

ISSN 2465-549X

ปีที่ 9 ฉบับที่ 2
กรกฎาคม – ธันวาคม 2568

SAU JOURNAL

OF SOCIAL SCIENCES & HUMANITIES



**วารสารมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์**



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
SAU Journal of Sciences and Humanities

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

ที่ปรึกษา

ดร.ฉัททวุฒิ พิษผล

รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพันธ์ ดั่งทองสุข

ดร.พนธ์ พุทธานุกรณ์

อธิการบดี

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัย

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ

บรรณาธิการ

ดร.พุดมิธ จิรายุส

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

กองบรรณาธิการภายใน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยอร์ช เสมอมิตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธเนศ เวศร์ภาดา

รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภลักษณ์ สัตย์เพริศพราย

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

กองบรรณาธิการภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา

ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี สังข์ศรี

รองศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พล วิวรรณมงคล

รองศาสตราจารย์ ดร.นพพร จันทรนำชู

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงษ์ เทียงสมพงษ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

มหาวิทยาลัยมหิดล

ฝ่ายพัฒนา ดูแลปรับปรุงเว็บไซต์

นางณัฐภาวี จิระภาพันธุ์

นางสาวชุมภูณัฐ แยมรู้การ

นางสาวรุ่งทิพา ลังกาพันธ์

นายพีระพงษ์ ไชยนันท์

ฝ่ายเลขานุการ

นางสาวรุ่งทิพย์ นิยมทอง

จัดพิมพ์โดย

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถนนเพชรเกษม เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10160

ที่ติดต่อ

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

SAU Journal of Sciences and Humanities

ถนนเพชรเกษม เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 1060

โทร 0-2807-4500-27 ต่อ 404

E-mail : saujournalssh@sau.ac.th

Thaijo : <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/saujournalssh>

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการและนิสิตนักศึกษา ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป ได้มีโอกาสนำผลงานวิชาการและงานวิจัยในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อีกทั้งแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การจัดการ บริหารธุรกิจ พัฒนาสังคมและการศึกษา
2. เพื่อให้บริการวิชาการแก่สังคมทางวิชาการ โดยเป็นศูนย์กลางเผยแพร่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ การทำวิจัยและการพัฒนาผลงานวิชาการของนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ ผู้บริหาร นักศึกษา นักธุรกิจ และประชาชนผู้สนใจในด้านงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ และต่อยอดงานวิจัยได้อีกทางหนึ่ง

ขอบเขต

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ (SAU Journal of Sciences and Humanities) เป็นวารสารที่เปิดรับบทความวิจัยและบทความวิชาการ ในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จากนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ตลอดจนผู้ที่สนใจจะนำผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการนำมาเผยแพร่ ซึ่งวารสารดังกล่าว ได้ดำเนินการจัดทำมาตั้งแต่ปี 2560 ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน และได้รับรองจากสภามหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์เรียบร้อยแล้ว โดยรับตีพิมพ์บทความในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ สาขาวิชารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การจัดการ บริหารธุรกิจ พัฒนาสังคมและการศึกษา

วาระการเผยแพร่

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ (SAU Journal of Sciences and Humanities) มีกำหนดออกปีละ 2 ฉบับ โดยฉบับที่ 1 จะจัดพิมพ์ระหว่างเดือนมกราคม - มิถุนายน และ ฉบับที่ 2 จะจัดพิมพ์ระหว่างเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม ของทุกปี

บทความหรือข้อคิดเห็นในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

(SAU Journal of Sciences and Humanities)

เป็นทรัพย์สินส่วนตัวของผู้เขียน ไม่ถือเป็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

สารบัญ

บทความ	หน้า
Factors Affecting the Engagement of International Students of the University in Xi'an City, Shaanxi Province, China. Jingyue Zhai, Apirut Singthangarn, and Phanthida Laophuangsak	1 - 16
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดสมุทรสาคร Factors Affecting Organizational Commitment of Employees in the Food and Beverage Industry, Samut Sakhon Province กาญจนากร ผิวงาม	17 - 36
การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบังคับใช้กฎหมาย ขอบเขตของจริยธรรม ผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน The use of artificial intelligence in law enforcement: the scope of ethics and the impact on human rights เศรษฐกรกรณ วังอารยะสกุล และ ดาริณี ปันกันสกุล	37 - 47
กลยุทธ์การใช้บัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร Strategies for using management accounting that affect success of startup businesses in Bangkok ธิดิยา พงษ์พานิชชาดา, กมลเดช อร่ามรัตน์ชัย, เนตรชนก ยอดสุข และ พงษ์พิพัฒน์ มัลลิกะมาลย์	48 - 64
ความสำเร็จของการจัดการโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจอาหารสัตว์ ในจังหวัดนครปฐม The Success of Logistics Management Affects Pet Food Businesses Operational Efficiency in Nakhon Pathom Province. บุญญาสา ถึงถิ่น, อัมพิกา เล่าประวัติชัย และ ดวงใจ โพธิ์ทะโส	65 - 79

สารบัญ (ต่อ)

บทความ

หน้า

ทักษะทางวิชาชีพของการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัลในทัศนคติของนักศึกษาคณะบัญชี
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

80 - 89

Professional skills of being an accountant in the digital age in the
perspective of accounting students Bangkokthonburi University

พงศ์ธนวัฒน์ นวลดี, ญัฐพงศ์ พันธเกียรติไพศาล, สนาสิริ แสงสุข และ พงษ์พิพัฒน์ มัลลิกะมาลย์

Factors Affecting the Engagement of International Students of the University in Xi'an City, Shaanxi Province, China.

Jingyue Zhai*, Apirut Singthangarn, and Phanthida Laophuangsak

Master of Education Program in Educational Administration

Faculty of Business Administration, Southeast Asia University

*E-mail: 1064289224@qq.com

วันที่รับบทความ : 26 กันยายน 2568, วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 1 : 30 ตุลาคม 2568

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์ : 14 พฤศจิกายน 2568

ABSTRACT

This study aimed to: 1) analyze factors affecting international students' engagement at Xi'an University, Xi'an, Shaanxi Province, China; 2) examine approaches to promoting international students' engagement at Xi'an University. The sample size was calculated using Soper (2025)'s sample size calculation, with an effect size of 0.10, a power of 0.95, and a probability level (α) of 0.05. Data were collected using stratified sampling and simple random sampling. A questionnaire with an IOC between 0.67 and 1.00 and a reliability score of 0.01 (Cronbach's alpha between 0.868 and 0.889) was used for data collection. Semi-structured interviews with key informants were conducted.

The results revealed four key factors influencing international students' engagement at universities in Xi'an, China. The analysis of the Asian students' population, primarily young males with intermediate Chinese language proficiency, revealed four factors: cross-cultural communication skills, cultural adaptation, institutional and curriculum, and social and emotional skills account for 84% of the variance in students' engagement levels. Among these factors, cross-cultural communication skills are the most powerful predictor. Therefore, approaches to promoting international students' engagement at Xi'an universities include promoting participation by focusing on developing cultural understanding, strengthening adaptation support, improving curriculum design, and promoting students' social and emotional development.

Keywords: Engagement, cross-cultural communication skills, cultural adaptation, institutional and curricular, and social and emotional skills

Introduction

Xi'an city, a historical and cultural epicenter celebrated as the starting point of the Silk Road and home to UNESCO World Heritage sites such as the Terracotta Warriors, has established itself as a premier destination for international students seeking to learn Chinese and immerse themselves in China's rich cultural heritage. Aligned with China's national "Study in China" initiative and Shaanxi province's educational development goals, Xi'an's policies for international students prioritize language proficiency, cultural integration, academic excellence, and cross-cultural exchange. Xi'an's approach to international education serves as a model for other regions aiming to attract and retain international students (Lei and Xin, 2019).

In the context of globalization, the rapid development of international Chinese language education has brought both new challenges and opportunities. With the continuous expansion of global Chinese language learning, gaining a deeper understanding of the factors that influence international students' participation in Chinese classes has become a key factor in ensuring teaching quality and enhancing the interest of international students in learning Chinese (Wang et al., 2022).

The engagement of international students in Chinese language programs has significant implications for both individuals and schools. For students, high levels of engagement lead to improved language skills, cultural competence, and personal growth, enhancing their academic and professional prospects. For universities, fostering engagement contributes to the creation of inclusive and dynamic learning environments that attract and retain international students (Li and Xue, 2023). However, international students' engagement in studying Chinese is influenced by a combination of cross-cultural communication skills, cultural adaptation, institutional and curricular, and social and emotional skills. By addressing these factors, educational institutions can create a holistic and supportive environment that empowers international students to actively participate, achieve language proficiency, and fully immerse themselves in their academic and cultural journey. This approach not only benefits individual students but also contributes to the broader goals of fostering global citizenship and cross-cultural understanding.

Currently, there is a significant gap in the academic literature concerning a comprehensive examination of the factors influencing international students' engagement in Xi'an, particularly across four key dimensions: cross-cultural communication skills, cultural adaptation, institutional and curricular, and social and emotional skills competencies. Although

existing studies may address one or two of these elements individually, there is a lack of integrative research that systematically explores all four within the specific educational context of Xi'an. This gap restricts a full understanding of how these interrelated dimensions collectively shape the engagement, well-being, and academic performance of international students in the region (Guo et al., 2022). As Xi'an continues to emerge as a prominent center for international higher education, conducting a holistic and multidimensional analysis is both timely and essential for informing effective institutional support mechanisms and policy development.

Therefore, this research is interested in studying the engagement of international students of the university in Xi'an city, Shaanxi province, China, as a model and guidelines for promoting engagement of the university international students in Xi'an city, Shaanxi province, China. As a result, international students in universities will have good engagement in their classes and be able to continue to live and study happily.

Research objectives

1. To analyze factors affecting the engagement of international students of the university in Xi'an city, Shaanxi province, China.
2. To study the guidelines for promoting the participation of international students at Xi'an University.

Hypothesis of Research

Hypothesis 1: Cross-cultural communication skills have a significant influence on the engagement of international students of the university in Xi'an city, Shaanxi province, China.

Hypothesis 2: Cultural adaptation has a significant influence on the engagement of international students of the university in Xi'an city, Shaanxi province, China.

Hypothesis 3: Institutional and curricular have a significant influence on the engagement of international students of the university in Xi'an city, Shaanxi province, China.

Hypothesis 4: Social and emotional skills have a significant influence on the engagement of international students of the university in Xi'an city, Shaanxi province, China.

Literature Review

Student engagement is defined as the degree to which students are involved in academic and extracurricular activities, reflecting their behavioral participation, emotional attachment, and cognitive investment in learning (Fredricks et al., 2004).

Cross-cultural communication skills encompass a set of competencies that enable individuals to interact effectively and meaningfully across cultural boundaries. The key components of these skills include cultural awareness (understanding one's own cultural biases and recognizing cultural differences), empathy (the ability to appreciate and respect diverse perspectives), adaptability (flexibility in adjusting communication styles to suit different cultural contexts), and effective verbal and non-verbal communication (clear expression and interpretation of messages). Additionally, active listening and conflict resolution play crucial roles in overcoming misunderstandings and fostering mutual understanding (Bennett, 2015).

Cultural adaptation is conceptualized as a process of stress, adjustment, and growth, where communication competence plays a central role in helping individuals successfully navigate cultural differences (Gudykunst and Kim, 2003).

Institutional refers to the established structures, policies, and practices within an organization, especially educational institutions, that shape the environment and influence stakeholder behavior (Scott, 2014); Curricular pertains to the content, structure, and organization of the courses and learning experiences offered by an educational institution (Ornstein and Hunkins, 2018).

Social and emotional skills encompass a set of competencies including emotional regulation, empathy, social awareness, and interpersonal skills critical for effective social interaction (Denham et al., 2012).

In conclusion, student engagement is a multidimensional concept involving behavioral, emotional, cognitive, and psychological elements. It plays a critical role in promoting academic success, persistence, and meaningful participation in both academic and extracurricular activities.

Research conceptual framework

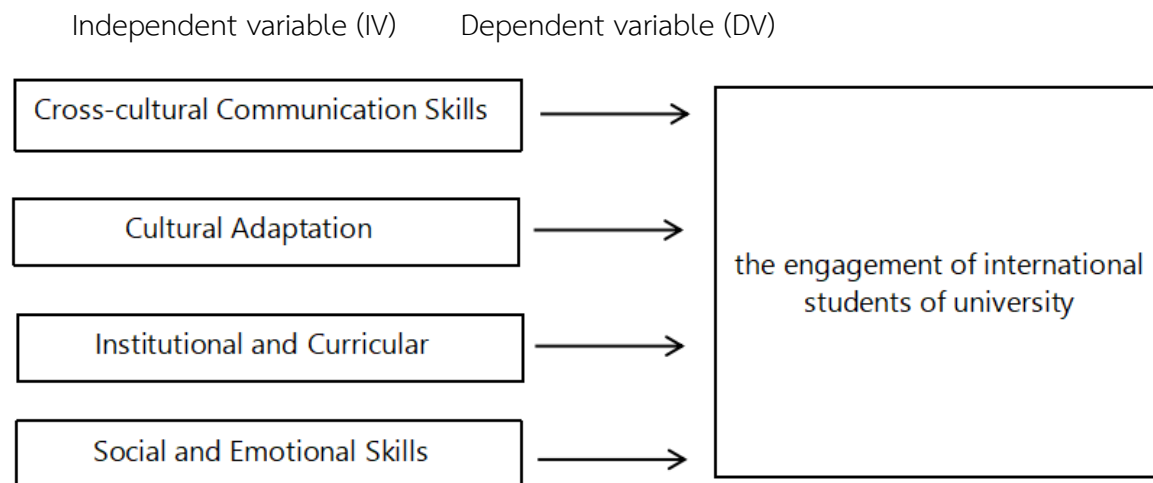


Figure 1 Conceptual framework

Research Methodology

Population and Sample, and Key Informants

In this research, the population is the university international students (language program) in Xi'an city, Shaanxi province, China: 7500 students (Xi'an Jiaotong University Official Website, 2025); (NPU Official Website, 2025); (SNNU Official Website, 2025); (Xidian University Official Website, 2025). The sample is the university's international students in Xi'an city, Shaanxi province, China, from the calculation of the sample size. Effect size = 0.10, test power = 0.95, 4 probability level (α) = 0.05 (Soper, 2025) obtained the sample size of 200 students. The sample size in this research is 200 students. Using stratified sampling and simple random sampling according to the proportions.

Key informants were representatives of teachers from 3 universities: Xi'an Jiaotong University, Northwestern Polytechnical University, Shaanxi Normal University, 2 from each university, totaling 6 key informants, selected from advisors and administrators of universities with at least 5 years of working experience in universities and were willing to provide information related to the engagement of international students.

Research Tools

The research instrument is a questionnaire developed through a process that involves studying concepts and theories related to engagement, as well as factors influencing the engagement, based on a review of relevant research. These insights are synthesized into a conceptual framework, which serves as the basis for designing the questionnaire and semi-structured interview.

For the quality control of the questionnaire, it was found that all questions had an IOC between 0.67–1.00, which is greater than 0.50. The reliability of the questionnaire, assessed using a group of 30 non-sample participants (try-out group) to determine the reliability of each variable. Based on the Cronbach's alpha coefficient of the questionnaire, according to the measurement scale, each variable should have an alpha coefficient between 0.70 and 0.95, and use triangulation for the interview.

Data Analysis

The quantitative research method was used in this study. Once the data collection was completed, the data was analyzed using Jamovi Program to help conclude the study, including descriptive analysis, the arithmetic mean (M) and the standard deviation (SD), correlation analysis, and multiple regression analysis. Analysis of data from in-depth interviews to study the guidelines for promoting the engagement of international students of the university in Xi'an city, Shaanxi province, China, using content analysis.

Results Analysis

1. Analysis of Personal Factors of Respondents

Most of international students of the university in Xi'an, China who responded to the survey were male (52.5%), aged 18-20 years old (65%), with a high school diploma (78.5%), stayed China about 6-12 month (38.5%), Chinese level HSK3-4 (36.5%), and come from Asia (53%).

2. Analysis of the Level of Factors Affecting the Engagement of International Students of the University in Xi'an City, Shaanxi Province, China

Table 1 Mean, standard deviation, skewness, and kurtosis affecting the engagement of international students of the university in Xi'an city, Shaanxi province, China: Overall.

(n = 200)

Factors affecting the engagement	Mean	SD	Skewness	Kurtosis
cross-cultural communication skills	4.35	0.430	-0.850	-0.118
cultural adaptation	4.41	0.444	-0.967	0.615
institutional and curricular	4.37	0.386	-0.991	0.682
social and emotional skills	4.26	0.496	-0.718	0.304

From Table 1, it was found that factors affecting the engagement of international students of the university in Xi'an city, Shaanxi province, China. The mean values provide insights into the results, with cultural adaptation the highest mean value of 4.41 (SD = 0.444), followed by institutional and curricular with a mean value of 4.37 (SD = 0.386), cross-cultural communication skills had a mean value of 4.35 (SD = 0.430), and social and emotional skills had the lowest mean value of 4.26 (SD = 0.496), with skewness between -0.718 and -0.850 and kurtosis between -0.118 and 0.682.

3. Analysis Level of the Engagement of International Students of the University in Xi'an City, Shaanxi Province, China.

Table 2 shows the engagement of international students of the university in Xi'an city, Shaanxi province, China. The mean values provide insights into the results, with during class, you will actively think and connect what you have learned the highest mean value of 4.46 (SD = 0.566); followed by you can complete the homework assigned by the teacher on time the high mean value of 4.44 (SD = 0.639); followed by you like the teaching method in the current class mean value of 4.44 (SD = 0.590); followed by the classroom atmosphere encourages you to participate mean value of 4.38 (SD = 0.614); followed by you regularly participate in university activities mean value of 4.36 (SD = 0.702); followed by you adapted to the teaching methods of Chinese teachers (such as mainly blackboard writing, less interaction, etc.) mean value of 4.28 (SD = 0.802); followed by how interested are you in Chinese class mean value of 4.26 (SD = 0.772); followed by you always participate in extracurricular activities the mean value of 4.20 (SD = 0.794); followed by you understand and adapt to Chinese classroom

etiquette (such as addressing teachers) the mean value of 4.18 (SD = 0.707); followed by you will preview or review the class content the lowest mean value of 4.13. (SD = 0.887) with skewness between -1.406 and -0.425 and kurtosis between -1.106 and 4.448.

Table 2 Mean, standard deviation, skewness, and kurtosis of the engagement of international students of the university in Xi'an city, Shaanxi province, China: Engagement.

(n = 200)

Engagement	Mean	SD	Skewness	Kurtosis
1. During class, you will actively think and connect what you have learned.	4.46	0.566	-0.599	0.367
2. You will preview or review the class content.	4.13	0.887	-0.520	-0.728
3. How interested are you in Chinese class?	4.26	0.772	-0.817	0.518
4. You always participate in extracurricular activities.	4.20	0.794	-0.425	-1.106
5. You regularly participate in university activities.	4.36	0.702	-0.723	-0.332
6. You like the teaching method in the current class.	4.44	0.590	-0.654	0.315
7. The classroom atmosphere encourages you to participate.	4.38	0.614	-0.582	0.123
8. You adapted to the teaching methods of Chinese teachers (such as mainly blackboard writing, less interaction, etc.).	4.28	0.802	-0.834	0.227
9. You can complete the homework assigned by the teacher on time.	4.44	0.639	-1.406	4.448
10. You understand and adapt to Chinese classroom etiquette (such as addressing teachers).	4.18	0.707	-0.788	1.551

4. Analysis of Factors Related to the Engagement of International Students of the University in Xi'an City, Shaanxi Province, China

Table 3 Analysis of factors related to the engagement of international students of the university in Xi'an city, Shaanxi province, China

(n =200)

	cross-cultural communication skills	cultural adaptation	institutional and curricular	social and emotional skills	Engagement
cross-cultural communication skills	—				
cultural adaptation	0.751***	—			
institutional and curricular	0.741***	0.774***	—		
social and emotional skills	0.603***	0.656***	0.821***	—	
Engagement	0.745***	0.824***	0.843***	0.827***	—

.Note * 001. > p *** ,01. > p ** ,05. > p

From Table 3, it is found that there is a significant positive correlation between international students' engagement (DV) and cross-cultural communication skills, cultural adaptation, institutional and curricular, and social and emotional skills (IVs). The Pearson correlation coefficients for these relationships are 0.751, 0.741, 0.603, and 0.745, respectively. The multiple regression analysis evaluates the impact of the predictor variables on the criterion variable using standardized coefficients. The significance of these effects is determined using the t-value and p-value, with statistical significance set at $p < 0.05$.

Table 4 Analysis of Factors Affecting the engagement of international students of the university in Xi'an city, Shaanxi province, China

(n = 200)

Predictor	Estimate	SE	t	Stand. Estimate	VIF	Tolerance
Intercept	0.350	0.1344	2.61	0.010		
cross-cultural communication skills (CCS)	0.125	0.0437	2.87	0.135	2.69	0.371
cultural adaptation (CA)	0.314	0.0449	6.98	0.348	3.03	0.330
institutional and curricular (IC)	0.157	0.0655	2.40	0.151	4.88	0.205
social and emotional skills (SES)	0.316	0.0405	7.82	0.393	3.08	0.325
R = 0.917 $R^2 = 0.840$, Adjusted $R^2 = 0.837$, F= 256						
p = 0.000, *p < $\alpha = 0.05$, ** p < $\alpha = 0.01$, ***p < $\alpha = 0.001$						

From Table 4, the data presented in the table show the following conclusions:

The fit of this linear regression model has an R-squared value of 0.840, which means that the four predictor variables, namely cross-cultural communication skills (CCS), cultural adaptation (CA), institutional and curricular (IC), and social and emotional skills (SES), account for 84% of the variance in the engagement. Therefore, the results of this data analysis effectively reflect the influence of these predictor variables on the criterion variable, which is the engagement.

The VIF values for the four predictor variables in this multiple regression analysis, VIF value is between 2.69-4.88, are less than 5, and the Tolerance values are between 0.205-0.371, which are more than 0.02. It shows that the independent variables are not related (no multi-collinearity), which means that the analysis results are both accurate and reliable.

The data reveal the significance of this regression equation, with an F value of 256 and each p-value less than 0.001. This indicates the significance of the model, showing that all four predictor variables have a significant impact on the criterion variable, which is the engagement.

When examining the regression coefficients of the predictor variables, the results indicated that cross-cultural communication skills (CCS), cultural adaptation (CA), and institutional and curricular (IC) significantly predicted international students' engagement at the $p < 0.001$ level. The regression coefficients for social and emotional skills (SES) were 0.316 in raw score (b) form and 0.393 in standardized score form (β); the regression coefficients for cultural adaptation (CA) were 0.314 in raw score (b) form and 0.348 in standardized score form (β); the regression coefficients for institutional and curricular (IC) were 0.157 in raw score (b) form and 0.151 in standardized score form (β). Similarly, the regression coefficients for cross-cultural communication skills (CCS) were 0.125 in raw score (b) form and 0.135 in standardized score form (β).

Regression equation in unstandardized coefficients

$$TS = 0.350 + 0.125CCS + 0.314CA + 0.157IC^{***} + 0.316SES^{***} \quad (1)$$

Regression equation in standardized coefficients

$$TS = 0.135CCS + 0.348CA + 0.151IC^{***} + 0.393SES^{***} \quad (2)$$

It can be explained that cross-cultural communication skills (H1), cultural adaptation (H2), institutional and curricular (H3), and social and emotional skills (H4) have a statistically significant influence on international students' engagement in universities in Xi'an city at the 0.001 significance level (supported). Indicating that cross-cultural communication skills, cultural adaptation, institutional and curricular, and social and emotional skills are important factors affecting the engagement of international students of the university in Xi'an city, Shaanxi province.

5. The Guidelines for Promoting the Engagement of International Students in Universities in Xi'an, China

For the content analysis from key informants, the following approaches to promoting international students' engagement were proposed:

Cross-cultural communication skills provide a comprehensive approach to fostering meaningful engagement between international students and Xi'an's academic community. By prioritizing mutual understanding, inclusive practices, and intercultural exchange, they create an environment where diversity is celebrated and barriers are overcome.

Cultural adaptation establishes a robust framework for international students to thrive in Xi'an's academic and cultural landscape. By addressing transition challenges, fostering community integration, and providing comprehensive support, these guidelines enhance the study-abroad experience while positioning Xi'an as an inclusive, globally competitive education hub that values diversity and student success.

Institutional and curricular by implementing internationalized curricula, responsive policies, and career-focused programs, they create an academic environment where international students thrive. This strategic approach not only enhances educational quality but also solidifies Xi'an's position as a premier destination for cross-cultural learning and professional development.

Social and emotional skills by cultivating resilience, fostering meaningful connections, and promoting cultural understanding, these guidelines empower international students to thrive academically and personally. This comprehensive approach not only enhances individual well-being but also strengthens Xi'an's reputation as a truly supportive global education hub.

Discussion

Hypothesis 1: Cross- cultural communication skills affect the engagement of international students.

The study found that the relationship between cultural adaptation and engagement, which has been confirmed by many research studies, affects the engagement of international students in universities in Xi'an city, Shaanxi province, China. For example, the study by Sakurai et al. (2012) found that effective supervision and institutional support are key to international doctoral students' satisfaction and retention, while departmental challenges increase dropout risks. Improving these areas can enhance engagement and academic success. Similarly, Dong et al. (2024) showed that international students' experiences vary by race and language; institutions must provide targeted support to address their distinct academic and social needs. In addition, Young and Schartner (2014) revealed that cross-cultural communication education enhances international students' academic performance and adaptation, demonstrating its value in supporting intercultural learning success.

Hypothesis 2: Cultural adaptation affects the engagement of international students.

The study found that the relationship between cultural adaptation and engagement, which has been confirmed by many research studies, affects the engagement of international students in universities in Xi'an city, Shaanxi province, China. Studies such as Zlomislić et al. (2016) emphasize that intercultural competence boosts students' readiness for global experiences, emphasizing the need for integrated language and cultural education in curricula. Furthermore, Townsend et al. (2015) found that cultural experience boosts intercultural skills, but its impact plateaus; combining experiential learning with formal training optimizes global leadership development. Additionally, Mitrofanova et al. (2021) think that international students face diverse adaptation challenges; universities must implement targeted support systems to foster successful socio-cultural and academic integration.

Hypothesis 3: Institutional and curricular affect the engagement of international students.

The study found that the relationship between cultural adaptation and engagement, which has been confirmed by many research studies, affects the engagement of international students in universities in Xi'an city, Shaanxi province, China. For instance, the findings by Chen and Yang (2014) said that international students face academic and social challenges but value

growth opportunities, recommending enhanced institutional support and cross-cultural programs to improve adaptation. Similarly, Downing (2020) suggests that cross-divisional partnerships enhance leadership education by combining theory and practice, fostering student growth and career readiness through experiential, relational learning models. Robson (2015) argues internationalizing curricula must move beyond structural metrics, prioritizing transformative pedagogies that foster global competencies through inclusive, interdisciplinary approaches to learning.

Hypothesis 4: Social and emotional skills affect the engagement of international students.

The study found that the relationship between cultural adaptation and engagement, which has been confirmed by many research studies, affects the engagement of international students in universities in Xi'an city, Shaanxi province, China. Studies such as Thomson (2019) consider that social-emotional skills correlate with home/school environments, with the OECD SSES study aiming to establish global benchmarks for fostering student well-being and academic success. Furthermore, Jitaru et al. (2023) insist that social-emotional skills like emotional regulation and responsibility enhance first-year students' academic adaptation, underscoring the need for targeted university support programs. Besides, the study by Pang (2020) indicates that WeChat enhances Chinese international students' well-being by strengthening close-knit social bonds and maintaining home-country ties, though broader social connections show limited psychological impact.

Recommendations for future research

From the study on the factors affecting the engagement of international students of the university in Xi'an city, Shaanxi province, China, the following recommendations for future research are proposed:

1. The study sample should be expanded by broadening the geographical scope to include other regions, allowing for comparisons of factors affecting the engagement of international students in different contexts. Comparative studies should also be conducted across different types of universities (e.g., public and private) to gain a comprehensive understanding of the factors influencing the engagement.

2. The national and cultural context should be considered by examining cultural differences. Similar studies should be conducted in different countries or regions to assess how cultural and social factors impact the engagement of international students. Additionally,

variables such as family values, social norms, and educational policies that influence the engagement should be incorporated.

3. Action research should be utilized to test and refine strategies aimed at improving the engagement of international students in Chinese classes.

References

- Bennett, J. (Ed.) (2015). The SAGE encyclopedia of intercultural competence. (Vols. 1-2).
- Chen, D., and Yang, X. (2014). Striving and Thriving in a Foreign Culture: A Mixed Method Approach on Adult International Students' Experience in U.S.A. *Journal of Education and Training Studies*, 2(3), 16–25. <https://doi.org/10.11114/JETS.V2I3.353>
- Denham, S. A., Bassett, H. H., & Zinsser, K. (2012). Early childhood teachers as socializers of young children's emotional competence. *Early Childhood Education Journal*, 40(3), 137–143. <https://doi.org/10.1007/s10643-012-0504-2>
- Dong, J., Wang, C.-H., and Shannon, D. (2024). Exploring Heterogeneity of International Students' Racial and Native/Non-Native Language Backgrounds in Learning Engagement, Cultural Adjustment, Social Connections from QuantCrit Perspective. *Forum for Linguistic Studies*, 6(5), 187–200. <https://doi.org/10.30564/fls.v6i5.6904>
- Downing, J. M. (2020). College students' experiences as underprepared learners: A basic qualitative study (Doctoral dissertation). Capella University. ProQuest Dissertations & Theses. (Accession No. 28028066)
- ed.). Sage Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/institutions-and-organizations/book241222>
- Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., and Paris, A. H. (2004). School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. *Review of Educational Research*, 74(1), 59–109. <https://doi.org/10.3102/00346543074001059>
- Gudykunst, W. B., & Kim, Y. Y. (2003). Communicating with strangers: An approach
- Guo X, Zhang Q, Cheng Y, Song J. (2022). Social Integration and Residence Intention of Foreigners in Xi'an, China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10519. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9518320/>
- Jitaru, O., Bobu, R., and Bostan, C. (2023). social and emotional skills in Adapting Students to the Academic Environment. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 15(1), 590–605. <https://doi.org/10.18662/rrem/15.1/713>

- Li J, Xue E. Dynamic Interaction between Student Learning Behaviour and Learning Environment: Meta-Analysis of Student Engagement and Its Influencing Factors. *Behav Sci (Basel)*. 2023 Jan 9;13(1):59. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9855184/>
- Li Lei and Liu Xin, “Belt and Road drawing more international students to Chinese universities,” *Global Times*, 20 May 2019 – reports Xi'an Jiaotong University's international student composition and Belt-and-Road ties.
- Mitrofanova, A. V., Mutavchi, E. P., Stepanova, T. N. y Dragileva, I. I. (2021). The factors of adaptation of foreign students in the Kaliningrad socio-cultural environment. 291, 05024. <https://doi.org/10.1051/E3SCONF/202129105024>
- NPU Official Website <https://en.nwpu.edu.cn/>
- Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (2018). *Curriculum: Foundations, principles, and*
- Pang, H. (2020). Is active social media involvement associated with cross-cultural adaptation and academic integration among boundary-crossing students? *International Journal of Intercultural Relations*, 79, 71-81. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2020.08.00>
- Robson, S. (2015). Internationalisation of the Curriculum: Challenges and Opportunities. *Journal of Perspectives in Applied Academic Practice*, 3(3). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781483346267>
- Sakurai, Y., Pyhältö, K., & Lindblom-Ylänne, S. (2012). Factors affecting international doctoral students' academic engagement, satisfaction, and dropping out. *International Journal for Researcher Development*, 3(2), 99-117. <https://doi.org/10.1108/17597511311316964>
- Scott, W. R. (2014). *Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities* (4th SNU Official Website <https://www.snnu.edu.cn/>
- Thomson, S. (2019). *Assessing and understanding social and emotional skills: The OECD Study on social and emotional skills to intercultural communication* (4th ed.). McGraw-Hill. https://archive.org/details/communicatingwit0000gudy_w3v2
- Townsend, P., Regan, P., & Li, L. L. (2015). Developing international managers: The contribution of cultural experience to learning. *International Journal of Educational Management*, 29(2), 234–251. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2014-0042>
- Wang, T., Zhang, X., and Wang-Bramlett, D. (2022). Engage students in Chinese language learning: Insights from teacher and student perspectives in a Chinese language study abroad program. *International Journal of Chinese Education*, 11(2).

Xi'an Jiaotong University Official Website <https://www.xjtu.edu.cn/>

Xidian University Official Website <https://en.xidian.edu.cn/>

Zlomislić, J., Radoš Gverijeri, L., and Bugarić, E. (2016). The significance of intercultural competence in cross-cultural communication. *Ekonomski Vjesnik*, 29(2), 433–451.

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงาน
อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดสมุทรสาคร**
**Factors Affecting Organizational Commitment of Employees
in the Food and Beverage Industry, Samut Sakhon Province**

กาญจนา พิวงม
Kanchanok Piwngam

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

*ผู้วิจัยติดต่อ : Kanchanokp@sau.ac.th

วันที่รับบทความ : 4 มีนาคม 2568 วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 1 : 24 กันยายน 2568

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์ : 5 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดสมุทรสาคร (2) ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร และ (3) เสนอแนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีในองค์กร การวิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 210 คน ด้วยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha = 0.88) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test, One-way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความจงรักภักดีในองค์กร ด้านความตั้งใจอยู่กับองค์กร ด้านการสนับสนุนองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และด้านการแนะนำองค์กรต่อผู้อื่น อยู่ในเกณฑ์สูง (Mean = 4.02, SD = 0.54) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดี ได้แก่ อายุ รายได้ และอายุงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีผลเชิงบวก ได้แก่ ความชัดเจนของหน้าที่งาน ความยืดหยุ่นของเวลางาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ขณะที่ความกดดันและปริมาณงานมีผลเชิงลบ ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์และโอกาสพัฒนาทักษะ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา การเข้าร่วมฝึกอบรม และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ล้วนมีผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดี

ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรควรออกแบบงานที่ชัดเจนและยืดหยุ่น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ดูแลผลตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมตามช่วงอายุและอายุงาน รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาทักษะและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและเสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ: ความจงรักภักดีต่อองค์กร, อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม, ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This study aimed to (1) examine the level of employee loyalty in organizations within the food and beverage industry in Samut Sakhon Province, (2) identify personal and work-related factors affecting organizational loyalty, and (3) propose management strategies to enhance employee loyalty. A quantitative research methodology was employed, with data collected from 210 employees using simple random sampling. The instrument was a five-point Likert-scale questionnaire, validated for content and reliability (Cronbach's Alpha = 0.88). Descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation) and inferential statistics (t-test, One-way ANOVA, and multiple regression analysis) were used for data analysis.

The results indicated that employees' organizational loyalty, including retention intention, supportive behavior, and advocacy, was at a high level (Mean = 4.02, SD = 0.54). Personal factors influencing loyalty included age, income, and tenure. Positive work-related factors included role clarity, work-time flexibility, and relationships with supervisors and colleagues, whereas work pressure and workload had a negative effect. Experience- and skill-development-related factors, such as previous work experience, participation in training, and career advancement opportunities, all positively influenced employee loyalty.

The study suggests that organizations should design clear and flexible job roles, cultivate a supportive work environment, provide appropriate compensation and benefits according to employees' age and tenure, and promote skill development and career advancement opportunities. These strategies can help retain high-quality personnel and enhance organizational sustainability in the long term.

Keywords: Organizational commitment, Food and beverage industry, Human resources

บทนำ

ในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ต่างมุ่งหวังที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะเข้ามา ร่วมงาน เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร อย่างไรก็ตาม การรักษา บุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวเป็นสิ่งที่ท้าทาย เพราะบุคลากรที่มีคุณภาพย่อมได้รับความต้องการ จากหลายองค์กร และอาจตัดสินใจเปลี่ยนงานด้วยเหตุผลด้านผลตอบแทน สวัสดิการ หรือโอกาสก้าวหน้า (ณัฐ พงษ์ เดชธรรมธร, 2562, หน้า 9) นอกจากนี้ยังพบว่ามีพนักงานจำนวนไม่น้อยที่ลาออกภายในระยะเวลาไม่ถึง หนึ่งปี ซึ่งก่อให้เกิดต้นทุนการสรรหาและฝึกอบรมใหม่ อีกทั้งยังทำให้กระบวนการทำงานขาดความต่อเนื่อง และลดประสิทธิภาพขององค์กร (นริศ กระซังแก้ว, 2563, หน้า 14)

อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มถือเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักที่สร้างรายได้ให้กับประเทศ และมีความสำคัญต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นพื้นที่สำคัญด้านการ

ผลิตอาหารทะเล อาหารแปรรูป และเครื่องดื่มที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ มีการส่งออกไปยังต่างประเทศในมูลค่าสูงต่อปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) อุตสาหกรรมนี้มีการจ้างแรงงานจำนวนมาก ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ ส่งผลให้เกิดการแข่งขันสูงในการดึงดูดและรักษาบุคลากร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสามารถในการดำเนินงานและความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว

อย่างไรก็ตาม ปัญหาการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดสมุทรสาคร ยังคงเป็นประเด็นที่ท้าทาย อันเนื่องมาจากลักษณะงานที่เข้มข้น ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแรงงาน และโอกาสในการโยกย้ายงานไปยังโรงงานอื่นที่มีเงื่อนไขดีกว่า หากองค์กรไม่สามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิต คุณภาพสินค้า และศักยภาพการแข่งขันทั้งในระดับประเทศและระดับสากล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาถึง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดสมุทรสาคร” เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการลดอัตราการลาออกของพนักงาน อันจะช่วยให้องค์กรในอุตสาหกรรมนี้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

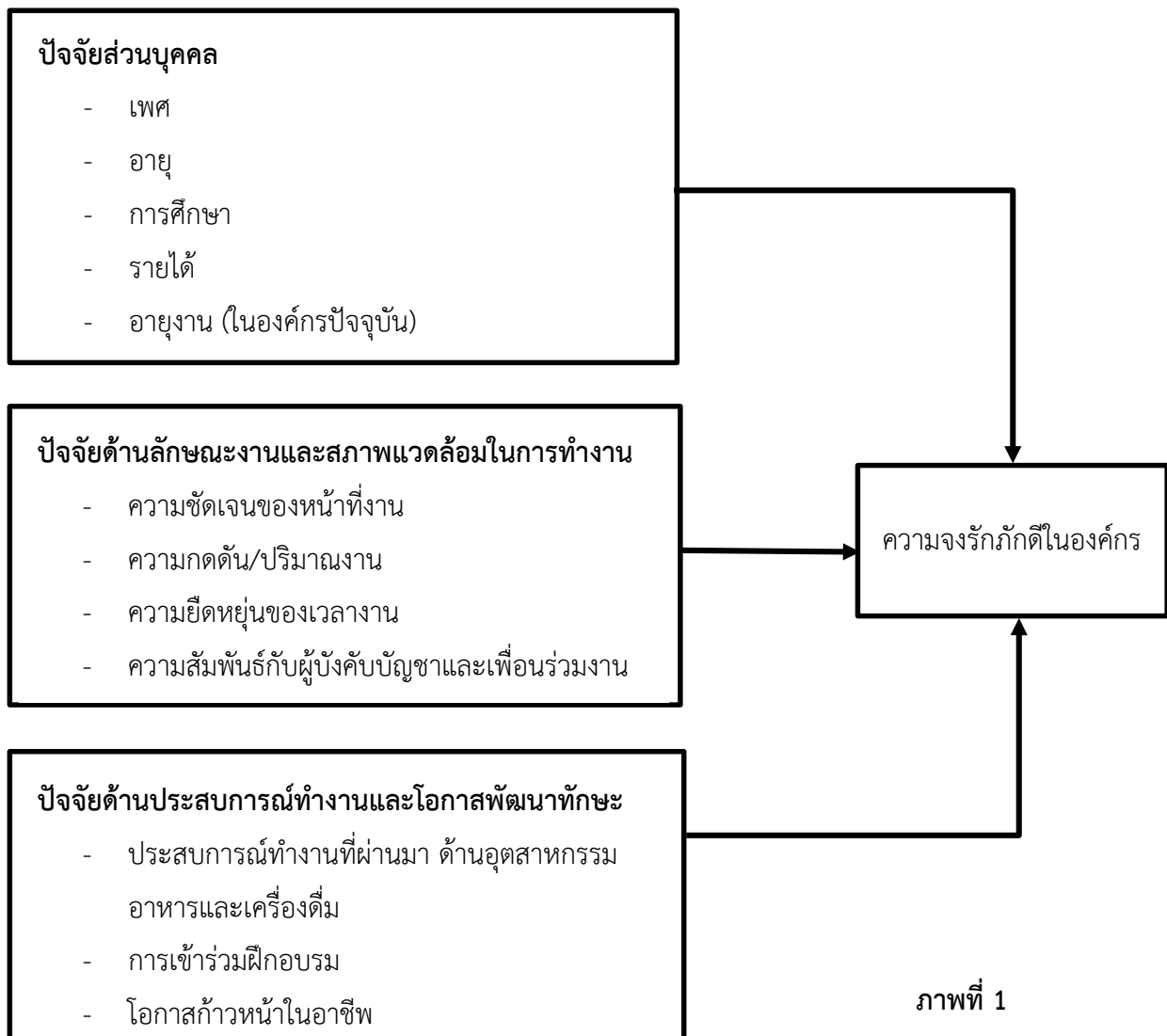
1. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดสมุทรสาคร ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดสมุทรสาคร ส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีในองค์กร
3. ประสบการณ์ทำงานและโอกาสการพัฒนาทักษะของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดสมุทรสาคร ส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีในองค์กร

กรอบแนวความคิดการวิจัย

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดสมุทรสาคร”



ภาพที่ 1
กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบระดับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อระบุปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม ช่วยส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และลดอัตราการลาออก

การทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในยุคปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ตระหนักดีว่าบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการสร้างความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์กร การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวจึงกลายเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจากการลาออกของพนักงานนำไปสู่ต้นทุนการสรรหาและฝึกอบรมใหม่

รวมถึงผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและคุณภาพสินค้า (ณัฐพงษ์ เดชธรรมธร, 2562; นริศ กระชังแก้ว, 2563)

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Job Characteristics / Job Factors)

ลักษณะงานถือเป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร งานที่มีคุณลักษณะเหมาะสมไม่เพียงสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว (Hackman & Oldham, 1976; Meyer & Allen, 1991)

Job Characteristics Model ของ Hackman และ Oldham (1976) ระบุว่า งานที่มีคุณลักษณะครบ 5 ด้าน จะสามารถสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ได้ ได้แก่

- **ความหลากหลายของงาน (Skill Variety)** งานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถหลายด้านช่วยให้พนักงานไม่รู้สึกซ้ำซากจำเจและเกิดความท้าทาย ส่งผลให้พนักงานมีความสนใจและมุ่งมั่นในการทำงานสูงขึ้น งานวิจัยของ พิเชษฐ์ ชัมเจริญ (2564) พบว่าพนักงานที่ได้ใช้ทักษะหลายด้านมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นและความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น
- **ความสมบูรณ์ของงาน (Task Identity)** การที่พนักงานสามารถเห็นผลลัพธ์ของงานตั้งแต่ต้นจนจบช่วยสร้างความภูมิใจในงานของตนเอง และทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน การรับรู้ว่าผลงานของตนเองมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความผูกพันทางจิตใจ
- **ความสำคัญของงาน (Task Significance)** การรับรู้ว่าการที่ทำมีคุณค่าและส่งผลต่อผู้อื่นหรือองค์กรรวมขององค์กร เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า งานที่มีความสำคัญสูงทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น
- **ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)** การที่พนักงานสามารถตัดสินใจ เลือกวิธีการทำงาน และควบคุมตนเองได้ ช่วยสร้างความรับผิดชอบและความภาคภูมิใจต่อผลงาน การมีอิสระในการทำงานยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ลดความเครียด และเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Locke, 1976; Robbins & Judge, 2019)
- **ผลป้อนกลับจากงาน (Feedback)** การได้รับข้อมูลหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้พนักงานปรับปรุงวิธีการทำงาน พัฒนาทักษะ และรู้สึกว่าคุณค่ามีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จขององค์กร งานวิจัยของ เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2560) พบว่าผลป้อนกลับที่ต่อเนื่องช่วยเพิ่มความผูกพันและลดอัตราการลาออก

นอกจากนี้ ลักษณะงานที่ชัดเจนและตอบสนองต่อความคาดหวังของพนักงาน ยังมีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และการสร้างโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ลดความเครียดในการทำงาน และเพิ่มความจงรักภักดี (นริศ กระชังแก้ว, 2563; พิเชษฐ์ ชัมเจริญ, 2564)

งานที่ทำท่ายและมีคุณค่าต่อผู้ปฏิบัติงาน เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เมื่อพนักงานมองว่างานของตนมีคุณค่าและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร พนักงานจะมีความพยายามในการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และเกิดความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร (Meyer & Allen, 1991; Herzberg, 1966)

การศึกษาของ Hackman & Oldham (1976) และงานวิจัยภาคสนามหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะงานที่ดีไม่เพียงสร้างแรงจูงใจ แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะพนักงานรู้สึกว่าคุณค่า งานมีความหมาย และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของตนเองและองค์กรได้ การออกแบบงานที่เหมาะสมจึงเป็นทั้งเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและกลยุทธ์สำคัญในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

สรุป ปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นตัวแปรต้นที่สำคัญที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร งานที่ออกแบบมาอย่างชัดเจน มีความท้าทาย มีคุณค่า และสนับสนุนการพัฒนาทักษะ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันทางจิตใจ ทำให้พนักงานทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว

2. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience / Career Development)

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งเป็นผลสะท้อนของการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมภายในสภาพแวดล้อมขององค์กร ประสบการณ์นี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการทำงานในระยะเวลาเท่านั้น แต่รวมถึง คุณภาพของการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในงาน การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ของพนักงานด้วย (Robbins & Judge, 2019)

การมีประสบการณ์ทำงานมากขึ้นช่วยให้พนักงานเกิด ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และสามารถใช้ความรู้และทักษะที่ได้รับมาในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้ดีขึ้น ส่งผลให้การทำงานราบรื่น ลดความเสี่ยงในการเกิดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและการทำงานข้ามฝ่าย นอกจากนี้ พนักงานที่มีประสบการณ์ยังมี ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจอย่างรอบคอบ ทำให้สามารถจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างเหมาะสม (Robbins & Judge, 2019)

งานวิจัยของ ญัฐพงษ์ เดชธรรมธร (2562) พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย การศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ มักจะมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และความคาดหวังของผู้บริหาร ทำให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อ ความผูกพันทางจิตใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร (Affective Commitment) ตามแนวคิดของ Meyer & Allen (1991)

อีกประเด็นสำคัญคือ ประสบการณ์ทำงานเชื่อมโยงกับโอกาสในการพัฒนาทักษะและการเติบโตในอาชีพ (Career Development Opportunities) พนักงานที่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะจะเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และมีความพยายามในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งส่วนตัวและขององค์กร งานวิจัยของ พิเชษฐ์ ชัมเจริญ (2564) พบว่าการสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้และใช้ทักษะหลายด้านในงานส่งผลให้แรงจูงใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การทำงานมีความท้าทายและมีคุณค่าต่อพนักงาน ทำให้บุคลากรเกิด ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรระยะยาว

งานวิจัยของ ภัทร พิทักษ์สัจจวงศ์ และคณะ (2563) ยังยืนยันว่า การสนับสนุนพนักงานให้พัฒนาทักษะและเติบโตในสายอาชีพ ส่งผลโดยตรงต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานที่เห็นว่าตนเองสามารถเติบโตและก้าวหน้าในองค์กร มักจะมีความผูกพันทางอารมณ์สูงขึ้น มีความรับผิดชอบต่องาน และพร้อมทุ่มเทเวลาและพลังงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

นอกจากนี้ ประสบการณ์ในการทำงานยังช่วยสร้างความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานกับวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่มีประสบการณ์สูงสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักวิธีการประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิด ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้าง ความผูกพันทางจิตใจและความจงรักภักดี ลดอัตราการลาออก และเพิ่มความต่อเนื่องของผลงานและผลสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นทั้งแหล่งความรู้และตัวขับเคลื่อนความจงรักภักดีของพนักงาน เพราะช่วยให้พนักงานเกิดความมั่นใจในความสามารถ ปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ดี เข้าใจวัฒนธรรมและเป้าหมายขององค์กร สามารถพัฒนาทักษะและเติบโตในอาชีพ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจและความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดการลาออก เพิ่มความต่อเนื่องของการทำงาน และสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Commitment / Loyalty)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ซึ่งสะท้อนผ่านพฤติกรรมที่ทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และพร้อมสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร (Meyer & Allen, 1991) พนักงานที่มีความจงรักภักดีมักจะมี ความพยายามในการทำงานสูง มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน และมีแนวโน้มลดการลาออก (Turnover Intention) นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างเต็มที่ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก

งานวิจัยด้านพฤติกรรมองค์กรชี้ให้เห็นว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเกิดจากการผสมผสานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน (Steers, 1977; Hoy & Rees, 1974) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลักษณะงานที่ท้าทาย มีคุณค่า และสนับสนุนการพัฒนาทักษะ รวมถึง ประสบการณ์ทำงานที่สะสมความรู้และความสามารถ ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความผูกพันและความภักดีของพนักงาน

Meyer & Allen (1991) แบ่งความจงรักภักดีออกเป็น 3 มิติสำคัญ ได้แก่

ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment)

- เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์สูงจะรู้สึกพอใจ มีความสุข และภาคภูมิใจกับองค์กร ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงและมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป งานวิจัยของ Allen & Meyer (1990) พบว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนและมีประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย จะมีความผูกพันทางอารมณ์สูง

ความผูกพันในเชิงต่อเนื่อง (Continuance Commitment)

- เกิดจากการรับรู้ถึงค่าใช้จ่ายหรือผลเสียที่อาจเกิดขึ้นหากลาออก เช่น การสูญเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ทางการเงิน งานที่มีโครงสร้างชัดเจนและสอดคล้องกับความคาดหวังของพนักงาน ทำให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าของการอยู่กับองค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันในเชิงต่อเนื่องสูงขึ้น (Mowday, Steers, & Porter, 1979)

ความผูกพันในเชิงหน้าที่ (Normative Commitment)

- เป็นความรู้สึกผูกพันตามหลักคุณธรรมและความรับผิดชอบ พนักงานที่มีความรู้สึกว่ามีหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่อองค์กร จะมีแนวโน้มทุ่มเทและทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร แม้ว่าจะมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า (Meyer & Allen, 1991)

งานวิจัยของ Robbins & Judge (2019) และ Locke (1976) ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ทำงานเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่สร้างความจงรักภักดี การมอบงานที่มีความหมาย สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ การมีอิสระในการตัดสินใจ และการได้รับผลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้พนักงานเกิด แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันทางอารมณ์ และลดแนวโน้มในการลาออก

นอกจากนี้ งานวิจัยของ พิเชษฐ์ ชีมเจริญ (2564) และ ภัทร พิทักษ์สัจจวงศ์ และคณะ (2563) พบว่า พนักงานที่มี ประสบการณ์ทำงานสูง และได้รับโอกาสพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีโอกาสเติบโตในอาชีพ การสนับสนุนการเรียนรู้และการเติบโตในสายอาชีพ ส่งผลให้พนักงานรู้สึก ว่าองค์กรใส่ใจและให้คุณค่า ทำให้เกิดความผูกพันและภักดีต่อองค์กรในระยะยาว

สรุป ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่สะท้อนถึงความผูกพันทางจิตใจและพฤติกรรมที่สนับสนุนความสำเร็จขององค์กร การสร้างความจงรักภักดีขึ้นอยู่กับ การออกแบบงานที่มีคุณลักษณะเหมาะสม การมอบอิสระและโอกาสพัฒนาทักษะ และการสะสมประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน แต่ยังสร้างความผูกพันทางอารมณ์และความภักดีในระยะยาว ทำให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณค่าและลดอัตราการลาออก

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยหลายชิ้นได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะงาน (Job Characteristics / Job Factors) และ ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience / Career Development) ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

(Organizational Commitment / Loyalty) ผลการศึกษาเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของทั้งสองตัวแปรในการสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของพนักงาน

พิเชษฐ์ ชิมเจริญ (2564) พบว่า การมอบอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) และการสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ ทักษะหลายด้าน (Skill Variety) ในการทำงาน มีผลโดยตรงต่อความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานที่ได้รับโอกาสในการกำหนดวิธีการทำงานเอง สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน และเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับตนเอง จะเกิดความรู้สึกควบคุมงานได้เต็มที่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) นอกจากนี้ การให้พนักงานได้ใช้ทักษะหลากหลายและเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ยังช่วยสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและเป็นที่ต้องการขององค์กร (Perceived Value & Recognition) พนักงานจะรับรู้ว่ามีส่วนร่วมในการสร้างผลลัพธ์ที่สำคัญต่อองค์กร ซึ่งเสริมสร้างความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) และเพิ่มความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (Work Engagement & Dedication)

การศึกษานี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด Job Characteristics Model ของ Hackman และ Oldham (1976) ที่ระบุว่า งานที่มีคุณลักษณะครบทั้งห้าด้าน ได้แก่ Skill Variety, Task Identity, Task Significance, Autonomy, และ Feedback จะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจภายใน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความทุ่มเทในการทำงาน นำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ผลวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนพนักงานให้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ และมีโอกาสทดลองงานหรือโครงการที่ท้าทาย จะทำให้พนักงานเกิด Perceived Organizational Support (POS) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกว่าตนได้รับการสนับสนุนและดูแลจากองค์กรอย่างแท้จริง เมื่อพนักงานรับรู้ว่างค์กรเห็นคุณค่าและลงทุนในการพัฒนาตน จะเกิด แรงจูงใจในการมีส่วนร่วม (Motivation to Contribute) และมีแนวโน้มอยู่กับองค์กรในระยะยาว

สรุปได้ว่า การมอบอิสระและสนับสนุนให้พนักงานใช้ทักษะหลายด้าน ไม่เพียงแต่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่สร้าง ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Commitment / Loyalty) โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต้องการพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ และสามารถปรับตัวได้รวดเร็ว

ณัฐพงษ์ เตชธรรมธร (2562) ศึกษาผลของประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience / Career Development) ต่อความจงรักภักดีของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยอย่างมีนัยสำคัญ การมีประสบการณ์ในการทำงานสะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งช่วยให้พนักงานเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้ดีขึ้น ประสบการณ์ในการทำงานยังส่งผลต่อการรับรู้โอกาสการพัฒนาในสายอาชีพ (Career Development Opportunities) พนักงานที่มีประสบการณ์มากมักมองเห็นแนวทางการเติบโตในองค์กร และเข้าใจถึงความคาดหวังของตำแหน่งงานและความสำเร็จในสายอาชีพของตน การรับรู้ถึงโอกาสก้าวหน้าในอาชีพนี้ เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพยายามและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งเสริมสร้างความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) ต่อองค์กร

แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎี Social Exchange Theory (Blau, 1964) ซึ่งอธิบายว่าเมื่อพนักงานได้รับการลงทุนในการพัฒนาทักษะและได้รับประสบการณ์ที่ช่วยให้ตนมีคุณค่าในองค์กร พวกเขามีแนวโน้มตอบแทนด้วยการผูกพันและทุ่มเทต่อองค์กร รวมถึงลดพฤติกรรมการลาออก (Turnover Intention) นอกจากนี้การมีประสบการณ์ทำงานยังช่วยให้บุคลากรสามารถ สร้างเครือข่ายภายในองค์กร (Internal Networking) และเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานได้ดีขึ้น ส่งผลให้เกิดความร่วมมือระหว่างทีมและเสริมสร้างความจงรักภักดีในระยะยาว งานวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Locke (1976) และ Herzberg (1966) ที่เน้นความสำคัญของโอกาสพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานที่มีประสบการณ์สูงจึงมักแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนองค์กร มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และเกิด ความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน (Sustainable Organizational Commitment)

สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ผ่านกลไกของความมั่นใจในตนเอง การรับรู้โอกาสพัฒนาในสายอาชีพ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมองค์กร และการสร้างความผูกพันทางจิตใจ ทำให้พนักงานทุ่มเทและมีแนวโน้มอยู่กับองค์กรในระยะยาว

เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะงาน (Job Characteristics) กับแรงจูงใจ (Motivation) และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Commitment / Loyalty) ของพนักงานในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า งานที่มีความหลากหลายและชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นและเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น งานที่มีความหลากหลาย (Skill Variety) ช่วยให้พนักงานได้ใช้ทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความท้าทายและสนุกสนานในการทำงาน ขณะเดียวกัน งานที่มีความชัดเจน (Task Identity) ทำให้พนักงานมองเห็นภาพรวมของงานที่ทำ มีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและความสำคัญของงานต่อความสำเร็จขององค์กร ส่งผลให้เกิด แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และความรู้สึกภูมิใจในงานที่ตนทำ นอกจากนี้ การกำหนดงานที่ชัดเจนและสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของพนักงาน ยังช่วยสร้าง ความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Belonging) พนักงานที่มีความเข้าใจชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ มักสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความสับสนและข้อผิดพลาดในการทำงาน รวมทั้งช่วยลด อัตราการลาออก (Turnover Rate)

งานวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman & Oldham (1976) ที่ระบุว่า ลักษณะงานที่เหมาะสม เช่น ความหลากหลายของงาน ความสมบูรณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับจากงาน ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน นอกจากนี้ยังตรงกับทฤษฎี Social Exchange Theory (Blau, 1964) ที่อธิบายว่าเมื่อองค์กรออกแบบงานให้พนักงานมีความชัดเจนและสามารถใช้ศักยภาพของตนเอง พนักงานมักตอบแทนด้วยความทุ่มเทและความจงรักภักดีต่อองค์กร

โดยสรุป ผลการศึกษาของเดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2560) ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะงานที่เหมาะสมและชัดเจนเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มความจงรักภักดีของพนักงาน ทำให้พนักงานมีแนวโน้มอยู่กับองค์กรในระยะยาว และช่วยให้องค์กรสามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

งานวิจัยของ Robbins & Judge (2019) และ Meyer & Allen (1991) พบว่าพนักงานที่ได้รับงานที่ท้าทาย (Challenging Work) และมี ความหมายต่อองค์กร (Meaningful Work) รวมถึงมีโอกาสพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง จะเกิด ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) สูง พนักงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะทุ่มเทต่อการทำงาน มีความพยายามพัฒนาตนเอง และแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่ ความผูกพันทางอารมณ์เกิดจากการรับรู้ของพนักงานว่า ตนเองมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การมอบงานที่มีความหมายและท้าทายจึงไม่เพียงแต่เพิ่มแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันทางใจ ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty / Commitment) และลดความตั้งใจลาออก (Turnover Intention) นอกจากนี้ Robbins & Judge (2019) เน้นว่า การให้โอกาสพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง (Continuous Skill Development) ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองสามารถเติบโตในสายอาชีพ และเพิ่มศักยภาพในการทำงาน การลงทุนขององค์กรในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเป็นการสื่อสารให้พนักงานรับรู้ ว่า องค์กรเห็นคุณค่าและต้องการให้บุคลากรอยู่ร่วมองค์กรในระยะยาว

งานวิจัยของ Meyer & Allen (1991) ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) เป็นองค์ประกอบสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะพนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์สูงมักจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทำงานเกินความคาดหวัง และมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้จะมีโอกาสที่งานอื่นจะให้ผลตอบแทนทางการเงินสูงกว่า โดยสรุป งานวิจัยทั้งสองชิ้นยืนยันว่า การมอบงานที่ท้าทาย มีความหมาย และสนับสนุนการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงจูงใจและความผูกพันทางอารมณ์ ส่งผลต่อ ความจงรักภักดีต่อองค์กร และลดความตั้งใจลาออกของพนักงาน ทำให้องค์กรสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

งานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ล้วนชี้ให้เห็นความสำคัญของ ลักษณะงาน (Job Characteristics) และ ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience / Career Development) ต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร (Organizational Commitment / Loyalty) ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ที่มุ่งศึกษาผลของปัจจัยเหล่านี้ต่อความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงาน

ลักษณะงานที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร งานที่มีความหลากหลาย (Skill Variety) สมบูรณ์ครบถ้วน (Task Identity) มีความสำคัญต่อองค์กร (Task Significance) ให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) และมีผลป้อนกลับต่อผลงานอย่างสม่ำเสมอ (Feedback) จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Hackman & Oldham, 1976; Meyer & Allen, 1991)

ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวบ่งชี้ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า จะมีความมั่นใจในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา

สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและเติบโตในสายอาชีพ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน (Robbins & Judge, 2019; ญัฐพงษ์เดชธรรมธร, 2562)

การรวมกันของลักษณะงานที่เหมาะสม และ ประสบการณ์ที่สะสมอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งทางด้านอารมณ์ (Affective Commitment) ความผูกพันในด้านความรับผิดชอบ (Normative Commitment) และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) (Meyer & Allen, 1991)

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงาน งานวิจัยเหล่านี้ยืนยันว่า การจัดสรรงานที่มีความหมาย มีโอกาสพัฒนาทักษะ และการสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้จากประสบการณ์ จะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน ลดความเสี่ยงการลาออก และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยคำนวณจากสูตรของ Slovin กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 210 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ปัจจัยส่วนบุคคล)
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานและโอกาสในการพัฒนาทักษะ/ความก้าวหน้าในอาชีพ
4. ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธี Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.88 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง และติดตามจนได้แบบสอบถามกลับคืนครบตามจำนวนที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

- การทดสอบ t-test และ One-way ANOVA เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล
- การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อความจงรักภักดีในองค์กร โดยมีการตรวจสอบสมมติฐานทางสถิติที่จำเป็นก่อนการวิเคราะห์ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

ผลการวิจัย

ระดับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 1 ระดับความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร (n = 210)

การวิจัยนี้ วัดระดับความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรโดยใช้มาตรวัดแบบ 5 ระดับ (1=น้อยที่สุด, 5=มากที่สุด) ซึ่งพิจารณา 3 ด้านหลัก ได้แก่ ความตั้งใจอยู่กับองค์กร (Retention Intention) การสนับสนุนองค์กรและเพื่อนร่วมงาน (Supportive Behavior) และการแนะนำองค์กรต่อผู้อื่น (Advocacy) ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

ด้าน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
ความตั้งใจอยู่กับองค์กร	4.10	0.58	สูง
การสนับสนุนองค์กรและเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.61	สูง
การแนะนำองค์กรต่อผู้อื่น	3.95	0.63	สูง
รวมทั้ง 3 ด้าน	4.02	0.54	สูง

วิเคราะห์ผล: จากตาราง พบว่า พนักงานมีระดับความจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในเกณฑ์สูง โดย “ความตั้งใจอยู่กับองค์กร” รวมถึง “การสนับสนุนองค์กรและเพื่อนร่วมงาน” อยู่ในระดับสูง แสดงถึงความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์กร “ด้านการแนะนำองค์กรต่อผู้อื่น” อยู่ในระดับสูง สะท้อนความภาคภูมิใจและความพร้อมสนับสนุนองค์กร ดังนั้นสรุปได้ว่า พนักงานมีความจงรักภักดีอยู่ในระดับสูง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การรักษาพนักงาน และความสำเร็จขององค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบ t-test และ ANOVA สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยนี้ ได้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่อาจมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน โดยใช้การทดสอบ t-test สำหรับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ ANOVA สำหรับตัวแปรอายุ การศึกษา รายได้ และอายุงาน ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตัวแปร	ค่า F / t	p-value	ผลการวิเคราะห์
เพศ	1.02	0.314	ไม่มีผลสำคัญ
อายุ	4.45	0.012*	มีผลเชิงบวก
การศึกษา	2.03	0.106	ไม่มีผลสำคัญ
รายได้	5.21	0.007*	มีผลเชิงบวก
อายุงาน	6.08	0.003*	มีผลเชิงบวก

หมายเหตุ: ปัจจัยอายุ รายได้ และอายุงาน มีผลต่อความจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิเคราะห์ผล: จากตารางพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลบางประการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีของพนักงาน ได้แก่ “อายุ” พนักงานที่มีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงกว่า โดยสะท้อนถึงประสบการณ์และความมั่นคงในอาชีพที่เพิ่มขึ้น “รายได้” พนักงานที่มีรายได้สูงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงกว่า ซึ่งอาจสะท้อนถึงความพึงพอใจในค่าตอบแทนและแรงจูงใจทางการเงิน “อายุงาน” พนักงานที่ทำงานในองค์กรเป็นเวลานานมีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงกว่า ในขณะที่ “เพศ” และ “ระดับการศึกษา” ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความจงรักภักดีของพนักงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศหรือระดับการศึกษาโดยตรง ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ได้แก่ อายุ รายได้ และอายุงาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อระดับความจงรักภักดี ซึ่งข้อมูลนี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและกลยุทธ์การรักษาพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ: ลักษณะงานและสภาพแวดล้อม

การวิจัยนี้ ได้ศึกษาผลของปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) เพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตาม โดยมีการตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้นของ MRA ดังนี้

- Multicollinearity: ค่า VIF ของตัวแปรทั้งหมดน้อยกว่า 5 แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์สูงระหว่างตัวแปรอิสระ
 - Normality: ตรวจสอบด้วย Shapiro-Wilk Test พบว่า residuals มีการกระจายเป็นปกติ
 - Linearity: ตรวจสอบด้วย Scatter Plot และ Partial Regression Plot พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเป็นเชิงเส้น
 - Homoscedasticity: ตรวจสอบด้วย Breusch-Pagan Test พบว่า residuals มีความสม่ำเสมอ
- ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแสดงในตารางต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ	β	t	p-value
ความชัดเจนของหน้าที่งาน	0.30	3.95	0.000*
ความกดดัน/ปริมาณงาน	-0.17	-2.42	0.016*
ความยืดหยุ่นของเวลางาน	0.22	2.98	0.004*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.28	3.87	0.000*

$$R^2 = 0.47, F = 21.76, p < 0.001$$

หมายเหตุ: ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของความจงรักภักดีได้ร้อยละ 47

วิเคราะห์ผล: “ความชัดเจนของหน้าที่งาน” ($\beta = 0.30, p < 0.001$) มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความจงรักภักดี พนักงานที่เข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนชัดเจน จะมีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง “ความกดดัน/ปริมาณงาน” ($\beta = -0.17, p = 0.016$) มีผลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ ความกดดันจากงานหรือปริมาณงานที่มากเกินไป ทำให้ความจงรักภักดีลดลง “ความยืดหยุ่นของเวลางาน” ($\beta = 0.22, p = 0.004$) มีผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดี พนักงานที่มีความยืดหยุ่นในการจัดการเวลา มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันกับองค์กรสูงขึ้น “ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน” ($\beta = 0.28, p < 0.001$) มีผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ตัวแปรด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความชัดเจนของงาน ความยืดหยุ่นของเวลางาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลเชิงบวก ในขณะที่ ความกดดันหรือปริมาณงานมากเกินไป มีผลเชิงลบต่อความจงรักภักดี ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า องค์กรควรออกแบบงานให้ชัดเจน จัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างความสมดุลระหว่างภาระงานเพื่อส่งเสริมความจงรักภักดีของพนักงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานและโอกาสพัฒนาทักษะ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ: ประสบการณ์ทำงานและโอกาสพัฒนาทักษะ

การวิจัยนี้ได้ศึกษาผลของปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานและโอกาสในการพัฒนาทักษะที่มีต่อความจงรักภักดีของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) เช่นเดียวกับข้อ 3 และตรวจสอบเงื่อนไขพื้นฐานของ MRA ได้แก่

- Multicollinearity: ค่า VIF ของตัวแปรทั้งหมด < 5 แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์สูงระหว่างตัวแปรอิสระ
 - Normality: ตรวจสอบด้วย Shapiro-Wilk Test พบว่า residuals กระจายเป็นปกติ
 - Linearity: ตรวจสอบด้วย Scatter Plot และ Partial Regression Plot พบว่าความสัมพันธ์เป็นเชิงเส้น
 - Homoscedasticity: ตรวจสอบด้วย Breusch-Pagan Test พบว่า residuals มีความสม่ำเสมอ
- ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ	β	t	p-value
ประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา	0.26	3.51	0.001*
การเข้าร่วมฝึกอบรม	0.19	2.78	0.006*
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	0.32	4.45	0.000*

$$R^2 = 0.43, F = 18.92, p < 0.001$$

หมายเหตุ: ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของความจงรักภักดีได้ร้อยละ 43

วิเคราะห์ผล: “ประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา” ($\beta = 0.26, p = 0.001$) มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานที่มีประสบการณ์มากขึ้นมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงกว่า “การเข้าร่วมฝึกอบรม” ($\beta = 0.19, p = 0.006$) มีผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดี พนักงานที่ได้รับโอกาสฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น “โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ” ($\beta = 0.32, p < 0.001$) มีผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดี พนักงานที่เห็นโอกาสเติบโตในอาชีพ มีแนวโน้มจะยึดมั่นและภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ดังนั้น ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานและโอกาสพัฒนาทักษะส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยประสบการณ์ที่ผ่านมา การเข้าร่วมฝึกอบรม และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดี ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพพนักงานและสร้างโอกาสเติบโตในอาชีพเพื่อส่งเสริมความผูกพันระยะยาว

สรุปผลการวิเคราะห์ MRA สำหรับสมมติฐาน 2 และ 3

ตารางที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (MRA) สำหรับสมมติฐานที่ 2 และ 3

ตัวแปรอิสระ	สมมติฐาน	β	t	p-value	ผล
ความชัดเจนของหน้าที่งาน	2	0.30	3.95	0.000*	ส่งผลเชิงบวก
ความกดดัน/ปริมาณงาน	2	-0.17	-2.42	0.016*	ส่งผลเชิงลบ
ความยืดหยุ่นของเวลางาน	2	0.22	2.98	0.004*	ส่งผลเชิงบวก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2	0.28	3.87	0.000*	ส่งผลเชิงบวก
ประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา	3	0.26	3.51	0.001*	ส่งผลเชิงบวก
การเข้าร่วมฝึกอบรม	3	0.19	2.78	0.006*	ส่งผลเชิงบวก
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3	0.32	4.45	0.000*	ส่งผลเชิงบวก

หมายเหตุ: สมมติฐานที่ 2: $R^2 = 0.47, F = 21.76, p < 0.001$

สมมติฐานที่ 3: $R^2 = 0.43, F = 18.92, p < 0.001$

$p < 0.05$ แสดงว่ามีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลตามสมมติฐาน

ตารางที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการวิเคราะห์	สรุป
1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความจงรักภักดี	การวิเคราะห์พบว่า อายุ, รายได้ และอายุงาน มีผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	สมมติฐานยืนยัน
2. ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมมีผลต่อความจงรักภักดี	การวิเคราะห์พบว่า ความชัดเจนของงาน, ความยืดหยุ่นของเวลา, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดี ในขณะที่ ความกดดัน/ปริมาณงานมากเกินไป มีผลเชิงลบ	สมมติฐานยืนยัน
3. ประสบการณ์และโอกาสพัฒนาทักษะมีผลต่อความจงรักภักดี	การวิเคราะห์พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา, การเข้าร่วมฝึกอบรม และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีทั้งหมด	สมมติฐานยืนยัน

หมายเหตุ: $p < 0.05$ ถือว่ามีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผล: ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ทุกสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ได้รับการยืนยัน โดย “ปัจจัยส่วนบุคคล” เช่น อายุ รายได้ และอายุงาน “ลักษณะงานและสภาพแวดล้อม” เช่น ความชัดเจนของงาน ความยืดหยุ่นเวลา และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน รวมถึง “ปัจจัยด้านประสบการณ์และโอกาสพัฒนาทักษะ” เช่น การเข้าร่วมฝึกอบรมและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ต่างมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า องค์กรสามารถใช้แนวทางเชิงกลยุทธ์ทั้งในด้านบุคคล ลักษณะงาน และการพัฒนาศักยภาพพนักงาน เพื่อสร้างและรักษาความจงรักภักดีในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล (Discussion)

ระดับความจงรักภักดีโดยรวม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จังหวัดสมุทรสาคร มีระดับความจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในเกณฑ์สูง (Mean = 4.02, SD = 0.54) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer & Allen (1991) ที่ระบุว่าความจงรักภักดีของพนักงานประกอบด้วย ด้านความตั้งใจอยู่กับองค์กร (Retention Intention), การสนับสนุนองค์กรและเพื่อนร่วมงาน (Supportive Behavior) และการแนะนำองค์กรต่อผู้อื่น (Advocacy) โดย “ด้านความตั้งใจอยู่กับองค์กร” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 4.10) แสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีที่กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันสูงมักมีแนวโน้มอยู่กับองค์กรนาน ลดอัตราการลาออก และรักษาความต่อเนื่องในการทำงาน “ด้านการสนับสนุนองค์กรและเพื่อนร่วมงาน” ผลการวิเคราะห์แสดงค่าความจงรักภักดีสูง (Mean = 4.02) สะท้อนถึงความเต็มใจของพนักงานในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในการสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร การสนับสนุนเชิงบวกนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพทีมงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง “ด้านการแนะนำองค์กรต่อผู้อื่น” อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.95) แสดงว่าพนักงาน

มีความภาคภูมิใจในองค์กรและพร้อมที่จะเป็นตัวแทนองค์กรในการสื่อสารเชิงบวก ซึ่งเป็นสัญญาณของ Employee Advocacy ที่ช่วยเสริมภาพลักษณ์องค์กรและสร้างความเชื่อมั่นต่อบุคคลภายนอก ดังนั้น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานมีความจงรักภักดีสูงทั้งในด้านความตั้งใจอยู่กับองค์กร การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และการแนะนำองค์กรต่อผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเชิงทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้า (เช่น Allen & Meyer, 1990; Koys, 2001) ที่ระบุว่าความจงรักภักดีของพนักงานส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน การรักษาพนักงาน และความสำเร็จขององค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ รายได้ และอายุงาน มีผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดี ตรงกับงานของ ณัฐพงษ์ เดชธรรมธร (2562) ที่รายงานว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีความจงรักภักดีสูงกว่า แสดงให้เห็นว่าความมั่นคงและผลตอบแทนที่เพียงพอเป็นตัวขับเคลื่อนความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะงานและสภาพแวดล้อม มีผลอย่างชัดเจน โดยความชัดเจนของหน้าที่งาน ความยืดหยุ่นเวลา และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวก ในขณะที่ความกดดันหรือปริมาณงานมากเกินไปส่งผลเชิงลบ สอดคล้องกับ Job Characteristics Model ของ Hackman & Oldham (1976) และงานของ เดชพงษ์ โพธิ์สุวรรณ (2560) ที่ยืนยันว่าการออกแบบงานที่ชัดเจนและไม่กดดันเกินไปช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความจงรักภักดี

ประสบการณ์ทำงานและโอกาสพัฒนาทักษะ ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ ภทรพิทักษ์สัจจวงศ์ และคณะ (2563) และ Robbins & Judge (2019) ที่ชี้ว่าการได้รับการฝึกอบรมและการมองเห็นโอกาสเติบโตในสายอาชีพ ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจภายในและความผูกพันในระยะยาว

ดังนั้น งานวิจัยนี้ยืนยันว่าความจงรักภักดีของพนักงานขึ้นอยู่กับทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง การออกแบบงานที่เหมาะสม การดูแลค่าตอบแทน และการสร้างโอกาสเติบโตในอาชีพ จึงเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลตามช่วงอายุและอายุงาน พนักงานที่มีอายุน้อยและอายุงานยาวนาน มีแนวโน้มจงรักภักดีสูงกว่า องค์กรควรออกแบบระบบดูแลและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมตามช่วงอายุ เช่นสวัสดิการด้านสุขภาพ การสร้างเส้นทางอาชีพที่มั่นคง เพื่อลดการลาออก
2. การออกแบบงานที่ชัดเจนและเหมาะสม ควรกำหนดหน้าที่งานให้ชัดเจน รวมทั้งเพิ่มความยืดหยุ่นในการจัดการเวลางาน เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
3. การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผ่านการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำกิจกรรมสร้างทีม และระบบพี่เลี้ยง ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงาน
4. การพัฒนาทักษะและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือขยายขอบข่ายหน้าที่งาน เพื่อให้พนักงานเห็นอนาคตที่ชัดเจน

ในองค์กร ซึ่งจะส่งเสริมความภาคภูมิใจในระยะยาว

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การวิจัยครั้งนี้ ครอบคลุมเฉพาะอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในจังหวัดสมุทรสาคร งานวิจัยในอนาคตควรขยายไปยังจังหวัดอื่นหรือเปรียบเทียบระหว่างภูมิภาค เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่กว้างและครอบคลุมมากขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดี เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ หรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Work-Life Balance)
3. งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) อาจช่วยให้เข้าใจมิติด้านอารมณ์และแรงจูงใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ข้อค้นพบสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). Work redesign. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing.
- Hoy, W.K., & Rees, R. (1974). Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected. Concept in the Study of Educational Administration. *Sociology of Education*, 47.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22.
- พิเชษฐ์ ชื่นเจริญ. (2564). แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา : บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระมหาประยูร ธรรมการ. (2564). กระบวนการเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษา, วารสาร นวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, ปีที่ 5 (3), กันยายน – ธันวาคม 2564.
- ภทร พัทธกิจจางค์, ณัฐดนัย ตั้งกิจโสภณ และ ศรีนทร์ ชันติวัฒนกุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด, วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจันทรเกษม, ปีที่ 16 (1), มกราคม - มิถุนายน 2564.
- นริศ กระซังแก้ว. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศุภานันท์ พุฒตาล. (2560). ปัจจัยที่มีแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กองบริหารงานบุคคล. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขต
ตราขันธ์บุรีณะ กรุงเทพมหานคร. (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศ
ไทย (จำกัด). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท
เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด. การค้นคว้าด้วยตนเอง. ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบังคับใช้กฎหมาย ขอบเขตของจริยธรรม ผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน

The use of artificial intelligence in law enforcement: the scope of ethics and the impact on human rights

เศรษฐากรณ์ วงษ์อารยะสกุล^{1*} และ ดาริณี ปันกันสกุล²

Setthakorn Wongarayasakul¹ and Darinee Pungunsakul²

¹สถาบันนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

²วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม

¹Social Innovation for Sustainable Development Institute

²Mahasarakham College of Agriculture and Technology

* E-mail : Setthakorn824@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 ตุลาคม 2568, วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 1 : 25 พฤศจิกายน 2568

วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 2 : 17 ธันวาคม 2568

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์ : 20 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ศึกษาขอบเขตของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบังคับใช้กฎหมาย 2. ศึกษาประเด็นด้านจริยธรรมและหลักความรับผิดชอบต่อการใช้งาน และ 3. ศึกษาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิทธิมนุษยชนในระบบยุติธรรม เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ปัญญาประดิษฐ์ และสิทธิมนุษยชน จำนวน 10 ท่าน เก็บข้อมูลโดยศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์เชิงลึก และสังเกตภาคสนาม วิเคราะห์เนื้อหาและวิเคราะห์เชิงประเด็น ตรวจสอบคุณภาพข้อมูลด้วย Triangulation และ Member Check ภายใต้อำนาจจริยธรรมการวิจัย เพื่อสะท้อนมุมมองต่อการประยุกต์ใช้ AI ในกระบวนการยุติธรรม

ผลการวิจัย พบว่า การนำปัญญาประดิษฐ์ AI มาใช้บังคับกฎหมายมีขอบเขตกว้าง ครอบคลุมทั้งการเฝ้าระวัง การวิเคราะห์ข้อมูลอาชญากรรม และการพยากรณ์พื้นที่เสี่ยง ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อย่างไรก็ตาม มีการพบประเด็นด้านจริยธรรมที่สำคัญ เช่น ปัญหาอคติของอัลกอริทึม ความโปร่งใสของกระบวนการตัดสินใจ และความรับผิดชอบเมื่อเกิดเหตุการณ์ทำงานผิดพลาด ทำให้ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะเรื่องสิทธิความเป็นส่วนตัว และสิทธิในการได้รับความเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรม ดังนั้น การใช้ AI ในภาครัฐควรที่จะอยู่ภายใต้หลักของจริยธรรม ความโปร่งใส และกลไกการกำกับดูแล เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิและสร้างความไว้วางใจจากประชาชน

คำสำคัญ : ปัญญาประดิษฐ์, การบังคับใช้กฎหมาย, จริยธรรม, สิทธิมนุษยชน, เทคโนโลยีดิจิทัล

Abstract

This research aims to study: 1. the scope of artificial intelligence use in law enforcement; 2. ethical issues and accountability principles in its use; and 3. the potential impact on human rights in the justice system. It is a qualitative study with a key informant of 10 experts in law, artificial intelligence, and human rights. Data were collected through document review, in-depth interviews, and field observations. The analysis involved content analysis and thematic analysis, with data quality verified through triangulation and member checks, all conducted under research ethics principles, to reflect perspectives on the application of AI in the justice process.

Research findings indicate that the use of artificial intelligence (AI) in law enforcement has a broad scope, covering surveillance, crime data analysis, and risk area prediction, which helps improve the efficiency and speed of officers' operations. However, significant ethical issues have been identified, such as algorithmic bias, transparency in decision-making processes, and accountability when system errors occur, affecting human rights, particularly privacy rights and the right to a fair justice process. Therefore, the use of AI in the public sector should be guided by principles of ethics, transparency, and oversight mechanisms to prevent rights violations and build public trust.

Keywords: Artificial Intelligence, Law Enforcement, Ethics, Human Rights, Digital Technology

บทนำ

ในยุคปัจจุบันปัญหาประดิษฐ์ AI ได้เข้ามามีบทบาทในหลายมิติของชีวิตประจำวัน ตั้งแต่เรื่องการสื่อสาร เรื่องการแพทย์ เรื่องการเงิน ไปจนถึงการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ ในอุตสาหกรรม (Grimson E., 2025) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงพลังของปัญหาประดิษฐ์ AI ในยุคที่มาจากการพัฒนาเทคโนโลยี Deep Learning และมีการประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) โดยมีตัวอย่างที่น่าสนใจคือ ปัญหาประดิษฐ์ AI ที่ช่วยตรวจจับโรค โดยการถ่ายภาพทางการแพทย์ซึ่งมีความแม่นยำกว่าแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในบางกรณี หรือการนำปัญหาประดิษฐ์ AI มาใช้ในการขนส่ง เช่น รถยนต์ไร้คนขับ หรือการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อช่วยในการตัดสินใจในธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ ปัญหาประดิษฐ์ AI ยังเป็นแรงขับเคลื่อนในโลกของโซเชียลมีเดีย แอปพลิเคชันที่เป็นระบบผู้ช่วยอัจฉริยะ เช่น Siri , Alexa ทั้งยังมีการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการศึกษาและการพัฒนาทักษะในด้านปัญหาประดิษฐ์ AI โดยเฉพาะในช่วงที่อุตสาหกรรม

กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเชื่อว่าปัญญาประดิษฐ์ AI จะไม่เพียงแต่จะเป็นเครื่องมือช่วยเหลือเท่านั้น แต่จะกลายเป็นพันธมิตรที่ทรงพลังของมนุษย์อีกด้วย (Russell, S., & Norvig, P. 2021)

ปัญญาประดิษฐ์ AI เริ่มต้นช่วงกลางศตวรรษที่ 20 บุคคลสำคัญอย่าง Alan Turing ผู้ซึ่งบุกเบิกแนวคิดของ เครื่องจักรที่สามารถคิดได้ ซึ่งได้นำไปสู่การสร้างเครื่องคอมพิวเตอร์รุ่นแรก และมีการพัฒนาอัลกอริทึมพื้นฐานขึ้นด้วย และนักวิจัยยังได้มีการเริ่มทดลองสร้างโปรแกรมที่สามารถแก้ปัญหา ซึ่งนับได้ว่าเป็นก้าวแรกที่สำคัญของปัญญาประดิษฐ์ AI ในยุคต่อมาปัญญาประดิษฐ์ AI ได้รับความสนใจมากขึ้น ซึ่งเป็นช่วงที่เกิดยุคความรู้ และการพัฒนาระบบผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในวงการแพทย์ วงการการเงิน และการผลิต แม้ในขณะนั้นปัญญาประดิษฐ์ AI ยังคงมีข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความสามารถและทรัพยากรคอมพิวเตอร์ แต่ได้สร้างรากฐานสำคัญให้กับการพัฒนาในปัจจุบันมากขึ้น เมื่อมองไปยังอนาคต ศักยภาพที่ไร้ขีดจำกัดของปัญญาประดิษฐ์ AI เห็นว่าในอนาคตปัญญาประดิษฐ์ AI อาจมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาระดับโลก เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การพัฒนาทางด้านการแพทย์เฉพาะบุคคล และการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ซึ่งความท้าทายที่มาพร้อมกับการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ AI เช่น ประเด็นเรื่องจริยธรรม เรื่องความเป็นส่วนตัว และการกระจายผลประโยชน์ของ ปัญญาประดิษฐ์ AI อย่างเท่าเทียม จึงมีการเรียกร้องให้เกิดการกำกับดูแล และการทำงานร่วมกันระหว่างภาควิชาการ ภาคธุรกิจ และรัฐบาล เพื่อให้ปัญญาประดิษฐ์ AI เติบโตในทางที่เป็นประโยชน์ต่อทุกคน เนื่องจากปัญหาในปัจจุบันยังพบว่า การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI ด้านความมั่นคง และตำรวจบางแห่งในต่างประเทศได้มีการรายงานปัญหาอคติของอัลกอริทึม (Algorithmic Bias) การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว และการจับกุมผิดพลาดจากระบบจดจำใบหน้า (Angwin et al., 2016; Buolamwini & Gebru, 2018)

ในประเทศไทย หน่วยงานทางด้านกฎหมายได้เริ่มทดลองใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI ในงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลทางอาชญากรรม ซึ่งยังขาดกรอบกำกับดูแลในด้านจริยธรรม และด้านสิทธิมนุษยชน จึงทำให้เกิดความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิของประชาชนโดยไม่ได้ตั้งใจ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566; กิตติคุณ ตันรักษ, 2564; TIJ, 2564; OHCHR, 2021) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาขอบเขตของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบังคับใช้กฎหมาย ในประเด็นทางด้านจริยธรรมและหลักความรับผิดชอบ ซึ่งรวมไปถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิทธิมนุษยชน และเพื่อเสนอแนวทางการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส และเคารพสิทธิมนุษยชน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบยุติธรรมไทยให้ก้าวสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน ปัญญาประดิษฐ์ AI ไม่ได้เป็นเพียงนวัตกรรมทางเทคโนโลยีเท่านั้น แต่เป็นเครื่องมือที่เปลี่ยนวิถีที่เราดำรงชีวิตอยู่ในทุก ๆ วัน และไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงาน ซึ่งปัญญาประดิษฐ์ AI มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างมาก ตั้งแต่ในอดีตที่เป็นเพียงแนวคิด จนถึงปัจจุบันที่เป็นหัวใจของการปฏิวัติอุตสาหกรรมต่าง ๆ ไปจนถึงอนาคตที่เต็มไปด้วยความเป็นไปได้ หากเราใช้ปัญญาประดิษฐ์ AI อย่างมีความรับผิดชอบแล้ว และยังมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ปัญญาประดิษฐ์ AI จะไม่เพียงช่วยให้เราก้าวไปข้างหน้าเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างโลกที่ดีขึ้นสำหรับทุกคนได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขอบเขตของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบังคับใช้กฎหมาย
2. ศึกษาประเด็นด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI
3. เพื่อศึกษาผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของระบบยุติธรรมการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI มาใช้

การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิด

แนวคิดปัญญาประดิษฐ์และวิวัฒนาการของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

ความหมายของปัญญาประดิษฐ์

ในยุคแรกเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนใหญ่นั้นจะมีหน้าที่ในการคำนวณ และประมวลผลโปรแกรมของระบบงานต่าง ๆ ตามที่มนุษย์เกิดความต้องการ โดยมีมนุษย์เป็นผู้ควบคุม ป้อนคำสั่ง และรอผลลัพธ์จากเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งการตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ ยังคงอยู่บนพื้นฐานการสังเคราะห์ของมนุษย์ ซึ่งทำให้แนวคิดที่จะพัฒนาให้เครื่องคอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกและลดกำลังการสนับสนุนจากมนุษย์ลงให้น้อยที่สุด ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้มีความคิด มีหลักการที่สมเหตุสมผล เทียบเคียงกับสมองของมนุษย์ และเพื่อให้เครื่องคอมพิวเตอร์สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจว่าสิ่งใดถูกต้องตามจุดประสงค์ของการทำงาน และด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่มาของการพัฒนาสมองของเครื่องคอมพิวเตอร์ ให้มีกระบวนการคิดที่สมบูรณ์แบบแทนการคิดของมนุษย์ ที่เรียกว่า ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) (Russell & Norvig, 2021).

ปัญญาประดิษฐ์ หรือเรียกว่า AI (Artificial Intelligence) เป็นแนวทางการพัฒนาทางด้านคอมพิวเตอร์อีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งทำให้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้คิดและตัดสินใจได้ซึ่งมีความใกล้เคียงกับมนุษย์ มีหลักการจากการศึกษาวิธีการคิด การตัดสินใจ หรือหลักของเหตุและผลจากมนุษย์ เพื่อนำไปใช้พัฒนาศักยภาพของเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ตอบสนองการทำงานที่มากกว่าการเป็นเพียงแค่เครื่องจักรกลหรือโปรแกรมทั่ว ๆ ไป โดยเริ่มจากการนำแนวคิดมากำหนดเป็นขั้นตอนให้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้ทำงาน ได้แก้ปัญหา ได้ตัดสินใจ และได้เรียนรู้ด้วยตนเองซึ่งจะส่งผลให้เครื่องคอมพิวเตอร์มีความฉลาดขึ้น สามารถทำงานในระบบที่มีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องอาศัยแรงงานจากมนุษย์

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2567) หน่วยงานยุติธรรม เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานความมั่นคง เริ่มทดลองใช้ปัญญาประดิษฐ์ AI ในการตรวจสอบข้อมูลอาชญากรรมและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพฤติกรรม แต่ยังไม่มีการยอมรับจริยธรรมของรัฐที่รองรับการใช้ AI อย่างเป็นระบบ

ผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนจากการใช้ปัญญาประดิษฐ์ AI ความเสี่ยงของปัญญาประดิษฐ์ AI ต่อสิทธิมนุษยชน สิทธิในความเป็นส่วนตัว สิทธิในการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ สิทธิในกระบวนการยุติธรรมที่เป็นธรรม สิทธิในเสรีภาพการแสดงออก

Angwin et al. (2016) ระบบ COMPAS ความเสี่ยงการกระทำผิดซ้ำในสหรัฐ มือกติสูงต่อคนผิวดำ Buolamwini & Gebru (2018) พบความคลาดเคลื่อนรุนแรงของระบบจดจำใบหน้าในการจำแนกเพศของผู้หญิงผิวสี สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (2564) ประเมินความเสี่ยงของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ AI ในกระบวนการยุติธรรมไทย ไทยยังไม่มี หลักสิทธิมนุษยชนดิจิทัล (Digital Human Rights) เป็นทางการ ขณะที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเตือนว่าระบบเฝ้าระวังอัจฉริยะของรัฐอาจละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวของประชาชนได้หากขาดกฎหมายควบคุม

แนวคิดในด้านสิทธิมนุษยชนในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยเน้นให้เทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI เป็นเครื่องมือที่ “ส่งเสริมสิทธิ” มากกว่าจะเป็นเครื่องมือที่ “ละเมิดสิทธิ” ของประชาชน ทั้งในมิติของความเป็นส่วนตัว ความยุติธรรม เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์.

สหประชาชาติ (United Nations Human Rights Council. 2021) การเทคโนโลยีดิจิทัลต้องไม่ละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน คือ สิทธิในเรื่องความเป็นส่วนตัว (Right to Privacy), สิทธิในความเสมอภาค (Equality before the Law), และสิทธิในกระบวนการยุติธรรม (Right to Due Process) การนำปัญญาประดิษฐ์ AI มาใช้ในกระบวนการบังคับใช้กฎหมายจึงต้องยึดหลักความจำเป็นและความได้สัดส่วน (Necessity & Proportionality Principle) Toronto Declaration (2018) การพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI ต้องไม่เลือกปฏิบัติและต้องสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้เพื่อปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) แนวคิดนี้จึงเป็นรากฐานสำคัญในการกำหนดกรอบการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI อย่างมีจริยธรรมและเคารพสิทธิมนุษยชนในสังคมประชาธิปไตย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2566). ส่งเสริมการใช้ AI ในภาครัฐ ยังไม่มีกรอบสิทธิมนุษยชน ซึ่งได้นำเสนอนโยบายรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2565–2570 โดยเน้นให้หน่วยงานภาครัฐเร่งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการรัฐ ลดความซ้ำซ้อน และยกระดับความโปร่งใสในการทำงานราชการ

กิตติคุณ ตันรักษ์ (2564) เสนอให้มีกฎหมายควบคุมความรับผิดจากปัญญาประดิษฐ์ AI มาใช้ตัดสินใจในบริบทของทางกฎหมาย หรือการตรวจสอบความผิดแทนเจ้าหน้าที่ที่เป็นมนุษย์ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาใหม่ด้านความรับผิดทางกฎหมาย (liability) ออกกฎหมายควบคุมความรับผิดของปัญญาประดิษฐ์ AI โดยมีการกำหนดขั้นตอนการตรวจสอบเรื่องความโปร่งใส เรื่องการบันทึกข้อมูลในการทำงาน และกลไกตรวจสอบในความผิดพลาด เพื่อคุ้มครองประชาชนในยุคที่ปัญญาประดิษฐ์ AI มีบทบาทเหนือกระบวนการยุติธรรมมากขึ้น

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (2564) วิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI ในระบบ

ยุติธรรมไทย เช่น ระบบวิเคราะห์ข้อมูลอาชญากรรม มีการบันทึกพฤติกรรมผู้ต้องขัง หรือระบบประเมินความเสี่ยง การกระทำผิดซ้ำ โดยระบุประเด็นสำคัญว่าปัญญาประดิษฐ์ AI อาจจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรม พร้อมกับกลไกการตรวจสอบอิสระ (independent oversight mechanism)

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนฯ เตือนเรื่องผลกระทบจากการเฝ้าระวังอัจฉริยะของรัฐ แม้เทคโนโลยีเหล่านี้ได้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในด้านความมั่นคง แต่ถ้าหากไม่มีหลักเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชนรองรับ ก็อาจจะนำไปสู่ปัญหาสำคัญได้ เช่น

1. เรื่องการละเมิดสิทธิในความเป็นส่วนตัว ในการเก็บข้อมูลประชาชนที่เกินความจำเป็น
2. เรื่องความเสี่ยงของการนำข้อมูลที่เก็บมาไปใช้อย่างผิดวัตถุประสงค์
3. เรื่องอคติของระบบจดจำใบหน้า ที่อาจทำให้เกิดการจับกุมผิดพลาด
4. เรื่องการขาดกลไกในการตรวจสอบการใช้งานของรัฐ ทำให้การใช้อำนาจรัฐไม่มีการถ่วงดุล

ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาขอบเขตการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในงานตำรวจ งานยุติธรรม ประเด็นด้านจริยธรรม และผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในบริบทไทยและเทียบเคียงของต่างประเทศ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

- หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการบังคับใช้กฎหมาย เช่น ตำรวจ, ปปง., กระทรวงยุติธรรม
- นักวิชาการในด้านกฎหมาย
- ผู้เชี่ยวชาญในด้าน AI และจริยธรรมเทคโนโลยี
- ผู้แทนในส่วนภาคประชาชนในด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Advocates)

คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ตรงประเด็น จำนวน 10 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instruments)

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Guide)
2. แบบสังเกตภาคสนาม (Observation Record)
3. แบบบันทึกเอกสาร (Document Analysis Form)

การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

1. ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study)
2. เก็บจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)
3. การสังเกต (Observation)

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้การวิเคราะห์เชิงประเด็น (Thematic Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1. ศึกษาขอบเขตของการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบังคับใช้กฎหมาย พบว่า เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI ได้ถูกนำมาใช้ในกระบวนการยุติธรรม ทั้งด้านการตรวจจับและการเฝ้าระวัง โดยผ่านระบบแบบจดจำใบหน้า มีการวิเคราะห์ภาพจากกล้องวงจรปิด มีการคาดการณ์พื้นที่เสี่ยงต่อคดีด้านอาชญากรรม (Predictive Policing) และได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) และเพื่อช่วยในการสืบสวนสอบสวน หรือมีการระบุตัวของผู้ต้องสงสัย ซึ่งยังช่วยเพิ่มความรวดเร็วและช่วยลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดจากมนุษย์ ซึ่งในการใช้งานนั้นโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับทดลอง ซึ่งยังต้องอาศัยการกำกับหรือควบคุมจากเจ้าหน้าที่อยู่ เนื่องจากยังไม่มีกรอบกฎหมายรองรับที่มีชัดเจนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI มาใช้สำหรับการบังคับใช้กฎหมาย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2. ศึกษาประเด็นด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI พบว่า ปัญหาสำคัญ คือ อคติของอัลกอริทึม (Algorithmic Bias) ซึ่งเกิดจากข้อมูลฝึกสอนระบบ อาจจะไม่ครอบคลุมหรือเกิดความเอนเอียง ทำให้ผลลัพธ์การพยากรณ์อาชญากรรมนั้นมีแนวโน้มการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มประชากรในบางกลุ่ม เช่น ชนกลุ่มน้อย หรือผู้มีรายได้น้อย และนอกจากนี้ยังพบปัญหาในด้านความโปร่งใส (Transparency) และความรับผิดชอบ (Accountability) เมื่อระบบเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI ได้มีการตัดสินใจที่สร้างความผิดพลาด เนื่องจากยังไม่มีแนวทางในการกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน และผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ยังคงเห็นว่า การนำปัญญาประดิษฐ์ AI มาใช้ในกระบวนการยุติธรรมจะต้องอยู่ภายใต้หลัก ความเป็นธรรมและการควบคุมที่เกิดจากมนุษย์ (Human Oversight) เพื่อให้การตัดสินใจของปัญญาประดิษฐ์ AI ผ่านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 3. ศึกษาผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในระบบยุติธรรม พบว่า ในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI มาใช้ที่ขาดการควบคุม อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในหลายด้าน หลายมิติ โดยเฉพาะสิทธิในเรื่องความเป็นส่วนตัว (Right to Privacy) และจากการเก็บประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล สิทธิในความเสมอภาค (Equality before the Law) จากความเอนเอียงของระบบ และสิทธิในการได้รับความเป็นธรรมทางกระบวนการ (Due Process) ซึ่งหากประชาชนนั้นไม่สามารถตรวจสอบความเป็นเหตุและผลของตัดสินใจจากเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI ได้ ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญจึงระบุว่า ประเทศไทยควรเร่งจัดทำ กรอบจริยธรรมด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI เพื่อความยุติธรรม (Ethical AI for Justice Framework) สำหรับป้องกันการละเมิดสิทธิและสร้างความไว้วางใจต่อการใช้เทคโนโลยี AI ในภาครัฐ

อภิปรายผล

อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 พบว่า การนำปัญญาประดิษฐ์ AI เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบังคับใช้กฎหมายซึ่งมีขอบเขตที่ขยายตัวกว้างขึ้น และครอบคลุมตั้งแต่เริ่มโดยการเฝ้าระวัง การตรวจจับ การวิเคราะห์ข้อมูล ไปจนถึงการพยากรณ์แนวโน้มอาชญากรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Perry et al. (2013) ที่อธิบายว่า Predictive Policing คือ การใช้ข้อมูลและอัลกอริทึมเพื่อคาดการณ์เหตุการณ์อาชญากรรมล่วงหน้า เพื่อจัดสรรทรัพยากรเจ้าหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษานี้จึงยืนยันได้ว่าการใช้ปัญญาประดิษฐ์ AI จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำในการสืบสวน แต่ในขณะเดียวกันก็ยังคงต้องอาศัยการควบคุมจากมนุษย์ และกรอบกฎหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับ INTERPOL (2024) ที่ระบุว่าเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI สามารถเป็นเครื่องมือเสริมที่สำคัญในงานด้านตำรวจได้ เมื่อมีการออกแบบอย่างมีความรับผิดชอบและคำนึงถึงเรื่องสิทธิมนุษยชน

อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 พบว่า จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI เป็นส่วนหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจมากในงานวิจัยนี้ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าอคติของอัลกอริทึม (Algorithmic Bias) และความไม่โปร่งใสของการตัดสินใจ ยังเป็นปัญหาหลักที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบความยุติธรรม และยังสอดคล้องกับงานของ Buolamwini, J., & Gebru, T. (2018) ที่มีความเห็นว่า ระบบจดจำใบหน้าของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI นั้น ได้มีอัตราความผิดพลาดสูงในกลุ่มคนผิวสีและเพศหญิง ซึ่งเป็นผลจากข้อมูลฝึกสอนที่ไม่มีความหลากหลาย และข้อค้นพบนี้ก็มีความสอดคล้องกับรายงานของ Angwin et al. (2016) ซึ่งวิจารณ์โปรแกรม COMPAS ที่ใช้ในศาลสหรัฐอเมริกาในการประเมินความเสี่ยงของผู้ต้องหา และยังเห็นว่ามีแนวโน้มให้คะแนนความเสี่ยงสูงกว่าความเป็นจริงในกลุ่มคนผิวดำ โดยทั้งหมดนี้ได้สะท้อนว่าหากไม่มีการควบคุมด้านจริยธรรมและการตรวจสอบความเป็นกลางของระบบปัญญาประดิษฐ์ AI นั้นอาจกลายเป็นเครื่องมือสร้างความเหลื่อมล้ำทางกระบวนการยุติธรรมแทนที่จะลดความเหลื่อมล้ำในกระบวนการยุติธรรม

อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 ผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI โดยขาดการกำกับและดูแลที่ชัดเจนนั้น อาจเกิดการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว และสิทธิในการได้รับความเป็นธรรม ซึ่งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Council of Europe, (2021) ที่กำหนดให้การใช้ปัญญาประดิษฐ์ AI ในกระบวนการยุติธรรม และต้องอยู่ภายใต้ของหลักสิทธิมนุษยชนสากล คือ ความจำเป็น ความได้สัดส่วน และความโปร่งใสของการดำเนินการ ซึ่งเช่นเดียวกับแนวทางของ Toronto Declaration, (2018) ที่ระบุว่าพัฒนาและใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI ต้องไม่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ และยังต้องมีระบบการตรวจสอบที่สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ (Traceability) เพื่อคุ้มครองศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งข้อค้นพบนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานของ Floridi et al., (2018) ที่เสนอหลัก AI for Good Society โดยได้เน้นย้ำว่าการพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI ที่ดีควรจะอยู่บนพื้นฐานของคุณค่าทางด้านศีลธรรมและผลประโยชน์ของมนุษย์เป็นสำคัญ

ซึ่งผลการวิจัยนี้ยังได้มีความสอดคล้องกับแนวทางของ European Commission, (2022) ที่เสนอแนวคิด Trustworthy AI โดยได้เน้นให้ทุกระบบของปัญญาประดิษฐ์ AI ต้องมีคุณสมบัติ 3 ประการ ด้วยกัน คือ 1. มีความชอบธรรมตามกฎหมาย (Lawfulness) 2. มีการเคารพหลักจริยธรรม (Ethical Compliance) และ 3. มีความมั่นคงปลอดภัยทางเทคนิค (Technical Robustness) ซึ่งแนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความสำคัญกับการควบคุมโดยมนุษย์ (Human Oversight) เพื่อให้การตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังคงอยู่ในอำนาจของเจ้าหน้าที่รัฐ มิใช่ปล่อยให้ระบบอัตโนมัติเป็นผู้ชี้ขาดเพียงลำพัง

การอภิปรายผล ในเรื่องปัญญาประดิษฐ์ AI จะมีศักยภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย แต่ด้วยการนำมาใช้โดยขาดหลักของจริยธรรมและขาดกลไกตรวจสอบที่เข้มแข็ง ย่อมมีความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนและเกิดการบั่นทอนความเชื่อมั่นของสาธารณชน ซึ่งสอดคล้องกับ Bryson (2019) ที่เสนอว่า ความสำเร็จของปัญญาประดิษฐ์ AI ในสังคมขึ้นอยู่กับความไว้วางใจทางสังคมมากกว่าความก้าวหน้าทางเทคนิค ดังนั้น ประเทศไทยควรมีการกำหนดกรอบจริยธรรมเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI แห่งชาติ สำหรับภาคยุติธรรม (National AI Ethics Framework for Justice Sector) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและใช้งานเทคโนโลยีที่มีความรับผิดชอบ เกิดความโปร่งใส และเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย แม้ว่าจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงานของเจ้าหน้าที่นั้น แต่หากขาดกรอบในการกำกับดูแลที่ชัดเจน อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิและความไม่เป็นธรรมในสังคม ดังนั้น ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ควรประกอบไปด้วย

1. ข้อเสนอเชิงนโยบาย (Policy Recommendations)

1.1 รัฐ ควรจัดทำกรอบจริยธรรมแห่งชาติไว้สำหรับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ AI ในกระบวนการยุติธรรม (National AI Ethics Framework for Justice) เพื่อจะได้กำหนดมาตรฐานด้านความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และสิทธิมนุษยชนในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ AI ของหน่วยงานภาครัฐ

1.2 ควรจะมีกฎหมายหรือระเบียบที่สำหรับการควบคุม การเก็บ การใช้ และการเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลในระบบปัญญาประดิษฐ์ AI เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) และหลักของสิทธิมนุษยชนสากล

1.3 ควรจัดตั้งคณะกรรมการอิสระด้านการกำกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI เพื่อความยุติธรรม มีหน้าที่ตรวจสอบความเป็นธรรมของอัลกอริทึม (Algorithmic Fairness) และพิจารณาผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน

2. ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ (Practical Recommendations)

2.1 หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายควรพัฒนาระบบตรวจสอบอคติของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI (Bias Audit System) เพื่อประเมินความเป็นกลางและลดความผิดพลาดของข้อมูล

2.2 ควรมีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ใช้ระบบเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI ด้านจริยธรรมดิจิทัลและด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้เข้าใจขีดจำกัดของเทคโนโลยี และไม่ใช้ผลลัพธ์ของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI โดยขาดดุลยพินิจของมนุษย์

2.3 ควรส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการสร้าง ต้นแบบการใช้ปัญญาประดิษฐ์ AI เพื่อความยุติธรรมอย่างรับผิดชอบ (Responsible AI Sandbox) เพื่อทดสอบระบบในพื้นที่จำกัดก่อนนำไปใช้จริง

3. การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ (Research Utilization)

3.1 การกำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI ของกระทรวงยุติธรรมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.2 การพัฒนาแนวทางการอบรมเจ้าหน้าที่ภาครัฐและผู้บังคับใช้กฎหมายด้านเทคโนโลยีและสิทธิมนุษยชน

3.3 การสร้างหลักสูตรการศึกษาด้าน “AI และจริยธรรมทางกฎหมาย” ในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ด้านนิติศาสตร์และเทคโนโลยี

เอกสารอ้างอิง

กิตติคุณ ต้นรักษ์. (2564). *กฎหมายกับปัญญาประดิษฐ์: กรอบคิดพื้นฐานและประเด็นทางกฎหมาย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (TIJ). (2564). *AI กับกระบวนการยุติธรรมไทย: ความเสี่ยง โอกาส และแนวทางเชิงนโยบาย*. กรุงเทพฯ: TIJ.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2567). *รายงานสถานการณ์อาชญากรรมทางเทคโนโลยีในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (ศปอส.ตร.).

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2566). *นโยบายและแนวทางรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2565–2570*. กรุงเทพฯ: สพร. (DGA).

Angwin, J., Larson, J., Mattu, S., & Kirchner, L. (2016). Machine bias: There's software used across the country to predict future criminals—and it's biased against blacks. ProPublica. Retrieved from <https://www.propublica.org/article/machine-bias-risk-assessments-in-criminal-sentencing>

- Bryson, J. J. (2019). The past decade and future of AI's impact on society. In Towards a New Enlightenment? BBVA OpenMind.
- Buolamwini, J., & Gebru, T. (2018). Gender shades: Intersectional accuracy disparities in commercial gender classification. *Proceedings of Machine Learning Research*, 81, 1–15.
- Council of Europe. (2021). *Guidelines on Artificial Intelligence and Human Rights*. Strasbourg: Council of Europe Publications.
- European Commission. (2022). *Ethics guidelines for trustworthy AI*. Brussels: European Union.
- Floridi, L., Cowls, J., Beltrametti, M., Chatila, R., Chazerand, P., Dignum, V., ... & Vayena, E. (2018). AI4People-An ethical framework for a good AI society: Opportunities, risks, principles, and recommendations. *Minds and Machines*, 28(4), 689–707. <https://doi.org/10.1007/s11023-018-9482-5>
- Grimson E. (2025) สรุปรูป AI อดีต ปัจจุบัน อนาคต สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (MIT) สืบค้นจาก <https://techsauce.co/tech-and-biz/ai-past-present-future-eric-grimson-mit-keynote>
- Perry, W. L., McInnis, B., Price, C. C., Smith, S. C., & Hollywood, J. S. (2013). *Predictive policing: The role of crime forecasting in law enforcement operations*. RAND Corporation.
- Russell, S., & Norvig, P. (2021). *Artificial intelligence: A modern approach* (4th ed.). Harlow, England: Pearson Education.
- Toronto Declaration. (2018). *Protecting the right to equality and non-discrimination in machine learning systems*. Amnesty International and Access Now. Retrieved from <https://www.accessnow.org/the-toronto-declaration>
- United Nations Human Rights Council. (2021). *The right to privacy in the digital age: Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights*. Geneva: United Nations Publications.

กลยุทธ์การใช้บัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จ
ของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

Strategies for using management accounting that affect success
of startup businesses in Bangkok

จิตติยา พงษ์พานิชธาตา¹, กมลเดช อร่ามรัตน์ชัย¹, เนตรชนก ยอดสุข¹
และ พงษ์พิพัฒน์ มัลลิกะมาลย์^{2*}

Thitiya Phongpanichthada¹, Kamoldet Aramrattanachai¹, Netchanok Yodsuk¹
and Pongpipat Mallikamal^{2*}

¹คณะบัญชี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹Faculty of Accountancy, Bangkokthonburi University

²คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

²Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University

E-mail: Pongpipat.mal@bkkthon.ac.th

วันที่รับบทความ : 2 เมษายน 2568, วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 1 : 16 พฤศจิกายน 2568

วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 2 : 24 ธันวาคม 2568, วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 3 : 26 ธันวาคม 2568

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์ : 26 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการบริหารต้นทุน ด้านการวางแผนและควบคุม ด้านการตัดสินใจ ด้านการบัญชีด้านคู่แข่ง และด้านการบัญชีด้านลูกค้า ของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ งานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนเริ่มต้น 45,001 – 60,000 บาท ระดับความคิดเห็นกลยุทธ์การใช้บัญชีบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนและควบคุม ด้านการบัญชีด้านคู่แข่ง ด้านการตัดสินใจ ด้านการบริหารต้นทุน และด้านการบัญชีด้านลูกค้า ระดับความคิดเห็นการประสบความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพ โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแนวคิดใหม่ๆ ด้านแผนธุรกิจ ด้านจังหวะเวลา ด้านเงินทุน และด้านทีมงาน ได้ผลสรุปว่า กลยุทธ์การใช้บัญชีบริหารทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : กลยุทธ์, การใช้บัญชีบริหาร, ธุรกิจสตาร์ทอัพ

Abstract

The purpose of this research is to examine the use of management accounting strategies that affect the success in terms of cost management, planning and control, decision-making, competitor and client accounting of startups in Bangkok. The sample group used in the research was 400 start-up entrepreneurs in Bangkok. The purposive sampling method used in this research was a questionnaire. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. This research identified a statistical significance of 0.05.

The research results revealed that the personal factors of the sample group in this study were mostly male, aged 30-40 years, had a bachelor's degree, and had a monthly income of 45,001-60,000 baht. The overall level of opinions on management accounting strategies was at a high level ($\bar{X} = 4.09$). When considering each aspect, the average values from highest to lowest were planning and control, competitor accounting, decision-making, cost management, and customer accounting. The overall level of opinions on startup business success was at a high level ($\bar{X} = 3.96$) When considering each aspect, the average values from highest to lowest were new ideas, business plans, timing, funding, and teams. The results concluded that the five management accounting strategies significantly influenced the success of startup businesses in Bangkok at the 0.05 level.

Keywords: Strategy, Management Accounting, Startup Business

บทนำ

ในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ธุรกิจสตาร์ทอัพนับได้ว่าเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศชาติ โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การแข่งขันในปัจจุบันได้เปลี่ยนพลวัตจากสงครามแย่งชิงกำลังการผลิตจำนวนมาก เพื่อให้เกิดความประหยัดจากขนาด (Economies of Scale) มาสู่สงครามการสร้างความแตกต่างด้วยนวัตกรรม เศรษฐกิจได้เปลี่ยนวิถีแห่งการเจริญเติบโตจากการเติบโตเชิงปริมาณสู่การเติบโตเชิงคุณภาพ จุดสำคัญของการ

แข่งขันอยู่ที่การเร่งความเร็วในวงจร การสร้างนวัตกรรม กล่าวได้ว่า ธุรกิจในโลกยุคปัจจุบันกำลังเผชิญกับคลื่นแห่งการพลิกผัน (Disruption) ครั้งใหญ่จากการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ซึ่งเร่งความเร็วโดยไม่มีทีท่าว่าจะหยุด (ภาวิัต รัตนอมระเดช, 2563) ผลของกระแสดังกล่าวทำให้คนรุ่นใหม่ส่วนมากหันมาสนใจที่จะเป็นเจ้าของธุรกิจด้วยตนเองมากขึ้น นักศึกษาจบใหม่เริ่มมีแนวโน้มที่จะหันมาเป็นผู้ประกอบการด้วยตนเอง หลักสูตรการศึกษาในยุคใหม่มุ่งเน้นเปิดสาขาวิชาการเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีนโยบายภาครัฐเข้ามาช่วยสนับสนุนธุรกิจสตาร์ทอัพ อีกทั้งองค์กรธุรกิจภาคเอกชนส่วนมากก็หันมาให้ความสำคัญในการส่งเสริมผู้ประกอบการในองค์กร และสนับสนุนเงินทุนเต็มที่ (Techsauce Team, 2017)

การทำบัญชีอย่างถูกต้องมีความสำคัญต่อความมั่นคงทางการเงินของธุรกิจสตาร์ทอัพ การจัดสรรรายได้ที่เหมาะสมกับการทำบัญชีจะช่วยให้บันทึกทางการเงินเป็นปัจจุบัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจทางธุรกิจอย่างรอบรู้ ธุรกิจสตาร์ทอัพจำนวนมากประสบปัญหาในการตัดสินใจว่าจะจัดการบัญชีภายในองค์กรอย่างไร การทำบัญชีอย่างถูกต้องยังช่วยระบุโอกาสในการประหยัดต้นทุน ตรวจสอบความคลาดเคลื่อนทางการเงินได้ในระยะเริ่มต้น การทำบัญชีที่เชื่อถือได้จะทำให้มองเห็นภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับสุขภาพทางการเงินของธุรกิจสตาร์ทอัพ ช่วยให้สามารถจัดทำงบประมาณ วางแผน และพยากรณ์ทางการเงินได้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือกับนักลงทุนด้วยการแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติด้านการจัดการทางการเงินที่ยอดเยี่ยม ซึ่งสามารถเป็นเครื่องมือสำคัญในการหาเงินทุนและส่งเสริมการเติบโตทางธุรกิจ และรักษาความสอดคล้องกับกฎหมายภาษีด้วย (คู่มือการจัดทำบัญชีสำหรับธุรกิจสตาร์ทอัพ. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2567 จาก <https://stripe.com>) ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารธุรกิจ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ใช้ในการประกอบการพิจารณาได้ง่ายที่สุดจากระบบบัญชีมีความรวดเร็วและเป็นการประหยัดต้นทุน (Peeyapat Puengklay, 2019)

การบัญชีบริหาร เป็นกระบวนการในการให้ได้มาซึ่งข้อมูลทางการเงินและการบัญชี เพื่อระบุการวัดผลงาน การสะสมข้อมูล การจัดเตรียมข้อมูลการวิเคราะห์การแปลความหมาย และการรายงานผลต่อฝ่ายบริหารซึ่งฝ่ายบริหารสามารถนำข้อมูลจากบัญชีบริหารไปใช้ประโยชน์ในการ วางแผน การควบคุมและการประเมินผลภายในองค์กร อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากร ดังนั้นจุดมุ่งหมายของการบัญชีบริหารจึงจัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการในการใช้ข้อมูลของฝ่ายบริหาร ซึ่งไม่มีรูปแบบที่แน่นอนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการใช้ โดยข้อมูลนั้น ควรเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว และเชื่อถือได้ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เพื่อใช้ในการวางแผน การควบคุม และการตัดสินใจได้ทันท่วงที (Juthamon Sittiponwanichkul, 2010) ความสำเร็จของธุรกิจในปัจจุบันนั้น จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของกิจการที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันเหนือกว่าคู่แข่งโดยเป้าหมายหลักคือ การเติบโตอย่างยั่งยืนและทำกำไรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ถึงความสำเร็จที่ต้องการ (Emmanuel, C., David O. and Kenneth M, 1994) ดังนั้น หากกิจการต้องการจะพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อให้ธุรกิจประสบความสำเร็จองค์กรจึงจำเป็นต้องมีเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ในการกำหนดตัวชี้วัดจะต้องมีความชัดเจน องค์กรควรเลือกดัชนีวัดผลการดำเนินงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ตัวชี้วัดที่ดีไม่จำเป็นต้องมีมากเกินไป แต่ควรจะต้องมี

ความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรแต่ละแห่ง ซึ่งมีลักษณะเฉพาะและมีการประเมินผลที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้บริหารในองค์กร (สุชาติ ชีระศรีสมบัติ กิตติชัย ถาวรธรรมฤทธิ์ กิตติศักดิ์ สรแพทย์ อิทธิศักดิ์ รัตนกิจยนต์ และอาภรณ์ นุชาชาติพงศ์, 2562)

ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาการใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีความสำคัญในการวางแผน จัดการระบบที่ดี และการเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม ในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการดำเนินงานกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องใช้อัตราส่วนทางการเงินให้ข้อมูลของผลการดำเนินงานทางการเงินที่มั่นคง (Le Thi Kim, Duvernay, & Le Thanh, 2021) ซึ่งข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เกี่ยวกับการเลือกใช้กลยุทธ์การบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการธุรกิจสตาร์ทอัพ รวมทั้งเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการบริหารต้นทุน ด้านการวางแผนและควบคุม ด้านการตัดสินใจ ด้านการบัญชีด้านคู่แข่ง และด้านการบัญชีด้านลูกค้า ของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการบริหารต้นทุนของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 2 การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการวางแผนและควบคุมของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3 การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการตัดสินใจของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 4 การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองบัญชีด้านคู่แข่งของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 5 การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการบัญชีด้านลูกค้าของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

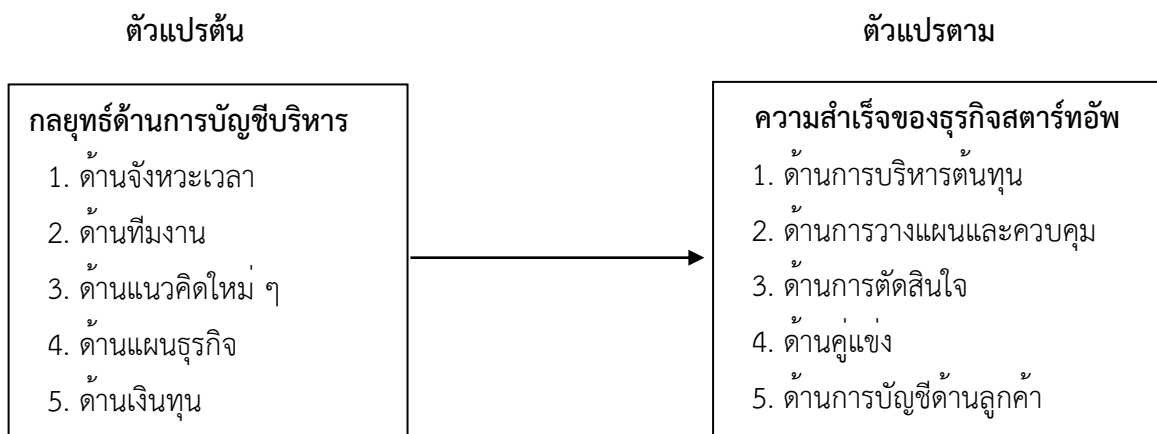
การบัญชีบริหาร (managerial accounting) หมายถึงกระบวนการในการวิเคราะห์ จัดเตรียม และตีความข้อมูลทางการเงิน ตามความต้องการของฝ่ายจัดการหรือผู้บริหาร เพื่อช่วยฝ่ายบริหารในการดำเนินงานด้านการวางแผน การสั่งการ การควบคุมงาน และการตัดสินใจ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กิจการ เนื่องจากการบัญชีบริหารสามารถให้ข้อมูลทางการเงินเฉพาะเจาะจงที่อำนวยความสะดวก

ประโยชน์แก่ฝ่ายบริหารตามลักษณะงานและตามความรับผิดชอบของงานบริหาร (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และพนารัตน์ ปานมณี, 2561) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดทางการบัญชีบริหารเชิงกลยุทธ์ (สมหวัง สีหะ, 2557 ; ศิริเพชร สุนทรวิภาต, 2562) ซึ่งการบัญชีบริหารเชิงกลยุทธ์ในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) ด้านจังหวะเวลา 2) ด้านทีมงาน 3) ด้านแนวคิดใหม่ ๆ 4) ด้านแผนธุรกิจ และ 5) ด้านเงินทุน

การบัญชีบริหาร (managerial accounting) หมายถึงกระบวนการในการวิเคราะห์ จัดเตรียม และตีความข้อมูลทางการเงิน ตามความต้องการของฝ่ายจัดการหรือผู้บริหารเพื่อช่วยฝ่ายบริหารในการดำเนินงานด้านการวางแผน การสั่งการ การควบคุมงาน และการตัดสินใจ ให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กิจการ เนื่องจากการบัญชีบริหารสามารถให้ ข้อมูลทางการเงินเฉพาะเจาะจงที่อำนวยความสะดวกแก่ฝ่ายบริหารตามลักษณะงานและตามความรับผิดชอบของงานบริหาร (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และพนารัตน์ ปานมณี, 2561)

สุพเนตร แสนเสนา, ธิดาทิพย์ บุตรแสง และกุลยา พัฒนากุล. (2560). Startup เป็นแนวคิดธุรกิจแบบใหม่ที่สอดคล้องกับยุคของประเทศไทยแลนด์ 4.0 เป็นธุรกิจที่เกิดขึ้นและเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่การที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จนั้น ต้องมีปัจจัยหลายด้าน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ธุรกิจ Startup ประสบความสำเร็จมีอยู่หลัก ๆ 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านจังหวะเวลา ปัจจัยด้านทีมงาน ปัจจัยด้านแนวความคิดใหม่ ๆ ปัจจัยด้านแผนธุรกิจ และปัจจัยด้านเงินทุน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 ประเภท สตาร์ทอัพ (ดังตารางที่ 1) โดยใช้สูตรที่คำนวณขนาดกลุ่มของ Yamane ที่ระดับความ เชื่อมั่น 95% ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าสัดส่วนเกิดขึ้นได้ในระดับ 5% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย

ครั้งนี้เท่ากับ 400 ราย การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มที่ผู้วิจัยใช้เหตุผลในการ เลือกเพื่อความเหมาะสมในการวิจัย

ตารางที่ 1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทสตาร์ทอัพ	ประชากร(ราย)	ประเภทสตาร์ทอัพ	ประชากร(ราย)
1. Fin Tech	50	5. Health Tech	50
2. Food Tech	50	6. Prop Tech	50
3. ED Tech	50	7. Agri Tech	50
4. Insur Tech	50	8. Travel Tech	50
รวม	400		

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการศึกษา เรื่อง “กลยุทธ์การใช้บัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการจัดทำวิจัย เพื่อสืบค้นและค้นหาปัจจัยกลยุทธ์การใช้บัญชีบริหารที่ส่งผลต่อสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามถูกใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกคำตอบและเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนเริ่มต้น

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการบริหารต้นทุน กลยุทธ์ด้านการวางแผนและควบคุม กลยุทธ์ด้านการตัดสินใจ กลยุทธ์ด้านการบัญชีด้านคู่แข่ง และกลยุทธ์การบัญชีด้านลูกค้า และความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านจังหวะเวลา ด้านทีมงาน ด้านแนวคิดใหม่ๆ ด้านแผนธุรกิจและด้านเงินทุน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการ

วิธีการเก็บข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามผ่าน Open Source ชื่อ Google Forms

การตรวจสอบเครื่องมือและผล

1. ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูล โดยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคำถาม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) และใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) โดยปัจจัยเชิงกลยุทธ์บัญชีบริหาร มีค่าเท่ากับ 0.797 และตัวชี้วัดความสำเร็จของธุรกิจ สตาร์ทอัพ มีค่าเท่ากับ 0.785

การวิเคราะห์ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบถึงความแตกต่างที่ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีต่อตัวแปรตาม คือ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 มีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 69.75 รายได้ต่อเดือนเริ่มต้น 45,001 – 60,000 บาท จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารและการประสบความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารและการประสบความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านจังหวะเวลา	4.02	.756	มาก
ด้านทีมงาน	3.71	.844	มาก
ด้านแนวคิดใหม่ ๆ	4.18	.758	มาก
ด้านแผนธุรกิจ	4.11	1.037	มาก
ด้านเงินทุน	3.79	1.015	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.96	0.882	มาก
ความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพ			
ด้านการบริหารต้นทุน	3.92	.728	มาก
ด้านการวางแผนและควบคุม	4.50	.943	มากที่สุด
ด้านการตัดสินใจ	4.03	.762	มาก
ด้านการบัญชีด้านคู่แข่ง	4.14	.836	มาก
ด้านการบัญชีด้านลูกค้า	3.87	.647	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09	0.783	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารและการประสบความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการวางแผนและควบคุม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา ด้านการบัญชีด้านคู่แข่ง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการตัดสินใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการบริหารต้นทุน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และด้านการบัญชีด้านลูกค้า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$)

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการประสบความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านแนวคิดใหม่ๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา ด้านแผนธุรกิจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) ด้านจังหวะเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) ด้านเงินทุน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และด้านทีมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$)

3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการบริหารต้นทุนของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการบริหารต้นทุน ของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

Variable	b	Beta	t-value	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	-1.143		-6.740	.000
ด้านจังหวะเวลา	.368	.373	12.753	.000*
ด้านทีมงาน	.159	.157	2.015	.045*
ด้านแนวคิดใหม่ๆ	.526	.401	1.548	.123
ด้านแผนธุรกิจ	-.305	-.237	-.850	.396
ด้านเงินทุน	.459	.341	4.944	.000*
R = 0.857 R ² = 0.856 F = 74.173 p-value = 0.000				

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการบริหารต้นทุนของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการสนับสนุนในด้านการบริหารต้นทุน ได้แก่ ด้านจังหวะเวลา ด้านทีมงาน และด้านเงินทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผันแปร ได้ร้อยละ 85.60 ($R^2 = 0.856$)

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการวางแผนและควบคุมของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการวางแผนและควบคุม ของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

Variable	b	Beta	t-value	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	-2.349		-12.515	.000
ด้านจังหวะเวลา	.593	.493	18.552	.000*
ด้านทีมงาน	.206	.168	2.364	.019*
ด้านแนวคิดใหม่ๆ	1.949	1.221	5.186	.000*
ด้านแผนธุรกิจ	.245	.150	2.391	.017*
ด้านเงินทุน	-1.538	-.982	-3.879	.000*
R = 0.883 R ² = 0.881 F = 59.880 p-value = 0.000				

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการวางแผนและควบคุมของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการสนับสนุนในการวางแผนและควบคุม ได้แก่ ด้านจังหวะเวลา ด้านทีมงาน ด้านแนวคิดใหม่ๆ ด้านแผนธุรกิจ และด้านเงินทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผันแปร ได้ร้อยละ 88.10 ($R^2 = 0.881$)

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการตัดสินใจของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการตัดสินใจ ของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

Variable	b	Beta	t-value	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	-1.719		-10.582	.000
ด้านจังหวะเวลา	.581	.529	21.019	.000*
ด้านทีมงาน	.203	.180	2.687	.008*
ด้านแนวคิดใหม่ๆ	-.046	-.032	-.143	.887
ด้านแผนธุรกิจ	.678	.453	7.637	.000*
ด้านเงินทุน	-.082	-.058	-.240	.810
R = 0.895 $R^2 = 0.893$ F = 68.678 p-value = 0.000				

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพในมุมมองด้านการตัดสินใจของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการสนับสนุนในการตัดสินใจ ได้แก่ ด้านจังหวะเวลา ด้านทีมงาน และด้านแผนธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผันแปร ได้ร้อยละ 89.30 ($R^2 = 0.893$)

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการบัญชีด้านคู่แข่งของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์การไถ่กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านคู่แข่ง ของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

Variable	b	Beta	t-value	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	-.041		-.270	.000
ด้านจังหวะเวลา	.572	.664	22.280	.000*
ด้านทีมงาน	.114	.129	1.618	.109
ด้านแนวคิดใหม่ๆ	.391	.342	1.294	.016*
ด้านแผนธุรกิจ	.360	.082	4.363	.000*
ด้านเงินทุน	-.453	.318	-1.423	.155
R = 0.852	R ² = 0.850	F = 53.679	p-value = 0.000	

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์การไถ่กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการบัญชีด้านคู่แข่งของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการสนับสนุนในด้านการบัญชีด้านคู่แข่ง ได้แก่ ด้านจังหวะเวลา ด้านแนวคิดใหม่ๆ และด้านแผนธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผันแปร ได้อยู่ละ 85.00 ($R^2 = 0.850$)

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 การไถ่กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการบัญชีด้านลูกค้าของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์การไถ่กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการบัญชีด้านลูกค้า ของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

Variable	b	Beta	t-value	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	-1.071		-.453	.000
ด้านจังหวะเวลา	.462	.274	2.764	.000*
ด้านทีมงาน	-.450	-.475	-.459	.122
ด้านแนวคิดใหม่ๆ	.739	.438	1.462	.015*
ด้านแผนธุรกิจ	-.459	.361	2.049	.000*
ด้านเงินทุน	.617	.527	11.458	.267
R = 0.882	R ² = 0.880	F = 48.492	p-value = 0.000	

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 7 การวิเคราะห์การไถ่กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการบัญชีด้านลูกค้าของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการสนับสนุนใน

ด้านการบัญชีด้านลูกค้า ได้แก่ ด้านจังหวะเวลา ด้านแนวคิดใหม่ๆ และด้านแผนธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผันแปร ได้ร้อยละ 88.00 ($R^2 = 0.880$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารและการประสบความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร

1.1 ระดับความคิดเห็นการใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนและควบคุม ด้านการบัญชีด้านคู่แข่ง ด้านการตัดสินใจ ด้านการบริหารต้นทุน และด้านการบัญชีด้านลูกค้า บัญชีบริหารด้านการวางแผนและควบคุมที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด อาจจะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้วยการให้ข้อมูลทางการเงินที่ตรงเวลาและตรงประเด็น ช่วยผลักดันการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับธุรกิจสอดคล้องกับ (วีรวรรณ ศิริพงษ์, 2560) พบว่า ธุรกิจมีการใช้บัญชีบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมมากที่สุด เนื่องจากการควบคุมเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้ง (วราภรณ์ นาคใหม่ และสมยศ อวเกียรติ, 2558) พบว่า การประยุกต์ใช้ การบัญชีบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจ อุตสาหกรรมการผลิต เพราะการควบคุมเป็นการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจ ดังนั้น กิจกรรมควรให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้ข้อมูลการบัญชีบริหารในการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลการดำเนินงานที่วางไว้

1.2 ระดับความคิดเห็นการประสบความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านแนวคิดใหม่ๆ ด้านแผนธุรกิจ ด้านจังหวะเวลา ด้านเงินทุน และด้านทีมงาน ความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพ อาจเป็นการใช้ข้อมูลทางด้านบัญชีการบริหารเพื่อตัดสินใจ ในการประเมินผลและวัดระดับประสิทธิภาพในการสนับสนุนการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาเพื่อลดความเสี่ยงของการดำเนินงานธุรกิจในสถานการณ์ต่างๆ ระดับความคิดเห็นต่อการประสบความสำเร็จจึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ (นิตยา โพธิ์ศรีจันทร์ และศิริวรรณ เพชรไพร, 2565) พบว่า ธุรกิจที่มีการประยุกต์ใช้ข้อมูลการบัญชีบริหารจะส่งผลให้มีผลการดำเนินงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ มากกว่าบริษัทอื่น

2. การทดสอบสมมติฐานการศึกษาการใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร โดยมีผลการทดสอบค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 1 การวิเคราะห์การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการบริหารต้นทุนของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการสนับสนุนใน

ด้านการบริหารต้นทุน ได้แก่ ด้านจังหวะเวลา ด้านทีมงาน และด้านเงินทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผันแปร ใ้ร้อยละ 85.60 ($R^2 = 0.856$) เนื่องจากการใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหาร นั้นเป็นการประยุกต์เอาหลักการการบัญชี การเงิน และการบริหารเข้าด้วยกัน หากผู้บริหารต้องการผลกำไรจึงต้องคำนึงถึงต้นทุน หากการบริหารทางด้านต้นทุนได้จะส่งผลการทำงานด้านจังหวะเวลา ด้านทีมงาน และด้านเงินทุนไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัย แต่มีผลการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนทั้ง 5 ด้าน คืองานวิจัยของ (สุพนตร แสนเสนา, ธิดาทิพย์บุตรแสง และกุลยา พัฒนากุล, 2560) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ธุรกิจ Startup ประสบความสำเร็จมีอยู่หลักๆ 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านจังหวะเวลา ปัจจัยด้านทีมงาน ปัจจัยด้านแนวความคิดใหม่ๆ ปัจจัยด้านแผนธุรกิจและปัจจัยด้านเงินทุน ซึ่งปัจจัยแต่ละด้านก็ขึ้นอยู่กับประเภทของธุรกิจ Startup นั้นๆ ด้วยว่าจะให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านไหนเป็นอันดับแรก ดังนั้นธุรกิจ Startup จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีหนึ่งใน 5 ปัจจัยนี้เป็นหลัก อย่างไรก็ตามธุรกิจ Startup ที่จะประสบความสำเร็จได้คือ ธุรกิจต้องสามารถตอบโต้ภัยและแก้ปัญหาได้ตามต้องการของผู้บริโภคได้

สมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการวางแผนและควบคุมของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการสนับสนุนในด้านการวางแผนและควบคุม ได้แก่ ด้านจังหวะเวลา ด้านทีมงาน ด้านแนวความคิดใหม่ๆ ด้านแผนธุรกิจ และด้านเงินทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผันแปร ใ้ร้อยละ 88.10 ($R^2 = 0.881$) การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหาร ด้านการวางแผนและควบคุม หากกิจการมีการวางแผนที่ดี และมีการควบคุมผลการดำเนินงานตามแผนแล้ว จะส่งผลให้การทำงานด้านจังหวะเวลา ด้านทีมงาน ด้านแนวความคิดใหม่ ๆ ด้านแผนธุรกิจ และด้านเงินทุน จะผลดีตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัย (ศิริพร แซ่ตั้ง, 2561) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการประยุกต์ใช้การบัญชีบริหารสมัยใหม่ ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจ SME จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การประยุกต์ใช้การบัญชีบริหารสมัยใหม่ในด้านการวางแผน มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในของธุรกิจ

สมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการตัดสินใจ ของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการสนับสนุนในด้านการตัดสินใจ ได้แก่ ด้านจังหวะเวลา ด้านทีมงาน และด้านแผนธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผันแปร ใ้ร้อยละ 89.30 ($R^2 = 0.893$) การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารด้านการตัดสินใจผู้บริหารมีผลกับการดำเนินงานของธุรกิจและองค์กร เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารนั้นเป็นเข็มทิศชี้ทางให้กับการดำเนินงานขององค์กร จึงส่งผลต่อการดำเนินงานด้านจังหวะเวลา ด้านทีมงาน และด้านแผนธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับ (วิไลลักษณ์ พันธุ์, ขจรอรุณพน พงศ์วิริทธิ์ธร, ระวีวรรณ วชิสุวรรณ, กมลทิพย์ คำใจ และ ศศิวรรณ ส่งต่าย, 2565) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้การบัญชีบริหาร และระดับความสำเร็จของของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง อยู่ในระดับมาก การประยุกต์ใช้การบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนบน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ตัวแปรที่ได้รับการสนับสนุนในความสำเร็จของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ธุรกิจขนาดกลาง

และขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนบน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม ด้านการตัดสินใจ และด้านการจัดการต้นทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 การวิเคราะห์การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการบัญชีด้านคู่แข่ง ของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการสนับสนุนในการบัญชีด้านคู่แข่ง ได้แก่ ด้านจังหวะเวลา ด้านแนวคิดใหม่ๆ และด้านแผนธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผันแปร ได้ร้อยละ 85.00 ($R^2 = 0.850$) การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารด้านการบัญชีด้านคู่แข่ง การดำเนินงานนั้นกิจการต้องมีการพัฒนาดังนั้นการที่กิจการมีคู่แข่งหรือมีคู่เปรียบเทียบย่อมทำให้กิจการมีการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน ดังนั้น ส่งผลต่อการดำเนินงานนั้นส่งผลต่อ ด้านจังหวะเวลา ด้านแนวคิดใหม่ ๆ และด้านแผนธุรกิจตามไปด้วย ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยบางด้านของ (สุพนธรรสนา, ธิดาทิพย์บุตรแสง และกุลยา พัฒนากุล, 2560) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ธุรกิจ Startup ประสบความสำเร็จมีอยู่หลักๆ 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านจังหวะเวลา ปัจจัยด้านทีมงาน ปัจจัยด้านแนวความคิดใหม่ๆ ปัจจัยด้านแผนธุรกิจและปัจจัยด้านเงินทุน ซึ่งปัจจัยแต่ละด้านก็ขึ้นอยู่กับประเภทของธุรกิจ Startup นั้นๆ ด้วยว่าจะให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านไหนเป็นอันดับแรก ดังนั้นธุรกิจ Startup จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีหนึ่งใน 5 ปัจจัยนี้เป็นหลัก อย่างไรก็ตามธุรกิจ Startup ที่จะประสบความสำเร็จได้คือ ธุรกิจต้องสามารถตอบโจทย์และแก้ปัญหาได้ตามต้องการของผู้บริโภคได้

สมมติฐานที่ 5 การวิเคราะห์การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในมุมมองด้านการบัญชีด้านลูกค้า ของธุรกิจสตาร์ทอัพในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการสนับสนุนในการบัญชีด้านลูกค้า ได้แก่ ด้านจังหวะเวลา ด้านแนวคิดใหม่ๆ และด้านแผนธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผันแปร ได้ร้อยละ 88.00 ($R^2 = 0.880$) การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารด้านการบัญชีด้านลูกค้า การบริหารและจัดการลูกค้านั้นเป็นหัวใจหลักของการดำเนินงาน หากองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานด้านจังหวะเวลา ด้านแนวคิดใหม่ ๆ และด้านแผนธุรกิจตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วรตล ลิ้มสุวรรณนท์, 2564) การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจมุมมองด้านการเงินของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร 2) กลยุทธ์การใช้บัญชีบริหารส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจมุมมองด้านลูกค้าของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร 3) การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจมุมมองด้านการดำเนินการภายในของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร และ 4) กลยุทธ์การใช้บัญชีบริหารส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาความรู้ของการวิเคราะห์และการวางแผนทางการเงินเพื่อให้เกิดการลงทุนที่ทำให้เกิดความคุ้มค่าที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพของธุรกิจสตาร์ทอัพ

2. สามารถพัฒนาความรู้การใช้บัญชีบริหาร ในการประเมินผลและวัดระดับประสิทธิภาพในการสนับสนุนการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหา เพื่อลดความเสี่ยงของการดำเนินงานธุรกิจในการดำเนินงาน เพราะสามารถที่จะเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแบบเชิงลึก คือ การสัมภาษณ์ผู้ประกอบการสตาร์ทอัพ ศึกษาความสำเร็จของธุรกิจที่กว้างขึ้น ขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่ เพื่อหาข้อเท็จจริงเปรียบเทียบผลการศึกษาด้านการใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลดีต่อธุรกิจสตาร์ทอัพ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการธุรกิจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพที่กว้างขึ้น เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจวางแผนให้สอดคล้องกับการบัญชีบริหาร เป็นการรองรับความเติบโตของธุรกิจสตาร์ทอัพเพราะธุรกิจสตาร์ทอัพเป็นธุรกิจที่ต้องมีปัจจัยที่สำคัญ เช่น ด้านจังหวะเวลา ด้านทีมงาน ด้านแนวคิดใหม่ๆ ด้านแผนธุรกิจ ด้านเงินทุน

เอกสารอ้างอิง

- คู่มือการจัดทำบัญชีสำหรับธุรกิจสตาร์ทอัพ. (2567). คู่มือการจัดทำบัญชีสำหรับธุรกิจสตาร์ทอัพ. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2567 จาก <https://stripe.com>
- นิตยา โพธิ์ศรีจันทร์และ ศิริวรรณ เพชรไพร. (2565). ผลกระทบของการประยุกต์ใช้ข้อมูลการบัญชี บริหารเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัด นครพนม. วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, 9(1), 19-30.
- ภาวิธ รัตนอมรเดช. (2563).นโยบายและกลยุทธ์ทางการบัญชีและการเงินที่ส่งผลต่อความอยู่รอดเติบโตและประสบความสำเร็จของธุรกิจสตาร์ทอัพในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรตริ ลิ้มสุวรรณนท์. (2564). การใช้กลยุทธ์ด้านการบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์.
- วรภรณ์ นาคใหม่ และสมยศ อวเกียรติ. (2558). การประยุกต์ใช้การบัญชีบริหารที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจขนาดเล็ก. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 7(1), 39-53.
- วิไลลักษณ์ พันธุ์ และคณะ. (2565). การประยุกต์ใช้การบัญชีบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนบน. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม 2565.

- วีระวรรณ ศิริพงษ์. (2560). การใช้บัญชีบริหารของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจังหวัด สงขลา. วารสาร หาดใหญ่วิชาการ, 15(1), 59-72.
- ศิราพร แซ่ตั้ง. (2561). ผลกระทบของการประยุกต์ใช้การบัญชีบริหารสมัยใหม่ต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงาน ของธุรกิจ SMEs จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ศิริเพชร สุนทรวิภาต. (2562). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการบัญชีการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านบัญชี ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย ในการขับเคลื่อนผลการดำเนินงาน. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และพนารัตน์ ปานมณี. (2561). การบัญชีบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สมหวัง สีหะ. (2557). การใช้เทคนิคทางการบัญชีบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัด ขอนแก่น.(บัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุชาติ ธีระศรีสมบัติ และคณะ. (2562). ตัวชี้วัดทางการเงินที่เหมาะสมสำหรับธุรกิจการเงิน. การประชุม วิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระดับชาติ ครั้งที่ 2 “มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นวัตกรรมสร้างสรรค์สังคม” (181-193). สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- สุพเนตร แสนเสนา และคณะ. (2560). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของธุรกิจ Startup. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Alarussi & Alhaderi. (2018). Factors Affecting Profitability in Malaysia. *Journal of Economic Studies*, 45, 442-458. <https://doi.org/10.1108/JES-05-2017-0124>
- Dheseviano, E. , & Egbunike, P. A. (2018) . Strategic management accounting practices and organizational performance of manufacturing firms in Nigeria. *Journal of Accounting and Financial Managemen*, 4(1), 10–18.
- Emmanuel, C., David O. and Kenneth M. (1994). *Accounting for Management control*. Second edition, Chapman & Hall, London.
- Juthamon Sittiponwanichkul. (2010). The Evolution of the Accountancy Administration to the Change in the View Point for the Executive. *Journal of Accounting Profession*. 6(17): 90-91.
- Le Thi Kim, Duvernay, & Le Thanh. (2021). *Journal of Economics and Development*; Bingley Vol. 23, Iss. 3.
- Nawaz. (2024). *IEEE Transactions on Engineering Management*, 27, 12764 - 12776. 10.1109/TEM.2023.3293170. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85166344422&doi=10.1109%2FTEM.2023.3293170&partnerID=40&md5=b940c7dd9c16efbb5719e4de6fe6506c>

- Peeyapat Puengklay. (2019). The Application of Management Accounting Affecting the Success of Construction Business Organizations in Bangkok Metropolitan Region. Independent Study. Master of Accountancy Program. Bangkok: Sripatum University.
- Techsauce-team. (2017). Open Innovation and Thai Economy. Retrieved from <https://techsauce.co/pr-news/get-to-know-open-innovation/>, 2 August 2562.] Retrieved from Techsauce: <https://techsauce.co/saucythoughts/startup-is-not-side-project/>

ความสำเร็จของการจัดการโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจ

อาหารสัตว์ในจังหวัดนครปฐม

The Success of Logistics Management Affects Pet Food Businesses

Operational Efficiency in Nakhon Pathom Province.

บุญญิสสา ถึงถิ่น, อัมพิกา เล่าประวัติดัชชัย และ ดวงใจ โพธิ์ทะโสสม*

Bunyisa Thuengthin, Ampika Laoprawatchai and Duangjai Photitasom*

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

*ผู้วิจัยติดต่อ : duangjais@sau.ac.th

วันที่รับบทความ : 20 สิงหาคม ๒๕๖๘, วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 1 : 18 กันยายน ๒๕๖๘

วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 2 : 15 ตุลาคม ๒๕๖๘, วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 3 : 23 ธันวาคม ๒๕๖๘

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์ : 26 ธันวาคม ๒๕๖๘

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจอาหารสัตว์ และ 2) ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของธุรกิจอาหารสัตว์ การวิจัยเป็นแบบเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริโภคที่เคยใช้บริการหรือผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์ในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และมีความเชื่อมั่นในระดับที่เหมาะสมคือ 0.685 และ 0.721 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์เชิงอนุมานใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย One-way ANOVA และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท (2) ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์โดยภาพรวมมีความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้าน R (Rationality) มีความสมเหตุสมผล (3) ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และอาชีพมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนไม่มีผลแตกต่าง

ตามสมมติฐาน สำหรับปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($r = 0.763$, $p < 0.01$) โดยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนลูกค้า การวัดผลได้ คุณลักษณะที่เอื้อต่อความได้เปรียบ และความสมเหตุสมผลซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : ความสำเร็จ, การจัดการโลจิสติกส์, ประสิทธิภาพ, ธุรกิจอาหารสัตว์

Abstract

This research aimed to examine: (1) The personal factors influencing the operational efficiency of animal feed businesses, and (2) The success factors of logistics processes that affect operational efficiency in the animal feed industry. The study employed a quantitative research design. The population consisted of consumers who had used animal feed products or services in Nakhon Pathom Province. A total of 400 respondents were selected through convenience sampling. Data were collected using a questionnaire that was validated for content validity and demonstrated an acceptable level of reliability. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were employed, while inferential statistics involved one-way ANOVA and correlation analysis to test the hypotheses.

The findings revealed that: (1) the majority of the respondents were male, aged between 41–50 years, held a bachelor's degree, worked in private companies, and earned an average monthly income of 40,001–50,000 baht; (2) overall, the success factors of logistics processes were considered highly important, with a mean score of 3.85, and the highest-rated dimension was rationality (R), reflecting reasonableness; and (3) operational efficiency was also rated as highly important overall, with a mean score of 3.81, with the highest-rated dimension being work process execution. Hypothesis testing indicated that personal factors such as gender, age, and occupation significantly affected operational efficiency, while education level and income did not. Moreover, logistics process success factors were found to have a strong positive correlation with operational efficiency at the 0.01 significance level ($r = 0.763$, $p < 0.01$). Key contributing components included customer support, measurability, attributes conducive to competitive advantage, and rationality, all of which were positively associated with sustained improvements in operational efficiency.

Keywords : Success, Logistics Management, Efficiency, Pet Food Business

บทนำ

การดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันถือเป็นช่วงเวลาที่เต็มไปด้วยความท้าทายและความไม่แน่นอน เนื่องจากโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างรวดเร็ว (Disruption) ซึ่งเกิดจากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อทุกภาคส่วนทางเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นการผลิต การจัดจำหน่าย หรือการให้บริการ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ความต้องการของผู้บริโภคมีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น รวมทั้งกดดันให้องค์กรธุรกิจต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน (World Economic Forum, 2020)

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้โลกธุรกิจเผชิญกับการหยุดชะงัก (Disruption) อย่างรุนแรง การปิดเมืองและมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจชะงักงัน ธุรกิจหลายประเภทต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน โดยเฉพาะธุรกิจโลจิสติกส์ซึ่งได้รับผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบ กล่าวคือ ด้านหนึ่งมีความต้องการบริการขนส่งสินค้าเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากการเติบโตของ E-commerce แต่อีกด้านหนึ่งก็ต้องเผชิญกับความเสี่ยงในการบริหารจัดการซัพพลายเชนและต้นทุนการดำเนินงานที่สูงขึ้น (United Nations Conference on Trade and Development, 2021) ดังนั้นองค์กรธุรกิจจำเป็นต้องหันมาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และรองรับพฤติกรรมผู้บริโภคในยุค “ความปกติใหม่” (New normal)

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคหลังโควิด-19 พบว่าผู้บริโภคมีการซื้อขายสินค้าผ่าน E-commerce platform อย่างต่อเนื่องและเติบโตอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่ออุตสาหกรรมโลจิสติกส์ทั่วโลก ซึ่งต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นทั้งด้านราคา ความรวดเร็ว และคุณภาพการให้บริการ (Statista, 2023) ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องพัฒนาประสิทธิภาพของระบบโลจิสติกส์ โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงทุกกิจกรรมในซัพพลายเชนตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทาง เพื่อลดต้นทุนและสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า

ในบริบทของประเทศไทย อุตสาหกรรมอาหารสัตว์ถือเป็นอุตสาหกรรมสำคัญ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมกลา่งน้ำที่เชื่อมโยงระหว่างการผลิตพืชผลทางการเกษตรกับการเลี้ยงสัตว์เพื่อการบริโภค ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพและความมั่นคงทางอาหารของประเทศ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่มักเกิดขึ้นคือการขาดแคลนวัตถุดิบทางการเกษตร ราคาวัตถุดิบที่ผันผวน รวมทั้งปัญหาคุณภาพวัตถุดิบไม่สม่ำเสมอ ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตอาหารสัตว์และนำไปสู่ผลผลิตจากสัตว์ที่มีต้นทุนสูง คุณภาพต่ำ หรือไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้บริโภค (FAO, 2022)

ในระดับนโยบาย รัฐบาลไทยได้ผลักดันยุทธศาสตร์ด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ภาคเกษตรและอุตสาหกรรมมีการบริหารจัดการโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพ มาตรการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความพยายามในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และสนับสนุน

ผู้ประกอบการให้สามารถปรับตัวตามมาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

จากความสำคัญและผลกระทบของการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และการขยายตัวของพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) ที่มีต่อธุรกิจโลจิสติกส์ในระดับมหภาค ประกอบกับการที่งานศึกษาซึ่งมุ่งเน้นเชิงลึกในอุตสาหกรรมเฉพาะ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการผลิตและกระจายสินค้าเกษตรที่สำคัญของประเทศ ยังมีอยู่อย่างจำกัด ประเด็นดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างทางการวิจัย (Research Gap) งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความสำเร็จของการจัดการโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจอาหารสัตว์ในจังหวัดนครปฐม เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขัน และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาธุรกิจอาหารสัตว์ในอนาคตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจอาหารสัตว์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของธุรกิจอาหารสัตว์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ต่างกัน
2. ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริโภคที่เคยใช้บริการหรือผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์ในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริโภคที่เคยใช้บริการหรือผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์ในจังหวัดนครปฐมจำนวน 400 ชุดตัวอย่าง (สำรวจข้อมูล 15 ชุดตัวอย่าง) จากการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณดังนี้

$$N = \frac{Z^2 P(1-P)}{d^2}$$

โดย N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

d แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

Z แทน ระดับความมั่นใจที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความมั่นใจ 95 %

P แทน ค่าระดับความน่าจะเป็นของประชากร

$$N = \frac{(1.96)^2 (0.5)(1-0.5)}{(0.05)^2}$$

$$N = 384.16$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 385 ชุดตัวอย่าง เพื่อการสูญเสียของแบบสอบถามเท่ากับ 15 คน รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ได้ทำการศึกษา เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง ความสำเร็จของการจัดการโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจอาหารสัตว์ในจังหวัดนครปฐม โดยมุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยภายใต้วัตถุประสงค์ในเรื่องดังกล่าว

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการจัดการโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจอาหารสัตว์ในจังหวัดนครปฐมแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน เป็นการวัดคำถามโดยใช้คำถามปลายปิด (Closed Ended) ซึ่งลักษณะของคำตอบเป็นแบบหลายๆ ตัวเลือก (Multiple Choice)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ โดยพัฒนามาจากงานวิจัยของอรรถพล ตรีกตรอง (2554) ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 16 คำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยพัฒนามาจากงานวิจัยของสมใจ ลักษณะ (2543) ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 15 คำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2-3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) 5 ระดับ ใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	การแปลความหมาย
5	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4	ระดับความคิดเห็นมาก
3	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
2	ระดับความคิดเห็นน้อย
1	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย โดยการหาค่าพิสัยและอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = (5-1)/5 = 0.8$$

ดังนั้น การวิเคราะห์ระดับความสำคัญจะมีชั้นของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขแล้วให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

จากนั้นนำผลที่ได้มาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ของแบบสอบถาม ซึ่งจะเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ตามสูตรดังนี้

$$IOC = .08$$

โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

+1 หมายความว่า มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้อง

0 หมายความว่า ไม่มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้อง

-1 หมายความว่า มั่นใจว่าแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้อง

สำหรับเกณฑ์การพิจารณาคุณค่าดัชนีความสอดคล้อง พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังต่อไปนี้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.05 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.05 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกให้กลุ่มเป้าหมายตอบ ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ส่งคืนผู้วิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ระดับการจัดทำบัญชีครัวเรือน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไป มีผลต่อการจัดทำบัญชีครัวเรือน โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณี ตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่า มีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิด

แนวคิดการบริหารจัดการแบบ SMART

SMART Planning หมายถึง กระบวนการวางแผนกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม (Participatory Strategic planning Process) บนฐานคิดการพึ่งตนเอง เป็นการวางแผนที่มีเป้าหมายชัดเจน ต้องการอะไร เท่าไร เมื่อไหร่ มีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่มีภารกิจ (Missing) ชัดเจน ตามอักษร S-M-A-R-T ตามที่งานวิจัยของอรรถพล ตรีกตรอง (2554) และจากการค้นคว้าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจาก Handbook of Marketing Scales, Bearden, W. O., & Netemeyer, R. G. (1999) และ Marketing scales handbook, Bruner, G. C., Hensel, P. J., & James, K. E. (1994) ได้สรุปไว้ ดังนี้

S (Support for Customers) ดูแลลูกค้า เป้าหมายมีความชัดเจนเรียบง่าย ไม่สลับซับซ้อน

M (Measurable) วัดผลได้ ถ้าเป้าหมายเป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดได้ เราก็ไม่สามารถที่จะจัดการกับมันได้

A (Attribute Favorability) คุณลักษณะที่เพิ่มขึ้น สามารถบรรลุผลได้ เป้าหมายต้องระบุถึงสิ่งที่จะกระทำ

R (Rationality) มีความสมเหตุสมผล เป้าหมายต้องเป็นจริงได้ แต่ไม่ง่ายจนเกินไป

T (Timely) มีระยะเวลาที่แน่นอน ต้องมีกรอบของระยะเวลาที่ชัดเจนแน่นอน กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะกำหนดในรูปแบบของ รายวัน สัปดาห์ เดือน ไตรมาส ครึ่งปี หรือ 1 ปี ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่ยาวนานเกินกว่า 1 ปี

จากความหมายตามรูปศัพท์และความหมายตามคำสำคัญ (Key Word) ของคำที่สามารถเป็นแนวทางในการดำเนินการนั้น ภารกิจที่สำคัญในทางการบริหาร สรุปได้ว่า S-M-A-R-T หมายถึง การดำเนินงานที่มีเป้าหมายชัดเจน วัดได้ เป็นไปได้ และประสบความสำเร็จได้ในระยะเวลาที่กำหนด

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

สมใจ ลักษณะ (2543) ได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการตรวจสอบเพื่อตัดสินใจว่าองค์กรอยู่ในสภาพที่ดีเป็นที่น่าสนใจหรือไม่ การค้นพบสภาพที่ดีน้อยกว่าความคาดหวัง จะเป็นที่มาของการดำเนินงานเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรซึ่งตัวบ่งชี้ (Indicators) ที่สมควรประเมินคือ

1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) โดยการพิจารณาผลผลิต (Output) ขององค์กร ว่าตรงตามเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด เช่น ต้องการผลิตสินค้า ต้องการขายได้ปริมาณตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อผลกำไรเพิ่มขึ้น 60% มากกว่าปีที่แล้ว กรณีที่เป็นสัญญาณอันตรายรายว่ามีปัญหาในองค์กร คือ ผลผลิตต่ำกว่าเป้าหมาย และบางครั้งเป็นเพราะตั้งเป้าหมายต่ำเกินไปจนเกิดภาพลวง ว่าบรรลุเป้าหมายแล้ว

2. การจัดการและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) โดยพิจารณาว่าองค์กรจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้น จำเป็นจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากร เช่น เงิน งบประมาณ ได้ครบถ้วนเพียงพอเพียงใด เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรไปลักษณะที่มีเงินเพียงพอ สำหรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติและเงินได้ถูกใช้ไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานมีความ ถูกต้องและเหมาะสมไม่เกิดการสูญเปล่า

3. กระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operations) หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การไหลเลื่อนส่งต่อของงานความครบถ้วน ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย การใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงาน บุคลากรเต็มศักยภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มงานมีความราบรื่นไม่มีข้อขัดแย้ง

4. ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) เป็นการพิจารณาว่าผลงานความสำเร็จขององค์กร และกระบวนการปฏิบัติที่ใช้นำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพียงใด กลุ่มคนที่สมควรพิจารณาคือ ลูกค้า ผู้ถือหุ้น ทีมบริหารองค์กรพนักงานและลูกจ้างทุกระดับชุมชน หน่วยงานของรัฐ ฯลฯ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.2 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 48.8 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 32.0 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 25.2 และน้อยที่สุด คือ อายุ น้อยกว่า 20 ปี ร้อยละ 3.8 ตามลำดับ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 62.5 รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษา ปริญญาโท ร้อยละ 23.5 และน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาเอก ร้อยละ 2.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอาชีพเป็น พนักงานบริษัทเอกชน ร้อยละ 27.5 รองลงมา ได้แก่ อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 23.8 และน้อยที่สุด คือ อาชีพนักเรียน / นักศึกษา ร้อยละ 4.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท ร้อยละ 21.8 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และน้อยที่สุด คือ 80,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ โดยภาพรวม

ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ โดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. S (Support for Customers) ดูแลลูกค้า	3.87	0.837	มาก	4
2. M (Measurable) วัดผลได้	3.69	0.883	มาก	5
3. A (Attribute Favorability) คุณลักษณะที่เพิ่มขึ้น	3.89	0.723	มาก	2
4. R (Rationality) มีความสมเหตุสมผล	3.96	0.798	มาก	1
5. T (Timely) มีระยะเวลาที่แน่นอน	3.88	0.735	มาก	3
รวม	3.85	0.795	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ โดยภาพรวมมีความสำคัญระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน R (Rationality) มีความสมเหตุสมผล มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้าน A (Attribute Favorability) คุณลักษณะที่เพิ่มขึ้น มีความสำคัญระดับมาก น้อยที่สุดคือ ด้าน M (Measurable) วัดผลได้ มีความสำคัญระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยรวม

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยรวม

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	3.87	0.592	มาก	2
2. การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร	3.67	0.654	มาก	4
3. กระบวนการปฏิบัติงาน	3.99	0.687	มาก	1
4. ความพอใจของทุกฝ่าย	3.72	0.606	มาก	3
รวม	3.85	0.544	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยรวมมีความสำคัญระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน มีความสำคัญระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ มีความสำคัญระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากรมีความสำคัญระดับมาก

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการดำเนินงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการดำเนินงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	P	ผลการทดสอบ
1. ด้านเพศ	0.015*	ยอมรับ
2. ด้านอายุ	0.029*	ยอมรับ
3. ด้านระดับการศึกษา	0.519	ปฏิเสธ
4. ด้านอาชีพ	0.005*	ยอมรับ
5. ด้านรายได้ต่อเดือน	0.051	ปฏิเสธ

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลในแต่ละด้าน ได้แก่

ด้านเพศ พบว่า ค่า P มีค่า 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุ พบว่า ค่า P มีค่า 0.029 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีอายุต่าง ๆ ให้ระดับค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีอายุต่าง ๆ ให้ระดับค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 คู่ ได้แก่ ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีอายุ 21 - 30 ปี ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีอายุ 41-50 ปี ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีอายุ 31-40 ปี ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยมากกว่าผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีอายุ 41-50 ปี 51-60 ปี และ 61 ปีขึ้นไป ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีอายุ 41-50 ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีอายุ 51-60 ปี และ 61 ปีขึ้นไป ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีอายุ 51-60 ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ค่า P มีค่า 0.519 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ระดับค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการดำเนินงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอาชีพ พบว่า ค่า P มีค่า 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีอาชีพต่าง ๆ ให้ระดับค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีอาชีพต่าง ๆ ให้ระดับค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่ ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีอาชีพรับราชการ ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยมากกว่า ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ ที่มีอาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน

ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีอาซิฟ รับราชการ พนักงานบริษัทเอกชน ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยน้อยกว่า ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีอาซิฟอิสระ และอื่น ๆ และผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ ที่มีอาซิฟอิสระ ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยมากกว่า ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีอาซิฟอื่น ๆ

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ค่า P มีค่า 0.051 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ให้ระดับค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการดำเนินงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยภาพรวม

ตารางที่ 4 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยภาพรวม

Correlation	P
Pearson Correlation	0.763
Sig. (0-tailed)	0.000**

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.001 เป็นการยอมรับสมมติฐาน และปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.763

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริโภคที่สำคัญ ได้แก่ เพศ การศึกษา และอาชีพ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของธุรกิจอาหารสัตว์ โดยผู้บริโภคส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัท ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับรายงานของ TGM Research (2023) ซึ่งระบุว่ากลุ่มผู้บริโภคเพศชาย วัยทำงาน และอาศัยในเขตเมือง มีแนวโน้มเลือกซื้ออาหารสัตว์ผ่านช่องทางออนไลน์และให้ความสำคัญกับคุณภาพและความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ สาเหตุที่เป็นไปได้ของผลลัพธ์นี้อาจเกิดจากกลุ่มผู้บริโภครายนี้มีความรู้และมีความใส่ใจในวิถีชีวิตที่เร่งรีบ จึงให้ความสำคัญต่อความสะดวกและความรวดเร็วในการเข้าถึงสินค้า รวมถึงการเลือกผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูง เพื่อลดความเสี่ยงด้านสุขภาพและเพิ่มความคุ้มค่าในการซื้อ นอกจากนี้ รายงานของ Ken Research (2023) ยังพบว่ากลุ่มผู้บริโภควัยทำงานที่มีการศึกษาและรายได้สูง มักเลือกผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์พรีเมียม และให้ความสำคัญกับบริการหลังการขายและความ

ผลตอบแทนของสินค้าในเชิงนโยบายทางธุรกิจ ผลลัพธ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าผู้ประกอบการธุรกิจอาหารสัตว์ควรให้ความสำคัญต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายนี้อย่างเฉพาะเจาะจง เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์พรีเมียมที่มีคุณภาพสูง การสร้างความแตกต่างด้านมาตรฐานความปลอดภัย และการลงทุนในระบบโลจิสติกส์และการจัดส่งที่รวดเร็วและสะดวกสบาย ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของ Archive Market Research, (2025) ที่ชี้ว่าโอกาสในการเติบโตของตลาดอาหารสัตว์ในประเทศไทยส่วนหนึ่งมาจากความต้องการสินค้าคุณภาพสูงและบริการที่ครบวงจร นอกจากนี้ การปรับตัวของผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับลักษณะประชากรผู้บริโภคดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและเพิ่มความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว โดยเฉพาะในสถานะตลาดที่มีการแข่งขันสูงและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคอย่างรวดเร็ว การวิเคราะห์ผลลัพธ์นี้ยังชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการโลจิสติกส์และการพัฒนากระบวนการจัดส่งที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค และสร้างความพึงพอใจสูงสุดในกลุ่มเป้าหมาย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์โดยภาพรวม พบว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการโลจิสติกส์มีบทบาทอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจอาหารสัตว์ในจังหวัดนครปฐม ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับรายงาน Animal Feed Industry in Thailand (Archive Market Research, 2025) ที่ชี้ว่า การจัดการกระบวนการโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมต้นทุนได้ มีผลโดยตรงต่อการสร้างความพึงพอใจของผู้บริโภคและเพิ่มมูลค่าในเชิงเศรษฐกิจ เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จแยกตามด้าน พบว่า ด้านที่มีความสำคัญสูงสุดคือ Rationality (R) หรือความสมเหตุสมผลในการวางแผนและตัดสินใจ รองลงมาคือ Attribute Favorability (A) หรือคุณลักษณะที่เพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ, Timely (T) การจัดส่งที่ตรงเวลา, Support for Customers (S) การดูแลและบริการลูกค้า, และ Measurable (M) การวัดผลและติดตามประสิทธิภาพแต่ละขั้นตอน ผลลัพธ์นี้สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการโลจิสติกส์ที่ดีไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับ การลดต้นทุน แต่ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน สาเหตุที่ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญสูง อาจเกิดจากการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ และพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริโภคเพศชาย วัยทำงาน และมีรายได้ประจำ ที่คาดหวังการจัดส่งที่รวดเร็ว สินค้ามีคุณภาพ และบริการที่น่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับรายงาน TGM Global Pet Care Survey (2023) นโยบายทางธุรกิจคือ ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการวางแผนและการจัดการโลจิสติกส์อย่างรัดกุม โดยเน้นด้านความสมเหตุสมผล การเพิ่มมูลค่าให้สินค้า การจัดส่งตรงเวลา การดูแลลูกค้า และการวัดผลประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความจงรักภักดีของลูกค้า นอกจากนี้ การบริหารจัดการโลจิสติกส์ที่มีคุณภาพสูงยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและเพิ่มมูลค่าเชิงเศรษฐกิจให้กับธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของธุรกิจอาหารสัตว์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานของธุรกิจสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและสร้างความพึงพอใจให้กับ

ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดสอดคล้องกับแนวคิดของ Deloitte, (2023) และ FAO, (2022) ที่ชี้ว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงมักตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีกว่าและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nguyen, T. H., & Tran, V. Q, (2021) ซึ่งระบุว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่ดีส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจของลูกค้าและความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจอาหาร ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับรายงานของ Ken Research, (2023) ที่ระบุว่าธุรกิจที่สามารถจัดการกระบวนการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลโดยตรงต่อการจัดส่งสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ ในเชิงสาเหตุ อาจเนื่องมาจากธุรกิจอาหารสัตว์ในจังหวัดนครปฐมมีลักษณะเป็นธุรกิจขนาดกลางที่เน้นการจัดส่งสินค้าตรงเวลาและมีคุณภาพ การบริหารจัดการกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม จึงทำให้ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรายงานของ TGM Research, (2023) ที่พบว่าการจัดการโลจิสติกส์และกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ธุรกิจสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่ซื้อออนไลน์และคาดหวังคุณภาพสินค้าและบริการได้อย่างเหมาะสม นโยบายทางธุรกิจคือ ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน การจัดการทรัพยากร และการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การจัดการเหล่านี้ยังช่วยลดความผิดพลาดในการจัดส่ง เพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า และสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

1. S (Support for Customers) ดูแลลูกค้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บริษัทควรคำนึงถึงความจำเป็น และความต้องการของลูกค้ามากขึ้น เมื่อลูกค้าเกิดปัญหา บริษัทจะต้องดูแลและช่วยเหลือ ในการให้บริการบริการที่ดีที่สุดแก่ลูกค้า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการดูแลลูกค้าให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. M (Measurable) วัดผลได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บริษัทควรพัฒนาการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้ได้รับการพัฒนาความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. A (Attribute Favorability) คุณลักษณะที่เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บริษัทควรพัฒนาความสามารถในเชิงลึก ทั้งด้านตัวสินค้า ผลิตภัณฑ์ หรือพนักงาน
4. R (Rationality) มีความสมเหตุสมผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีความสำคัญมากที่สุด ดังนั้น บริษัทควรดำเนินการด้านการบริการที่เหมาะสม ตั้งแต่ครั้งแรกที่ใช้บริการและบริษัทควรใช้ปัจจัยด้านนี้เป็นจุดแข็ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถต่อไป
5. T (Timely) มีระยะเวลาที่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญกับเวลา มีตารางการจัดส่งสินค้าที่แน่นอนและได้มาตรฐาน เพื่อรักษามาตรฐานด้านนี้ไว้

6. จากผลการวิจัยที่พบว่า เพศ อายุ และอาชีพมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน บริษัทควรพิจารณาศึกษาพฤติกรรมหรือลักษณะเฉพาะของกลุ่มประชากรเหล่านี้เพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล หรือการบริการที่ตอบโจทย์แต่ละกลุ่มให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. งานวิจัยนี้จำกัดอยู่เฉพาะผู้บริโภคและผู้ประกอบการธุรกิจอาหารสัตว์ในจังหวัดนครปฐม ซึ่งอาจไม่สามารถสะท้อนภาพรวมของอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ในประเทศไทยทั้งหมด งานวิจัยในอนาคตควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหลายจังหวัด หรือรวมทั้งภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ครอบคลุมและสามารถเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ได้

2. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ การศึกษา และอาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของธุรกิจ แต่ยังไม่ได้ลงลึกถึงพฤติกรรมหรือการซื้อของผู้บริโภค เช่น ความถี่ในการซื้อ รูปแบบการสั่งซื้อออนไลน์ หรือความชอบต่อผลิตภัณฑ์พรีเมียม งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาปัจจัยเหล่านี้เชิงลึก เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถปรับกลยุทธ์ทางการตลาดและบริการให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

3. งานวิจัยนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเป็นหลัก การศึกษาในอนาคตอาจรวมการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงานโลจิสติกส์ เพื่อทำความเข้าใจถึงกระบวนการตัดสินใจ การจัดการปัญหาเฉพาะหน้า และแนวทางการปรับปรุงระบบโลจิสติกส์ ซึ่งจะช่วยเสริมความลึกและความสมบูรณ์ของผลการวิจัย

4. ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น ระบบติดตามการจัดส่งอัตโนมัติ (Tracking System) หรือการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคาดการณ์ (Predictive Analytics) มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน งานวิจัยในอนาคตควรนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาศึกษาร่วมกับปัจจัยความสำเร็จของโลจิสติกส์ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ชัดเจน

5. งานวิจัยในอนาคตควรพิจารณาศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความสำเร็จของโลจิสติกส์ และประสิทธิภาพการดำเนินงาน กับผลลัพธ์ทางธุรกิจ เช่น รายได้ กำไร หรือความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถวางแผนกลยุทธ์และตัดสินใจเชิงธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

Archive Market Research. (2025). Animal feed industry in Thailand: Charting growth trajectories, analysis and forecasts 2025–2033. Retrieved September 15, 2025, from (<https://www.archivemarketresearch.com/reports/animal-feed-industry-in-thailand-857903>)

Bearden, W. O., & Netemeyer, R. G. (1999). Handbook of marketing scales: Multi-item measures for marketing and consumer behavior research (2nd ed.). Sage Publications.

- Bruner, G. C., II, & Hensel, P. J. (1994). *Marketing scales handbook: A compilation of multi-item measures*. American Marketing Association.
- Deloitte. (2023). *Operational excellence and resilience in agribusiness 2023: Enhancing efficiency through digital transformation*. Deloitte Insights. Retrieved September 15, 2025, from <https://www.deloitte.com>)
- Food and Agriculture Organization of the United Nations. (2022). *The state of food and agriculture 2022: Leveraging automation in agriculture for transforming agrifood systems*. FAO. Retrieved September 15, 2025, from (<https://doi.org/10.4060/cb9479en>)
- Ken Research. (2023). *Thailand pet food market overview 2019–2030*. September 15, 2025, from (<https://www.kenresearch.com>)
- Nguyen, T. H., & Tran, V. Q. (2021). Operational efficiency and customer satisfaction: Evidence from the food manufacturing industry in Southeast Asia. *Journal of Business Management Studies*, 9(3), 112–127.
- Statista. (2023). *E-commerce worldwide – statistics & facts*. Retrieved September 15, 2025, from <https://www.statista.com/topics/871/online-shopping>)
- TGM Research. (2023). *Global pet care survey: Consumer behavior in pet care*. Retrieved September 15, 2025, from (<https://tgmresearch.com/tgm-global-pet-care-survey.html>)
- United Nations Conference on Trade and Development. (2021). *Review of maritime transport 2021*. UNCTAD. Retrieved September 15, 2025, from (<https://unctad.org/webflyer/review-maritime-transport-2021>)
- World Economic Forum. (2020). *The future of the global economy: Managing disruption and transformation*. WEF. Retrieved September 1, 2025, from (<https://www.weforum.org>)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๔). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖–๒๕๗๐)*. สำนักนายกรัฐมนตรี. เข้าถึงเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘ จาก <https://www.nesdc.go.th>)

ทักษะทางวิชาชีพของการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัลในทัศนคติ
ของนักศึกษาคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Professional skills of being an accountant in the digital age in the
perspective of accounting students Bangkokthonburi University

พงศ์ธนวัฒน์ นวลดี¹, ณัฐพงศ์ พันธเกียรติไพศาล¹, สนาสิริ แสงสุข¹

และ พงษ์พิพัฒน์ มัลลิกะมาลย์^{2*}

Pongtanawat Noundee¹, Natthaphong Panthakiatpaisarn¹, Sanasiri Saengsuk¹

and Pongpipat Mallikamal^{2*}

¹คณะบัญชี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹Faculty of Accountancy, Bangkokthonburi University

²คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

²Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University

E-mail: Pongpipat.mal@bkkthon.ac.th

วันที่รับบทความ : 30 กรกฎาคม 2568, วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 1 : 3 พฤศจิกายน 2568

วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 2 : 13 ธันวาคม 2568, วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 3 : 26 ธันวาคม 2568

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์ : 26 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวัดระดับทักษะทางวิชาชีพของการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัลในทัศนคติของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีกับความพึงพอใจต่อการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัล ในทัศนคติของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 397 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ โดยวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะทางวิชาชีพบัญชีในการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัลในทัศนคติของนักศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้และความสามารถทางการบัญชี ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวิเคราะห์ และแก้ไขด้านทักษะการจัดการ และด้านบุคลากรและการสื่อสาร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีกับความพึงพอใจต่อการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัล ในทัศนคติของนักศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ สถิติที่ระดับ .05 และพบว่าทักษะด้านบุคลากรและการสื่อสารและด้านทักษะการจัดการ ไม่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจ

การเป็นนักบัญชียุคดิจิทัล ส่วนทักษะด้านความรู้และความสามารถทางการบัญชี ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ยุคดิจิทัลได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ทักษะวิชาชีพบัญชี, บัญชียุคดิจิทัล, ทศนคติของนักศึกษา

Abstract

This study aims to: 1) Assess the level of professional skills for digital-era accounting as perceived by undergraduate accounting students at Bangkokthonburi University. 2) Analyze the relationship between accounting professional skills and satisfaction with being a digital- era accountant among undergraduate accounting students at Bangkokthonburi University. The sample consisted of 397 accounting undergraduate students from Bangkok Thonburi University during the 2023 academic year. The research tool employed was a questionnaire, and the statistical methods used for data analysis included percentages, means, standard deviations, and multiple linear regression analysis via the Enter method.

The research found that 1) The level of professional accounting skills in being a digital age accountant in the attitude of students is generally very high when considered as a list of the highest average aspects, such as accounting ethics, accounting knowledge and skills, digital technology, analysis and resolution, and management skills. 2) The relationship between professional accounting skills and satisfaction with being a digital age accountant. In the attitude of students, there was a statistically significant correlation at the .05 level, and it was found that personnel and communication skills and management skills could not predict satisfaction with being a digital age accountant. Skills in accounting knowledge and skills, accounting ethics, analysis and solutions, digital technology can predict the satisfaction of being a digital accountant with a statistically significant level of .05

Keywords: Accounting professional skills, Digital accounting, Student attitudes

บทนำ

ในปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตมากขึ้นหลังเกิดการเปลี่ยนแปลงภาวะเศรษฐกิจที่ได้รับผลจากการแพร่ระบาดของไวรัส โควิด-19 (สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ (IHPP) กองโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค, 2564) หน่วยงานและทุกภาคส่วนทั้งต่างได้รับผลกระทบบางธุรกิจ ในด้านกลุ่มสินค้า การผลิต และการส่งออกสินค้า บริการ และการท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีการหดตัวลง แต่ในทางกลับกันบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้ทำให้ภาคธุรกิจบางประเภท ได้เติบโตอย่างก้าวกระโดด ธุรกิจนั้นคือ ธุรกิจเทคโนโลยี ดิจิทัลซึ่งได้เข้ามามีบทบาทอย่างมาก มีส่วนแบ่งทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ดิจิทัลหรือผลิตภัณฑ์

ที่เปิดใช้งานทางดิจิทัลในพอร์ตโฟลิโอได้เพิ่มขึ้นอีกด้วย ดังนั้น ธุรกิจต่าง ๆ ปรับตัวเอาเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานทั้งการขาย การผลิต การสั่งซื้อซึ่งทำให้เกิดความรวดเร็ว และสามารถประหยัดต้นทุนได้อีกด้วย เป็นการยกระดับธุรกิจและเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่การทำงานแบบดิจิทัล จึงส่งผลต่อหลายอาชีพมีความเสี่ยงที่จะตกงานหรือบางสายอาชีพอาจเลิกจ้างแล้วให้เทคโนโลยีแทน รวมไปถึงนักบัญชีก็ได้รับผลกระทบด้วยเช่นกัน จึงทำให้นักบัญชีต้องมีการปรับตัวตาม และการเป็นนักบัญชีในยุคดิจิทัลควรจะปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเร็วขึ้นทุกวัน และจะไม่มีวันช้าลง ก็หมายถึงว่านักบัญชีถึงเวลาต้องปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลนั่นเอง (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2564) นักบัญชีในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อสามารถตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที และสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะสู่ “วิชาชีพบัญชี” ในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2560) ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับนักศึกษาที่จะจบการศึกษา ในสาขาการบัญชี ในยุคดิจิทัล

เมื่อมีการปรับเปลี่ยนการทำงานในรูปแบบเดิมมาใช้เทคโนโลยีเริ่มเข้ามาทดแทนการทำงานของนักบัญชี ทำให้กระบวนการทำงานที่ราบรื่นและใช้ระยะเวลาสั้นลง ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน และในขณะเดียวกันยังเพิ่มประสิทธิภาพ อีกด้วย แต่ทักษะที่สำคัญของนักบัญชีที่เครื่องจักรยังไม่สามารถทำได้ ในการใช้ดุลยพินิจ (Judgement) ตีความรายการเพื่อปรับใช้มาตรฐานรายงานทางการเงินอย่างเหมาะสม และการประเมินถึงหลักกฎหมายภาษีอากรในระดับเนื้อหาของรายการกับข้อเท็จจริงทางธุรกิจ หากสามารถนักบัญชีสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์เพื่อลดขั้นตอนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น โดยการเลือกใช้เทคโนโลยีมาปรับใช้ที่สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน (Solution) ด้วยความคิดสร้างสรรค์ การเลือกรูปแบบในการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญต่อกลยุทธ์ธุรกิจ การติดต่อสื่อสารและการทำงานเป็นทีม จะเป็นศิลปะในการทำงานที่มีคุณค่าอย่างมากในยุคดิจิทัล แล้วในการสื่อในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลนั้นสำคัญมาก เป็นการยกระดับทักษะของนักบัญชีเหล่านี้ ให้นักบัญชีในยุคดิจิทัลสามารถเพิ่มศักยภาพและเป็นการขยายคุณค่าในการขึ้นมาเย็นเคียงข้างกับธุรกิจ เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นคู่คิดในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยความสำเร็จด้วยความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2564) นักบัญชีจึงไม่ใช่เป็นเพียงผู้รับผิดชอบการบันทึกบัญชี การจัดท่างบการเงินหรือรายงานทางการเงินเท่านั้น แต่กลายเป็นหนึ่งในผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรด้วย เพื่อการวางระบบบัญชี การออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีให้สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาชีพบัญชี (เกษมาพร ยังสัมป่อย, 2561) นักบัญชียุคดิจิทัลยังจำเป็นต้องมีคุณลักษณะและทักษะการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ดิชพงศ์ พงศ์พัชรชัย, 2559) ต้องพัฒนาศักยภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตนเองในหลายด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา และด้านทักษะทางภาษา (จิตติมา ขำดำ, สุพิศ ฤทธิ์แก้ว และ สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, 2562) สิ่งเหล่านี้นอกจากช่วยให้นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถยกระดับทักษะในการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพให้สูงขึ้นได้แล้ว นักบัญชีที่เป็นสำนักงานบัญชียังสามารถยกระดับการให้บริการสามารถพัฒนาทีมงานให้เพิ่มรูปแบบของบริการและค่าบริการวิชาชีพด้วย เนื่องจากสามารถตอบสนองความคาดหวังในการสนับสนุนธุรกิจของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2564)

จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้หลายองค์กรต้องทำการเปลี่ยนองค์กรไปสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) (Reis, 2018) ให้คำจำกัดความ คำว่า Digital Transformation คือการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล 3 บริบท ประกอบด้วย “1) บริบททางเทคโนโลยี การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลมีพื้นฐานมาจากการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น โทรศัพท์มือถือ, social media หรือระบบสมองกลฝังตัว 2) บริบทองค์กร การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงานหรือสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ และ 3) บริบทสังคม การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลเป็นปรากฏการณ์ที่มีอิทธิพลต่อด้านของชีวิตมนุษย์ เช่น การเสริมสร้างประสบการณ์ของลูกค้า เป็นต้น”

จากที่ความสำคัญดังกล่าว นักศึกษาคณะบัญชีที่จะเป็นกำลังสำคัญของวิชาชีพบัญชีในอนาคตเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่สามารถปรับให้เข้ากับความต้องการของผู้ประกอบการในยุคดิจิทัลได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาทักษะทางวิชาชีพของการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัลในทัศนคติของนักศึกษาคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อวัดระดับทักษะทางวิชาชีพของการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัลในทัศนคติของนักศึกษา และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีกับความพึงพอใจต่อการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัล ในทัศนคติของนักศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรบัญชีบัณฑิต ให้ผลิตบัณฑิตสู่สายงานอาชีพบัญชี ที่มีคุณสมบัติสำหรับการทำงานในยุคบัญชีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวัดระดับทักษะทางวิชาชีพของการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัลในทัศนคติของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีกับความพึงพอใจต่อการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัล ในทัศนคติของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

ทักษะวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัล (Accounting Professional Skills in the Digital Era) หมายถึง การมีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชีอย่างรอบด้าน เพื่อให้มีคุณสมบัติเป็นนักบัญชีมืออาชีพ โดยสามารถบูรณาการ จัดการข้อมูล และกลั่นกรอง เสนอรายงานต่อผู้บริหาร สามารถสื่อสารรับส่งแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้อย่างดี สามารถวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ ดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณในวิชาชีพ รวมถึงรู้จักนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการบริหารองค์กร (สรุสนุช บุญวุฒิ และไพฑูรย์ อินตะขัน, 2559 และ Chartered Global Management Accountant, 2018) 1) ด้านความรู้และความสามารถทางการบัญชี 2) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 3) ด้านบุคลิกภาพและการสื่อสาร 4) ด้านการวิเคราะห์และแก้ไข 5) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 6) ด้านทักษะการจัดการ

จำนงค์ จันทโชโต. (2565). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พบว่า การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การจัดการองค์กรและ

การสื่อสาร และทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) หมายความว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ มีความรู้ ความสามารถเชิงเทคนิค พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีการจัดการองค์กรและการสื่อสาร และมีทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณในระดับมากจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) หรือ กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี คือ การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การจัดการองค์กร และการสื่อสาร และทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ

วิธีการดำเนินวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาการบัญชีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 397 คน (สถิตินักศึกษาคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2566) ทั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ประชากรทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามผ่าน Open Source ชื่อ Google Forms

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรที่ใช้ศึกษา

ชั้นปี	หลักสูตร	จำนวน	หลักสูตร	จำนวน
ปี 1	ปกติ	73	เทียบโอน	138
ปี 2	ปกติ	39	เทียบโอน	100
ปี 3	ปกติ	31		
ปี 4	ปกติ	16		
รวม		159		238

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่จะทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน เพื่อเป็นการทดสอบ ความเที่ยงตรง ครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้อง ในสำนวนภาษา การคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่า 0.975

การวิเคราะห์ผลการวิจัย

สถิติพื้นฐานใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การทดสอบความสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression) โดยวิธี Enter

ผลการวิจัย

การศึกษาทักษะทางวิชาชีพและความพึงพอใจของการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัลในทัศนคติของนักศึกษาคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับทักษะทางวิชาชีพของการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัลในทัศนคติของนักศึกษา และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีกับความพึงพอใจต่อการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัล ในทัศนคติของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับทักษะทางวิชาชีพของการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัลของนักศึกษา

1.1 ด้านความรู้และความสามารถทางการบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักศึกษาสามารถมองหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาตน สามารถนำความรู้ความสามารถพัฒนากระบวนการทำงาน มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพัฒนากระบวนการทำงาน มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับมากตามลำดับ

1.2 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีน้ำใจในการให้บริการทางวิชาการกับสังคม มีระเบียบวินัยต่อหน้าที่ของตนเอง ยึดมั่นในจริยธรรมของวิชาชีพของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ด้านบุคลการและการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทักษะในการสื่อสารกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก สามารถนำเสนอข้อมูลทางการเงินให้เข้าใจได้ง่าย สามารถเขียนข้อมูลทางการเงินได้ชัดเจนถูกต้อง และมีทักษะในการฟังเพื่อจัดประเด็นได้ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.4 ด้านการวิเคราะห์และแก้ไข โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลการขาย มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลของลูกค้า และมีความเข้าใจในการจัดการความเสี่ยงทางการเงิน อยู่ในระดับมากที่สุด มีความสามารถในการวิเคราะห์หาโอกาสทางธุรกิจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.5 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความรู้ความสามารถในการใช้งานแพลตฟอร์มออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า มีความรู้ความสามารถในการใช้งานซอฟต์แวร์วิเคราะห์ข้อมูล และมีความรู้ความสามารถในการใช้งานโปรแกรมบัญชี มีการติดตามเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.6 ด้านทักษะการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำ มีความรู้ความสามารถในการระบุ ประเมิน ข้อมูลทางการเงิน มีความรู้ความสามารถในการจัดการกระบวนการทำงานในด้านอื่นๆ มีความรู้ความสามารถในการจัดการความเสี่ยงทางการเงิน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีกับความพึงพอใจต่อการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัล ในทัศนคติของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีกับความพึงพอใจต่อการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัล ในทัศนคติของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ทักษะ	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจ				
	b	SE _b	β	t	p-value
ด้านความรู้และความสามารถทางการบัญชี	0.098	0.036	0.129	2.372	0.000
ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี	0.133	0.142	0.251	1.945	0.027
ด้านบุคลากรและการสื่อสาร	0.143	0.170	0.147	1.765	0.076
ด้านการวิเคราะห์และแก้ไข	0.398	0.296	0.114	2.322	0.002
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	0.201	0.215	0.314	2.217	0.012
ด้านทักษะการจัดการ	0.175	0.214	0.231	1.316	0.173
ค่าคงที่ 0.089 , SE _{est} = $\pm$.46 , R = 0.814 , R ² = 0.642 , F = 48.367 , p-value = 0.722					

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีกับความพึงพอใจต่อการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัล ในทัศนคติของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ด้านความรู้และความสามารถทางการบัญชี ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านบุคลากรและการสื่อสาร ด้านการวิเคราะห์และแก้ไข ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านทักษะการจัดการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัลของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.814 ได้ร้อยละ 64.20 อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ $\pm$.46

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ทักษะทางวิชาชีพบัญชีในการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัลในทัศนคติของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ด้านความรู้และความสามารถทางการบัญชี ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านบุคลากรและการสื่อสาร ด้านการวิเคราะห์และแก้ไข ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านทักษะการจัดการ โดยมีประเด็นอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ระดับทักษะทางวิชาชีพบัญชีในการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัลในทัศนคติของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความรู้และความสามารถทางการบัญชี ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวิเคราะห์และแก้ไข ด้านทักษะการจัดการ และด้านบุคลากรและการสื่อสาร เมื่อพิจารณา “ด้านจรรยาบรรณ

วิชาชีพบัญชี” เป็นด้านที่นักศึกษามีทัศนคติระดับความคิดเห็นสูงสุด ซึ่งเห็นได้ว่านักศึกษา คณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ให้ความสำคัญในการยึดมั่นมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น มีน้ำใจ มีความเอื้อเฟื้อ มีระเบียบวินัย และมีความรับผิดชอบต่อบทบาทและหน้าที่ของตนเอง อาจเกิดจากสถาบันการศึกษาได้ส่งเสริมในการปลูกฝังจรรยาบรรณในวิชาชีพบัญชีอย่างต่อเนื่องผ่านรายวิชาที่เกี่ยวข้อง และมีโครงการบริการวิชาการกับสังคมทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงจากสังคมให้ตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับกับงานวิจัย (รุ่งระวี มั่งสิงห์ และ ชุมพล รอดแจ่ม, 2564) ศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคดิจิทัลกับมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี สมรรถนะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคดิจิทัล ด้านความรู้และปัญญาในวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความชำนาญในทักษะต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ภาพรวมประกอบด้วย การเติบโตทางเศรษฐกิจมีส่วนในการส่งเสริมการสร้าง สมรรถนะของนักบัญชี เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการตามเกณฑ์มาตรฐานระหว่างประเทศ (Standard 1) ความรอบรู้ในโปรแกรมด้านบัญชีทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อส่งเสริมศักยภาพด้าน การใช้โปรแกรมบัญชี (Standard 2) ความรู้ในด้านการวางแผนและควบคุมงบประมาณการหรือการวางแผนทางการเงินขององค์กร (Standard 3) มีความสามารถในการตรวจสอบและประเมินในงบการเงินต่าง ๆ (Standard 4) และปัจจัยสนับสนุนพื้นฐานจากองค์กรทั้งทรัพยากรสนับสนุนการทำงาน และการส่งเสริมความรู้เพิ่มเติมจากการฝึกอบรม (Standard 5) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นิรมล คชแก้ว และ จิตาภรณ์ สินจรรย์ศักดิ์, 2565) ศึกษาเรื่อง คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อ คุณภาพการจัดท่างบการเงินของ ธุรกิจ SMEs ในกลุ่มภาคใต้ฝั่งอันดามัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคดิจิทัลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีกับความพึงพอใจต่อการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัล ในทัศนคติของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ทักษะวิชาชีพบัญชีได้แก่ ด้านความรู้และความสามารถทางการบัญชี ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านบุคลากรและการสื่อสาร ด้านการวิเคราะห์และแก้ไข ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านทักษะการจัดการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัลของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 และการหาค่าสัมประสิทธิ์พบว่า ด้านบุคลากรและการสื่อสาร และด้านทักษะการจัดการ ไม่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัลของนักศึกษาได้ ส่วนทักษะด้านความรู้และความสามารถทางการบัญชี ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการวิเคราะห์และแก้ไข และด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจการเป็นนักบัญชียุคดิจิทัลของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับทักษะด้านบุคลากรและการสื่อสาร และด้านทักษะการจัดการของนักศึกษาไม่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจได้ เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสื่อสารจากแบบเผชิญหน้าเป็นการสื่อสารแบบผ่านระบบออนไลน์หรือเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะในการจัดการนั้นจะต้องเกิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในองค์กรมากกว่าการ

เรียนรู้ที่เกิดจากห้องเรียน ทำให้ทัศนคติของนักศึกษาต่อทักษะนี้อยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ (จารุวรรณ แซ่เต๋, 2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัลกับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชี บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัล ด้านความรู้และความสามารถทางการบัญชี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม 2) ทักษะวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัล ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน 3) ทักษะวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัล ด้านบุคลิกภาพและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม 4) ทักษะวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัล ด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และสอดคล้องกับ (เพ็ญภา เกอเกต, ฐริชาติ พรหมเต็ม และวิโรจน์ ไพบูลย์เวชสวัสดิ์, 2564). ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพของนักบัญชียุคดิจิทัลและประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการห้างหุ้นส่วนจำกัดในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นมืออาชีพของนักบัญชียุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน นอกจากองค์ประกอบของความเป็นมืออาชีพของนักบัญชียุคดิจิทัลมี 4 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน ทักษะคุณลักษณะเฉพาะของนักบัญชี และจรรยาบรรณของนักบัญชี

ข้อเสนอแนะ

1. เพิ่มการศึกษาในด้านอื่น ๆ เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการการเพื่อทักษะวิชาชีพบัญชี
2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อสมรรถนะของนักศึกษา
3. ศึกษากลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเพิ่มเติม เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- กษมาพร ยังสัมพันธ์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จารุวรรณ แซ่เต๋. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัลกับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชียมหาบัณฑิต). มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จำนงค์ จันทโชโต. (2565). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี. วารสารระบบสารสนเทศด้านธุรกิจ (JISB) ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – เมษายน 2565.

- จิตติมา ขำดำ และคณะ. (2562). ความรู้ความสามารถของนักบัญชีและความเข้าใจในมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานบัญชีของสำนักอัยการสูงสุด. วารสารนักบริหาร. ปีที่ 39, ฉบับที่ 2, หน้า 52-65.
- ดิชพงศ์ พงศ์พัชรชัย. (2559). แนวทางการส่งหนังสือยืนยันยอดในยุคไทยแลนด์ 4.0. ก้าวทันข่าวชาวอดิต ฉบับที่ 30. เข้าถึงเมื่อ (15 พฤษภาคม 2565). เข้าถึงได้จาก (<https://www.tfac.or.th/upload/9414/yPGFvo5bMM.pdf>).
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2560). ระบบราชการ 4.0 กับการสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการ ภาครัฐ. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.dpe.go.th/manual-files401291791810>.
- นิรมล คชแก้ว และจิตติมากรณ สันจรรย์ศักดิ์. (2565). คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานการเงินของธุรกิจ SMEs ในกลุ่มภาคใต้ฝั่งอันดามัน. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, ปีที่ 9 (ฉบับที่ 7).
- เพ็ญญา เกอเกต และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพของนักบัญชียุคดิจิทัลและประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการห้างหุ้นส่วนจำกัด ในจังหวัดยะลา.
- รุ่งระวี มั่งสิงห์ และชุมพล รอดแจ่ม. (2564). สมรรถนะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคดิจิทัลตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, ปีที่ 6 (ฉบับที่ 1).
- สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ (IHPP) กองโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค. (2564) รายงานผลการทบทวนผลกระทบเชิงเศรษฐกิจและสังคมจากการระบาดของโรคโควิด-19 ในระดับโลกและในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2566. จาก <https://ddc.moph.go.th/uploads/publish/1177420210915075055.pdf>
- สถิตินักศึกษาคณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. (2566). คณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2564). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2566. จาก <https://www.tfac.or.th/Article/Detail/66980>.
- สรันษ บัญญัติ และไพฑูรย์ อินตะชน. (2559). การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วารสารการจัดการสมัยใหม่.
- Chartered Global Management Accountant. (2018). Building a better business, together. [PDF file]. Retrieved December 31, 2021, from <https://www.cgma.org/content/dam/cgma/resources/reports/downloadabledocuments/cgma-a-finance-business-partnering.pdf>
- Reis. (2018). Digital Transformation: A Literature Review and Guidelines for Future Research. Trends and Advances in Information Systems and Technologies, 411-421. Retrieved https://www.researchgate.net/publication/323994364_Digital_Transformation_A_Lit



หมายเลขบทความ

(เฉพาะเจ้าหน้าที่กรอก)

แบบฟอร์มการส่งบทความ SAU Journal of Social Sciences and Humanities

1. ประเภทของบทความ

- ☐ บทความวิจัย (Research) ☐ บทความวิชาการปริทรรศน์ (Periscope academic)
☐ บทความวิชาการเทคนิค (Academic technical) ☐ บทความวิชาการพิเศษ (Special academic)

2. สาขาบทความที่ส่ง

- ☐ รัฐศาสตร์ ☐ รัฐประศาสนศาสตร์ ☐ นิติศาสตร์ ☐ เศรษฐศาสตร์
☐ การจัดการ ☐ บริหารธุรกิจ ☐ พัฒนาสังคมและการศึกษา ☐ สหวิทยาการ

3. ชื่อบทความ (Article title)

ภาษาไทย :

English :

4. ชื่อ-สกุลของผู้นิพนธ์ประสานงาน (Corresponding author).....

5. สถานที่ติดต่อของผู้นิพนธ์ประสานงาน (Corresponding author) ที่อยู่.....

โทรศัพท์.....โทรสาร..... E-mail.....

6. รายชื่อและที่อยู่ของเจ้าของบทความทั้งหมด

ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย ตัวบรรจง)	ชื่อ-สกุล (ภาษาอังกฤษ ตัวบรรจง)	หน่วยงาน	โทรศัพท์	E-mail
1.				
2.				
3.				

*** รายชื่อจะต้องตรงกับในระบบ ThaiJo ในส่วนของ Contributors (จำนวนและลำดับในบทความ)

7. เสนอรายชื่อผู้ประเมิน (Proposed a list of reviewers/evaluators)

ชื่อ-สกุล (Name-Family name)	หน่วยงาน (Affiliation)	โทรศัพท์ (Tel.)	E-mail
1.			
2.			
3.			

8. การรับรองบทความ

- ☐ ขอรับรองว่าบทความต้นฉบับนี้ยังไม่เคยได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ในวารสารอื่นใดมาก่อน

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้พิมพ์ประสานงาน

()

วัน..... เดือน..... พ.ศ.

หมายเหตุ ส่งแบบฟอร์มนี้มาพร้อมกับบทความตามช่องทางในคำแนะนำสำหรับผู้เขียน (การส่งบทความ)

Note: Submit this form with your article according to the instructions for authors. (Article submission)

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตีพิมพ์ปีละ 2 ฉบับ โดยมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ บทความที่พิจารณาตีพิมพ์ในวารสารนี้จะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ๆ เรื่องที่จะตีพิมพ์จะได้รับการพิจารณากลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 คน กองบรรณาธิการอาจให้ผู้เขียนปรับปรุงให้เหมาะสม และสงวนไว้ซึ่งสิทธิ์ในการพิจารณาเผยแพร่

ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์

1. บทความวิจัย (Research Articles) เป็นผลงานที่เตรียมจากข้อมูลที่ผู้เขียน หรือทีมงานผู้เขียนได้ค้นคว้าวิจัยด้วยตนเอง
2. บทความวิชาการ (Academic Articles) อาจแยกเป็นบทความปริทรรศน์ (Review Articles) บทความเทคนิค (Technical Articles) เรียบเรียงจากการสืบค้น ตรวจสอบเอกสารวิชาการในสาขานั้น ๆ และบทความพิเศษ (Special Articles) เสนอความรู้ทั่ว ๆ ไปในด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

การเตรียมต้นฉบับบทความ

บทความหรือผลงานวิจัยที่นำเสนออาจอยู่ในรูปแบบภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ โดยจัดพิมพ์ด้วยโปรแกรมเวิร์ดโปรเซสเซอร์ ภายใต้ระบบปฏิบัติการวินโดวส์ สำหรับตาราง แผนภาพและภาพประกอบในส่วนของต้นฉบับจะต้องตามรูปแบบที่กำหนดเพื่อให้พร้อมตีพิมพ์ได้ทันที (Camera Ready) ต้นแบบสำหรับบทความสามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์ saujournalssh.sau.ac.th

การส่งบทความ

ส่ง “ต้นฉบับบทความ” โดยไม่ต้องระบุชื่อที่อยู่และประวัติของผู้ประพันธ์และทีมงานและส่ง “ใบรับรองบทความ” ด้วยอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์นามสกุล PDF และ ไฟล์ Doc ส่งผ่านระบบ Thaijo ได้ที่วารสาร SAUJOURNALSSH

บทความทุกบทความที่เสนอมายังวารสาร SAU Journal of Social Sciences and Humanities จะได้รับการกลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ หากมีการแก้ไขหรือตอบรับการตีพิมพ์ผู้เขียนต้องส่งต้นฉบับอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์นามสกุล PDF และ DOC ของบทความที่แก้ไข สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ โทรศัพท์ : 02-807-4500-27 ต่อ 404 แฟกซ์ 02-807-4528 e-mail : saujournalssh@sau.ac.th

รูปแบบการจัดเอกสารสำหรับตีพิมพ์ในวารสาร
SAU JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES

ธัญนันท์ บุญอยู่¹, สุชาร์ตน์ บุญอยู่², ดำรงค์ ลิ้มปสายชล³
Thanyanan Boonyoo¹, Sucharat Boonyoo², Dumrong Limpasaychol³

¹อาจารย์, ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

², ³ผู้ช่วยนักวิจัย, นักวิจัยอิสระ กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

เอกสารนี้รวมข้อมูลที่จำเป็นสำหรับผู้เขียนบทความในการจัดรูปแบบบทความสำหรับตีพิมพ์ในวารสาร SAU Journal of Social Sciences and Humanities ผู้เขียนบทความจำเป็นต้องจัดรูปแบบของบทความที่จะส่งเพื่อพิจารณาตามที่ระบุไว้ในเอกสารคำแนะนำนี้โดยเคร่งครัด บทความที่ไม่ได้จัดรูปแบบอย่างถูกต้องอาจถูกปฏิเสธการตีพิมพ์ได้ ผู้เขียนบทความสามารถเลือกส่งบทความได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษทุกบทความที่ส่งต้องมีบทคัดย่อความยาว 100-300 คำ เนื้อหาครอบคลุมสาระโดยย่อทั้งหมดของเรื่องราว โดยใส่บทคัดย่อไว้ที่ส่วนบนสุดของหน้าแรกของบทความ โดยอยู่ถัดจากหน่วยงานของผู้เขียน จัดรูปแบบเป็นแบบ 1 คอลัมน์

คำสำคัญ: วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม, เทคโนโลยี, การแบ่งปันความรู้

Abstract

ส่วนนี้เป็นบทคัดย่อที่นำเสนอเป็นภาษาอังกฤษที่มีเนื้อหาและความหมายตรงกันกับบทคัดย่อภาษาไทย สำหรับตีพิมพ์ในวารสาร SAU Journal of Social Sciences and Humanities ผู้เขียนบทความจำเป็นต้องจัดรูปแบบของบทความที่จะส่งเพื่อพิจารณาตามที่ระบุไว้ในเอกสารคำแนะนำนี้โดยเคร่งครัด บทความที่ไม่ได้จัดรูปแบบอย่างถูกต้องอาจถูกปฏิเสธการตีพิมพ์ได้ ผู้เขียนบทความสามารถเลือกส่งบทความได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ทุกบทความที่ส่งต้องมีบทคัดย่อความยาว 100-300 คำ โดยใส่บทคัดย่อไว้ที่ส่วนบนสุดของหน้าแรกของบทความ โดยอยู่ถัดจากหน่วยงานของผู้เขียน จัดรูปแบบเป็นแบบ 1 คอลัมน์

Keyword: Clan Culture, Technology, Knowledge Sharing

Corresponding Author

E-mail: xxxxxxxxx@gmail.com

1. บทนำ

เอกสารนี้รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการจัดรูปแบบบทความสำหรับตีพิมพ์ในวารสาร SAU Journal of Social Sciences and Humanities เช่น รูปแบบอักษร ขนาดตัวอักษร การจัดระยะขอบ และข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โปรดปฏิบัติตามคำแนะนำที่ระบุในเอกสารนี้โดยเคร่งครัด บทความของท่านอาจถูกปฏิเสธการตีพิมพ์หากมีการจัดรูปแบบไม่ถูกต้อง หากท่านมีข้อสงสัยกรุณาติดต่อฝ่ายจัดพิมพ์

2. การจัดรูปแบบของหน้ากระดาษ

บทความจะต้องได้รับการจัดรูปแบบเพื่อให้สามารถพิมพ์ลงบนกระดาษ A4 ส่วนประกอบต่าง ๆ เช่น ตัวอักษร รูปภาพ และตาราง จะต้องอยู่ภายในพื้นที่การพิมพ์โดยเว้นระยะจากขอบบน ขอบล่าง ขอบซ้าย และขอบขวาด้านละ 1 นิ้ว จัดหน้ากระดาษในรูปแบบ 1 คอลัมน์ เว้นระยะห่างระหว่างคอลัมน์ 0.5 นิ้ว กระจายตัวอักษรเต็มคอลัมน์ ใช้การกระจายแบบไทยสำหรับบทความภาษาไทย ใส่เลขหน้ากำกับทุกหน้าที่มีม ขวาด้านบน และความยาวของบทความอยู่ระหว่าง 10-15 หน้า สำหรับบทความภาษาอังกฤษผู้เขียนต้องปฏิบัติตามคำแนะนำที่ให้ไว้ในวิธีการจัดรูปแบบบทความภาษาอังกฤษ

3. ชื่อบทความ

ใส่ชื่อบทความไว้ส่วนบนสุดของหน้าแรก จัดตัวอักษรให้อยู่กึ่งกลางของบรรทัด พิมพ์ชื่อบทความโดยใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 พอยท์ ตัวหนา ใส่ชื่อผู้เขียนบทความได้ชื่อเรื่องโดยเว้นระยะ 18 พอยท์ระหว่างบรรทัดชื่อบทความและบรรทัดชื่อผู้เขียนบทความ พิมพ์ชื่อผู้เขียนบทความโดยใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ ตัวหนา จัดให้อยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษ จากนั้นใส่ตำแหน่ง ชื่อหน่วยงานที่ผู้เขียนบทความสังกัดได้ชื่อผู้เขียนบทความ จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ พิมพ์ตำแหน่ง ชื่อหน่วยงานที่ผู้เขียนบทความสังกัด โดยใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ ตัวบาง

4. เนื้อเรื่อง

เพื่อให้บทความที่ตีพิมพ์ในวารสาร SAU Journal of Social Sciences and Humanities เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน โปรดใช้รูปแบบและขนาดอักษรดังนี้ในการพิมพ์บทความภาษาไทย ในส่วนของเนื้อหาหลักใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ ตัวบาง ในส่วนของคำบรรยายภาพและตาราง ใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ ตัวบาง สำหรับย่อหน้าแรกภายใต้หัวข้อ ไม่ต้องเว้นระยะหนึ่งแท็บจากขอบซ้ายของบรรทัด ในย่อหน้าต่อไปภายใต้หัวข้อจึงเว้นระยะหนึ่งแท็บจากขอบซ้ายของบรรทัด (ดังเช่นที่แสดงในหัวข้อที่ 4 นี้)

โดยเนื้อเรื่องควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่ายและมีความชัดเจน ซึ่งภายในเนื้อเรื่องของวารสารจะประกอบด้วย บทคัดย่อ คำสำคัญ บทนำ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดในการวิจัย (ถ้ามี) ผลการวิเคราะห์ การสรุปเชิงอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และกิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) เป็นต้น

5. หัวข้อหลัก

หัวข้อหลัก ตัวอย่างเช่น “1. บทนำ” ต้องพิมพ์ด้วยอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ แบบตัวหนา จัดให้อยู่ชิดขอบซ้ายของบรรทัด ใส่เครื่องหมายจุด (“.”) หลังจากตัวเลขกำกับหัวข้อหลัก เว้นระยะ 16 พอยท์ระหว่างหัวข้อหลักกับบรรทัดก่อนหน้า และไม่เว้นระยะระหว่างหัวข้อหลักกับบรรทัดใต้หัวข้อหลัก หลังจากหัวข้อหลักแล้วอาจแบ่งหัวข้อย่อยภายในหัวข้อหลักได้ ซึ่งการจัดรูปแบบของหัวข้อย่อยนั้นจะกล่าวถึงในลำดับถัดไป

5.1. หัวข้อย่อย

หัวข้อย่อยให้ใช้อักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ แบบตัวหนา จัดชิดขอบซ้ายของบรรทัด เว้นระยะ 16 พอยท์ระหว่างหัวข้อย่อยกับบรรทัดก่อนหน้า และไม่เว้นระยะระหว่างหัวข้อย่อยกับบรรทัดใต้หัวข้อย่อย

5.1.1. หัวข้อย่อยลำดับที่สอง

ควรหลีกเลี่ยงการใช้หัวข้อย่อยลำดับที่สอง อย่างเช่นที่แสดงในย่อหน้านี้ อย่างไรก็ตามหากมีความจำเป็นต้องใช้จริง ๆ ให้พิมพ์ชื่อหัวข้อย่อยลำดับที่สองด้วยตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ แบบตัวหนา จัดชิดขอบซ้ายของบรรทัดในคอลัมน์ ไม่เว้นระยะระหว่างหัวข้อย่อยลำดับที่สองกับบรรทัดก่อนหน้า และไม่เว้นระยะระหว่างหัวข้อย่อยลำดับที่สองกับบรรทัดใต้หัวข้อย่อยลำดับที่สอง

ตัวอย่างของรูปภาพ

ภาพที่ 1 คำบรรยายภาพต้องอยู่ใต้ภาพ

ตารางที่ 1 คำบรรยายตารางต้องอยู่เหนือตาราง

Name	Salary	Age	BMI	Weight (kg)
Alice	20,000	21	25	30
Bob	23,500	30	32	28
Charlie	42,000	42	38	35

ที่มา. จาก.....

6. รูปภาพและตาราง

รูปภาพและตารางจะต้องจัดให้อยู่ภายในพื้นที่การพิมพ์ที่กำหนด รูปภาพ และต้องจัดสิ่งเหล่านี้ให้อยู่กึ่งกลาง รูปภาพและตารางต้องมีคำบรรยายและหมายเลขกำกับเสมอ การสร้าง กราฟ รูปภาพ หรือ Block Diagram ต่าง ๆ จะต้องเขียนด้วย Visio หรือ Excel เขียนคำบรรยายรูปภาพไว้ใต้รูปภาพ เขียนคำบรรยายตารางไว้ที่ส่วนบนของตาราง ในส่วนของคำบรรยายภาพและตาราง ใช้แบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ แบบตัวบาง

7. สมการ

การใช้สมการในการเขียนบทความวิชาการต้องเขียนด้วย Equation สมการทุกสมการต้องเขียนหมายเลขกำกับสมการไว้ทุกสมการที่ปรากฏในบทความ โดยใส่หมายเลขสมการในเครื่องหมายวงเล็บ (ดังที่แสดงด้านล่างนี้)

$$a + b = c + 2 \quad (1)$$

เว้นระยะหนึ่งบรรทัดก่อนสมการและเว้นระยะหนึ่งบรรทัดหลังสมการ จัดสมการให้อยู่กึ่งกลางบรรทัดในคอลัมน์ ขนาดตัวอักษรและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเขียนสมการจะต้องมีขนาดเทียบเท่ากับตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ แบบตัวบาง

9. รูปแบบการอ้างอิง

1. การอ้างอิงในเนื้อหาให้ใช้วิธีการอ้างอิงแบบนาม-ปี โดยระบุชื่อผู้เขียน ปีที่พิมพ์ และเลขหน้าเอกสารไว้ข้างหลังของข้อความที่ต้องการอ้างอิง เช่น Green (2000, p. 5) หรือ (Green, 2000, p. 5)

2. การอ้างอิงท้ายบทความ ใส่เอกสารอ้างอิงทั้งหมดที่ส่วนท้ายสุดของบทความโดยให้อยู่ภายใต้หัวข้อ “เอกสารอ้างอิง” ภายใต้หัวข้อเอกสารอ้างอิงให้จัดลำดับเอกสารตามลำดับการอ้างอิงถึงในบทความโดยใช้ระบบการอ้างอิงแบบ APA Style เท่านั้น การเขียนบรรณานุกรมให้ใช้ตัวเลขอารบิกแบบสากลเท่านั้น **อย่าใช้เลขไทย** ดังที่แสดงไว้ในส่วนท้ายของประโยคนี้

10. เอกสารอ้างอิง

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2561). *ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่*. ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2561, จาก <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>.

ธัญนันท์ บุญอยู่. (2561). อิทธิพลของความสามารถทางนวัตกรรมในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่ถ่ายทอดอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร การมุ่งเน้นการตลาด การจัดการความรู้ และการเป็นผู้ประกอบการสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนัง. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 8(ฉบับพิเศษ), 44-62.

- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2560). *บทวิเคราะห์แนวโน้มธุรกิจ*. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2561, จาก <https://kasikornresearch.com/th/analysis/k-econ/business/Pages/36376.aspx>.
- Ahmed, F., Shahzad, K., Aslam, H., Bajwa, S. U., & Bahoo, R. (2016). The role of collaborative culture in knowledge sharing and creativity among employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10(2), 335-358.
- Daft, R. L. (2001). *Organization theory and design*. (7th ed.). Cincinnati, OH: South Western College Publishing.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). New York: Prentice-Hall.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C., & Gudergan, S. P. (2018). *SmartPLS 3*. Retrieved March 8, 2019, from <https://www.smartpls.com/downloads>.
- Islam, M. Z., Jasimuddin, S. M., & Hasan, I. (2014). Organizational culture, structure, technology infrastructure and knowledge sharing: Empirical evidence from MNCs based in Malaysia. *Emerald*, 45(1), 67-88.

รูปแบบการเขียนบรรณานุกรมแบบ APA Style

หนังสือทั่วไป	
รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

ผู้แต่ง 1 คน	ธัญนันท์ บุญอยู่. (2560). <i>เอกสารประกอบการสอน MBA0203 การจัดการและพฤติกรรมองค์กร</i> (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. Hair, J. F. (1998). <i>Multivariate data analysis</i> (5th ed.). New York: Prentice-Hall.
ผู้แต่ง 2 คน	ธัญนันท์ บุญอยู่ และสุชารัตน์ บุญอยู่. (2560). <i>เอกสารประกอบการสอน MBA0203 การจัดการและพฤติกรรมองค์กร</i>. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. Hair, J. F., & Black, W. C. (1998). <i>Multivariate data analysis</i> (5th ed.). New York: Prentice-Hall.
ผู้แต่ง 3-7 คน	ธัญนันท์ บุญอยู่, สุชารัตน์ บุญอยู่ และดำรงค์ ลิ้มปสายชล. (2560). <i>เอกสารประกอบการสอน MBA0203 การจัดการและพฤติกรรมองค์กร</i>. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). <i>Multivariate data analysis</i> (5th ed.). New York: Prentice-Hall.

วารสาร	
รูปแบบ	ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร,/ปีที่ (ฉบับที่),/เลขหน้าปรากฏ.

ตัวอย่าง

ผู้แต่ง 1 คน	กนกอร บุญมาเกิด. (2560). อิทธิพลของตัวแปรกำกับการบูรณาการความรู้ที่ถ่ายโอนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคนเก่งสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทย. <i>วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์</i>, 1(2), 59-69.
--------------	--

Website	
รูปแบบ	ชื่อผู้เขียน./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./ค้นเมื่อ (วันที่ เดือน ปี พ.ศ.), จาก http://www.

ตัวอย่าง

- รูปแบบที่ 1 กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2561). *ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่*. ค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2561, จาก [http://www. diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1 search](http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search).
- รูปแบบที่ 2 Department of Industrial Works. (2018). *Factory data by area*. Retrieved June 15, 2018, from [http://www. diw.go.th/hawk/content.php? mode=data11search](http://www. diw.go.th/hawk/content.php?mode=data11search).



มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
SOUTHEAST ASIA
UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

19/1 ถนนเพชรเกษม 106 หนองแขม กรุงเทพฯ 10160

โทรศัพท์ 02-807-4500-27 ต่อ 404

Email : saujournalst@sau.ac.th

