนใหญ่มีจำนวนรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท (71.10%) รองลงมาคือจำนวน 5,001 – 10,000 บาท (19.30%) จำนวน 10,001 – 15,000 บาท (6.40%) จำนวน 15,001 – 20,000 บาท (1.60%) จำนวน 20,001 – 25,000 บาท (0.80%) และจำนวนมากกว่า 25,001 บาท (0.80%) สำหรับค่าใช้จ่ายพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนค่าใช้จ่ายทางการเกษตรน้อยกว่า 15,000 บาท (80.00%) รองลงมาคือจำนวน 15,001 – 20,000 บาท (15.00%) จำนวน 20,001 – 25,000 บาท (2.90%) และจำนวนมากกว่า 25,001 บาท (2.10%) สำหรับค่าใช้จ่ายการอุปโภคบริโภคในครัวเรือนจะพบว่า ส่วนใหญ่มีจำนวนค่าใช้จ่ายน้อยกว่า 2,000 บาท (43.00%) รองลงมาคือจำนวนมากกว่า 3,001 บาท (31.00%) 2,001 – 2,500 บาท (18.20%) และจำนวน 2,501 – 3,000 บาท (7.80%)

3. ข้อมูลจำนวนหนี้สินนอกระบบ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนหนี้สินนอกระบบน้อยกว่า 50,000 บาท (83.80%) รองลงมาคือ จำนวน 50,001 – 100,000 บาท (8.00%) จำนวน 100,001 – 150,000 บาท (7.00%) จำนวน 200,001 – 250,000 บาท (0.60%) และจำนวนมากกว่า 250,001 บาท (0.60%)

4. ข้อมูลความคิดเห็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

ระดับความคิดเห็น			
1. ด้านเศรษฐกิจ	Mean	S.D.	แปลผล
1) สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อการกู้ยืมนอกระบบ	4.182	0.8439	มาก
2) การเพิ่มขึ้นของราคาสินค้ามีผลต่อการกู้ยืมนอกระบบ	4.080	0.8596	มาก
3) การเพิ่มเงื่อนไขการกู้ยืมของธนาคารมีผลต่อการกู้ยืมนอกระบบ	3.679	1.0706	มาก
4) การเปลี่ยนแปลงราคาผลผลิตการเกษตรมีผลต่อการกู้ยืมนอกระบบ	4.043	0.9760	มาก
รวม	3.996	0.9375	มาก
2. ด้านสังคมและวัฒนธรรม	Mean	S.D.	แปลผล
1) รูปแบบการใช้ชีวิตมีผลต่อการกู้ยืมนอกระบบ	3.179	1.2841	ปานกลาง
2) บุคคลภายในครัวเรือนมีผลต่อการกู้ยืมนอกระบบ	3.019	1.2565	ปานกลาง
3) บุคคลภายนอกครัวเรือนมีผลต่อการกู้ยืมนอกระบบ	2.703	1.3181	ปานกลาง
4) การพัฒนาด้านเทคโนโลยีการเกษตรมีผลต่อการกู้ยืมนอกระบบ	3.511	1.2656	มาก
รวม	3.103	1.2811	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยด้านเศรษฐกิจ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.996 ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม โดยเรียงลำดับได้ดังนี้คือ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อการกู้ยืมนอกระบบ (4.182) รองลงมาคือ การเพิ่มขึ้นของราคาสินค้ามีผลต่อการกู้ยืมนอกระบบ (4.080) การเปลี่ยนแปลงราคาผลผลิตการเกษตรมีผลต่อการกู้ยืมนอกระบบ (4.043) และการเพิ่มเงื่อนไขการกู้ยืมของธนาคารมีผลต่อการกู้ยืมนอกระบบ (3.679)

ด้านสังคมและวัฒนธรรม พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.103 ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีการเกษตรมีผลต่อการกู้ยืมนอกระบบ (3.511) ในส่วนข้อคำถามที่เหลือกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้คือ รูปแบบการใช้ชีวิตมีผลต่อการกู้ยืมนอกระบบ (3.179) บุคคลภายในครัวเรือนมีผลต่อการกู้ยืมนอกระบบ (3.019) และบุคคลภายนอกครัวเรือนมีผลต่อการกู้ยืมนอกระบบ (2.703)

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการตั้งสมมติฐานการวิจัย เพื่อใช้ในการค้นหาคำตอบที่ส่งผลต่อการก่อหนี้นอกระบบของเกษตรกรอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ซึ่งสามารถเขียนออกมาเป็นสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Equation) ดังต่อไปนี้

$$INFD = a + F(b_1) + In(b_2) + Ex(b_3) + Ec(b_4) + Sc(b_5)$$

โดยที่ INFD คือ จำนวนหนี้นอกระบบ a คือ ค่าคงที่ F คือ ปัจจัยส่วนบุคคล In คือ จำนวนรายได้ Ex คือ จำนวนค่าใช้จ่าย Ec คือ ด้านเศรษฐกิจ Sc คือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และ b_x คือ ค่าความชัน

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล รายได้ และค่าใช้จ่าย

ตัวแปร		B	Std. E.	Beta	t	Sig.
ปัจจัยส่วนบุคคล (F)	Constant	1.304	0.305	-	4.247	0.000
	เพศ : F ₁	-0.046	0.086	-0.031	-0.540	0.590
	อายุ : F ₂	-0.099	0.049	-0.126	-2.042*	0.042
	สถานภาพ : F ₃	0.052	0.049	0.063	1.057	0.291
	ระดับการศึกษา : F ₄	0.015	0.054	0.016	0.271	0.786
	จำนวนสมาชิกในครัวเรือน : F ₅	0.081	0.040	0.117	2.036*	0.043
Durbin-Watson = 1.381, DF = 5, R = 0.176, R ² = 0.031						
รายได้ (ln)	Constant	1.240	0.086	-	14.355	0.000
	รายได้จากการเกษตร : ln ₁	-0.094	0.045	-0.140	-2.075*	0.039
	รายได้นอกการเกษตร : ln ₂	0.132	0.061	0.147	2.176*	0.030
Durbin-Watson = 1.393, DF = 2, R = 0.135, R ² = 0.018						
ค่าใช้จ่าย (Ex)	Constant	0.826	0.110	-	7.529	0.000
	ค่าใช้จ่ายทางการเกษตร : Ex ₁	0.283	0.067	0.235	4.205*	0.000
	ค่าใช้จ่ายอุปโภคบริโภคในครัวเรือน : Ex ₂	0.040	0.032	0.069	1.244	0.214
	Durbin-Watson = 1.484, DF = 2, R = 0.257, R ² = 0.066					

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1: ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการก่อหนี้ในระบบ

$$\text{INFD} = a + b_1 (F_1) + b_2 (F_2) + b_3 (F_3) + b_4 (F_4) + b_5 (F_5)$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน 1 พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการก่อหนี้ในระบบคือ อายุ (Sig. = 0.042, t = -2.042*) และจำนวนสมาชิกในครัวเรือน (Sig. = 0.043, t = 2.036*) ทั้งนี้เมื่อนำมาเขียนสมการถดถอยจะสามารถเขียนได้ดังนี้

$$\text{INFD} = 1.304 - 0.099 (F_2) + 0.081 (F_5)$$

จากสมการถดถอยจะเห็นว่า ทุกกลุ่มอายุมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของหนี้ในระบบ โดยเมื่อมีอายุที่เพิ่มขึ้นการเกิดหนี้ในระบบจะลดลง 0.099 (ผลกระทบทางลบ) ถัดมาคือจำนวนสมาชิกในครัวเรือน โดยเมื่อจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้หนี้ในระบบเพิ่มขึ้น 0.081 (ผลกระทบทางบวก) ทั้งนี้ตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายการผันแปรของหนี้ในระบบได้ร้อยละ 0.031 ส่วนที่เหลือเป็นปัจจัยอื่นที่ไม่ได้ทำการศึกษา

สมมติฐาน 2: ปัจจัยด้านรายได้มีผลต่อการก่อหนี้ในระบบ

$$\text{INFD} = a + b_6 (\ln_1) + b_7 (\ln_2)$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน 2 พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการก่อหนี้ในระบบคือ รายได้จากการเกษตร (Sig. = 0.039, t = -2.075*) และรายได้นอกการเกษตร (Sig. = 0.030, t = 2.176*) ทั้งนี้เมื่อนำมาเขียนสมการถดถอยจะสามารถเขียนได้ดังนี้

$$\text{INFD} = 1.240 - 0.094 (\ln_1) + 0.132 (\ln_2)$$

จากสมการถดถอยจะเห็นว่า รายได้นอกการเกษตรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของหนี้ในระบบมากที่สุด โดยเมื่อรายได้นอกการเกษตรเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้เกิดหนี้ในระบบเพิ่มขึ้น 0.132 (ผลกระทบทางบวก) รองลงมาคือรายได้จากการเกษตร โดยเมื่อรายได้จากการเกษตรเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้เกิดหนี้ในระบบลดลง 0.094 (ผลกระทบทางลบ) ทั้งนี้ตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายการผันแปรของหนี้ในระบบได้ร้อยละ 0.018 ส่วนที่เหลือเป็นปัจจัยอื่นที่ไม่ได้ทำการศึกษา

สมมติฐาน 3: ปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายมีผลต่อการก่อหนี้ในระบบ

$$\text{INFD} = a + b_8 (\text{Ex}_1) + b_9 (\text{Ex}_2)$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน 3 พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการก่อหนี้ในระบบคือ ค่าใช้จ่ายทางการเกษตร (Sig. = 0.000, t = 4.205*) ทั้งนี้เมื่อนำมาเขียนสมการถดถอยจะสามารถเขียนได้ดังนี้

$$\text{INFD} = 0.826 + 0.283 (\text{Ex}_1)$$

จากสมการถดถอยจะเห็นว่า ค่าใช้จ่ายทางการเกษตร เป็นเพียงตัวแปรเดียวที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของหนี้ในระบบ โดยเมื่อค่าใช้จ่ายทางการเกษตรเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้เกิดหนี้ในระบบเพิ่มขึ้น 0.283 (ผลกระทบทางบวก) ทั้งนี้ตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายการผันแปรของหนี้ในระบบได้ร้อยละ 0.066 ส่วนที่เหลือเป็นปัจจัยอื่นที่ไม่ได้ทำการศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

ตัวแปร		B	Std. E	Beta	t	Sig.
เศรษฐกิจ (EC)	Constant	0.231	0.238		0.971	0.332
	สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน: EC_1	0.103	0.062	0.114	1.657**	0.099
	การเพิ่มขึ้นของราคาสินค้า: EC_2	0.090	0.072	0.102	1.261	0.208
	การเพิ่มเงื่อนไขการกีดกันของธนาคาร: EC_3	0.046	0.045	0.067	1.018	0.309
	การเปลี่ยนแปลงราคาผลผลิตการเกษตร: EC_4	0.021	0.058	0.027	0.353	0.724
Durbin-Watson = 1.415 , DF = 4, R = 0.248, $R^2 = 0.062$						
สังคมและวัฒนธรรม (SC)	Constant	0.719	0.123		5.849	0.000
	รูปแบบการใช้ชีวิต: SC_1	-0.073	0.050	-0.127	-1.460	0.145
	บุคคลภายในครัวเรือน: SC_2	0.282	0.058	0.488	4.849*	0.000
	บุคคลภายนอกครัวเรือน: SC_3	-0.216	0.051	-0.389	-4.226*	0.000
	การพัฒนาด้านเทคโนโลยีการเกษตร: SC_4	0.155	0.041	0.261	3.765*	0.000
Durbin-Watson = 1.436, DF = 4, R = 0.363, $R^2 = 0.132$						

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.10

สมมติฐาน 4: ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีผลต่อการก่อหนี้ในระบบ

$$INFD = a + b_{10} (EC_1) + b_{11} (EC_2) + b_{12} (EC_3) + b_{13} (EC_4)$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน 4 พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการก่อหนี้ในระบบคือ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (Sig. = 0.099, t = 1.657**) ทั้งนี้เมื่อนำมาเขียนสมการถดถอยจะสามารถเขียนได้ดังนี้

$$INFD = 0.231 + 0.103 (EC_1)$$

จากสมการถดถอยจะเห็นว่า สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็นเพียงตัวแปรเดียวที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของหนี้ในระบบ โดยเมื่อเศรษฐกิจดีขึ้นจะส่งผลให้เกิดหนี้ในระบบเพิ่มขึ้น 0.103 (ผลกระทบทางบวก) ทั้งนี้ตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายการผันแปรของหนี้ในระบบได้ร้อยละ 0.062 ส่วนที่เหลือเป็นปัจจัยอื่นที่ไม่ได้ทำการศึกษา

สมมติฐาน 5: ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมมีผลต่อการก่อหนี้ในระบบ

$$INFD = a + b_{14} (SC_1) + b_{15} (SC_2) + b_{16} (SC_3) + b_{17} (SC_4)$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน 5 พบว่าตัวแปรที่มีผลต่อการก่อหนี้ในระบบคือ บุคคลภายในครัวเรือน (Sig. = 0.000, t = 4.849*) บุคคลภายนอกครัวเรือน (Sig. = 0.000, t = -4.226*) และการพัฒนาด้านเทคโนโลยีการเกษตร (Sig. = 0.000, t = 3.765*) ทั้งนี้เมื่อนำมาเขียนสมการถดถอยจะสามารถเขียนได้ดังนี้

$$\text{INFD} = 0.719 + 0.282 (\text{SC}_2) - 0.216 (\text{SC}_3) + 0.155 (\text{SC}_4)$$

จากสมการถดถอยจะเห็นว่า บุคคลภายในครัวเรือน มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของหนี้ในระบบมากที่สุด โดยเมื่อมีบุคคลภายในครัวเรือนเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้เกิดหนี้ในระบบเพิ่มขึ้น 0.282 (ผลกระทบทางบวก) รองลงมาคือบุคคลภายนอกครัวเรือน โดยเมื่อรู้จักบุคคลภายนอกครัวเรือนเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้เกิดหนี้ในระบบลดลง 0.216 (ผลกระทบทางลบ) และการพัฒนาด้านเทคโนโลยีการเกษตร โดยเมื่อมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีการเกษตรเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้เกิดหนี้ในระบบเพิ่มขึ้น 0.155 (ผลกระทบทางบวก) ทั้งนี้ตัวแปรทั้งสามสามารถอธิบายการผันแปรของหนี้ในระบบได้ร้อยละ 0.132 ส่วนที่เหลือเป็นปัจจัยอื่นที่ไม่ได้ทำการศึกษา

อภิปรายผล

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดหนี้ในระบบของเกษตรกรในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สามารถอภิปรายและสรุปผลการวิจัยได้เป็น 3 ประเด็นดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประเด็นด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า อายุ และจำนวนสมาชิกในครัวเรือน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการก่อหนี้ในระบบของเกษตรกรในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ฐานิตา มีลา (2556) และ อุษา อมรรชัยวิจารณ์ (2560) ที่ต่างก็พบเช่นกันว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และจำนวนสมาชิก มีผลต่อการเป็นหนี้ในระบบ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่พบว่า เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา มีผลต่อการก่อหนี้ในระบบ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ ชฎาภรณ์ ณ นคร (2558) ฐานิตา มีลา (2556) อุษา อมรรชัยวิจารณ์ (2560) และ Islam et al. (2015) ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างด้านกลุ่มตัวอย่างและพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาจึงนำไปสู่ความแตกต่างด้านผลการวิจัย

2. ประเด็นด้านรายได้และค่าใช้จ่าย

ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านรายได้ที่มีผลต่อการก่อหนี้ในระบบคือ รายได้จากการเกษตร และรายได้นอกการเกษตร โดยผลการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับ ฐานิตา มีลา (2556) ที่พบว่า รายได้จากการทำนาต่อรอบการผลิตจะมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นหนี้ในระบบ ในส่วนของปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายที่มีผลต่อการก่อหนี้ในระบบคือ ค่าใช้จ่ายทางการเกษตร โดยผลการวิจัยดังกล่าวคล้ายคลึงกับผลการศึกษาของ อุษา อมรรชัยวิจารณ์ (2560) ที่พบว่า พฤติกรรมการกู้ยืมเงินในระบบมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นการกู้ยืมเพื่อใช้ลงทุนประกอบอาชีพ โดยชาววนส่วนใหญ่

กู้ยืมเงินนอกระบบเพื่อนำไปซื้อเคมีภัณฑ์และนำไปจ่ายค่าจ้างแรงงานทางการเกษตร (ฐานิตา มีลา, 2556)

3. ประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อการก่อหนี้นอกระบบคือ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยผลการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับ แพทรียา หงสุวรรณ และ ปิยะพงษ์ บุษบงก์ (2561) ที่พบว่า สภาพของเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน เป็นสาเหตุของการกู้ยืมเงินนอกระบบ ในส่วนของปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมที่มีผลต่อการก่อหนี้นอกระบบคือ บุคคลภายในครัวเรือน บุคคลภายนอกครัวเรือน และการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร โดยผลการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับ แพทรียา หงสุวรรณ และ ปิยะพงษ์ บุษบงก์ (2561) ที่พบว่าเพื่อนและญาติคือ แหล่งข้อมูลสำหรับการกู้ยืมเงินนอกระบบทำให้ผลสำหรับการตัดสินใจกู้ยืม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ในภาคส่วนรัฐบาลและสถาบันการเงิน ควรเข้าไปช่วยเหลือกลุ่มเกษตรกรให้สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบมากยิ่งขึ้น เพื่อลดปัญหาดอกเบี้ยและภาระหนี้สินที่เกษตรกรต้องเผชิญจากการกู้เงินนอกระบบ อีกทั้งหลายๆ หน่วยงาน ควรเข้าไปให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการหนี้ และการบริหารจัดการต้นทุนในการทำการเกษตร เพื่อให้เกษตรกรเกิดการเรียนรู้การวางแผนและการบริหารทางการเงินให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งถัดไป ผู้ที่มีความสนใจทำการวิจัยในเรื่องหนี้นอกระบบของเกษตรกร ควรเลือกใช้ตัวแปรที่แตกต่างและมีความหลากหลายออกไป เพื่อค้นหามีปัจจัยอื่นใดบ้างที่สามารถส่งผลต่อการก่อหนี้นอกระบบมากที่สุด นอกจากนี้ควรทำการศึกษาในกลุ่มอาชีพอื่นๆ จะทำให้ได้ทราบผลการวิจัยที่ครอบคลุมหลากหลายกลุ่มอาชีพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2561). จำนวนเกษตรกรในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา. สืบค้นเมื่อ

2 ธันวาคม 2562, จาก <https://www.doae.go.th/index.php>

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. กรุงเทพฯ: สามลดา.

ชฎาภรณ์ ณ นคร. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดหนี้นอกระบบในครัวเรือนของประชากรในเขตเทศบาลเมืองปากพูน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ฐานิตา มีลา. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นหนี้นอกระบบของชาวนา ในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ณัชพงษ์ สำราญ. (2560). มาตรการทางกฎหมายในการปรับโครงสร้างหนี้ภาคประชาชน: ศึกษากรณี
หนี้ในระบบ. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์**, 37(1), 91- 101.
- ธีรวิทย์ วราธรไพบูลย์. (2557). พฤติกรรมการบริโภค: อาหารนิยมบริโภคกับอาหารเพื่อสุขภาพ.
วารสารปัญญาภิวัฒน์, 5(2), 255- 264.
- ปิยะลักษณ์ พุทธวงศ์, ศศิเพ็ญ พวงสายใจ, ไพรัช กาญจนการุณ, วรลักษณ์ หิมะกลัส, สุชาติ
พรหมชาติแก้ว, สุขุม พันธุ์รงค์ และ พิมลพรรณ บุญยะเสนา. (2559). หนี้ในระบบ:
ปัญหาและแนวทางแก้ไขภายใต้แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. **วารสารเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**, 20(1), 1- 22.
- แพทริยา หงสุวรรณ์ และ ปิยะพงษ์ บุขงก์. (2561). กระบวนการจัดการธุรกิจเงินกู้ในระบบในเขต
เทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. **วารสารช่อพะยอม**, 29(1), 173- 184.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). **ข้อมูลทางการเงินของภาคการเกษตร**. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม
2562, จาก <http://www.nso.go.th/sites/2014en>
- อุษา อมรรักษ์วิจารณ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดหนี้ในระบบของประชาชน ในอำเภอเมือง
ชุมพร จังหวัดชุมพร. **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**, 9(1),
62-73.
- Caudell, M., Rotolo, T., & Grima, M. (2015). Informal Lending Networks in Rural
Ethiopia. **Social Networks**, 40(January), 34- 42.
- Islam, A., Nguyen, C., & Smyth, R. (2015). Does Microfinance Change Informal Lending
in Village Economies? Evidence from Bangladesh. **Journal of Banking &
Finance**, 50(January), 141-156.
- Krejcie, V. R., & Morgan, W. D. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607- 610.
- Madestam, A. (2014). Informal Finance: A Theory of Moneylenders. **Journal of
Development Economics**, 107(March), 157-174.
- Pham, T.T, & Lensink, R. (2007). Lending Policies of Informal, Formal and Semiformal
Lenders: Evidence from Vietnam. **Economics of Transition**, 15(2), 181- 209.

นวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กร:
กรณีศึกษาของธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย

THE ENVIRONMENTAL AT ACCOUNTING INNOVATION AFFECTING ORGANIZATIONAL
AT SURVIVAL: CASE STUDY OF THE BUSINESSES CERTIFIED ON ISO 14001 IN THAILAND

อัญชลีพร ไสสุทธิ์¹ ณัฐนันท์ ฐิตียาปราโมทย์¹ และ สุขเกษม ลางคุลเสน¹

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

Anchaleephon Saisut¹ Natthanant Thitiyapramote¹ and Sukasem Langkhunsan¹

¹Faculty of Management Sciences, Lampang Rajabhat University

(Received: May 6, 2020; Revised: May 22, 2020; Accepted: June 8, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลกระทบของนวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กรในธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย แบบสอบถามถูกใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย จำนวน 119 บริษัท สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และทดสอบผลกระทบด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า มิติของนวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การปฏิบัติทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และการเปิดเผยข้อมูลแบบบูรณาการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อการอยู่รอดขององค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่เทคนิคการคำนวณต้นทุนสิ่งแวดล้อมแบบใหม่ และการประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อการต่อยอด ไม่ส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กรโดยรวม

คำสำคัญ: นวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อม, การอยู่รอดขององค์กร, ธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001

ABSTRACT

The purpose of this research was to study impacts of the environmental at accounting innovation affecting organizational at survival in the businesses certified on ISO 14001 in Thailand. The questionnaire was used as a tool to collect data from 119 certified ISO 14001 businesses in Thailand. The data were analyzed by using multiple correlation analysis and multiple regression analysis. The results showed that dimension of environmental accounting innovation had modern environmental accounting practice, Use of environmental management technology and integrative information disclosure had a positive relationship with the organizational survival at the while statistical significant level of 0.01 while new environmental costing techniques and reconcile environmental performance evaluation did not affect the organizational survival.

Keywords: Environmental Accounting Innovation, Organizational Survival, The Businesses Certified on ISO 14001

บทนำ

ปัจจุบัน กระแสของการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ได้รับความสนใจจากทั้งองค์กรภาครัฐและภาคธุรกิจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญขององค์กรต่อผู้มีส่วนได้เสียให้ตระหนักถึงการดำเนินธุรกิจ ควบคู่ไปกับจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ไม่เอาเปรียบสังคม หรือสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (อนันตชัย ยूरประดม และคณะ, 2557) นอกเหนือไปจากการดำเนินธุรกิจเพียงเพื่อมุ่งแสวงหาผลกำไรเพียงอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยประกอบอื่นๆ เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากความขัดแย้ง หรือปัญหาชุมชน ลูกค้า และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำไปสู่การสูญเสียความน่าเชื่อถือ รายได้ และการถูกต่อต้านจากสังคม (พิริยาภรณ์ อันทอง และ ศุภกร เอกชัยไพบูรณ์, 2559) การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากจะสร้างสรรค์การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแล้ว ยังสามารถเกื้อหนุนสังคมและสิ่งแวดล้อมให้พัฒนาและเติบโตควบคู่กันอย่างสมดุลไปพร้อมๆ กันอีกด้วย

ภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรง “นวัตกรรม” จึงกลายเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนธุรกิจ และเป็นเครื่องมือใหม่ทางยุทธศาสตร์การแข่งขัน ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงเลือกใช้นวัตกรรมในการแสวงหาสินค้า หรือบริการใหม่ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาด สร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า เกิดพฤติกรรมหันมาใช้สินค้าและบริการ ถือเป็นการยกระดับศักยภาพ และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553) เห็นได้จากสิ่งที่อยู่รอบตัวในปัจจุบันล้วนเกิดจากสิ่งที่เรียกว่า “นวัตกรรม” สอดคล้องกับผลสำรวจของ Business Week วารสารชั้นนำในเรื่องของธุรกิจและการจัดการ ที่ทำการสำรวจความเห็นของผู้บริหารร่วมกับ BCG ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาชั้นนำของโลกที่ได้รับการยอมรับในเรื่องนวัตกรรม 50 อันดับแรกของโลก พบข้อสังเกตว่า บริษัทที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางรายได้สูง ล้วนเป็นบริษัทที่จัดว่าเป็นผู้นำสุดยอดนวัตกรรม (นภดล ร่มโพธิ์, 2551) แม้ว่าสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบันจะมีอัตราการเจริญเติบโตลดลง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทชั้นนำของโลก ส่วนใหญ่ได้ให้ความสนใจในเรื่องของนวัตกรรม และมุ่งเน้นที่จะนำเอานวัตกรรม มาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เพื่อสร้างขีดความสามารถในการอยู่รอดขององค์กร

การบัญชีสิ่งแวดล้อม (Environmental Accounting) ถือเป็นวิวัฒนาการทางการบัญชีแขนงหนึ่งที่นักบัญชีสมัยใหม่ ได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดของการบัญชีตามความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อธุรกิจ เนื่องจากการบัญชีแบบดั้งเดิมมีข้อจำกัดเป็นอย่างมาก การบัญชีสิ่งแวดล้อมจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญ โดยกิจการจะปรับปรุงระบบบัญชีที่เป็นอยู่ รวมทั้งการนำเสนอรายงานต่อสาธารณชนหรือบุคคลภายนอก ในเรื่องการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ การบัญชีสิ่งแวดล้อม จึงเป็นอีกแนวทางที่จะช่วยลดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม โดยแสดงให้เห็นถึงบทบาทความรับผิดชอบต่อธุรกิจ ที่ควรจะมีต่อสิ่งแวดล้อมในการเปิดเผยข้อมูล และช่วยกระตุ้นให้องค์กรธุรกิจคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมมากขึ้น (ศิลปพร ศรีจันทเพร, 2552) ดังนั้น การนำ

บัญชีสิ่งแวดล้อมมาใช้ในธุรกิจ สามารถสื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกทราบถึงต้นทุนและหนี้สินด้านสิ่งแวดล้อมอันเป็นประโยชน์ในการบริหารองค์กร (ทัศนีย์ ธนอนันต์ตระกูล, 2552)

ระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมในองค์กร ที่นิยมนำมาปฏิบัติใช้เป็นมาตรฐานการจัดการ นั่นก็คือ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มาตรฐานสากลนี้ มีจุดประสงค์ในการบริหารจัดการกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยเป็นการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกับการพัฒนาองค์กร และเน้นเรื่องของการป้องกันมลพิษและรักษาสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก เพื่อช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สำหรับกลุ่มธุรกิจที่ได้การรับรอง ISO 14001 หมายถึง องค์กรที่จะขอรับการรับรอง โดยผ่านการตรวจติดตามผล และประเมินระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management System) รวมถึงได้รับการรับรองจากสถาบันหรือหน่วยงานรับรองระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยผู้ยื่นคำขอจะต้องมีคุณสมบัติ การรับรองเงื่อนไข สำหรับผู้ได้รับการรับรอง และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเบื้องต้นในการรับรอง ISO 14001 (สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ, 2559) องค์กรธุรกิจที่ผ่านการรับรองมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 จึงควรมีการจัดทำบัญชีสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อใช้เป็นข้อมูลช่วยในการตัดสินใจ ทำให้องค์กรสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การลดต้นทุนการผลิต และลดผลกระทบจากกิจกรรมการดำเนินธุรกิจที่ส่งผลสิ่งแวดล้อม

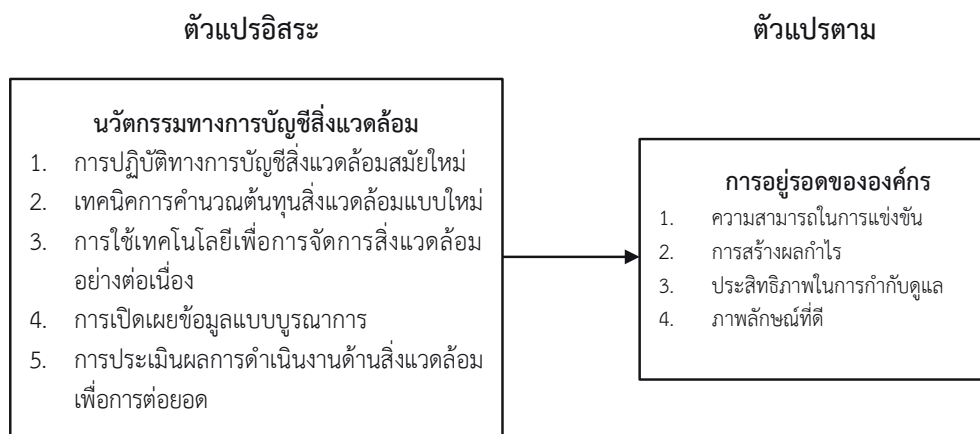
จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า การดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายในสภาวะสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นั้นผู้ประกอบการจึงควรมีการปรับตัวพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อความอยู่รอดขององค์กร จึงเป็นที่มาในการศึกษาผลกระทบของนวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กร เพื่อมุ่งหวังต้องการให้นวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อม เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อมพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มุ่งเน้นให้องค์กรใช้เป็นกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างผลกำไร ประสิทธิภาพในการกำกับดูแล และภาพลักษณ์ที่ดี

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาผลกระทบของนวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กรที่ได้การรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ และการอยู่รอดขององค์กรถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1 ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การปฏิบัติทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ มีผลกระทบเชิงบวกต่อการอยู่รอดขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 เทคนิคการคำนวณต้นทุนสิ่งแวดล้อมแบบใหม่ มีผลกระทบเชิงบวกต่อการอยู่รอดขององค์กร

สมมติฐานที่ 3 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง มีผลกระทบเชิงบวกต่อการอยู่รอดขององค์กร

สมมติฐานที่ 4 การเปิดเผยข้อมูลแบบบูรณาการ มีผลกระทบเชิงบวกต่อการอยู่รอดขององค์กร

สมมติฐานที่ 5 การประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อการต่อยอด มีผลกระทบเชิงบวกต่อการอยู่รอดขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย ซึ่งอยู่ในฐานข้อมูลของ สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (2560) จำนวน 897 บริษัท (ข้อมูล ณ สิงหาคม 2560) จากนั้นคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการแทนค่าในสูตรของ Yamane (1967) จากขนาดของกลุ่มประชากรทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 276 บริษัท ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยผู้ตอบแบบสอบถาม (Key Informant) คือ บุคลากรฝ่ายบัญชี ของธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามความมุ่งหมายและกรอบแนวคิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) โดยเป็นคำถามให้เลือกตอบแบบคำตอบเดียว 2) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) โดยเป็นคำถามให้เลือกตอบแบบคำตอบเดียว 3) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อนวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อม โดยครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ ด้านเทคนิคการคำนวณต้นทุนสิ่งแวดล้อมแบบใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ด้านการเปิดเผยข้อมูลแบบบูรณาการ และด้านการประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อการต่อยอด 4) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการอยู่รอดขององค์กร โดยลักษณะแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 3) และ 4) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยกำหนดคะแนนการตอบของแต่ละตัวเลือก คือ 5, 4, 3, 2, และ 1 ตามลำดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน จากนั้นหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งค่าที่ได้อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาสามารถนำมาใช้ได้ (ปราชญ์ หล้าปัญญา, 2559) ส่วนค่าความเชื่อมั่น (Reliability) วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.86 - 0.94 ซึ่งมากกว่า 0.70 (Koschate & Gartner, 2015) แสดงว่า แบบสอบถามมีความเหมาะสมเพียงพอที่จะนำมาใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายในงานวิจัยนี้ จากนั้นนำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไข เพื่อดำเนินการจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม ตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อเตรียมนำส่งเอกสารทางไปรษณีย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 25 มิถุนายน ถึง 30 กันยายน พ.ศ. 2561 กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 95 วัน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 126 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์และความครบถ้วนในเนื้อหา พบว่า แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 119 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 43.12 ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 276 บริษัท ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ตามทฤษฎีของ Aaker, et al. (2001) ที่อัตราการตอบกลับต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 จากนั้นทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลในลำดับต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำรหัสของข้อมูลที่ได้มาประมวลผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิจัย โดยทดสอบสมมติฐานทางสถิติตามที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (หรือในบางกรณีอาจกำหนดเพิ่มเป็น 0.01 หรือ 0.001 ตามผลที่ได้)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้วิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ถึง 5 เพื่อทดสอบผลกระทบของนวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมต่อการอยู่รอดขององค์กร ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยสร้างสมการพยากรณ์การอยู่รอดขององค์กร (OS) ได้ดังนี้

$$OS = \beta_0 + \beta_1 MEAP + \beta_2 NECT + \beta_3 UEMT + \beta_4 IID + \beta_5 REPE + \varepsilon$$

OS	แทน	การอยู่รอดขององค์กร
MEAP	แทน	นวัตกรรมทางการบัญชีด้านการปฏิบัติทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่
NECT	แทน	นวัตกรรมทางการบัญชีด้านเทคนิคการคำนวณต้นทุนสิ่งแวดล้อมแบบใหม่
UEMT	แทน	นวัตกรรมทางการบัญชีด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
IID	แทน	นวัตกรรมทางการบัญชีด้านการเปิดเผยข้อมูลแบบบูรณาการ
REPE	แทน	นวัตกรรมทางการบัญชีด้านการประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อการต่อยอด

ผลการวิจัย

- ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (จำนวน 88 ราย, ร้อยละ 73.95) มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี (จำนวน 47 ราย, ร้อยละ 39.49) สถานภาพสมรส (จำนวน 86 ราย, ร้อยละ 72.27) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (จำนวน 99 ราย, ร้อยละ 83.19) ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นบุคลากรฝ่ายบัญชี (จำนวน 58 ราย, ร้อยละ 48.74) มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี (จำนวน 44 ราย, ร้อยละ 36.98) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 35,000 บาท (จำนวน 29 ราย, ร้อยละ 48.74)
- ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจของผู้ตอบแบบสอบถามธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย พบว่า ธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย ส่วนใหญ่มีรูปแบบธุรกิจเป็นบริษัทจำกัด (จำนวน 79 บริษัท, ร้อยละ 66.39) ประเภทของธุรกิจ มีลักษณะเป็นธุรกิจอุตสาหกรรม (จำนวน 49 บริษัท, ร้อยละ 41.18) ระยะเวลาการดำเนินงาน 11-15 ปี (จำนวน 83 บริษัท, ร้อยละ 69.75) จำนวนทุนจดทะเบียน มากกว่า 100 ล้านบาท (จำนวน 54 บริษัท, ร้อยละ 45.38) จำนวนพนักงานทั้งหมดในปัจจุบันมากกว่า 300 คน (จำนวน 66 บริษัท, ร้อยละ 55.46) ที่ตั้งของสถานประกอบการส่วนใหญ่ตั้งอยู่นอกนิคมอุตสาหกรรม (จำนวน 82 บริษัท, ร้อยละ 68.91) ธุรกิจทั้งหมดได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 (จำนวน 119 บริษัท, ร้อยละ 100) โดย

แบ่งเป็นธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย ที่มีการจัดทำบัญชีสิ่งแวดล้อม (จำนวน 60 บริษัท, ร้อยละ 50.42) และไม่มีการจัดทำบัญชีสิ่งแวดล้อม (จำนวน 59 บริษัท, ร้อยละ 49.58) ตามลำดับ

3. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อวัตรกรรมการบัญชีสิ่งแวดล้อมโดยรวม และเป็นรายด้าน ของธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อวัตรกรรมการบัญชีสิ่งแวดล้อมโดยรวมและเป็นรายด้านของธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย

วัตรกรรมการบัญชีสิ่งแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการปฏิบัติทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่	3.49	0.83	ปานกลาง
ด้านเทคนิคการคำนวณต้นทุนสิ่งแวดล้อมแบบใหม่	3.20	1.14	ปานกลาง
ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	3.75	0.70	มาก
ด้านการเปิดเผยข้อมูลแบบบูรณาการ	3.21	0.98	ปานกลาง
ด้านการประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อการต่อยอด	3.47	0.90	ปานกลาง
รวม	3.42	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อวัตรกรรมการบัญชีสิ่งแวดล้อมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.83) ด้านการประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อการต่อยอด ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.90) ด้านการเปิดเผยข้อมูลแบบบูรณาการ ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.98) และด้านเทคนิคการคำนวณต้นทุนสิ่งแวดล้อมแบบใหม่ ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 1.14)

4. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของวัตรกรรมการบัญชีสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กรโดยรวม ธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของนวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กรโดยรวม ธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย

ตัวแปร	OS	MEAP	NECT	UEMT	IID	REPE	VIFs
$\bar{x}$	3.86	3.49	3.20	3.75	3.21	3.47	
S.D.	0.74	0.83	1.14	0.70	0.98	0.90	
OS		0.635**	0.661**	0.648**	0.696**	0.650**	
MEAP			0.713**	0.632**	0.624**	0.632**	2.333
NECT				0.641**	0.886**	0.775**	5.847
UEMT					0.645**	0.672**	2.149
IID						0.811**	5.811
REPE							3.412

** p<.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบทางสถิติ โดยดูจากค่า VIFs พบว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระนวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อม มีค่าตั้งแต่ 2.149 - 5.847 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (Black, 2006)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระนวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามการอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.624 – 0.886

5. ผลการทดสอบผลกระทบของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับการอยู่รอดขององค์กรธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย พบว่า นวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และด้านการเปิดเผยข้อมูลแบบบูรณาการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการอยู่รอดขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 และ 4 สำหรับนวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมด้านเทคนิคการคำนวณต้นทุนสิ่งแวดล้อมแบบใหม่ และด้านการประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อการต่อยอด ไม่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบท่อการอยู่รอดขององค์กร (แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 การทดสอบผลกระทบของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับการอยู่รอดขององค์กรธุรกิจที่ได้รับ
การรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย

นวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อม	การอยู่รอดขององค์กร		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.416	0.233	6.084	0.000
ด้านการปฏิบัติทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่	0.191	0.072	2.637	0.010*
ด้านเทคนิคการคำนวณต้นทุนสิ่งแวดล้อมแบบใหม่	-0.039	0.084	-0.468	0.640
ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	0.219	0.083	2.650	0.009**
ด้านการเปิดเผยข้อมูลแบบบูรณาการ	0.263	0.097	2.707	0.008**
ด้านการประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อการต่อยอด	0.050	0.081	0.613	0.541
F = 31.629 P = 0.000 AdjR ² = 0.565				

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

6. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรนวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อม
ที่ส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กรธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรนวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมที่
ส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กร ธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย

นวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อม	การอยู่รอดขององค์กร		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.460	0.219	6.674	0.000
ด้านการปฏิบัติทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่	0.184	0.065	2.822	0.006**
ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	0.231	0.080	2.908	0.004**
ด้านการเปิดเผยข้อมูลแบบบูรณาการ	0.258	0.056	4.577	0.000***
F = 53.208 P = 0.000 AdjR ² = 0.570				

* p<.05, ** p<.01, ***p<.001

จากตารางที่ 4 ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรนวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กร จากตารางที่ 3 เฉพาะตัวแปรที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร ได้แก่ ด้านการปฏิบัติทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และด้านการเปิดเผยข้อมูลแบบบูรณาการมาทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$OS = 1.460 + 0.184 \text{ MEAP} + 0.231 \text{ UEMT} + 0.258 \text{ IID} + \varepsilon$$

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลกระทบของนวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กรธุรกิจที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. นวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อม ด้านการปฏิบัติทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และด้านการเปิดเผยข้อมูลแบบบูรณาการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อการอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 นวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมด้านการปฏิบัติทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมสมัยใหม่ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อการอยู่รอดขององค์กร แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรมีการจัดการทางบัญชีสิ่งแวดล้อมที่ดีแล้ว จะช่วยแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการของเสีย/เหลือทิ้งในองค์กร รวมไปถึงสามารถช่วยลดต้นทุนการกำจัด/ทำลายของเสีย ซึ่งเป็นปัญหาขององค์กรธุรกิจที่สำคัญ อันส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงแข่งขัน และประสิทธิภาพด้านต้นทุนมูลค่าสินทรัพย์ หนี้สินที่อาจเกิดขึ้น และความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ เห็นได้ว่าเป็นเรื่องที่ต้องการบัญชีต้องเข้ามามีบทบาททั้งสิ้น นอกจากนี้ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเป็นประเด็นที่กิจการควรนำมาพิจารณา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาวะปัจจุบันที่ประชาชนเรียกร้องให้หน่วยงานภาครัฐเข้ามาทำหน้าที่ตรวจสอบด้านสิ่งแวดล้อมในกิจการต่างๆ อย่างจริงจัง ดังนั้นบทบาทสำคัญของการบัญชีสิ่งแวดล้อมจึงจำเป็นอย่างยิ่งในองค์กร เป็นการปรับปรุงระบบบัญชีที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และเป็นการนำเสนอรายงานต่อสาธารณชนหรือบุคคลภายนอกในเรื่องการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการ เช่น การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อกิจการต่อสิ่งแวดล้อมในรายงานประจำปี เป็นต้น (ศิลปพร ศรีจันทพร, 2560)

1.2 นวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อการอยู่รอดขององค์กร แสดงให้เห็นว่า การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มีส่วนสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการทำบัญชีสิ่งแวดล้อมในกลุ่มอุตสาหกรรม เพื่อหาความสัมพันธ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ มาลินี สายก้อน และ ญัฐนันท์ ฐิตยาปราโมทย์ (2560) ซึ่งพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดการ

ข้อมูล มีผลกระทบต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ กับการเปิดเผยข้อมูลบัญชีสิ่งแวดล้อมของกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตที่ได้รับการรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย

1.3 นวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมด้านการเปิดเผยข้อมูลแบบบูรณาการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อการอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากรายงานเชิงบูรณาการเป็นการนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากร และความสัมพันธ์ในการใช้ทรัพยากรที่ส่งผลต่อการสร้างมูลค่าให้กับองค์กร ซึ่งในรายงานเชิงบูรณาการประกอบด้วย ข้อมูลทุน องค์กรประกอบด้านเนื้อหาสาระ และตัวชี้วัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิไล ปัญญาวิชา (2560) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดเผยข้อมูลทางด้านบัญชีสิ่งแวดล้อมกับความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกไทย ผลการวิจัยพบว่า การเปิดเผยข้อมูลทางด้านบัญชีสิ่งแวดล้อม ในองค์ประกอบด้านการวัดมูลค่าและแสดงรายการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในงบการเงิน ด้านการรับรู้หนี้สิน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ มาลินี สายก้อน และ ณัฐนันท์ รุธิยาปราโมทย์ (2560) ยังกล่าวไว้ว่า การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม มีการปฏิบัติงานอย่างซื่อตรง และซื่อสัตย์ ร่วมกับการพัฒนาชุมชน และสังคม เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อการเปิดเผยข้อมูลบัญชีสิ่งแวดล้อมขององค์กรธุรกิจ

2. นวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมด้านเทคนิคการคำนวณต้นทุนสิ่งแวดล้อมแบบใหม่ ไม่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการอยู่รอดขององค์กร อาจเป็นเพราะต้นทุนการผลิตในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม มีการปรับเปลี่ยนตามวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งอาจต้องแปรผันไปตามภาพรวมเศรษฐกิจในขณะนั้นๆ การจัดการในระหว่างกระบวนการปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมหรือหน่วยงาน อาจส่งผลกระทบต่อการคิดคำนวณจากต้นทุน ส่วนนวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมด้านการประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อการต่อยอด ก็ไม่ส่งผลกระทบต่อการอยู่รอดขององค์กรโดยรวม อาจเนื่องมาจากการมุ่งเน้นในด้านของการปฏิบัติมากกว่าผลการดำเนินงาน และไม่มีแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจน จึงไม่สามารถนำไปต่อยอดหรือนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ซึ่งอาจเกิดจากนวัตกรรมของกิจการที่มีอยู่ยังไม่ตอบสนอง หรือไม่ครอบคลุมถึงสิ่งที่มีอยู่ให้เกิดการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ จิ๋ว และ ทิพย์วรรณ ศิบุญนันท์ (2562) พบว่า วิธีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของธุรกิจโรงสีข้าวในจังหวัดกำแพงเพชร ยังไม่ครอบคลุมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นทุกด้าน อีกทั้งยังไม่มีแนวทางการประเมินผลของวิธีการจัดการ จึงทำให้ผลกระทบที่เกิดขึ้นดังกล่าวไม่ได้รับการแก้ไข้ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมนั้น ส่งผลต่อการอยู่รอดขององค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจมองได้ว่าในภาพรวมภายในองค์กรธุรกิจเองนั้น ยังต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการทางบัญชีสิ่งแวดล้อมให้มากขึ้น ทั้งการใช้เทคโนโลยีใหม่มาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดเทคนิคการทำงานรูปแบบใหม่ตลอดไปถึงการประเมินผลเพื่อนำไปสู่การต่อยอด ล้วนเป็นการประยุกต์ให้เกิดนวัตกรรมการจัดการ

ทางบัญชีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับองค์กรธุรกิจ สามารถพัฒนาต่อยอดเป็นแนวทางให้กับธุรกิจอื่นๆ เช่น นำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยจะต้องมีการนำเอาแนวทางในการปฏิบัติทางการบัญชีสิ่งแวดล้อมเข้ามาใช้ นำเอาเทคโนโลยี และวิธีการเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้ชุมชน และสังคมรับรู้ เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจด้วยความเต็มใจ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการทดสอบเพิ่มเติมเพื่อให้มีตัวแปรที่หลากหลายและครอบคลุมในอนาคต อาจจำเป็นต้องมีการเพิ่มมิติทางนวัตกรรมในด้านอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น รวมถึงเป็นการสร้างความหลากหลายในศึกษา เพื่อเป็นการทดสอบถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับการเปิดเผยข้อมูลบัญชีสิ่งแวดล้อมต่อไป นอกจากนี้ อาจจะต้องมีการทดสอบกับธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมด้านพลังงานหรือธุรกิจอื่น เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าธุรกิจในประเทศไทยให้ความสำคัญกับการบัญชีสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น และตระหนักถึงการดำเนินธุรกิจแบบใส่ใจสิ่งแวดล้อม

เอกสารอ้างอิง

- ทัศนีย์ ธนอนันต์ตระกูล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาการบัญชีสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสังคมและภาพลักษณ์องค์กรของธุรกิจกระดาษในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นงลักษณ์ จั้ว และ ทิพย์วรรณ ศิบุญนันท์. (2562). การศึกษาผลกระทบและการจัดทำบัญชีสิ่งแวดล้อมเพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา: ธุรกิจโรงสีข้าวในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นภดล ร่มโพธิ์. (2551). สุตยอดบริษัทนวัตกรรมของโลก. วารสารบริหารธุรกิจ, 31(120), 6-7.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปราณี หล้าเบญจสะ. (2559). การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลโครงสร้างการบริหารวิชาการ. ใน การประชุมทางวิชาการโครงการบริการวิชาการทำสาบโมเดล, หน้า 2-3. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พิริยาภรณ์ อันทอง และ ศุภกร เอกชัยไพบูรณ์. (2559). Checklist พิชิตธุรกิจยั่งยืน ฉบับ SME. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- มาลินี สายก้อน และ ญัฐนันท์ ฐิตยาปราโมทย์. (2560). ผลกระทบความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจที่มีต่อการเปิดเผยข้อมูลบัญชีสิ่งแวดล้อมของกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตที่ได้การรับรอง ISO 14001 ในประเทศไทย. วารสารวิทยาการจัดการ, 12(2), 78-103.
- วรรณวิไล ปัญญาวิชา. (2560). ความสัมพันธ์ของการเปิดเผยข้อมูลทางด้านบัญชีสิ่งแวดล้อมกับความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). “องค์กรแห่งนวัตกรรม” ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. **วารสารนักบริหาร**, 30(2), 60-69.
- ศิลปพร ศรีจันทเพชร. (2552). การบัญชีสิ่งแวดล้อม. **วารสารวิชาชีพบัญชี**, 5(12), 21-24.
- _____. (2560). การบัญชีตามความรับผิดชอบต่อสังคม. **วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ**, 6(1), 25-32.
- สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ. (2559). **ข้อกำหนดทั่วไปว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองระบบการจัดการ**. สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2560, จาก https://www.masci.or.th/wp-content/uploads/2016/01/13_R-501_Rev2.pdf
- _____. (2560). **ผู้ได้รับการรับรอง**. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2560, จาก <http://masci.or.th/service/> ผู้ได้รับการรับรอง
- อนันตชัย ยุธประถม, จรัสวรรณ กิตติสุนทรากุล, วิชญ์พล บัญชาวิชระชัย, เสาวพร วิทยะถาวร, นริรัตน์ สันธยาติ และ จิวิศา ติทยานนท์. (2557). **ไขความหมาย การพัฒนาอย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: วนิดาการพิมพ์.
- Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2001). **Marketing Research**. (7th ed.). New York: John Wiley and Son.
- Black, K. (2006). **Business Statistic for Contemporary Decision Making**. (4th ed.). USA: John Wiley & Son.
- Koschate, N., & Gartner, S. (2015). Brand trust: Scale development and validation. **Schmalenbach Business Review**, 67(2), 171-195.
- Yamane, Y. (1967). **Statistic; An Introductory Analysis**. (2nd ed.). New York: Harper and Row.

ผลกระทบของโครงสร้างผู้ถือหุ้นที่มีต่อผลตอบแทนส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัท
กลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
THE EFFECTIVENESS OF OWNERSHIP STRUCTURE AND RETURN ON EQUITY
OF TECHNOLOGY INDUSTRIAL GROUP OF LISTED COMPANIES
IN THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND

จักรกฤษณ์ มะโหฬาร¹ และ สุมาลี นามโชติ¹

¹คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี
Jugkrit Mahoran¹ and Sumalee Namachote¹

¹Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of
Technology Suvarnabhumi, Suphan Buri Campus

(Received: May 3, 2020; Revised: May 22, 2020; Accepted: June 10, 2020)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้างผู้ถือหุ้นที่ส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์จากงบการเงิน และแบบ 56-1 ของบริษัทที่มีอยู่ในดัชนี SET100 ระหว่างปี 2557 - 2561 จำนวนทั้งสิ้น 28 บริษัท วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนไทย (ST) และสัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารต่างชาติ (MGF) ส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แต่สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนต่างชาติ (SF) และสัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารไทย (MGTH) ไม่ส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น

คำสำคัญ: โครงสร้างผู้ถือหุ้น, ผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น, ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ABSTRACT

This purpose of this research was to examine the effect of Ownership Structure on the Return on Equity of technology industrial group of listed companies in the Stock Exchange of Thailand, measured by the empirical study from financial statement and form 56-1 between 2014 to 2018 of 28 companies in the SET100 index. Then the data was analyzed by statistics including mean, standard deviation and multiple regression analysis for hypothesis test. The study found that ownership proportion of Thai investors (ST) and ownership proportion of foreign executive (MGF) significantly related to return on equity. In contrast, the ownership proportion of Foreign investors (SF) and ownership proportion of Thai executive (MGTH) did not related to Return on Equity.

Keywords: Ownership Structure, Return on Equity, Stock Exchange of Thailand

บทนำ

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ถือเป็นแหล่งระดมเงินทุนที่สำคัญโดยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการควบคุมการซื้อขายหลักทรัพย์ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดมีความคล่องตัวและยุติธรรม ซึ่งสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ลงทุน ก่อให้เกิดการระดมเงินออมจากประชาชนไปลงทุนในกิจการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย และเป็นทางเลือกหนึ่งของการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนสูง แต่ก็มีความเสี่ยงสูงเช่นกัน ดังนั้น การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ ผู้ลงทุนต้องมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อราคาของหลักทรัพย์ ก่อนตัดสินใจลงทุนในหลักทรัพย์ โดยวิธีการวิเคราะห์ที่สำคัญวิธีหนึ่งคือ การวิเคราะห์หลักทรัพย์โดยใช้ปัจจัยพื้นฐานมาวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอนจากการวิเคราะห์เศรษฐกิจ การวิเคราะห์อุตสาหกรรม การวิเคราะห์บริษัท โดยการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่คาดหวัง และสามารถเลือกลงทุนในหลักทรัพย์และกลุ่มหลักทรัพย์ที่ดีและเหมาะสม การลงทุนในหลักทรัพย์ ไม่ได้มองเพียงแค่ผลการดำเนินงานของกิจการที่เป็นเพียงตัวเลขทางกำไรในงบกำไรขาดทุนเพียงอย่างเดียว แต่ควรต้องคำนึงถึงคุณภาพกำไรด้วย เพื่อให้การตัดสินใจลงทุนเกิดประสิทธิภาพ เพราะหากธุรกิจใดมีคุณภาพกำไรสูง ย่อมหมายถึงธุรกิจนั้นมีความเสี่ยงในการลงทุนต่ำ หลักทรัพย์ก็จะมีอัตราส่วนราคาหุ้นต่อกำไรที่สูงด้วย ส่วนธุรกิจใดหากประเมินแล้วคุณภาพกำไรต่ำจะมีความเสี่ยงในการลงทุนสูงรวมทั้งจะส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุน รวมถึงการเลือกใช้นโยบายบัญชีการค้นหาสัญญาณเตือนภัยซึ่งเป็นตัวบ่งชี้การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามมาที่อาจจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพกำไรของธุรกิจ ซึ่งตัวช่วยที่สำคัญของผู้ลงทุนคือ งบการเงินของกิจการ (วรศักดิ์ ทุมมานนท์, 2549) ในขณะเดียวกันงบการเงินที่จัดทำขึ้น ก็เพื่อให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงฐานะทางการเงินของกิจการ โดยใช้ข้อมูลทางการเงินที่เกิดขึ้นในอดีต ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินหลายกลุ่ม ในการนำไปใช้ตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจในอนาคต ข้อมูลจากงบการเงิน จะช่วยให้ผู้ใช้งบการเงินประเมินความสามารถของกิจการในการก่อให้เกิดเงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด รวมถึงจังหวะเวลาและความแน่นอนของการก่อให้เกิดเงินสดนั้นได้ดีขึ้น แสดงให้เห็นถึงความสามารถของกิจการในการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างและผู้ขายสินค้า การจ่ายดอกเบี้ย การจ่ายคืนเงินกู้ และการแบ่งผลกำไรให้กับเจ้าของ รวมทั้งแสดงถึงความสามารถและความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารในการบริหารทรัพยากรของกิจการ (วรารณ วิบูลคณารักษ์, 2558)

ในปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญสำหรับองค์กร ซึ่งเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงานด้านต่างๆ สามารถส่งผ่านด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศได้ เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้สังคมเปลี่ยนจากสังคมอุตสาหกรรมมาเป็นสังคมสารสนเทศ ทำให้ระบบเศรษฐกิจเปลี่ยนจากระบบแห่งชาติไปเป็นเศรษฐกิจโลกที่ทำให้ระบบเศรษฐกิจของโลกผูกพันกับทุกประเทศ ความเชื่อมโยงของเครือข่ายสารสนเทศ ทำให้เกิดสังคมโลกาภิวัตน์จากรายงานสรุปผลการดำเนินงานของกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีพบว่ามียอดกำไรสุทธิในปี 2560 เท่ากับ 40,752 ล้านบาท และในปี 2561 เพิ่มขึ้นเป็น 53,785 ล้านบาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 31.98 โดยมียอดขายเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.61 (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2562) เนื่องจากการแข่งขันของตลาดเทคโนโลยี มีการเปลี่ยนแปลงและเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานในทุกภาคส่วน

ของประเทศอย่างรวดเร็ว จึงต้องอาศัยการใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และการสื่อสารโทรคมนาคมเป็นตัวสนับสนุน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้มีการพัฒนาคิดค้นสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตอย่างมาก เทคโนโลยีได้เข้ามาเสริมปัจจัยพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตได้เป็นอย่างมาก (รัตนะ บัวสนธ์, 2551) เพราะฉะนั้น ธุรกิจอุตสาหกรรมเทคโนโลยีในปัจจุบันจึงเกิดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มขึ้น และมีโครงสร้างการถือหุ้นที่เพิ่มมากขึ้น

จากงานวิจัยในอดีตจะพบว่า โครงสร้างการถือหุ้นมีผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงาน ซึ่งอาจจะวัดจากผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น หรือมูลค่าของกิจการ (Pongpanpatana, 2015) โดยสัดส่วนการถือหุ้นของประธานฝ่ายบริหาร มีผลกระทบต่ออัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (Chidambaran et al., 2006) การถือหุ้นของชาวต่างชาติ ส่งผลกระทบต่ออัตราผลตอบแทนของผู้ถือหุ้น กิจการที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นบุคคลทั่วไป โดยปกติจะเป็นแบบครอบครัว มักจะส่งผลกระทบต่อเชิงลบกับผลการดำเนินงาน ซึ่งวัดจากผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น โดยกิจการจะไม่สามารถสร้างกำไรสูงสุดได้ ยังมีผู้ถือหุ้นเป็นบุคคลภายนอกมากขึ้น ก็ยังทำให้ผลการดำเนินงานของกิจการลดลงเช่นกัน (ภัทรา เตชะธนเศรษฐ์, อรรวรรณ เชื้อเมืองพาน และ พรชัย เตชะธนเศรษฐ์, 2561) เมื่อนักลงทุนที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นนักลงทุนไทยหรือต่างประเทศ ถือว่าเป็นส่วนประกอบของโครงสร้างการถือหุ้นที่เสมือนเป็นเจ้าของกิจการ โดยสามารถแบ่งออกเป็นส่วนของเจ้าของที่มีส่วนในการบริหาร และส่วนของเจ้าของที่ไม่มีส่วนในการบริหาร ในขณะที่โครงสร้างเหล่านี้จะบ่งบอกถึงลักษณะปัญหาของการเป็นตัวแทน ที่อาจขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ถือหุ้น เช่น เมื่อผู้ถือหุ้นที่มีส่วนในการบริหารมีอำนาจในการบริหารงาน และมีอำนาจในการตัดสินใจ ที่คำนึงถึงเฉพาะผลประโยชน์ส่วนตน โดยที่การตัดสินใจดังกล่าว จะมาขัดขวางในการสร้างความมั่นคงให้กับผู้ถือหุ้นที่ไม่มีส่วนในการบริหาร โดยรูปแบบการถือหุ้นที่มีอำนาจในการบริหาร และควบคุมธุรกิจมักจะนำมาใช้เพื่อโอนถ่ายผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นที่ไม่มีส่วนในการบริหารมาเป็นของตนเอง (นวพร พงษ์ตันกุล, 2546) โดยเฉพาะการถือหุ้นแบบกระจุกตัว ผู้ที่มีอำนาจในการบริหารก็มักจะพยายามบริหารธุรกิจให้เกิดผลกำไร เพื่อให้ตนเองได้รับผลประโยชน์จากกำไร ซึ่งส่งผลกระทบในด้านลบต่อผู้ถือหุ้นรายย่อยเป็นอย่างมาก (Fama & Jensen, 1983) และในขณะเดียวกัน การถือหุ้นแบบกระจาย ซึ่งไม่ได้กระจุกตัวอยู่ในเครือญาติ บริษัทในลักษณะนี้จะมีการแบ่งแยกระหว่างเจ้าของกิจการและอำนาจในการควบคุมอย่างชัดเจน (The Separation of Ownership and Control) ไม่มีผู้เข้ามาควบคุมอย่างจริงจัง ผู้บริหารมีความเป็นอิสระ จึงถือเป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้บริหารในการใช้สิทธิออกเสียงเพื่อรักษาและแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองได้อย่างง่ายดาย

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาโครงสร้างผู้ถือหุ้นที่ส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี ซึ่งวัดจากผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น เพื่อเห็นถึงผลลัพธ์ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างการถือหุ้นกับความสามารถทำกำไรของธุรกิจ อันจะนำไปสู่การแนวทางการบริหารธุรกิจ และกลยุทธ์ รวมทั้งเห็นผลของตัวแปรที่สัมพันธ์กัน โดยที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการลงทุน สามารถที่จะนำไปใช้ในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือแนวทางการป้องกันต่างๆ เพื่อมิให้โครงสร้างการถือหุ้นแบบกระจุกตัวและกระจายตัว ส่งผลเสียหายแก่ผู้ถือหุ้นส่วนน้อยของธุรกิจได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาโครงสร้างผู้ถือหุ้นที่ส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเทคโนโลยีที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

H₁ สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนไทยส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H₂ สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนต่างชาติส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H₃ สัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารไทยส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H₄ สัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารต่างชาติส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

Qi, Wu & Zhang (2000) ศึกษาถึงเกี่ยวกับโครงสร้างผู้ถือหุ้นที่มีผลกระทบกับผลการดำเนินงานของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของ Shanghai ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1991 ถึง ค.ศ. 1996 พบว่า ผลการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัดส่วนของหุ้นที่ถือโดยนักลงทุนสถาบันในประเทศ และสัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนต่างชาติอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากการที่บริษัทมีผู้ถือหุ้นเป็นนักลงทุนสถาบันในประเทศนั้น จะทำให้มีแรงจูงใจในการตรวจสอบการบริหารงานของฝ่ายบริหาร เพื่อให้ผู้ถือหุ้นรายอื่นได้รับผลประโยชน์เช่นกัน ส่วนการที่มีสัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนต่างชาติสูงยิ่งจะส่งผลให้อัตราผลตอบแทนของผู้ถือหุ้นลดลง เช่นเดียวกับ Morck, Shleifer & Vishny (1988) ศึกษาโดยการทดสอบถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนของผู้ถือหุ้นภายในและการทำกำไร มีกลุ่มตัวอย่าง 371 บริษัทขนาดใหญ่ในสหรัฐอเมริกา โดยจับกลุ่มความเป็นไปได้ที่ไม่เป็นเส้นตรงและพบหลักฐานของความสัมพันธ์ โดยความสัมพันธ์ที่ผู้บริหารถือหุ้นในช่วงร้อยละ 0 ถึงร้อยละ 5 จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมูลค่าของบริษัท คือ ณ ระดับการถือหุ้นของคณะกรรมการเพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้มูลค่าของบริษัทเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากคณะกรรมการมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นมากขึ้น จึงอาจตัดสินใจลงทุนในโครงการที่มีผลตอบแทนสูงขึ้น ในขณะที่เดียวกันผลการดำเนินงานที่สูงขึ้น ก็จะทำให้กรรมการได้รับหุ้นเป็นรางวัลยิ่งมากขึ้น และทำให้เปอร์เซ็นต์การถือหุ้นเพิ่มมากขึ้น แต่เมื่อเปอร์เซ็นต์ความสัมพันธ์ที่ผู้บริหารถือหุ้นในช่วงที่มากกว่าร้อยละ 25 ก็จะเริ่มเข้าสู่การถือหุ้นที่ไม่กระจายตัว และจะทำให้เส้นเริ่มที่จะไม่เป็นเส้นตรง และส่งผลทำให้มูลค่าของบริษัทเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง Kevin (2002) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างการถือหุ้นและผลการดำเนินงานของกิจการในปี ค.ศ. 1998 และ ปี ค.ศ. 1999 โดยใช้ผลตอบแทนของสินทรัพย์เป็นตัววัดผลการดำเนินงานของแต่ละปี ผลจากการศึกษาพบว่า สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนต่างชาติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของกิจการ เนื่องจากนักลงทุนต่างชาติจะมีแรงผลักดันในการตรวจสอบการบริหารงานของผู้บริหาร และนักลงทุนต่างชาติมีเงินทุนสนับสนุน

อย่างเพียงพอในส่วนของผู้ควบคุม พบว่า การลงทุนในสินทรัพย์ถาวรสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนของความเสี่ยงทางการเงินมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการดำเนินงานของกิจการอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับ Rashid (2020) พบว่า ผู้ถือหุ้นชาวต่างชาติ และกรรมการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของธุรกิจทั้งด้านบัญชีและการตลาด ในขณะที่การถือหุ้นของสถาบันจะมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานทางด้านบัญชี คือ ผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (ROA) และตัวแปรส่งผ่านที่มีความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างผู้ถือหุ้นและผลการดำเนินงานก็คือ ขนาดของคณะกรรมการ และคณะกรรมการอิสระ Zhou (2019) พบว่า ผู้ถือหุ้นต่างชาติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน และผลกระทบนี้จะเกิดขึ้นกับโครงสร้างการถือหุ้นของระบบเศรษฐกิจตลาดที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Markets) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถือหุ้นของชาวต่างชาติจากบริษัทข้ามชาติ จะมีระดับการถือหุ้นแบบกระจุกตัวที่สูงรวมทั้งผู้บริหารที่มีส่วนได้เสียในผลการดำเนินงานร่วมกับผู้ถือหุ้นรายอื่น และนักลงทุนสถาบันมีส่วนทำให้เกิดความเสี่ยงในการดำเนินงานลดน้อยลง ในทางตรงกันข้าม Al, Buachoom & Sun (2019) พบว่า โครงสร้างถือหุ้นแบบกระจุกตัวและแบบครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของธุรกิจ ในขณะที่การที่ผู้บริหารมีส่วนได้เสียในผลการดำเนินงานร่วมกับผู้ถือหุ้นรายอื่น กลับมีผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ ยิ่งไปกว่านี้ ความคาดหวังต่อตัวแปรโครงสร้างคณะกรรมการ เช่น กรรมการอิสระ ขนาดการประชุม การควบคุมตำแหน่ง การประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของธุรกิจในประเทศไทย ในขณะที่ นริสา เยาวลักษณ์ และ ศิลพร ศรีจันทพร (2558) พบว่า สัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่และนักลงทุนสถาบัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของบริษัท สัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น ในขณะที่สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนสถาบัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น เนื่องจากนักลงทุนสถาบันจะทำการติดตามการทำงานของผู้บริหารอย่างใกล้ชิด จึงช่วยลดโอกาสที่ผู้บริหารจะตัดสินใจโดยเอาผลประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้งลงได้ และช่วยให้ผู้บริหารมีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงมูลค่าสูงสุดให้แก่บริษัท โดยจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจะทำให้เห็นถึงความสำคัญของโครงสร้างผู้ถือหุ้นทั้งคนไทยและต่างชาติ อันจะนำไปสู่การบริหารธุรกิจให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจ และนำไปสู่ผลลัพธ์ต่อผู้ถือหุ้นรายย่อยของธุรกิจอีกด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเทคโนโลยี ที่อยู่ใน SET 100 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 - 2561 จำนวน 38 บริษัท

กลุ่มตัวอย่างการศึกษาในครั้งนี้ คัดเลือกจากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยการวิจัยจะใช้ข้อมูลในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเทคโนโลยี จำนวนทั้งสิ้น 38 บริษัท

และทำการตัดบริษัทที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วนออกจำนวน 10 บริษัท ซึ่งเก็บข้อมูลย้อนหลังจำนวน 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 - 2561 คงเหลือจำนวนทั้งสิ้น 28 บริษัท รวมเป็น 140 กลุ่มข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเก็บจากรายงานทางการเงิน และแบบ 56-1 รายงานประจำปี ที่เปิดเผยอยู่ในเว็บไซต์ และ SET SMART ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยจัดเก็บย้อนหลัง 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 - 2561 รวมเป็น 140 กลุ่มข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ อันประกอบด้วย รายงานทางการเงิน แบบ 56-1 รายงานประจำปี ของบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี เป็นการทดสอบถึงตัวแปรที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา เป็นการอธิบายภาพรวมของตัวแปรในรูปของค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด ของตัวแปรต้น และตัวแปรตาม

2) สถิติเชิงอนุมาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงอนุมานในครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบผลกระทบของโครงสร้างผู้ถือหุ้นกับผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ตัวแบบจำลองการศึกษา

$$ROE = \beta_0 + \beta_1(ST) + \beta_2(SF) + \beta_3(MGTH) + \beta_4(MGF)$$

ROE = อัตราผลตอบแทนของผู้ถือหุ้น

SF = สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนต่างชาติ

MGTH = สัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารไทย

ST = สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนไทย

MGF = สัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารต่างชาติ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี แสดงรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างผู้ถือหุ้น

หน่วย : ร้อยละ

ตัวแปร	จำนวน	Minimum	Maximum	Mean	Std.
ROE	140	0.733	49.305	21.676	39.804
SF	140	8.776	99.969	71.939	28.039
ST	140	0.011	90.383	24.706	26.978
MGTH	140	5.095	98.553	58.516	28.676
MGF	140	0.634	94.535	29.413	30.707

จากตารางที่ 1 แสดงถึงการวิเคราะห์ภาพรวมของธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี พบว่า อัตราผลตอบแทนส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) โดยเฉลี่ยมีค่าเท่ากับร้อยละ 21.676 นั้นหมายความว่า การลงทุนในส่วนของผู้ถือหุ้น ส่งผลทำให้เกิดกำไรหรือผลตอบแทนกลับมาร้อยละ 21.676 เมื่อพิจารณาในเรื่องของโครงสร้างผู้ถือหุ้นของบริษัทกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเทคโนโลยี พบว่าสัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนต่างชาติ (SF) มีสัดส่วนการถือหุ้นร้อยละ 71.939 ซึ่งถือว่าสูงมากเมื่อเทียบกับสัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนไทย (ST) ซึ่งมีสัดส่วนแค่ร้อยละ 24.706 และในขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาในส่วนของผู้ถือหุ้นของผู้บริหารไทย (MGTH) พบว่า มีสัดส่วนการถือหุ้นถึงร้อยละ 58.516 แต่มีสัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารต่างชาติ (MGF) เพียงแค่ร้อยละ 29.413 เพราะฉะนั้นจากผลในภาพรวมจะเห็นว่า การถือหุ้นนั้นของธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีในดัชนี SET 100 นั้น โดยส่วนใหญ่ จะเป็นชาวต่างชาติที่มีสัดส่วนการถือหุ้นมากกว่าสัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนไทยและผู้บริหารไทย

2. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างโครงสร้างผู้ถือหุ้นกับผลตอบแทนส่วนของผู้ถือหุ้น แสดงรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

Variable		ROE	SF	ST	MGTH	MGF
ROE (ผลตอบแทนส่วนของผู้ถือหุ้น)	Person Correlation	1				
SF (นักลงทุนต่างชาติ)	Person Correlation	.044	1			
ST (นักลงทุนไทย)	Person Correlation	.063	.616***	1		
MGTH (ผู้บริหารไทย)	Person Correlation	.064	.897***	.633***	1	
MGF (ผู้บริหารต่างชาติ)	Person Correlation	.063	.673***	.852***	.733***	1

*** ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.001

จากตารางที่ 2 พบว่า สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนไทย กับสัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนต่างชาติมีความสัมพันธ์เชิงบวก (0.616) สัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารไทย กับสัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนต่างชาติ (0.897) และสัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนไทย (0.633) มีความสัมพันธ์เชิงบวก รวมทั้งสัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารต่างชาติ กับสัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนต่างชาติ

(0.673) สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนไทย (0.852) และสัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารต่างชาติ (0.733) จากความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปร เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.50 -0.90 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง โดยหากตัวแปรมีค่า 0.80 - 1.00 อาจจะทำให้เกิดปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองมากเกินไป (Multicollinearity) (Hinkle, 1998) จึงต้องมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยการตรวจสอบ Multicollinearity โดยค่า Variance Inflation Factor (VIF) ที่เหมาะสมไม่ควรมีค่าเกิน 10 และค่า Tolerance ไม่ควรมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่ามีแนวโน้มในการเกิดปัญหา Multicollinearity จากผลการทดสอบค่า VIF มีค่าไม่เข้าใกล้ 10 และ Tolerance มีค่าไม่เข้าใกล้ 0 จึงแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเป็นอิสระต่อกันและไม่เกิดค่า Multicollinearity ระหว่างตัวแปร ดังตารางที่ 3

3. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณของโครงสร้างผู้ถือหุ้นกับผลตอบแทนส่วนของผู้ถือหุ้น แสดงรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression)

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	VIF	Tolerance
SF (นักลงทุนต่างชาติ)	.015	.318	.046	.963	1.013	0.785
ST (นักลงทุนไทย)	.223	.085	2.631	.010**	3.141	0.859
MGTH (ผู้บริหารไทย)	.048	.262	.185	.854	1.195	0.674
MGF (ผู้บริหารต่างชาติ)	-.245	.115	.2142	.034*	2.212	0.755
n = 140, Sig= 0.05, R ² =54%, Adjusted R ² = 0.26						

* ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ; ** ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า จากการเก็บข้อมูล จำนวน 140 ข้อมูล เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผลของค่า Adjust R² มีค่าเท่ากับ 0.26 หมายความว่า สมการถดถอยที่ได้มาจากการวิเคราะห์สามารที่จะอธิบายความแปรผันในตัวแปรตามของความสามารถในการทำกำไรของกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้ถึงร้อยละ 26 โดยสามารถสรุปตัวแบบจำลองจากตารางที่ 3 ได้ดังนี้

$$ROE = 0.223(ST) + (-0.245)MGF$$

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า

1) สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนไทย ส่งผลกระทบบในเชิงบวกกับผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.223 ซึ่งหมายความว่า หากสัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ทำให้ธุรกิจมีผลการดำเนินงานในรูปของผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้นเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.223

2) สัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารต่างชาติ ส่งผลกระทบในเชิงลบกับผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.245 ซึ่งหมายความว่า หากสัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารต่างชาติเพิ่มขึ้นเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้ธุรกิจมีผลการดำเนินงานในรูปของผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้นลดลงร้อยละ 0.245

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า มี 2 ปัจจัยด้วยกัน ที่ส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังนี้

1. สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนไทย ส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น เพราะฉะนั้นนักลงทุนไทยต้องการที่จะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุน ซึ่งจะออกมาในรูปของเงินปันผลมากกว่าในรูปแบบอื่น รวมทั้งส่วนมากแล้วการถือหุ้นของนักลงทุนไทยจะเป็นแบบกระจุกตัว (Concentrated Ownership Structure) จึงทำให้ผลการดำเนินงานจะมองในรูปของผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้นเป็นส่วนใหญ่ ถึงแม้ผลงานวิจัยพบว่า ผู้ถือหุ้นนักลงทุนไทยจะมีสัดส่วนร้อยละ 24.706 ก็ตาม ซึ่งเป็นเสียงส่วนน้อย แต่ในขณะเดียวกันนักลงทุนไทยก็มีส่วนร่วมในการกระตุ่นการบริหารธุรกิจให้เกิดผลการดำเนินงานในรูปของผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตอุษา ชันทอง และ กัลยจิตต์ กิริตองกูร (2560) พบว่า สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนไทยที่ถือหุ้นแบบครอบครั้ว ส่งผลต่อการดำเนินงานในทิศทางเดียวกันกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างการถือหุ้นของนักลงทุนไทยจะส่งผลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานเมื่อวัดจากผลตอบแทนจากสินทรัพย์ และส่วนของผู้ถือหุ้น (Sraer & Thesmar 2007)

2. สัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารต่างชาติ ส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นในเชิงลบ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต่างชาติอาจจะไม่ได้มองว่าผลการดำเนินงานของธุรกิจจะมีผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้นเพียงอย่างเดียว แต่อาจจะส่งผลต่อผลตอบแทนจากสินทรัพย์ หรือแม้กระทั่งออกมาในรูปของความยั่งยืนของธุรกิจมากกว่า จึงทำให้เกิดความเสี่ยงในการดำเนินงานลดลงซึ่งสอดคล้องกับ นริสา เยาวลักษณ์ และ ศิลพร ศรีจันทเพชร (2558) พบว่า สัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารส่งผลทางลบ (ผกผัน) ต่อผลตอบแทนจากสินทรัพย์ เนื่องจากการถือหุ้นของผู้บริหารและผู้ถือหุ้นรายใหญ่ที่เพิ่มขึ้น ช่วยลดความผันผวนของผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ในขณะที่ Zhou (2019) พบว่า ผู้ถือหุ้นต่างชาติส่งผลเชิงบวกกับการลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน และผลกระทบนี้ จะเกิดขึ้นกับโครงสร้างการถือหุ้นของระบบเศรษฐกิจตลาดที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Markets) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถือหุ้นของชาวต่างชาติจากบริษัทข้ามชาติ จะมีระดับการถือหุ้นแบบกระจุกตัวที่สูง รวมทั้งผู้บริหารที่มีส่วนได้เสียในผลการดำเนินงานร่วมกับผู้ถือหุ้นรายอื่น และนักลงทุนสถาบัน มีส่วนทำให้เกิดความเสี่ยงในการดำเนินงานลดน้อยลง รวมทั้งงานวิจัยของ Al, Buachoom & Sun (2019) พบว่า สำหรับในตลาดที่เกิดขึ้นใหม่ (emerging market) นั้น โครงสร้างผู้ถือหุ้นแบบกระจุกตัวของผู้ถือหุ้น และการถือหุ้นแบบครอบครั้ว ไม่ส่งผลกระทบกับผลภายใต้การดำเนินงานของธุรกิจ แต่การถือหุ้นของผู้บริหารต่างชาติ กลับมีผลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ และยิ่งกว่านั้น โครงสร้างของคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการอิสระ ขนาดของธุรกิจ การ

ประชุม การควรวรรณตำแหน่งของคณะกรรมการบริหาร และการประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ ยังแสดงให้เห็นถึงผลกระทบเชิงบวกในการเพิ่มผลการดำเนินงานให้กับธุรกิจในประเทศไทย

แต่ในขณะเดียวกัน สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนชาวต่างชาติ และสัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารไทยพบว่า ไม่มีผลกระทบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น นั่นอาจเป็นเพราะว่า ชาวต่างชาติและผู้บริหารไทย มองเห็นว่าการบริหารธุรกิจ สิ่งที่ธุรกิจพึงจะได้รับก็คือความยั่งยืน มากกว่าผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น เพราะเมื่อใดก็ตามที่ธุรกิจเกิดความยั่งยืน สามารถผลิตหรือให้บริการผู้บริโภคได้ สิ่งที่จะตามมานั้นก็คือผลกำไร และก็จะส่งผลต่อมูลค่าหุ้น และผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นตามมา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุทัยวรรณ เสมอจิตร และ สุภาวดี สุขชีพนมอสส์ (2562) พบว่า หากกิจการใดมีผู้ถือหุ้นที่เป็นรัฐบาลมาก ก็จะทำให้ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากนักลงทุน จึงทำให้นักลงทุนเกิดความมั่นใจในการลงทุน จะเป็นผลทำให้ต้นทุนของเงินลงทุนของกิจการลดลง และสร้างให้ผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นเพิ่มขึ้น ส่วนตัวต้นอื่นๆ เช่น ผู้ถือหุ้นที่เป็นผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นที่เป็นสถาบัน และผู้ถือหุ้นที่เป็นชาวต่างชาติ พบว่าไม่มีผลกระทบกับต้นทุนเงินทุน และผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น ในทางตรงกันข้าม ภัทรา เตชะธนเศรษฐ์, อรรวรรณ เชื้อเมืองพาน และ พรชัย เตชะธนเศรษฐ์ (2561) พบว่า โครงสร้างผู้ถือหุ้นที่เป็นหน่วยงานของรัฐ และนักลงทุนต่างชาติ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานที่วัดจากอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น แต่ไม่มีอิทธิพลต่ออัตรากำไรต่อหุ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่า สัดส่วนการถือหุ้นของนักลงทุนไทย เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น เพราะฉะนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่ต้องการจะศึกษาการลงทุน ควรจะต้องให้ความสำคัญกับการพิจารณาถึงโครงสร้างผู้ถือหุ้นในส่วน of สัดส่วนการลงทุนของนักลงทุนไทย เพราะจากผลทำให้เห็นว่า สัดส่วนการลงทุนของนักลงทุนไทยจะส่งผลกระทบเชิงบวกกับผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น นั่นหมายความว่า นักลงทุนไทยจะช่วยสร้างบทบาทในการกระตุ้นการบริหารกิจการให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี และสร้างผลลัพธ์ที่ดีขึ้น จนท้ายสุดก็จะสะท้อนผลลัพธ์ออกมาในรูปของผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้น

1.2 จากตัวแปรที่ศึกษาอีกหนึ่งตัวที่พบว่ามีผลกระทบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นก็คือ สัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารต่างชาติ เนื่องจากบริบทการบริหารงานของผู้บริหารต่างชาติจะแตกต่างกับไทย ตรงที่ผู้บริหารต่างชาติจะเน้นถึงการบริหารธุรกิจให้เกิดความยั่งยืนมากกว่าที่จะได้รับผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้น รวมทั้งการโครงสร้างการบริหารงานของผู้บริหารต่างชาติจะเน้นการทำงานแบบกระจายมากกว่าการกระจุกตัว จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้ที่จะลงทุนหรือผู้ประกอบการ รวมทั้งผู้ที่ต้องการนำข้อมูลมาใช้ในการพิจารณาและประเมินวางแผนการดำเนินงาน หรือตัดสินใจลงทุนต่อ ควรจะต้องให้ความสนใจต่อข้อมูลสัดส่วนการถือหุ้นของผู้บริหารต่างชาติเป็นอันดับต้นๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นข้อมูลทางการเงินและไม่ใช่ข้อมูลทางการเงิน และนำมาหาผลกระทบต่อการดำเนินงานของธุรกิจ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของธุรกิจ อันจะนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานของธุรกิจได้ในอนาคต

2.2 การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในดัชนีตลาดหลักทรัพย์ทุกบริษัท (All set) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่หลากหลาย และทำการจัดกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มอุตสาหกรรม และนำมาเปรียบเทียบกับว่าแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม มีปัจจัยใดที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของธุรกิจ

2.3 ควรเพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบรรษัทภิบาล เพื่อให้เห็นผลถึงการทำบรรษัทภิบาลกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ

เอกสารอ้างอิง

- จิตอุษา ชันทอง และ กัลยทิติ์ กี่รติอังกูร. (2560). การกำกับดูแลกิจการและผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. **วารสารบริหารธุรกิจ ศรีนครินทรวิโรฒ**, 8(2), 42-54.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2562). **สรุปสถิติสำคัญของตลาดหลักทรัพย์**. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2562, จาก https://www.set.or.th/th/market/market_statistics.html
- นริสา เยาวลักษณ์ และ ศิลปพร ศรีจันเพชร. (2558). การถือหุ้นของบุคคลภายในและนักลงทุนสถาบันต่อผลการดำเนินงานและผลตอบแทนจากหลักทรัพย์. **วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ**, 4(2), 18-31.
- นภาพร พงษ์ตันกุล. (2546). **โครงสร้างการเป็นเจ้าของและคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิวัฒน์ โพธิ์วิจิตร. (2554). **ผลกระทบของโครงสร้างผู้ถือหุ้น คณะกรรมการ และคณะกรรมการตรวจสอบที่มีผลต่อการบริหารกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย**. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภัทรา เตชะธนเศรษฐ์, อรวรรณ เชื้อเมืองพาน และ พรชัย เตชะธนเศรษฐ์. (2561). **โครงสร้างผู้ถือหุ้น ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการ ผลการประเมินความยั่งยืน ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย**. **วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร**, 38(5), 99-118.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2551). **การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับธรรมาภิบาล ของมหาวิทยาลัยของรัฐและหน่วยราชการอื่นของไทย**. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- วรศักดิ์ ทุมมานนท์. (2549). **มิติใหม่ของการเงินและการวิเคราะห์**. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติเพรส.
- วราภรณ์ วิบูลคณารักษ์. (2558). **เจาะลึกวิเคราะห์หุ้นเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร**. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2562, จาก http://www.set.or.th/dat/vdoArticle/attachFile/AttachFile_1450949089751.pdf.

- อุทัยวรรณ เสมอจิตร และ สุภาวดี สุชีชีพ มอสรส์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างผู้ถือหุ้นกับ
ต้นทุนเงินทุนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. **วารสารรังสิต**
บัณฑิตในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 5(2), 103-114.
- Al, F. O., Buachoom, W., & Sun, L. (2019). Board, audit committee, ownership
and financial performance – emerging trends from Thailand, **Pacific**
Accounting Review, 32(1), 54-81.
- Chidambaran, N. K., Palia, D., & Zheng, Y. (2006). **Does better corporate governance**
“Cause” better firm performance. Retrieved June 25, 2020, from
<http://media.terry.uga.edu/documents/finance/palia.pdf>
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation of Ownership and Control. **Journal of**
Law and Economics, 26(2), 301-325.
- Hinkle, D. E. (1998). **Applied Statistics for the Behavioral Sciences.** Boston:
Houghton Mifflin.
- Kevin, C. (2002). **Ownership structure and the operating performance of**
Hungarian firms. Retrieved September 25, 2019,
from [https://pdfs.semanticscholar.org/91e7/21212211e659fc99a4456158e316](https://pdfs.semanticscholar.org/91e7/21212211e659fc99a4456158e316918e70df.pdf?_ga=2.20040952.1729335599.1590844210-811440126.1590844210)
[918e70df.pdf?_ga=2.20040952.1729335599.1590844210-](https://pdfs.semanticscholar.org/91e7/21212211e659fc99a4456158e316918e70df.pdf?_ga=2.20040952.1729335599.1590844210-811440126.1590844210)
[811440126.1590844210](https://pdfs.semanticscholar.org/91e7/21212211e659fc99a4456158e316918e70df.pdf?_ga=2.20040952.1729335599.1590844210-811440126.1590844210)
- Morck, R., Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1988). Management Ownership and Market
Valuation. **Journal of Financial Economics**, 39(20), 293– 315.
- Pongpanpatana, J. (2015). Mechanism of good governance and firm performance: an
empirical evidence from Thai-Listed Firms. **Journal of Modern**
Management Science, 8(1), 67-77.
- Qi, D., Wu, W., & Zhang, H. (2000). Shareholdings structure and corporates
performance of partially privatized firms: Evidence from listed Chinese
companies. **Pacific basic finance journal**, 8(5), 587-610.
- Rashid, M. M. (2020). Ownership structure and firm performance: the mediating role
of board characteristics, **Corporate Governance**, 20(4), 719-737.
- Sraer, D., & Thesmar, D. (2007). Performance and Behavior of Family Firms: Evidence
from the France Stock Market. **Journal of the European Economic**
Association, 5(4), 709-751.
- Zhou, C. (2019). Effects of ownership structure on the relationship between
multinationality and downside risk: Evidence from China. **Cross Cultural &**
Strategic Management, 26(3), 401-421.
-

กิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

SOCIAL ACTIVITIES OF THAI LISTED COMPANIES

สุมินทร เบ้าธรรม¹ โสภิตา สัมปัตติกร¹ ฐานิตย์ เกษร¹ ชนันทร สวนดอกไม้¹

ธนพิมพ์ ชุมกาแสง¹ และ รุ่งทิวา เหวะวัน¹

¹คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร

Sumintorn Baotham¹ Sopida Sampattikorn¹ Thanit Kesorn¹ Chanuntorn Suandokmai¹

Thanapim Chumkasaeng¹ and Rungtiwa Haerawan¹

¹Faculty of Industry and Technology, Rajamangala University of Technology Isan,

Sakon-Nakhon Campus

(Received: April 15, 2020; Revised: May 15, 2020; Accepted: June 7, 2020)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยปี พ.ศ. 2561 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 780 บริษัท โดยจำแนกเป็นกลุ่มตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (Stock Exchange of Thailand: SET) และกลุ่มตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ (Market Alternative Investment: MAI) ผลการศึกษพบว่า จากจำนวน 622 บริษัท ในตลาด SET มีการเปิดเผยข้อมูลกิจกรรมเพื่อสังคมจำนวน 1,774 กิจกรรม และพบว่าในทุกกลุ่มอุตสาหกรรม ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านคุณภาพชีวิตและสังคมมากที่สุด รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา ตามลำดับ โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีกิจกรรมด้านความดี มีเพียง 3 กลุ่มอุตสาหกรรมเท่านั้น ได้แก่ กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค กลุ่มธุรกิจการเงิน และกลุ่มบริการ นอกจากนี้ ยังพบว่า จากจำนวน 158 บริษัท ในตลาด MAI มีการเปิดเผยข้อมูลกิจกรรมเพื่อสังคม จำนวน 469 กิจกรรม และพบว่าในทุกกลุ่มอุตสาหกรรม ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านคุณภาพชีวิตและสังคมมากที่สุด รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา ตามลำดับเช่นกัน ทั้งนี้ บริษัทในตลาด MAI ยังไม่มีการดำเนินกิจกรรมด้านความดีสารสนเทศที่ได้เป็นข้อมูลสำหรับนักลงทุน ในการพิจารณาประกอบตัดสินใจลงทุนในบริษัทที่คำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม หรือการเลือกคู่ค้าที่มีความรับผิดชอบต่อเรื่องดังกล่าวนอกเหนือจากเรื่องบรรษัทภิบาล

คำสำคัญ: กิจกรรมเพื่อสังคม, บริษัทจดทะเบียน, ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ABSTRACT

This purpose of this research were to study the social activities of Thai listed companies in 2018. The tool used for collecting data was a self – checklist which was completed by 780 companies. The companies were classified by their industry group in the Stock Exchange of Thailand: SET market or the Market Alternative Investment: MAI market. The results showed that the 622 companies in the SET market disclosed 1,774 social activities. For all industry groups, the quality of life was the most

reported social activity. Environmental activity was the second most reported activity and educational activity was the third. Only 3 companies classified in the consumer products, financial, and service groups reported having performed public spirited acts. In addition, the 158 companies in the MAI market disclosed 469 social activities. For all industry groups, the quality of life was the most reported social activity, with environmental activity second and educational activity third. The companies in the MAI market did not report any public spirited acts; the information obtained for investors in considering the decision to invest in companies, concerned society and environment, or selection of responsible business partners for such matters other than corporate governance.

Keywords: Social Activities, Thai Listed Companies, Stock Exchange of Thailand

บทนำ

กิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ถือเป็นกิจกรรม After process ที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่ได้บังคับว่าต้องเปิดเผยเหมือนกับการกำกับดูแลกิจการ (Corporate governance) ที่บริษัทจดทะเบียนต้องเปิดเผยความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจปกติ (In-process) โดยอย่างน้อย ควรมีการดูแลติดตามให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และให้เปิดเผยข้อเท็จจริงกรณีที่บริษัทหรือบริษัทย่อยมีการดำเนินธุรกิจที่มีผลกระทบต่อความรับผิดชอบต่อสังคมในช่วงปีที่ผ่านมา พร้อมทั้งอธิบายเหตุผลผลกระทบต่อบริษัทหรือบริษัทย่อย การแก้ไขและแนวทางตรวจสอบป้องกันในอนาคต ทั้งนี้ แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ที่ต้องเปิดเผยในแบบ 56-1 กำหนดหลักการไว้ 8 ข้อ ได้แก่ 1) การประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรม 2) การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน 3) การเคารพสิทธิมนุษยชน 4) การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม 5) ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค 6) การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม 7) การร่วมพัฒนาชุมชนหรือสังคม และ 8) การมีนวัตกรรมและเผยแพร่นวัตกรรม ซึ่งได้จากการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย ส่วนกรณีที่บริษัทมีการบริจาคช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่างๆ ที่นอกเหนือจากการดำเนินธุรกิจปกติ (After process) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม บริษัทอาจเปิดเผยกรณีดังกล่าวไว้ด้วยก็ได้ โดยให้แยกจากเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมที่เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจปกติของบริษัทหรือบริษัทย่อย (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2562ค)

ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจนั้น มีหลายระดับ เริ่มตั้งแต่ระดับที่ 1 เป็นข้อกำหนดตามกฎหมาย หมายถึง การที่ธุรกิจมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค กฎหมายแรงงาน การจ่ายภาษี เป็นต้น ระดับที่ 2 เป็นประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หมายถึง การที่ธุรกิจคำนึงถึงความสามารถในการอยู่รอดและให้ผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้น ซึ่งกำไรที่ได้นั้น ต้องมีใช้กำไรซึ่งเกิดจากการเปิดเป็นสังคม ระดับที่ 3 เป็นจรรยาบรรณทางธุรกิจ หมายถึง การที่ธุรกิจสามารถสร้างผลกำไรแก่ผู้ถือหุ้นได้ในอัตราที่เหมาะสม และผู้ประกอบการได้ใส่ใจเพื่อให้

ประโยชน์ตอบแทนแก่สังคมมากขึ้น โดยเฉพาะสังคมที่อยู่รอบข้างที่มีความคาดหวังว่าจะได้รับการดูแล หรือเอาใจใส่จากผู้ประกอบธุรกิจ และระดับที่ 4 เป็นความสมัครใจ หมายถึง การดำเนินธุรกิจควบคู่กับการปฏิบัติตามแนวทางของ CSR ด้วยความสมัครใจไม่ได้ถูกเรียกร้องจากสังคม ซึ่งการประกอบธุรกิจอยู่บนพื้นฐานของการมุ่งประโยชน์ของสังคมเป็นสำคัญ (พิพัฒน์ ยอดพฤติการ, 2553)

กิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมถือเป็น CSR ระดับที่ 4 ซึ่งบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอาจมีการเปิดเผยไว้ในแบบ 56-1 จากการสำรวจการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่ามีการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านความดี 2) ด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม 3) ด้านกีฬาและสังคม (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2562) นอกจากนี้ จากการสำรวจเบื้องต้นพบว่า บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ยังมีกิจกรรมด้านอื่นที่ทำเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น การฟื้นฟูที่นาทุ่งร้างให้กลายเป็นแหล่งเรียนรู้ระบบนิเวศป่าชายเลน การสร้างเครื่องมือวินิจฉัยโรคอัลไซเมอร์ รวมถึงการสร้างอุปกรณ์ทางการแพทย์ และการบริจาคหน้ากากอนามัยในช่วงสถานการณ์ไวรัส COVID-19 เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้บริษัทดำรงคงอยู่ได้ในระยะยาวอย่างยั่งยืน กิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จึงถือว่ามีสำคัญต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัท ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2561 สารสนเทศที่ได้เป็นข้อมูลสำหรับนักลงทุน ในการพิจารณาประกอบตัดสินใจลงทุนในบริษัทที่คำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม หรือการเลือกคู่ค้าที่มีความรับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว นอกเหนือจากเรื่องบรรษัทภิบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสำรวจกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2561

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

1. แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

McGuire (1963) ได้ให้คำนิยามไว้เป็นแนวคิดความรับผิดชอบต่อองค์กรธุรกิจที่ค่อนข้างกว้าง ซึ่งตระหนักถึงความสำคัญของวัตถุประสงค์ทางด้านเศรษฐศาสตร์ ควบคู่ไปกับวัตถุประสงค์ทางด้านข้อกำหนดทางกฎหมาย “ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ เป็นการประกาศว่า นอกเหนือไปจากการที่บริษัทจะต้องคำนึงถึงในด้านของเศรษฐกิจและข้อบังคับตามกฎหมายแล้ว บริษัทยังจะต้องคำนึงความรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย”

Davis and Blomstrom (1975) ได้ให้แนวคิด 2 ประการ ของการมีความรับผิดชอบต่อสังคม อันประกอบไปด้วย การปกป้องสวัสดิภาพอันดีของสังคม และการยกระดับสวัสดิภาพทางสังคม โดยกล่าวว่า “ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ เป็นสิ่งที่เรียกร้องให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจของบริษัท ลงมือดำเนินการในการป้องกันและยกระดับสวัสดิการทางสังคมโดยรวม ไปพร้อมกับการคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร”

Carroll (อ้างถึงใน Carroll and Buchholtz, 2006) ได้ให้คำนิยามที่ค่อนข้างเป็นที่นิยม ซึ่ง Carroll มุ่งให้ความสนใจในเรื่ององค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กรธุรกิจ โดยกล่าวว่า “ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจเป็นการรวบรวมเอาเรื่องของเศรษฐกิจ กฎหมาย จริยธรรมและมนุษยธรรม บนความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์กรธุรกิจ ณ ช่วงเวลาหนึ่งๆ”

Carroll ได้อธิบายว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประการ โดยอธิบายว่า หากความรับผิดชอบต่อสังคมในชั้นล่างไม่ได้รับการปฏิบัติ ก็จะส่งผลให้การมีความรับผิดชอบต่อสังคมในชั้นที่อยู่เหนือขึ้นมาไม่สามารถทำได้ โดยมีการอธิบายไว้ว่า

ลำดับขั้นที่ 1 ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ (Economic responsibility) เป็นรากฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม เพราะทุกกิจกรรมทางธุรกิจเป็นบทบาทของหน่วยธุรกิจในระบบเศรษฐกิจนั้น ถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่สามารถหากำไรได้จากสังคม ในลักษณะการให้และการรับที่ยุติธรรมในระบบการแข่งขันเสรีที่ต้องมีกติกาตามกลไกการตลาดเสรี

ลำดับขั้นที่ 2 ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย (Legal responsibility) เป็นหน้าที่ของธุรกิจที่ต้องรู้และปฏิบัติตามกฎหมายเช่นเดียวกับหน้าที่ของพลเมืองดีทั่วไป ซึ่งจะปฏิเสธไม่ได้ว่าไม่รู้ และไม่ทำตามกฎหมายไม่ได้ โดยที่กฎหมายเป็นบรรทัดฐานทางสังคมที่บ่งบอกไว้ชัดเจนว่าทำอะไรถูก ทำอย่างไรผิด ตามกติกาสังคม ถ้าทำผิดหรือละเลย ไม่ปฏิบัติตามก็จะมีบทลงโทษ ซึ่งเป็นไปตามระบบของกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เป็นที่ยอมรับของสังคม

ลำดับขั้นที่ 3 ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม (Ethical responsibility) เป็นความสำนึกของบริษัทที่จะพิจารณาและปฏิบัติสิ่งที่ถูกต้องดีงามเหมาะสม และยุติธรรมต่อสังคม รวมถึงหลีกเลี่ยงการปฏิบัติที่เป็นอันตรายหรือที่สามารถทำร้ายสังคมหรือชุมชนได้ องค์กรควรนำจริยธรรมทางธุรกิจเข้าไปร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์ของบริษัท และสร้างจริยธรรมขึ้นภายในบริษัทจนเป็นภารกิจประจำวันอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัทควรเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและเป็น “Role Model” ในวัฒนธรรมองค์กร

ลำดับขั้นที่ 4 ความรับผิดชอบต่อด้านมนุษยธรรม (Philanthropic responsibility) เป็นความรักในมนุษยชาติ ระวังกษาสถิตมนุษยชน ให้ความเอื้ออาทรห่วงใย และยกระดับความเป็นมนุษย์ ไม่ใช่เพื่อมุ่งหวังผลกำไรอย่างเดียว ความรับผิดชอบต่อสังคมในลักษณะนี้ องค์กรควรแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ชัดเจน เป็นนโยบายของบริษัท เป็นวัฒนธรรมขององค์กร หรือเป็นจรรยาบรรณและข้อกำหนดที่พนักงานทุกคนทุกระดับต้องถือปฏิบัติ โดยไม่ต้องรอให้กฎระเบียบ หรือกฎหมายของบ้านเมืองมาบังคับให้ทำตาม โดยที่องค์กรมีการอุทิศทรัพยากรขององค์กรให้แก่ชุมชนหรือสังคม เพื่อปรับปรุงและยกระดับคุณภาพชีวิต เพื่อที่องค์กรจะได้เป็นนิติบุคคลพลเมืองดี

พิพัฒน์ ยอดพฤติการ (2553) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมว่า เป็นการดำเนินกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระดับใกล้และไกล ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข โดยความรับผิดชอบต่อสังคม แบ่งได้ 3 กลุ่ม ได้แก่

1. CSR - In process เป็นการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการหลักของกิจกรรมหรือเป็นการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การป้องกันหรือการขจัดมลพิษในกระบวนการผลิต เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและ

ได้มาตรฐานตามข้อกำหนดในฉลากผลิตภัณฑ์ การเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์ต่อผู้บริโภคอย่างถูกต้อง ครบถ้วน การชดเชยความเสียหายให้แก่ลูกค้าที่เกิดจากความผิดพลาดและความบกพร่องของ พนักงาน ซึ่งการดำเนินความรับผิดชอบต่อเหล่านี้ ถือเป็นกิจกรรมที่อยู่ในเวลาทำงานปกติของกิจการ

2. CSR - After process เป็นการดำเนินกิจกรรมที่แตกต่างหากจากการดำเนินธุรกิจที่เป็น กระบวนการหลักของกิจการ (รวมความถึงกิจกรรมที่เกิดจากผลต่อเนื่องของกระบวนการดำเนินการ ธุรกิจ) เช่น การแจกจ่ายสิ่งของบรรเทาสาธารณภัย การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ และการ เยียวยาชุมชนที่ได้รับผลกระทบทางมลพิษจากการประกอบการ

3. CSR - As process เป็นกิจกรรมที่ดำเนินงานโดยองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรให้กับตนเอง เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อบูรณาการประโยชน์ต่อสังคมเป็นด้านหลัก เช่น มูลนิธิ หรือ สมาคมการ กุศลที่เป็นองค์กรสาธารณะประโยชน์

ในการปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม (พิพัฒน์ ยอดพฤติการ, 2553) ที่จะนำมา ประยุกต์ใช้ควบคู่กับธุรกิจ สามารถแบ่งได้เป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 Mandatory Level: ข้อกำหนดตามกฎหมาย (Legislation) หมายถึง การที่ธุรกิจ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค กฎหมายแรงงาน การจ่ายภาษี เป็นต้น

ระดับ 2 Elementary Level: ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (Economic profit) หมายถึง การ ที่ธุรกิจคำนึงถึงความสามารถในการอยู่รอดและให้ผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้น ซึ่งกำไรที่ได้นั้นต้องมีใช้ กำไรซึ่งเกิดจากการเบียดเบียนสังคม

ระดับ 3 Preemptive Level: จรรยาบรรณทางธุรกิจ (Business code of conduct) หมายถึง การที่ธุรกิจสามารถสร้างผลกำไรแก่ผู้ถือหุ้นได้ในอัตราที่เหมาะสม และผู้ประกอบการได้ ใส่ใจเพื่อให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สังคมมากขึ้น โดยเฉพาะสังคมใกล้ที่อยู่รอบข้างที่มีความคาดหวังว่า จะได้รับการดูแล หรือเอาใจใส่จากผู้ประกอบการ

ระดับ 4 Voluntary Level: ความสมัครใจ (Voluntary action) หมายถึง การดำเนิน ธุรกิจควบคู่กับการปฏิบัติตามแนวทางของความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยความสมัครใจไม่ได้ถูก เรียกร้องจากสังคม ซึ่งการประกอบธุรกิจอยู่บนพื้นฐานของการมุ่งประโยชน์ของสังคมเป็นสำคัญ

สรุปแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ เป็นความคาดหวังที่สังคมมีต่อธุรกิจในเรื่อง ของเศรษฐกิจ การปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมาย การคำนึงถึงจริยธรรมและมนุษยธรรม โดยธุรกิจ ควรดำเนินกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ชุมชน และ ประเทศชาติ ในอันที่จะทำให้ธุรกิจและสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข

งานวิจัยนี้ มุ่งศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับ 4 ความสมัครใจ ซึ่งถือเป็น CSR-After process เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา ได้แบ่งกิจกรรมเพื่อสังคมออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความดี หมายถึง กิจกรรมที่สนับสนุน/เชิดชูองค์กรและบุคคลที่ทำความดีผ่าน โครงการและกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ต้นแบบความดี และคนดีที่เสียสละ และมุ่งสร้างประโยชน์แก่สังคม

2. ด้านการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมการศึกษาและสนับสนุนทุนการศึกษาที่ เหมาะสม ส่งเสริมอุปกรณ์ทางการศึกษา รวมทั้งทำกิจกรรมต่างๆ ภายในสถาบันการศึกษา

3. ด้านศาสนา หมายถึง กิจกรรมที่สนับสนุนองค์กรต่างๆ ที่ทำงานด้านส่งเสริมให้คนไทยเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงทำนุบำรุงศาสนา และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม เพื่อถนอมเกลาจิตใจของคนในสังคม

4. ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม หมายถึง กิจกรรมที่ทำการฟื้นฟูสถานที่ให้แก่สังคม กิจกรรมที่สนับสนุนการทำสาธารณประโยชน์ให้แก่ชุมชน และการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีประโยชน์ต่อท้องถิ่น โดยการนำความรู้ด้านสาธารณสุขมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง กิจกรรมที่ดูแลรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สนับสนุนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างรู้คุณค่า และการดูแลผลกระทบที่จะเกิดต่อสิ่งแวดล้อม

6. ด้านอื่นๆ หมายถึง กิจกรรมที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม นอกเหนือจาก ด้านความดี ด้านการศึกษา ด้านศาสนา ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การบริจาคโลหิต การออกส่งเสริมการออกกำลังกาย ส่งเสริมการออม เป็นต้น

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นภัทร คล้ายคลึง และ เสาวนีย์ สมันต์ศิริพร (2557) ศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความพึงพอใจของลูกค้า ที่มีผลต่อการจงรักภักดีในสายการบินนกแอร์ พบว่า องค์กรสายการบินนกแอร์มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม นวัตกรรม การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม และการจัดทำรายงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของลูกค้าต่อสายการบินนกแอร์ในด้านตราสินค้าและการกลับมาใช้ซ้ำ ผลการวิจัยยังพบอีกว่า ความพึงพอใจของลูกค้าในด้านกระบวนการบุคลากร พนักงาน ประสิทธิภาพและลักษณะทางกายภาพของการบริการ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของลูกค้าต่อสายการบินนกแอร์ในด้านตราสินค้า และการกลับมาใช้ซ้ำ

ศิริรัตน์ พรหมดวงตา (2559) ได้ศึกษา 1) รูปแบบกิจกรรมเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย 2) เปรียบเทียบการจัดกิจกรรมเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคารแต่ละประเภท 3) การมีส่วนร่วมและรับรู้ของพนักงานและผู้ใช้บริการ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบของกิจกรรม เป็นกิจกรรมด้านการศึกษา กิจกรรมด้านสังคม กิจกรรมด้านสาธารณสุข กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมด้านการปลูก และกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม 2) เปรียบเทียบการจัดกิจกรรมเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของ ธนาคารแต่ละประเภท พบว่า ธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยแต่ละประเภททั้ง เอกชน รัฐบาล และที่ระดมทุนกับต่างประเทศนั้น ทุกประเภทของธนาคาร มีกิจกรรมเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน 3) การมีส่วนร่วมและรับรู้ของพนักงานและผู้ใช้บริการผลการวิจัย พบว่า ในธนาคารแต่ละธนาคาร มีการสื่อสารหลากหลายช่องทาง เพื่อให้เข้าถึงพนักงานและผู้ใช้บริการและมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น

ณัฐสุภรณ์ เจริญเพชรภักตร์ และ ประเวศ อินทองปาน (2560) ศึกษาแนวคิดจริยศาสตร์ บทสังเคราะห์เพื่อสนับสนุนแนวคิดซีเอสอาร์ ผลการสังเคราะห์แนวคิดจริยศาสตร์ด้วยการหาดุลยภาพ

ระหว่างหลักการในจริยศาสตร์ ประโยชน์นิยมและจริยศาสตร์กรณีธรรม และเชื่อมประสานกับจริยศาสตร์แห่งความอาทร ที่ให้ความสำคัญกับการกระทำด้วยความเกื้อกูลและอาทร รวมทั้งบูรณาการเข้ากับพุทธจริยศาสตร์ ที่ให้ความสำคัญกับการกระทำด้วยความเมตตาบนฐานของเจตนาอันเป็นกุศล เพื่อผลประโยชน์อย่างยั่งยืน ทำให้ได้แนวคิดจริยศาสตร์ที่สนับสนุนแนวคิด CSR ที่มีการกระทำด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของมนุษย์ เป็นศูนย์กลางการกระทำของกิจการหรือธุรกิจ อย่างไรก็ตาม หลักการนี้เป็นหลักการเชิงแนวคิดที่รอการประเมินผลจากข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ต่อไป

Chapple and Moon (2005) ทำการศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมในภูมิภาคเอเชียพบว่า ร้อยละ 42 ของ 50 บริษัทอันดับแรก ในประเทศไทยมีการรายงานถึงนโยบายและกิจกรรมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของสัดส่วนที่ปรากฏในประเทศอังกฤษ โดย 50 บริษัทอันดับแรกในประเทศอังกฤษ มีการรายงานถึงนโยบายและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมบนหน้าเว็บไซต์ถึงร้อยละ 98 จึงได้เสนอแนะว่า การเพิ่มขึ้นของกิจกรรมของธุรกิจจากชาติตะวันตกในภูมิภาคเอเชีย ได้ทำให้ความเป็นโลกาภิวัตน์ในเอเชียขนาดใหญ่ขึ้น รวมถึงการเผยแพร่แนวคิดในเรื่องของการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจโดยเฉพาะในเอเชียด้วย ทั้งนี้ การดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจของประเทศในภูมิภาคเอเชีย กำลังเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และพบว่า การมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย มุ่งเน้นในเรื่องของความเกี่ยวข้องต่อสังคม แต่ยังมีแนวโน้มที่จะละลายในเรื่องของความสัมพันธ์กับพนักงาน

Welford (2005) ทำการศึกษานโยบายของบริษัทขนาดใหญ่ในประเทศไทยใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ประเด็นภายนอกและประเด็นภายใน ความรับผิดชอบต่อ และการเป็นพลเมืองดีขององค์กร จากการสำรวจพบว่า ประเด็นภายนอก (ซึ่งส่วนมากจะเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องกับชุมชน จริยธรรม และการใช้แรงงานเด็ก) มีการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจอย่างเป็นปกติอยู่แล้วในประเทศไทย หากแต่การดำเนินงานในประเด็นภายในยังคงมีน้อย ตัวอย่างเช่น สิทธิหรือการคุกคามต่อพนักงาน หากมองในประเด็นของความรับผิดชอบต่อ Welford พบว่า มีบริษัทจำนวนน้อยที่เป็นสัญชาติไทยจริงๆ ที่มีการตีพิมพ์รายงานในเรื่องสิ่งแวดล้อมและสังคม ยิ่งไปกว่านั้นในเรื่องของการสื่อสารสองทางระหว่างบริษัทกับผู้มีส่วนได้เสียก็แทบจะไม่พบ หรือพบว่าเป็นเรื่องที่ไม่ธรรมดาสำหรับองค์กรธุรกิจของไทย

Wynne (2007) ได้ทำการศึกษาการรับรู้และประสบการณ์ในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ ของผู้จัดการจาก 6 บริษัทขนาดใหญ่ในประเทศไทย ในการศึกษาครั้งนี้ผู้จัดการทุกคน ล้วนแต่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินธุรกิจ และเห็นว่าแนวโน้มของการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในประเทศไทยกำลังเพิ่มขึ้น และเห็นด้วยว่าการออกแบบการดำเนินงานแบบไทยและการรับสินบน มีส่วนทำให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นไปได้ยากขึ้น ผู้จัดการเหล่านี้ได้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการที่จะดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจมีความหลากหลาย และการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจในมุมมองของคนไทย มีแหล่งกำเนิดมาจากวัฒนธรรมของไทย และการทำบุญของศาสนาพุทธ นั่นเอง

สรุปได้ว่า เมื่อธุรกิจดำเนินกิจการอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม จะส่งผลสะท้อนกลับในทางที่ดีต่อธุรกิจ ทำให้ธุรกิจและสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 780 บริษัท ในปี พ.ศ. 2561 จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม ในตลาด SET จำนวน 622 บริษัท และในตลาด MAI จำนวน 158 บริษัท โดยการเก็บข้อมูลบนเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2562ก)

ตารางที่ 1 รายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม ตลาด SET และ MAI

ลำดับ	กลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวน บริษัท (SET)	จำนวน บริษัท (MAI)
1	เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	53	9
2	สินค้าอุปโภคบริโภค	40	9
3	ธุรกิจการเงิน	60	10
4	สินค้าอุตสาหกรรม	94	37
5	อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	161	25
6	ทรัพยากร	52	13
7	บริการ	118	44
8	เทคโนโลยี	38	11
9	ไม่มีกลุ่มอุตสาหกรรม	6	-
	รวม	622	158

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ใช้แบบสำรวจรายการด้วยตนเอง (Checklist) ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นเอง เพื่อศึกษากิจกรรมเพื่อสังคม ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) ปี พ.ศ. 2561 โดยแบ่งกิจกรรมเพื่อสังคมเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความดี ด้านการศึกษา ด้านศาสนา ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านอื่นๆ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบ 56-1 ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 780 บริษัท ปี พ.ศ. 2561 โดยแบ่งเป็นกลุ่มตลาด SET จำนวน 622 บริษัท และกลุ่มตลาด MAI จำนวน 158 บริษัท

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ มีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 ทำการศึกษากิจกรรมเพื่อสังคมที่ปรากฏอยู่ในแบบ 56-1

4.2 นำข้อมูลที่ได้มาทำการ Checklist โดยการจัดทำตารางแสดงข้อมูลของแต่ละกลุ่ม
อุตสาหกรรม จำแนกเป็นกลุ่มตลาด SET และกลุ่มตลาด MAI

4.3 วิเคราะห์กิจกรรมเพื่อสังคม โดยอธิบายผลลัพธ์ในรูปของร้อยละ (Percentage)

4.4 สรุปผลการวิเคราะห์กิจกรรมเพื่อสังคม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
ปี พ.ศ. 2561 ทำการวิเคราะห์โดยจำแนกเป็นกลุ่มตลาด SET และกลุ่มตลาด MAI

ตารางที่ 2 สรุปกิจกรรมเพื่อสังคมในตลาด SET จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม

ลำดับ	กลุ่ม อุตสาหกรรม	ด้านความดี		ด้านการศึกษา		ด้านศาสนา		ด้านคุณภาพชีวิต และสังคม		ด้านสิ่งแวดล้อม		ด้านอื่นๆ		ผลรวม จำนวน กิจกรรม เพื่อ สังคม
		จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	
1	เกษตรและ อุตสาหกรรม อาหาร	-	-	29	18.95	19	12.42	49	33.03	48	31.37	8	5.23	153
2	สินค้าอุปโภค บริโภค	2	1.82	20	18.18	19	17.27	31	28.18	29	26.37	9	8.18	110
3	ธุรกิจการเงิน	1	0.61	34	20.86	17	10.43	57	34.97	49	30.06	5	3.07	163
4	สินค้า อุตสาหกรรม	-	-	62	19.94	34	10.93	94	30.23	93	29.90	28	9.00	311
5	อสังหาริมทรัพย์ และก่อสร้าง	-	-	59	15.21	23	5.93	152	39.18	144	37.11	10	2.58	388
6	ทรัพยากร	-	-	30	19.61	17	11.11	51	33.33	51	33.33	4	2.62	153
7	บริการ	1	0.29	84	23.46	28	7.82	114	31.84	114	31.84	17	4.75	358
8	เทคโนโลยี	-	-	27	22.50	13	10.84	36	30.00	37	30.83	7	5.83	120
9	ไม่ระบุ	-	-	3	16.67	2	11.11	6	33.33	6	33.33	1	5.56	18
รวม		4	0.23	348	19.62	172	9.69	590	33.26	571	32.19	89	5.01	1,774

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์กิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาด
หลักทรัพย์ พบว่า จากจำนวน 622 บริษัท ในกลุ่มตลาด SET มีการเปิดเผยข้อมูลกิจกรรมเพื่อสังคม
จำนวน 1,774 กิจกรรม และพบว่า ในทุกกลุ่มอุตสาหกรรม ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านคุณภาพ
ชีวิตและสังคมมากที่สุด จำนวน 590 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 33.26 รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อม
จำนวน 571 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 32.19 และด้านการศึกษา จำนวน 348 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ
19.62 ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบว่ากลุ่มอุตสาหกรรมที่มีกิจกรรมด้านศาสนา 3 อันดับแรก
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค กลุ่มทรัพยากร และกลุ่มเกษตรและ
อุตสาหกรรมอาหาร และกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีกิจกรรมด้านความดี มีเพียง 3 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่
กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค กลุ่มธุรกิจการเงิน และกลุ่มบริการ ส่วนกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีกิจกรรมด้านอื่นๆ

เช่น กิจกรรมการบริจาคโลหิต กิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมจิตอาสา 3 อันดับแรก ได้แก่ กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค และกลุ่มเทคโนโลยี ตามลำดับ

ตารางที่ 3 สรุปกิจกรรมเพื่อสังคมในตลาด MAI จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม

ลำดับ	กลุ่มอุตสาหกรรม	ด้านความดี		ด้านการศึกษา		ด้านศาสนา		ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม		ด้านสิ่งแวดล้อม		ด้านอื่นๆ		ผลรวมจำนวนกิจกรรมเพื่อสังคม
		จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	
1	เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	-	-	6	24.00	2	8.00	8	32.00	8	32.00	1	4.00	25
2	สินค้าอุปโภคบริโภค	-	-	6	23.07	4	15.39	9	34.62	5	19.23	2	7.69	26
3	ธุรกิจการเงิน	-	-	7	21.88	4	12.50	9	28.12	10	31.25	2	6.25	32
4	สินค้าอุตสาหกรรม	-	-	24	20.34	15	12.71	36	30.51	36	30.51	7	5.93	118
5	อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	-	-	13	19.40	5	7.46	25	37.31	22	32.84	2	2.99	67
6	ทรัพยากร	-	-	7	17.50	6	15.00	13	32.50	13	32.50	1	2.50	40
7	บริการ	-	-	33	25.78	7	5.47	44	34.38	42	32.81	2	1.56	128
8	เทคโนโลยี	-	-	8	24.25	5	15.15	10	30.30	10	30.30	-	-	33
รวม		-	-	104	22.18	48	10.23	154	32.84	146	31.13	17	3.62	469

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์กิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ พบว่า จากจำนวน 158 บริษัท ในกลุ่มตลาด MAI มีการเปิดเผยข้อมูลกิจกรรมเพื่อสังคมจำนวน 469 กิจกรรม และพบว่า ในทุกกลุ่มอุตสาหกรรม ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านคุณภาพชีวิตและสังคมมากที่สุด จำนวน 154 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 32.84 รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมจำนวน 146 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 31.13 และด้านการศึกษา จำนวน 104 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 22.18 ตามลำดับ นอกจากนี้ บริษัทในตลาด MAI ยังไม่มีการดำเนินกิจกรรมด้านความดี

อภิปรายผล

จากการสำรวจกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2561 พบว่า ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มในตลาด SET และกลุ่มในตลาด MAI ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านคุณภาพชีวิตและสังคมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา ตามลำดับ ใกล้เคียงกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ พรหมดวงตา (2559) ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบกิจกรรมเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย พบรูปแบบของกิจกรรม เป็นกิจกรรมด้านการศึกษา กิจกรรมด้านสังคม กิจกรรมด้านสาธารณสุข กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมด้านการปลูก และกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม เช่นกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับกิจกรรมเพื่อสังคมของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสร้างคุณค่าแก่สังคมอย่างยั่งยืน โดยการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมใน 3 กิจกรรมหลัก ได้แก่ ด้านความดี ด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม และด้านกีฬาและสังคม (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2563)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ไม่ว่าจะเป็นในตลาด SET หรือในตลาด MAI ทุกกลุ่มอุตสาหกรรมให้ความสำคัญกับการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมด้านคุณภาพชีวิตและสังคม และกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม แต่ไม่ค่อยพบการดำเนินกิจกรรมด้านความดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบริษัทมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อเกิดความสอดคล้องกับแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมที่ต้องเปิดเผยในแบบ 56-1 ในประเด็นการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และประเด็นการร่วมพัฒนาชุมชนหรือสังคม ทำให้กิจกรรมด้านความดี และด้านศาสนา และด้านอื่นๆ ไม่ได้ได้รับความสนใจในการดำเนินกิจกรรมเท่าที่ควร ดังนั้น ตลาดหลักทรัพย์ควรส่งเสริมให้บริษัทจดทะเบียนได้ดำเนินกิจกรรมด้านอื่นๆ ที่เป็น CRS-After process เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมการบริจาคโลหิต เพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมการทำความดี การคงไว้ซึ่งศาสนาและศิลปวัฒนธรรมไทย เพื่อส่งเสริมสังคมไทยให้เข้มแข็ง เสริมสร้างรากฐานสังคมของประเทศให้ยั่งยืนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาแนวทางสากลของความรับผิดชอบต่อสังคม ที่บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ต้องปฏิบัติตามที่ตลาดหลักทรัพย์กำหนด เช่น United Nations Global Compact (UNGC), Global Reporting Initiative (GRI) และ ISO 26000 เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐสุภรณ์ เทียวเพชรภัสกร และ ประเวศ อินทองปาน. (2560). แนวคิดจริยศาสตร์: บทสังเคราะห์ เพื่อสนับสนุนแนวคิดซีเอสอาร์. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, 13(ฉบับพิเศษ เล่ม 1), 197-209.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2562ก). รายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2562, จาก <https://www.set.or.th/set/commonslookup.do?language=th&country=TH>.
- _____. (2562ข). กิจกรรมเพื่อสังคม. สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2562, จาก <https://www.set.or.th/set/archiveActivity.do>
- _____. (2562ค). แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1). สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2562, จาก <https://market.sec.or.th/public/idisc/th/Viewmore/fs-r561?uniqueIDReference=0000001119&searchSymbol=TU>
- _____. (2563). ความรับผิดชอบต่อสังคม. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2563, จาก https://www.set.or.th/th/news/csr/csr_p1.html
- นภัทร คล้ายคลึง และ เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร. (2557). ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) และความพึงพอใจของลูกค้า ที่มีผลต่อการจงรักภักดีในสายการบินนกแอร์. รยมสาร, 12(1), 93-101.

- พิพัฒน์ ยอดพฤติการ. (2553). **ตั้งไข่ให้ CSR**. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2563, จาก <https://www.nha.co.th/assets/portals/1/news/14250/1.pdf>
- ศิริรัตน์ พรหมดวงตา. (2559). **รูปแบบกิจกรรมเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตรมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย.
- Carroll, B. A., & Buchholtz, K. A. (2006). **Business and Society: Ethics and Stakeholder Management**. (6th Ed.). Australia: South-Western.
- Chapple, W., & Moon, J. (2005). Corporate Social Responsibility (CSR) in Asia: A seven country study of CSR website reporting. **Business & Society**, 44(4), 415-441.
- Davis, K., & Blomstrom, L. R. (1975). **Business and Society: Environment and Responsibility**. (3th Ed.). New York: McGraw-Hill.
- McGuire, J. W. (1963). **Business and society**. New York: McGraw-Hill.
- Welford, R. (2005). Corporate Social Responsibility in Europe, North America and Asia: 2004 Survey Result. **Journal of Corporate Citizenship**, 17(1), 33-52.
- Wynne, R. A. (2007). **Perceptions and Practices of Corporate Social Responsibility in the Thai Context: Insights from the Experiences of Thai Managers at Six Major Firms**. London: University of London.

การพัฒนาองค์การตามบทบาทของนักบริหารการพัฒนาองค์การ
ORGANIZATION DEVELOPMENT ACCORDING TO THE ROLE
OF ORGANIZATION DEVELOPMENT EXECUTIVE

ทรัพย์ อมรปิณโญ¹

¹ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

Sup Amornpinyo¹

¹ Faculty of Business Administration KhonKaen University, NongKhai Campus

(Received: May 9, 2020; Revised: May 29, 2020; Accepted: June 12, 2020)

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปตามทิศทางของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อให้รูปแบบของการดำเนินงานองค์การเกิดผลสำเร็จ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเตรียมความพร้อม เพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากกระบวนการพัฒนาเป็นการหาสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งการพัฒนาแนวทางดังกล่าว จะเป็นตัวเสริมสร้างสมรรถนะให้กับองค์กร อีกทั้งบทบาทของนักบริหารการพัฒนาองค์การจะเป็นผู้ขับเคลื่อนให้องค์การผ่านวิกฤตปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันบทความนี้จึงได้ทบทวนแนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารการพัฒนาองค์การที่เป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาองค์การ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์การ, กระบวนการการพัฒนาองค์การ, การบริหารการพัฒนาองค์การ

ABSTRACT

In the present time, organizations have been surrounded by rapid changes in environment. In order to achieve the objectives effectively, organizations ought to prepare to manipulate with the changes. However, setting development plans can be obstructed because the plans must be taken into actions to move forward through critical obstacles in the recent surroundings. Therefore, this article was based on the consideration of concepts, processes and the role of organization development executive, and the present process and consideration for organizational development including the roles of organization development executive in organization development which are the major factors in organization development to sustainably operate and apply for the environmental changes in the present time.

Keywords: Organization Development, Organization Development Process, Organization Development Management

บทนำ

การพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน เป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์กรโดยบุคลากรทุกระดับในองค์กรมีการวางแผนล่วงหน้าและเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม การเมือง กฎหมาย และมีมิตรระหว่างประเทศ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ผู้บริหารองค์การธุรกิจทุกชนิดควรพิจารณาว่า องค์กรประกอบที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การธุรกิจคือ สภาพแวดล้อม เพื่อดำเนินการในการป้องกันภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น ผู้บริหารควรเล็งเห็นถึงโอกาสและการวางแผนสำหรับอนาคต เพราะการเอาใจใส่ต่อสภาพแวดล้อม เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพื่อให้องค์การธุรกิจสามารถดำเนินการบรรลุจุดประสงค์ตามเป้าหมาย สภาพแวดล้อมขององค์การเป็นองค์ประกอบทั้งส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การได้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อองค์การจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นสาเหตุที่องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์กร เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องและพร้อมรับมือกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคลากรภายในองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุด ดังนั้นการพัฒนาและอบรมบุคลากร หรือเรียกได้ว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นการสร้างเกราะป้องกันอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้กับองค์กร (จินตนา บุญบงการ, 2552) การพัฒนาองค์กรเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านผลงาน นอกจากนี้ การพัฒนาองค์กรยังต้องการสร้างประสิทธิภาพ สุขภาวะขององค์การ และการร่วมมือกันอีกด้วย โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การจำเป็นต้องกำหนดวิธีการและปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อความสำเร็จขององค์การ (วรวิทย์ อินทนนท์, 2560) ดังนั้นนักบริหารการพัฒนาองค์กร จึงมีหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บทความดังกล่าวนี้ ได้รวบรวมและทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร กระบวนการพัฒนาองค์กร และบทบาทของนักบริหารการพัฒนาองค์กร ดังนี้

ความหมายของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร หมายถึง กระบวนการดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบภายในองค์กร โดยที่มีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่างๆ อาทิ กำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง ศึกษาผลกระทบและวิธีแก้ไข เพื่อให้้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน มีการวิเคราะห์ปัญหาวางแผนยุทธศาสตร์ และใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการพัฒนาระบบโดยส่วนรวมทั้งองค์การ เริ่มจากระดับผู้บริหารลงสู่ระดับล่างทั้งองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรว่า การพัฒนาองค์กร คือ วิธีการอย่างเป็นระบบ

ต่อการปรับปรุงขององค์การที่ประยุกต์ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และการวิจัยมาใช้ เพื่อเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีและควมมีประสิทธิภาพของคนและองค์การ (ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี, 2551) การพัฒนาองค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่เพียงเป็นการพัฒนาเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในขณะนั้นเท่านั้น ยังเกี่ยวข้องถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วย โดยการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ต้องการเวลาและมีแผนการดำเนินการ มีระบบหรือทีม เพื่อการพัฒนาองค์การ บุคลากรทุกคนภายในองค์การเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาองค์การ เพราะการเลือกพัฒนาเป็นบางส่วนนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างผิวเผินที่ตอบสนองสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาเท่านั้น ส่วนการพัฒนาที่ทำให้องค์การพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นในระยะยาว จะมีได้เป็นเพียงการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหา แต่เป็นการรับรู้ถึงปัญหาและมีการวางแผนการพัฒนาเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น (Virakul, 2015) การพัฒนาองค์การ หมายถึง การใช้องค์ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับองค์การ โดยมุ่งสนใจต่อการค้นคว้าหาแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจและสร้างให้องค์การเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ภายใต้กระบวนการจัดการทรัพยากรในองค์การที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและศักยภาพเพียงพอ พร้อมทั้งจะเผชิญความเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน (มณีนุช ทรวงสุรัตน์กุล, 2558) อย่างไรก็ตาม ความหมายของการพัฒนาองค์การของนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นนั้น สามารถสรุปความหมายของการพัฒนาองค์การคือ กระบวนการดำเนินงานภายในองค์การโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อพัฒนาให้องค์การสามารถรองรับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

ความสำคัญของการพัฒนาองค์การ

ความสำคัญของการพัฒนาองค์การสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาองค์การ เป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์การอย่างมีแผน ซึ่งจะต้องกระทำโดยตระหนักถึงภาวะแวดล้อมขององค์การตลอดเวลา
2. การพัฒนาสมรรถนะขององค์การ จะเน้นในเชิงกระบวนการของกลุ่มและขององค์การเป็นที่ตั้ง โดยกระบวนการเหล่านี้จะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การได้ใช้ศักยภาพหรือสติปัญญาความสามารถอย่างเต็มที่
3. เน้นทีมงานเป็นเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ถึงพฤติกรรมขององค์การเป็นส่วนรวม
4. เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมของทีมงาน
5. เน้นการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การทั้งระบบใหญ่และระบบย่อย
6. ใช้การวิจัยการปฏิบัติการเป็นแม่แบบ
7. ใช้ที่ปรึกษาหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาช่วยให้คำปรึกษา
8. ยุทธศาสตร์อันสำคัญยิ่งของการพัฒนาองค์การก็คือ การใช้เครื่องมือทางการพัฒนาองค์การเข้าสอดแทรก
9. กระบวนการเปลี่ยนแปลงจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

10. มุ่งหวังที่จะให้ได้มาซึ่งผลงานสูงสุดขององค์การทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความสมบูรณ์ขององค์การ

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การอยู่ตลอดเวลา เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้องค์การอยู่ได้ โดยยืนอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือกัน โดยมุ่งหวังถึงผลงานสูงสุดขององค์การ ทั้งทางด้าน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความสมบูรณ์ขององค์การ และดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การของหน่วยงานแต่ละหน่วยงานนั้น มีวัตถุประสงค์ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับ ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งลักษณะปัญหาตลอดจนแนวทางการวางยุทธศาสตร์ในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา ตามเป้าหมายขององค์การ ไม่เหมือนกันกับประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาองค์การนั้นมุ่งเน้นในหัวข้อ ต่อไปนี้

1. เพื่อสร้างเสริมความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ
2. เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและอยู่รอด เมื่อต้องประสบกับปัญหา และการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีแผน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในเป้าหมายของ องค์การร่วมกัน
4. เพื่อมุ่งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขวัฒนธรรมที่ล้าสมัย ไร้สาระ ขัดต่อความเจริญของ องค์การ โดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานที่บรรลุตามเป้าหมายมากกว่าวิธีการ
5. ควรเน้นทั้งปริมาณงานและความรู้สึกรักของคนที่ไปพร้อมๆ กัน
6. ส่งเสริมการกระจายการตัดสินใจออกจากส่วนกลางให้มากที่สุด มุ่งให้การตัดสินใจ เกิดขึ้นในจุดที่มีข้อมูลพร้อมที่จะทำการตัดสินใจให้เป็นผู้รับผิดชอบในการตัดสินใจ
7. มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การทุกคนตระหนักในภาระความรับผิดชอบต่อตำแหน่ง และหน้าที่
8. มุ่งดำเนินการสร้างสรรค์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ไม่เดินสวนทางกับ วัตถุประสงค์ขององค์การ คือมุ่งประสานเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาองค์การ มิใช่มุ่งเน้นเฉพาะระบบย่อยบางระบบ เท่านั้น การพัฒนาองค์การเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ เป็นการเพิ่มประสิทธิผลของความสามารถในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง ความสามารถในการตัดสินใจในการปรับตัวขององค์การ สำหรับ ส่วนที่เกี่ยวกับบุคคลนั้นการพัฒนาองค์การมุ่งให้เพิ่มการรับรู้ต่อกัน การมีส่วนร่วมและรวมพลังกัน ปฏิบัติงานมากขึ้น และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือมุ่งฝึกเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์การเข้าด้วยกัน

ความจำเป็นในการพัฒนาองค์การ

ภายใต้บริบทของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง และซับซ้อนในศตวรรษที่ 21 มีผลกระทบต่องานความสามารถทางการแข่งขันขององค์การในทุกองค์การ รวมถึงความอยู่รอด ขององค์การอย่างมีอาจหลีกเลี่ยงได้ การพัฒนาให้บุคลากรภายในองค์การมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ

ประสบการณ์ มีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด ส่งเสริมให้เกิดความแตกต่างและความหลากหลายทางความคิด และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การที่จะช่วยทำให้องค์การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี (สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, 2562)

เนื่องจากในปัจจุบันคนมีการศึกษาสูง ระบบการสื่อสารเจริญก้าวหน้า เทคโนโลยีการผลิตและมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการเมืองบ่อย ประชาชนได้มีส่วนร่วมการเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ขนาดขององค์กรและความต้องการของผู้บริหารหรือสมาชิกในองค์กรเพิ่มจำนวนมากขึ้น ระบบการบริหารแบบเดิมเมื่อ 20 ปี ที่ผ่านมา ไม่สามารถทำให้ทุกหน่วยขององค์กรเจริญเติบโตได้ เนื่องจากมีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน จนไม่อาจให้บริการได้ทันทั่วถึง ความซับซ้อนของเทคโนโลยีใหม่ๆ ก็เช่นกัน จำเป็นต้องฝึกฝนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการประสานกิจกรรมภายในองค์กรให้มากขึ้น (Bennis, 1997)

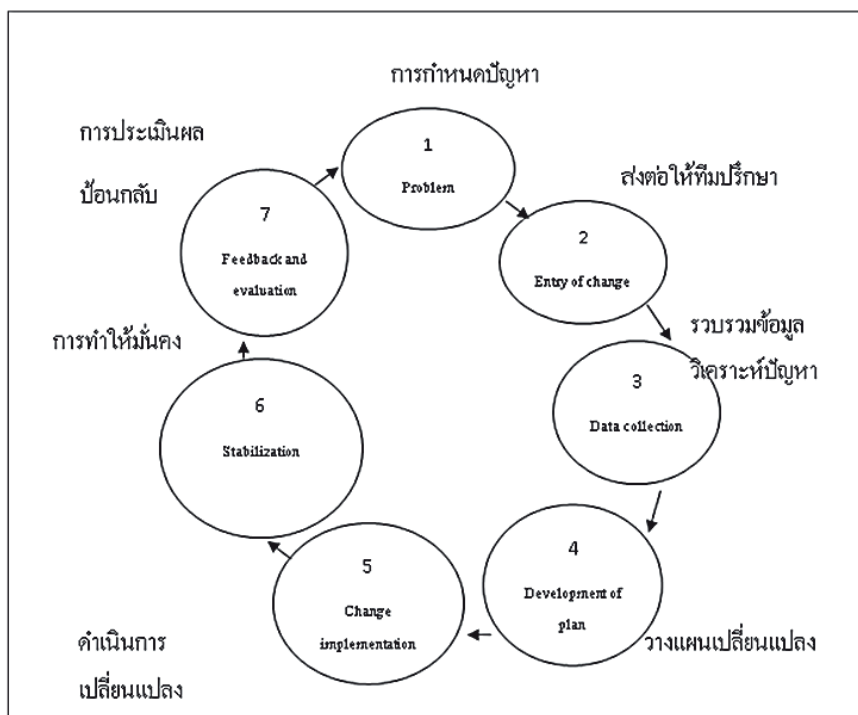
จึงสรุปได้ว่า องค์กรที่ต้องได้รับการพัฒนาไม่จำเป็นต้องเป็นองค์กรที่มีปัญหาเท่านั้น แต่สามารถรวมไปถึงองค์กรที่มีความเจริญรุ่งเรืองอยู่แล้วก็สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพราะหากคิดว่างค์การของตนมีการพัฒนาที่ดีแล้ว องค์กรก็จะหยุดการพัฒนา เท่ากับว่าองค์กรกำลังเดินถอยหลังตลอดเวลา ผู้บริหารจึงควรมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยอาศัยหลักการต่อไปนี้

1. กำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) จัดการประชุม อภิปราย เพื่อกำหนดนโยบายร่วมกันภายในองค์กรเพื่อให้ได้นโยบายที่ชัดเจน และตรงไปตรงมา
2. ความเข้าใจในสถานการณ์ (Understand Relations) เกิดจากความร่วมมือร่วมใจกันภายในองค์กร เพราะความต้องการของบุคคลมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงาน
3. การปรับปรุงสัมพันธภาพ (Improving Relations) สัมพันธภาพที่ดีต่อกันของบุคคลในองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะไม่ว่าคนในองค์กรจะมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันหรือไม่ก็ตาม ควรได้รับการเปิดเผย เพื่อให้ต่างฝ่ายได้รู้ถึงปัญหา เมื่อรู้ถึงปัญหาทุกคนก็จะสามารถแก้ไขปรับตัวเข้าหากันและตั้งใจทำงานมากขึ้น
4. ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาองค์กร ทั้งด้านการดำเนินการ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การให้ความสนับสนุนและความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการร่วมมือในการพัฒนาองค์กร
5. การเชื่อมโยง (Linking) แนวยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร คือ ความสามารถในการโน้มน้าวคนในหน่วยงานให้มีความเข้าใจที่ดีต่อกันมากที่สุด

กระบวนการพัฒนาองค์กร

กระบวนการในการพัฒนาองค์กร โดยทั่วไปมักจะแบ่งตัวแบบของการพัฒนาองค์กรออกเป็น 2 ระยะ คือ (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2557)

1. ระยะของการศึกษาหรือการสร้าง ความเข้าใจแบบกว้าง คือ ช่วงที่ให้ความรู้ ความเข้าใจ และทำให้เกิดการรับรู้ด้านการพัฒนาองค์กร
2. ระยะกิจกรรมที่มีลักษณะเจาะจงเพื่อพัฒนาองค์กร โดยเป็นกระบวนการและกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการแก้ไขปัญหาสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ขั้นตอน (ดังภาพที่ 1) ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาองค์กร

ขั้นตอนที่ 1 การระบุปัญหา (Problem Identification) เป็นการตั้งคำถามที่ใช้ในการสำรวจปัญหาต่างๆ ในระยะแรก

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Phase) คือ การสร้างความเข้าใจร่วมกันว่ากำลังจะทำอะไร เพื่อให้ปัญหาที่สำรวจพบได้รับการแก้ไขให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการไปถึง

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจวินิจฉัย (Diagnostic Phase) คือ การลงลึกในรายละเอียด ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบของความต้องการของข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การนำเอาความรู้หรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาช่วยในการตีความ เพื่อให้ทราบถึงที่มาของปัญหาอย่างแท้จริง โดยขั้นตอนการตรวจวินิจฉัยเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากทำการวินิจฉัยได้ถูกต้องและตรงประเด็น การเสนอวิธีการและขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาก็จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 4 การระบุทางออกในการแก้ไขปัญหา (The Solution Identification Phase) การมีความรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประสบการณ์มีส่วนช่วยให้เห็นทางออก หรือทางเลือกที่จะนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญห

ขั้นตอนที่ 5 การเข้าแทรกแซง (Intervention Phase) เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่ถูกจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าต้องการให้เกิดผลลัพธ์อะไร เช่น การจัดกิจกรรมดูงานนอกสถานที่ การไปทัศนศึกษา สามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ อันอาจนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ (The Feedback and Evaluation Phase) เป็นการประเมินผลขั้นตอนต่างๆ ในการดำเนินการ ให้ทราบถึงข้อขัดข้องเพื่อทำการปรับปรุง การดำเนินการและทำการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดกระบวนการ เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์และประสิทธิผล ของโครงการ

กระบวนการพิเศษที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การ ก็คือ ทีมที่ปรึกษาจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูล การพิจารณาข้อผิดพลาด การป้อนกลับและการประเมินผลอย่างเป็นทางการ ซึ่งขั้นตอนการพัฒนา องค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น 7 ขั้นตอน (Minor, 2005) ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหา (Problem Recognition) เป็นการเริ่มต้นพัฒนาองค์การ โดยที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องกำหนดปัญหาต่างๆ ภายในองค์การ และสิ่งที่ต้องการแก้ไขปัญหา ถ้าหาก ผู้บริหารระดับสูงมีความต้องการที่จะแก้ไข ก็ถือว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบการพัฒนา องค์การและเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญสูงสุด

ขั้นตอนที่ 2 การส่งต่อให้กับทีมที่ปรึกษา (Entry of Change Agent) ทีมที่ปรึกษาจะนำ ปัญหาวิเคราะห์พร้อมหาทางแก้ไขและเปลี่ยนแปลง บุคคลภายในองค์การและภายนอกองค์การมี ส่วนร่วมในการเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหขององค์การ

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ปัญหา (Data Collection and Problem Diagnosis) การทำงานของสมาชิกภายในองค์การ ทีมที่ปรึกษาจะมีการตรวจสอบเอกสาร ภายในองค์การและใช้ในการสัมภาษณ์ ทำแบบสอบถาม และสังเกตข้อมูลเกี่ยวกับองค์การและปัญหา ที่เกิดขึ้น ต่อจากนั้นทีมที่ปรึกษาก็จะเลือกผู้จัดการให้ช่วยในการตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหา เบื้องต้นว่าเกิดจากสาเหตุอะไร ลักษณะของปัญหาและการขยายตัวของปัญหา ส่วนทีมที่ปรึกษา อาจจะมีการสอบถามผู้จัดการบางท่านให้จัดเตรียมข้อมูลป้อนกลับของการวิเคราะห์ปัญหาเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 4 การปรับแผนสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Development of Plan For Change) ทีมที่ปรึกษาจะทำงานร่วมกับผู้จัดการหลัก เพื่อกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างและ ประเมินทางเลือกในการทำกิจกรรมต่างๆ และตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสมที่สุด ในระหว่างนั้นจะมี การปรับแผนให้เหมาะสมกับองค์การ

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเบื้องต้น (Change Implementation) คัดเลือก วิธีที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติ ขั้นตอนนี้จะได้รับการตอบสนองตามขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง บุคคล วัฒนธรรม และสภาวะการทำงานอื่นๆ

ขั้นตอนที่ 6 การทำให้มั่นคงยั่งยืน และจัดทำให้เกิดขึ้น (Stabilization and Institutionalization) หมายถึง การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และพิจารณาผลการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากที่ได้นำวิธีใหม่มาใช้พัฒนา องค์การโดยพิจารณากิจกรรมแต่ละวัน

ขั้นตอนที่ 7 การย้อนกลับและการประเมินผล (Feedback and Evaluation) หลังจากการ เปลี่ยนแปลงที่ได้ปฏิบัติมาเป็นเวลานาน ทีมที่ปรึกษาจะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่ เพื่อ เปรียบเทียบกับข้อมูลเก่า และวิเคราะห์ข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น จากนั้นก็จะมีผลการประเมินผล ขั้นตอนนี้สามารถปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ หากผลการวิเคราะห์ออกมาว่า ขั้นตอนใดยังไม่เหมาะสม ควรให้มีการแก้ไขใหม่ ถึงแม้ว่าสภาพแวดล้อมบางอย่างเราจะควบคุมไม่ได้

แต่องค์กรก็สามารถที่จะเอาชนะได้ เป็นผลมาจากการทดลองปฏิบัติ ผู้บริหารระดับสูงควรจะตระหนักว่า การที่องค์กรมั่นคงและการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเกิดจากการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร

สรุปได้ว่า กระบวนการของการพัฒนาองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นขั้นตอนในการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เกิดความเป็นระบบและต่อเนื่อง แต่ในปัจจุบันด้วยเหตุการณ์ต่างๆ ที่ทำให้องค์กรต้องปรับตัว เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ องค์กรจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับกระบวนการพัฒนาองค์กรให้เกิดความยืดหยุ่น และมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารองค์กรและนักพัฒนาองค์กรจึงต้องมีทักษะและความรอบรู้ ที่จะปรับและประยุกต์กระบวนการการพัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมในทุกๆ ด้าน

ข้อควรคำนึงในการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องมียึดมั่นดังนี้

1. การพัฒนาองค์กรจะได้ผลหรือมีความเป็นไปได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานซึ่งมีการสร้างความเข้าใจและให้การสนับสนุนอย่างแท้จริง

2. ระบบค่านิยมทางสังคม (Social Value) เช่น ค่านิยมยึดถือตัวบุคคล (Personal Value) หรือความเกรงอกเกรงใจ ความเคารพในระบบอาวุโส การถือตัว เป็นต้น สิ่งเหล่านี้อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรได้

3. การพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ต้องได้ผู้ปฏิบัติที่เข้าใจบทบาท (Role) อย่างแท้จริง เช่น บทบาทของที่ปรึกษา บทบาทของทีม เป็นต้น และต้องเป็นผู้ที่มีความรักความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมโดยมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ปราศจากอคติ มีความจริงใจ อีกทั้งต้องได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กรด้วย

4. พฤติกรรม (Behavior) ของคนหรือกลุ่มคนเป็นตัวอย่างที่สำคัญ ถ้ามีการรวมทีม หรือกลุ่มคนที่ขาดความจริงใจ และเป็นกลุ่มคนที่ชอบรวมตัว ฉวยโอกาส แสวงหาผลประโยชน์ หรือบุคคลประเภทปากกับใจไม่ตรงกัน มีความอาฆาตริษยา นานัปการเหล่านี้ จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกัน และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยิ่ง (จันทิมา จันทรเฑียร, 2550)

โดยสรุป การพัฒนาองค์กรเป็นหลักการที่ดี ซึ่งโดยปกติองค์กรย่อมได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติอยู่แล้ว แต่อาจจะไม่ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องใช้วิธีการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ถือเป็นการพัฒนาทั้งระบบ โดยใช้หลักการทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรและปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ตามหลักการที่ว่า องค์กรเป็นของบุคลากรทุกคนและเพื่อบุคลากรทุกคน ซึ่งจะทำให้บุคลากรภายในองค์กรรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นสุขใจการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

บทบาทของนักบริหารการพัฒนาที่มีต่อการพัฒนาองค์การ

การบริหารการพัฒนา เป็นกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมของแผนงานต่างๆ ที่มีระบบและกลไก ในการเตรียมความพร้อมต่อการปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การให้มีสมรรถนะ (Capabilities) หรือความสามารถที่จะรองรับนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ บทบาทของผู้บริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะผู้บริหารองค์การในฐานะเป็นผู้ที่มุ่งเน้นงาน ให้ปฏิบัติตามแนวทางหรือกรอบการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้แล้ว อีกมุมมองของนักบริหารที่มีลักษณะที่สำคัญที่สุดคือพฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถในการให้ผลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีวิธีการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำอะไร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วีรวิชัย ปิยนนทศิลป์, 2559) ดังนี้

1. มีการสร้างความเชื่อมโยงแบบพันธมิตร (Organizational Alliance) นักบริหารต้องยึดหลักของการสร้างความเชื่อมโยง โดยการถ่ายทอดข่าวสารให้บุคลากรในระดับต่างๆ ได้ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็นขององค์การ การจัดการกับระบบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารนี้ เพื่อประโยชน์ในด้านการมองภาพขององค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตอบคำถามให้แก่ผู้อื่นได้ นอกจากนี้การสื่อสารที่ดียังมีผลทางด้านจิตวิทยา เพราะสามารถปลุกกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีความคิดไปในทิศทางเดียวกัน การให้ข้อมูลข่าวสารเปรียบเสมือนกับการทำการตลาดภายในองค์กรนั้นๆ ทำให้บุคลากรได้ทำความเข้าใจกับแนวการบริหารงานขององค์การนั้น (Organizational Design)
2. มีการนำไปสู่องค์การแห่งการเปลี่ยนแปลง (Leading Organization Through Transformational Change) นักบริหารการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้ที่เข้าใจถึงความต้องการขององค์การเพื่อตอบคำถามต่างๆ เช่น ต้องการอะไร จะเริ่มต้นตรงไหน ด้วยกระบวนการอย่างไร เพื่อให้ได้ความต้องการนั้นๆ นอกจากนี้ ยังต้องใช้หลักยุทธศาสตร์ในการสนทนา (Strategic Conversation) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมงาน ที่สำคัญต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ชัดเจน
3. ศึกษาสิ่งแวดล้อมที่เป็นทรัพยากรและเครื่องมือในการทำงาน (Resources and Tools) การบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิผล นักบริหารต้องศึกษาทรัพยากรที่มีอยู่ที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินการขององค์การ ทรัพยากรด้านบุคคลและด้านเครื่องมือ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารรู้ว่าองค์การมีศักยภาพในการสร้างจุดเด่นในเรื่องใด
4. ศึกษาสมรรถนะขององค์การ (Organizational Competencies) มีความสามารถหรือมีคุณภาพที่จะนำมาใช้งานได้ดีเพียงใด องค์กรยังขาดในเรื่องใด ควรเสริมส่วนใดที่เป็นจุดด้อยขององค์กร เช่น ต้องจัดหาทรัพยากรเพิ่มเติมหรือต้องให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทักษะใหม่ๆ ต้องให้มีการประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงานประเมิน ผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าประเมิน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาประเมิน
5. สร้างแรงจูงใจ (Employee Motivation Performance) เป็นการสร้างความรู้สึกสนุกกับการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข รักองค์การ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ใช่มาทำงานเพื่อเงิน คนที่ทำงานเพื่อองค์การอย่างแท้จริงจะพยายามพัฒนาตนเอง นักบริหารในฐานะผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนคือ รู้ว่าต้องการอะไร และจะอย่างไรจึงจะสัมฤทธิ์ผล

สื่อสารให้ทุกคนรู้ ประเมินสภาพแวดล้อม รู้ศักยภาพขององค์กร และสามารถกระตุ้นให้องค์กรขับเคลื่อนด้วยการตั้งใจ

นอกจากนี้ นักวิชาการได้มีความสนใจเกี่ยวกับหน้าที่บทบาทของนักบริหารการพัฒนา ซึ่งกล่าวว่า บทบาทของนักบริหารพัฒนานั้น เป็นการกระตุ้นให้การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้น งานที่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้แล้ว การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงออกทางด้านความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง และเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง และนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเอง (อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, 2555)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาองค์กรตามบทบาทของนักบริหารพัฒนาองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อการบริหารและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาองค์กรตามบทบาทของนักบริหารพัฒนาองค์กรดังกล่าว ผู้เรียบเรียงได้มีประเด็นที่จะทำให้ผู้บริหารองค์กรสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร นอกจากนี้ ต้องสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดการกระตุ้นจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร รวมถึงผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการองค์กร มีการปรับเปลี่ยนให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร ที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น และประเด็นสำคัญอีกประการคือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้มีทัศนคติ ความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรและตัวของผู้บริหารองค์กรพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ ร่วมกัน องค์กรจึงจะสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

บทสรุป

การพัฒนาองค์กร เป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนสมรรถนะภายในองค์กร โดยมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างมีระเบียบแบบแผนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพเศรษฐกิจสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาองค์กรตามบทบาทของนักบริหารพัฒนาองค์กรต้องอาศัยทักษะในการวินิจฉัยเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการศึกษาวิเคราะห์จากองค์ความรู้ต่างๆ ทั้งที่ได้จากการศึกษา การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือจากประสบการณ์ เพื่อสร้างความเข้าใจ และสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์สถานการณ์ให้ตกผลึกถึงสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ไข และได้วิธีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ได้วางไว้

เอกสารอ้างอิง

- จันทิมา จันทรเฑียร. (2550). **องค์การและการจัดการ**. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
จินตนา บุญบงการ. (2552). **สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.

- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2551). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย Contemporary Leadership**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: วี พรินท์.
- มณีนุช ทรวงสุรัตน์กุล. (2558). อิทธิพลของผู้บริหารระดับกลางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา: บริษัท ทูร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). **วารสารวิชาการ Veridian E – Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**, 9(1), 283 - 297.
- วรวิทย์ อินทนนท์. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, 6(2), 617 - 626.
- วีรวิทย์ ปิยนนทศิลป์. (2559). ความเหมาะสมในการเปิดด่านจุดผ่านแดนถาวรไทย-เมียนมา อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน. **พจนานุกรมสาร**, 13(2), 93-107.
- ศิริภัตสรค์ วงศ์ทองดี. (2557). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). **การวิจัยการตลาด**. กรุงเทพฯ: เอ เอ็น การพิมพ์.
- สุระศักดิ์ ชะมารัมย์. (2562). การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. **วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 4(1), 116-131.
- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2555). **พฤติกรรมและการสื่อสารในองค์การ**. กรุงเทพฯ: วี พรินท์.
- Bennis, W. G. (1997). **Organizing Genius: The Secrets of Creative Collaboration**. Boston: Addison-Wesley.
- Minor, J. B. (2005). **Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership**. New York: Routledge.
- Virakul, B. (2015). Global challenges, sustainable development, and their implications for organizational performance. **European Business Review**, 27(4). 430-446.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตีพิมพ์บทความ

1. ผลงานที่ส่งมาเพื่อตีพิมพ์ต้องไม่เคยผ่านการเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
2. ผลงานที่ส่งมาเพื่อตีพิมพ์ต้องไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น
3. ผลงานที่ส่งมาเพื่อตีพิมพ์ต้องเป็นบทความที่มีคุณค่าทางวิชาการ เกิดขึ้นจากผู้เขียนได้ทำการทดลอง สร้างสรรค์ สังเคราะห์ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง หรือเป็นบทความที่เสนอถึงความคิด หรือหลักการใหม่ที่เป็นไปได้และมีทฤษฎีสนับสนุนอย่างเพียงพอ มีประโยชน์ต่อการศึกษาและการวิจัย
4. ผลงานที่ส่งมาเพื่อตีพิมพ์ต้องไม่ได้ลอกเลียนหรือตัดทอนมาจากผลงานวิจัยของผู้อื่นหรือจากบทความอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือปราศจากการอ้างอิงที่ถูกต้อง
5. ผู้เขียนต้องจัดเตรียมต้นฉบับตามรูปแบบตามข้อกำหนดในการส่งต้นฉบับอย่างเคร่งครัด
6. ผู้เขียนได้แก้ไขความถูกต้องของบทความที่ส่งตีพิมพ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว
7. บทความจะต้องผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากกองบรรณาธิการและการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์บทความละ 2 ท่าน

การเตรียมต้นฉบับ

ทางกองบรรณาธิการยินดีรับตีพิมพ์ผลงานวิชาการทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK พิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์ ตัวอักษรสีดำ พิมพ์ในกระดาษขาว ขนาดมาตรฐาน A4 และไม่มีเส้นบรรทัด การตั้งค่าหน้ากระดาษ เว้นขอบบนและขอบซ้าย 3.81 ซม. ขอบล่างและขอบขวา 2.54 ซม. มีความยาวไม่เกิน 15 หน้า และใช้ระบบการอ้างอิง APA

รูปแบบและขนาดตัวอักษร

ส่วนประกอบบทความ	บทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Font: TH SarabunPSK)	
	ขนาดตัวอักษร	ลักษณะตัวอักษร
ชื่อเรื่องภาษาไทย	16 [กึ่งกลางหน้ากระดาษ]	ตัวหนา
ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ	16 [กึ่งกลางหน้ากระดาษ]	ตัวหนา/ตัวพิมพ์ใหญ่
ชื่อผู้เขียน และผู้เขียนร่วม	14 [กึ่งกลางหน้ากระดาษ]	ตัวปกติ
ชื่อหน่วยงานของผู้เขียนบทความ	14 [กึ่งกลางหน้ากระดาษ]	ตัวปกติ
บทคัดย่อ และ ABSTRACT	16 [กึ่งกลางหน้ากระดาษ]	ตัวหนา
เนื้อหาในบทคัดย่อ และ ABSTRACT	16 [กระจายแบบไทย]	ตัวปกติ
หัวข้อคำสำคัญ	16 [ชิดซ้ายหน้ากระดาษ]	ตัวหนา
เนื้อหาภายในหัวข้อคำสำคัญ	16 [กระจายแบบไทย]	ตัวปกติ

ส่วนประกอบบทความ	บทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Font: TH SarabunPSK)	
	ขนาดตัวอักษร	ลักษณะตัวอักษร
หัวข้อหลักต่างๆ ได้แก่ บทนำ วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา วิธีดำเนินการ วิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ	16 [ขีดซ้ายหน้ากระดาษ]	ตัวหนา
เนื้อหาภายในหัวข้อหลักต่างๆ ได้แก่ บทนำ วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา วิธีดำเนินการ วิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ	16 [กระจายแบบไทย]	ตัวปกติ
หัวข้อกิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)	16 [ขีดซ้ายหน้ากระดาษ]	ตัวหนา
เนื้อหาภายในหัวข้อกิตติกรรมประกาศ	16 [กระจายแบบไทย]	ตัวปกติ
หัวข้อเอกสารอ้างอิง	16 [ขีดซ้ายหน้ากระดาษ]	ตัวหนา
เนื้อหาภายในหัวข้อ	16 [ขีดซ้ายหน้ากระดาษ]	ตัวปกติ

การอ้างอิงในเนื้อหาและเอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงในเนื้อหาความทุกการอ้างอิงที่ปรากฏในเนื้อหาจะต้องมีในส่วนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ และห้ามใส่เอกสารอ้างอิงโดยปราศจากการอ้างอิงในเนื้อหาบทความ และให้ใช้การอ้างอิงตามระบบอ้างอิงแบบนาม-ปี โดยมีรายละเอียดการอ้างอิงดังนี้

1. การอ้างอิงในเนื้อหา

1.1 กรณีการอ้างอิงเอกสารภาษาต่างประเทศ ให้ใช้ชื่อสกุลตามด้วยปีที่ตีพิมพ์ ในเอกสาร เช่น (Voss, 1998) หรือ Voss (1998) แล้วแต่โครงสร้างประโยค และ ในกรณีที่ผู้นิพนธ์มากกว่า 3 คนขึ้นไป (Paul et al., 1999) หรือ Paul et al. (1999)

1.2 กรณีการอ้างอิงเอกสารภาษาไทย ให้ใส่ชื่อและนามสกุลของผู้นิพนธ์ ตามด้วยปี พ.ศ. เช่น (กริช สืบสนธิ์, 2545) หรือ กริช สืบสนธิ์ (2545) และ (ดำรง สืบสกุล และคณะ, 2550) หรือ ดำรง สืบสกุล และคณะ (2550) ในกรณีที่ผู้นิพนธ์มากกว่า 3 คนขึ้นไป

1.3 การอ้างอิง กรณีที่มีเอกสารมากกว่าหนึ่งชื่อเรื่อง โดยผู้แต่งคนเดียวกันและพิมพ์ปีเดียวกันควรกำหนดอักษร ก ข ค... กำกับไว้ที่ปี พ.ศ. ด้วย สำหรับเอกสารภาษาไทย เช่น สุทัศน์ ยกส้าน (2529ก) หรือ (สุทัศน์ ยกส้าน, 2529ก) และอักษร a, b, c, ... สำหรับภาษาต่างประเทศ Jackson (2009a) หรือ (Jackson, 2009a)

1.4 การอ้างอิงเอกสารมากกว่าหนึ่งรายการในวงเล็บเดียวกัน ให้เรียงลำดับตามตัวอักษร โดยค้นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค “;” ไม่ต้องเว้นหน้าเครื่องหมายนี้ แต่ให้มีหนึ่งเว้น 1 ตัวอักษร วรรคหลังเครื่องหมาย เช่น (เยวานุช แสงยนต์, 2551; สุพาตา อินทรานุกูล, 2545) และ (Kartner, 1973; Kartner & Russel, 1975)

1.5 การอ้างอิงเอกสารที่ผู้แต่งเป็นสถาบัน ในการอ้างอิงทุกครั้งให้ระบุชื่อเต็มของสถาบัน เช่น ธนาคารกรุงไทย จำกัด (2542) หรือ (ธนาคารกรุงไทย จำกัด, 2542) หรือ สมาคมเศรษฐศาสตร์เกษตรแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2545) หรือ (สมาคมเศรษฐศาสตร์เกษตรแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, 2545) อนึ่ง หากชื่อสถาบันนั้นยาวและมีชื่อย่อ ในการอ้างอิงครั้งแรกให้ระบุชื่อเต็มของสถาบัน และให้มีชื่อย่อในวงเล็บตรง ส่วนในการอ้างอิงครั้งต่อไป ให้ระบุชื่อย่อของสถาบัน ดังตัวอย่าง

การอ้างอิงครั้งแรก (สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม [ส.ป.ก.], 2542)
การอ้างอิงครั้งต่อไป (ส.ป.ก., 2542)

การอ้างอิงครั้งแรก (Food and Agriculture Organization [FAO], 1997) การ
อ้างอิงครั้งต่อไป (FAO, 1997)

1.6 การอ้างอิงเอกสารที่ไม่ปรากฏนามผู้แต่งให้ใช้คำว่า นิรนาม สำหรับเอกสารภาษาไทย และคำว่า Anonymous สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศแทนชื่อผู้แต่ง เช่น (นิรนาม, 2541) (Anonymous, 1999)

1.7 การอ้างอิงสองทอด ในกรณีที่ไม่สามารถสืบค้นจากเอกสารต้นฉบับ ต้องสืบค้นจากเอกสารที่ผู้อื่นได้อ้างอิงไว้ (Secondary Source) เขียนโดยการอ้างอิงโดยระบุชื่อผู้แต่งต้นฉบับ (Original) ที่ผู้อื่นนำมาอ้างอิงต่อในกรณีหนังสือของ ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล (2543) ให้ระบุชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์ ตามด้วย “อ้างใน” สำหรับเอกสารภาษาไทยหรือคำว่า “cited in” สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ แล้วระบุชื่อผู้ที่นำผลงานนั้นมาอ้างอิง เช่น (McCracken, 1996 อ้างใน ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, 2543) หรือ (สุภาพ ฉัตรภรณ์, 2542 อ้างถึงใน จรุวรรณ พฤษติกุล, 2549) (Campbell and Stanley, 1969 cited in Gay, 1992)

1.8 การอ้างอิงเอกสารที่ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ ในตำแหน่งที่ต้องระบุปีที่พิมพ์ ให้ระบุ ม.ป.ป. สำหรับเอกสารภาษาไทย เช่น (สถาบันอินทรีจันทร์สถิตย์เพื่อการค้นคว้าและพัฒนาด้าน ฟิสิกส์, ม.ป.ป.) และ n.d. สำหรับ เอกสารภาษาต่างประเทศ เช่น (Miller, n.d.)

2. รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

2.1 หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์)/ ชื่อเรื่อง./ ครั้งที่พิมพ์ (ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป)./
///////// สถานที่พิมพ์./ สำนักพิมพ์.

ตัวอย่างเช่น

สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา. (2546). **กรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับอุดมศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.

ภิญโญ สาร. (2521). **หลักบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

Cogan, J. J. (1986). **Global Education: An Interview with John J. Cogan**. Teaching and Learning Elementary Social Studies. Boston: Allyn and Bacon, Inc.

2.2 บทความจากวารสาร

ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีพิมพ์). /ชื่อบทความ./ ชื่อวารสาร./ ปีที่(ฉบับที่). /
//////// เลขหน้าที่ปรากฏ.

ตัวอย่างเช่น

สายสนม ประดิษฐ์ดวง. (2541). ข้าวกล้องและรำข้าว-อาหารป้องกันโรค. **วารสารอุตสาหกรรมเกษตร**, 9(2), 38-41.

ณรงค์ ศรีสุวรรณ สุรพล เจริญพงศ์ และพิชัย วิชัยดิษฐ์. (2539). คุณสมบัติของชุดดินที่จัดตั้งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและความเหมาะสมในการใช้ประโยชน์ที่ดิน. **เอกสารวิชาการกองสำรวจและจำแนกดิน กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**, 2(12), 12-18.

Nguyen, H. V., Dommel, H. W., & Marti, J. R. (1997). Direct phase-domain modeling of frequency-dependent overhead transmission lines. **IEEE Transaction on Power Delivery**, 12(3), 1335-1342.

2.3 รายงานการวิจัย/วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้เขียนวิทยานิพนธ์./ (ปีพิมพ์). /ชื่อวิทยานิพนธ์./ วิทยานิพนธ์./
//////// ชื่อปริญญา/ ชื่อสถาบัน.

ตัวอย่างเช่น

จิรพร สร้อยสุวรรณ. (2547). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของนักศึกษาชายในสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกสุศึกษา ภาควิชาพลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพวรรณ อีร์พันธ์เจริญ. (2546). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมศิลปกรรมในสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

2.4 เอกสารประกอบการสัมมนา/การประชุมทางวิชาการ

ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีพิมพ์). /ชื่อบทความ./ ใน/ชื่อการประชุม./
//////// เลขหน้าที่ปรากฏ./ สถานที่พิมพ์./ สำนักพิมพ์.

ตัวอย่างเช่น

สุขน ตั้งทวีพัฒนา และ บุญล้อม ชีวะอิสระกุล. (2533). การใช้เมล็ดทานตะวันเป็นแหล่งโปรตีนและพลังงานในอาหารสัตว์ปีก. ใน **รายงานการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ครั้งที่ 28 (สาขาสัตวศาสตร์และประมง)**, หน้า 47-59. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Henderson, S. (1978). An evaluation of the filter feeding fishes, silver and bighead carp, for water quality improvement. In **Symposium on the Culture of Exotic Fishes**, pp. 121-136. Alabama: Auburn University.

2.5 ข้อมูลที่สืบค้นได้จากอินเทอร์เน็ต

ชื่อผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์)./ ชื่อเอกสาร./ สืบค้นเมื่อ/วัน/เดือน/ปี./ จาก/
//////// แหล่งที่เข้าถึงได้

ตัวอย่างเช่น

ประสพ รัตนกร. (2548). **ใจเขาใจเรา**. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2548, จาก
<http://www.bnn.go.th/files/library/c-a03.htm>

Boyles, S. (2001). **World diabetes day has people pondering their risk**. Retrieved
November 16, 2001, from <http://my.webmd.com/content/article/1667.51328>

2.6 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ชื่อ-สกุลของผู้ให้สัมภาษณ์./ (ปี./วัน/เดือนที่สัมภาษณ์)./
//////// ตำแหน่งผู้ให้สัมภาษณ์ (ถ้ามี), ชื่อหน่วยงานหรือที่อยู่ผู้ให้สัมภาษณ์.
สัมภาษณ์.

ตัวอย่างเช่น

สมควร ดีประเสริฐ. (2543, 12 เมษายน). ราษฎร. หมู่บ้านโนนม่วง ต.ศิลา อ.เมือง จ.ขอนแก่น.
สัมภาษณ์.

Chindaprasert, P. (1999, August 20). President. Khon Kaen University. **Interview**.

การส่งต้นฉบับ

สามารถส่งต้นฉบับผลงานออนไลน์ได้ที่ <https://ms.udru.ac.th/msjournals/> และ
สามารถติดต่อสอบถามเพิ่มเติมได้ที่

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
อาคาร 3 เลขที่ 64 ถนนทหาร ตำบลหมากแข้ง
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
โทรศัพท์: 042-211040 ต่อ 1160 โทรสาร: 042-211069

งานวิจัยและบริการวิชาการ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
อาคาร 3 เลขที่ 64 ถนนทหาร ตำบลหมากแข้ง
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
โทร : 042-211040 ต่อ 1160 โทรสาร : 042-211069
E-mail : msudru.journal@udru.ac.th
Website : <http://ms.udru.ac.th/msjournals>

