

วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านการทุจริตส่งผลต่อความเชื่อมั่นในข้อมูลการรายงาน  
การตรวจสอบภายในและประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน:  
กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
Anti-corruption Organizational Culture Affects Confidence in  
Reporting Information Internal Audit and Sustainable Public  
Interest: A Case Study of the Office of the Secretary-General  
of the House of Representatives

สุพัตรา ปรางบาง<sup>1</sup> และ ดารณี เอื้อชนะจิต<sup>2</sup>

Supatta Prangbang<sup>1</sup> and Daranee Uachanajit<sup>2</sup>

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Philosophy of Accountancy Program, Faculty of Accountancy, Sripatum University, Thailand

Corresponding Author, Email: sakda.sr@psru.ac.th<sup>1</sup>

Received: 2025-04-25; Revised: 2025-10-31; Accepted: 2025-10-31

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านการทุจริต ความน่าเชื่อถือของข้อมูลการตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน 2) เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านการทุจริตส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลการตรวจสอบภายใน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรคือบุคลากรภายในสำนักงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวนทั้งสิ้น 269 ราย เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 192 ราย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า สมมติฐานที่ 1 และ 3 ได้รับการสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บทสรุปของการวิจัยนี้ชี้ว่าวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านการทุจริต ความน่าเชื่อถือของข้อมูลการตรวจสอบภายใน ควรถูกกำหนดให้เป็นแกนกลางของนโยบายด้านบุคลากรและการบริหารองค์กรภาครัฐ เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมจริยธรรมและความยั่งยืนในทุกระดับขององค์กร

**คำสำคัญ:** วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านการทุจริต, ความเชื่อมั่นในข้อมูลการตรวจสอบภายใน, ประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน

#### Abstract

This research aims to study the impact of anti-corruption organizational culture, the reliability of internal audit data that affects the sustainable public interest. 2) To study the impact of anti-corruption organizational culture on the reliability of internal audit data. Data were collected using a questionnaire. The population was personnel in the office related to internal audit of the Office of the Secretariat of the House of Representatives, totaling 269

persons. Data were collected from a sample of 192 persons. Quantitative data analysis used descriptive statistics and multiple regression analysis.

The research results found that the results of the research hypothesis testing found that hypotheses 1 and 3 were supported significantly. The conclusion of this research indicates that anti-corruption organizational culture, the reliability of internal audit data should be set as the core of personnel policies and government organization administration in order to create a management system and organizational culture that promotes ethics and sustainability at all levels of the organization.

**Keywords:** Anti-corruption organizational culture, Confidence in internal audit data, Sustainable public benefits

## บทนำ

ในยุคปัจจุบันแนวคิดเรื่องความโปร่งใสและความยั่งยืนขององค์กรมีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะในส่วนของภาครัฐซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบต่อประชาชน เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจของสาธารณชนและความยั่งยืนในระยะยาว สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในฐานะองค์กรภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ จึงจำเป็นต้องมีระบบการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส อย่างไรก็ตาม ยังประสบกับความท้าทายด้านการทุจริต ความไม่โปร่งใสและการขาดความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลการตรวจสอบภายใน โดยกระทบต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายและเป้าหมายด้านความยั่งยืน (นภัทร ภัคศิรวิชัย, 2564)

การเสริมสร้างระบบการตรวจสอบภายในที่เชื่อถือได้ แนวทางการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพจึงเน้นองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต การป้องกันการทุจริต จริยธรรมองค์กร และนโยบายไม่รับของขวัญ มีบทบาทในการสร้างระบบควบคุมภายในที่แข็งแกร่งและช่วยยกระดับความเชื่อมั่นในข้อมูลที่ใช้ในการบริหารองค์กร นอกจากนี้คุณลักษณะของข้อมูลที่มีคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความโปร่งใส และความเชื่อถือได้ ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (FASB, 2022; IIA, 2021; UNDP, 2021)

ในบริบทของการพัฒนาอย่างยั่งยืน แนวคิดเรื่องประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน (Sustainable Public Benefit) มีความสำคัญอย่างมาก องค์กรภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวด้วยการนำเอานวัตกรรม ระบบเศรษฐกิจที่มีเสถียรภาพและความเข้มแข็งขององค์กรมาใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการ การบริหารภาครัฐที่ยึดถือวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต การป้องกันการทุจริต จริยธรรมองค์กร และนโยบายไม่รับของขวัญจะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างเหมาะสม (IMF, 2022; WEF, 2023)

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านการทุจริตและความน่าเชื่อถือของข้อมูลการตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านการทุจริตที่ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลการตรวจสอบภายใน



## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (Anti-Fraud Culture) ได้แก่ การป้องกัน (Prevention) จริยธรรม (Ethics) และนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน (SPB)

สมมติฐานที่ 2 ความเชื่อมั่นในข้อมูลการรายงานการตรวจสอบภายใน ได้แก่ ความถูกต้อง ความโปร่งใส และความเชื่อถือได้ ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน (SPB)

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (Anti-Fraud Culture) ได้แก่ การป้องกัน (Prevention) จริยธรรม (Ethics) และนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อความเชื่อมั่นในข้อมูลการรายงานการตรวจสอบภายใน

สมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (Anti-Fraud Culture) ได้แก่ การป้องกัน (Prevention) จริยธรรม (Ethics) และนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ส่งผลทางอ้อมเชิงบวกต่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน (SPB) โดยผ่านความเชื่อมั่นในข้อมูลการรายงานการตรวจสอบภายใน

## ทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน (Sustainable Public Benefit - SPB) ผ่านกลไกด้านวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต และความเชื่อมั่นในข้อมูลการตรวจสอบภายใน (AuditBoard, n.d.; Legardy, n.d.; สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566) งานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดจาก ทฤษฎีสำคัญทางพฤติกรรมและองค์กร ได้แก่ ทฤษฎีสามเหลี่ยมแห่งการฉ้อโกง (Fraud Triangle Theory) (Legardy, n.d.) ซึ่งอธิบายแรงจูงใจของการฉ้อโกงผ่าน 3 องค์ประกอบ แรงกดดัน โอกาส และการหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior - TPB) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ บรรทัดฐานทางสังคม และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทฤษฎีภูมิอากาศแห่งจริยธรรม (Ethical Climate Theory) ซึ่งอธิบายถึงบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินงานที่มีจริยธรรม (Sahaviriya Steel Industries PLC., n.d.) ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Theory) ซึ่งมุ่งเน้นให้ธุรกิจคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ใช่เพียงแค่ผู้ถือหุ้น (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, n.d.) ทฤษฎีความชอบธรรม (Legitimacy Theory) ที่กล่าวว่าองค์กรต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมเพื่อรักษาความชอบธรรม (IBM, n.d.) แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (Anti-Fraud Culture) เป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างโครงสร้างองค์กรที่ป้องกันการฉ้อโกง โดยรวมถึงการป้องกัน (Prevention) การส่งเสริมจริยธรรม (Ethics) และ นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ซึ่งช่วยสร้างภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กร (Legardy, n.d.; สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566) ความเชื่อมั่นในข้อมูลรายงานการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Report Trustworthiness) พิจารณาจากกรอบ COSO และองค์ประกอบสำคัญ เช่น ความแม่นยำของข้อมูล (Data Accuracy) ความโปร่งใสของข้อมูล (Data Transparency) และความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Data Reliability) (AuditBoard, n.d.; Monte Carlo, n.d.; Zuar, n.d.; IBM, n.d.) ประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน (Sustainable Public Benefit - SPB) เชื่อมโยงกับ นวัตกรรม (Innovation) เศรษฐกิจที่ยั่งยืน (Sustainable Economy) และกลยุทธ์ธุรกิจเพื่อความอยู่รอดยั่งยืน (Resilience) (Krungsri, n.d.) งานวิจัยหลายฉบับชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต มีผลต่อ ประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน (SPB) และ ความเชื่อมั่นในข้อมูลรายงานการตรวจสอบภายใน (AuditBoard, n.d.; Monte Carlo, n.d.; Zuar, n.d.; IBM, n.d.) โดยแบ่งเป็นผลกระทบทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (Anti-Fraud Culture) ส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อทั้ง SPB และ ความเชื่อมั่นในข้อมูลตรวจสอบภายใน ความรับผิดชอบด้านการรายงานความยั่งยืน (ESG Reporting Responsibility) ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อ SPB ผ่านความเชื่อมั่นในข้อมูลการตรวจสอบภายใน ความเชื่อมั่นในข้อมูลรายงานการตรวจสอบภายใน มี



ผลกระทบเชิงบวกต่อ SPB แนวทางป้องกันการฉ้อโกง (AuditBoard, n.d.; Monte Carlo, n.d.; Zuar, n.d.; IBM, n.d.) วัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส และการบริหารจัดการความยั่งยืน มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในข้อมูลการตรวจสอบภายในและส่งเสริม ประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน (SPB) ทั้งทางตรงและทางอ้อม การศึกษานี้จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกเหล่านี้และแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมในองค์กรไทย (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566; Krungsri, n.d.)

## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรภายในสำนักที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน ทั้งหมด 269 ราย ดำเนินการคัดกรองคุณภาพด้วยการพิจารณาความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม ที่ได้รับการตอบกลับมาทั้งสิ้น 192 ราย คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 71.38 โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บได้โดยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (Anti-Fraud Culture) ที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในข้อมูลการรายงานการตรวจสอบภายใน โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้น ทฤษฎี แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านการทุจริต ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในข้อมูลการรายงานการตรวจสอบภายในและประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน โดยที่ข้อคำถามได้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกในช่องว่างตามตัวเลือกที่กำหนดให้ในแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Multiple Choices)

**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (Anti-Fraud Culture) ประกอบด้วย การป้องกัน (Prevention) จริยธรรม (Ethics) และนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)

**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในข้อมูลการรายงานการตรวจสอบภายใน (Confidence in Internal Audit Reporting Information) ประกอบด้วย ความถูกต้อง (Accurate) ความโปร่งใส (Transparent) ความเชื่อถือได้ (Reliable)

**ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน (Sustainable Public Benefit - SPB) ประกอบด้วย นวัตกรรม (Innovation) เศรษฐกิจ (Economy) ความเข้มแข็ง (Resilient)

ซึ่งในส่วนที่ 2 - 4 ได้ใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1967) โดยให้น้ำหนักคะแนนของข้อคำถามในแบบสอบถามดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง มาก ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง น้อย ระดับ 1 หมายถึง น้อยมาก

การกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นตามหลักการของ Best (1977) เกณฑ์การแปลความของคะแนนเฉลี่ยมีดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยมาก

### ตัวแบบและการวัดค่าที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ตัวแบบการศึกษา การวิจัยจะมุ่งเน้นไปที่การวัดความสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล และกระบวนการตรวจสอบภายในกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน โดยจะมีการกำหนดตัวแปรและมาตรการการวัดค่าที่ชัดเจนดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (Anti-Fraud Culture) ได้แก่ การป้องกัน (Prevention) จริยธรรม (Ethics) และนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)

2. ความเชื่อมั่นในข้อมูลการรายงานการตรวจสอบภายใน (Confidence in Internal Audit Reporting Information) ได้แก่ ความถูกต้อง (Accurate) ความโปร่งใส (Transparent) และความเชื่อถือได้ (Reliable)

3. ประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน (Sustainable Public Benefit - SPB) ได้แก่ นวัตกรรม (Innovation) เศรษฐกิจ (Economy) และความเข้มแข็ง (Resilient)

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านการทุจริตที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในข้อมูลการรายงานการตรวจสอบภายในและประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงเพื่อการตรวจสอบภายใน กระบวนการตรวจสอบภายใน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการศึกษา

3. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่า Tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor)

4. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) เป็นการศึกษาตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y)

#### ผลการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัย วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านการทุจริตที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในข้อมูลการรายงานการตรวจสอบภายในและประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษาได้ ดังนี้

1. **ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย** ผลการวิจัยยืนยันว่าความน่าเชื่อถือของข้อมูล (REL) มีบทบาทสำคัญทั้งทางตรงต่อพฤติกรรมสนับสนุนองค์กรอย่างยั่งยืน (SPB) และในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่ถ่ายทอดอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (Anti-Fraud Culture : AFC) ไปยังประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน (SPB) ได้อย่างมีนัยสำคัญ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎี Transparency, Good Governance, Organizational Behavior และ Strategic Management โดยชี้ว่าความน่าเชื่อถือของข้อมูล (REL) ควรเป็นจุดเน้นหลักในเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนพฤติกรรมบุคลากรและความยั่งยืนในภาครัฐ

2. **ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณในครั้งนี้** ผลการวิเคราะห์ชี้ว่า ความเชื่อมั่นในข้อมูล (REL) มีอิทธิพลสูงสุดต่อพฤติกรรมสนับสนุนองค์กรอย่างยั่งยืน (SPB) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (Anti-Fraud Culture : AFC) ซึ่งล้วนมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนถึงบทบาทของข้อมูลที่เชื่อถือได้ นโยบายความยั่งยืนและค่านิยมด้านคุณธรรมต่อพฤติกรรมบุคลากรผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีธรรมาภิบาล ทฤษฎีความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กร และทฤษฎีทุนมนุษย์ ซึ่งร่วมกันยืนยันว่า การส่งเสริมประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน (SPB) และความน่าเชื่อถือของข้อมูล (REL) ต้องพึ่งพากระบวนการจัดการและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อจริยธรรมและความน่าเชื่อถืออย่างยั่งยืน

3. **จากผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์เชิงสถิติและอิทธิพลเชิงสาเหตุ** พบว่า ตัวแปร “ความเชื่อมั่นในข้อมูล” (REL) มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อพฤติกรรมสนับสนุนองค์กรอย่างยั่งยืน (SPB) ทั้งทางตรงและทางอ้อม ขณะที่วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (Anti-Fraud Culture : AFC) ก็มีอิทธิพลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ โดยสะท้อนถึงบทบาทของนโยบายองค์กรที่โปร่งใส มีจริยธรรมและมุ่งสู่ความยั่งยืน ผลวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎี Stakeholder Trust, Good Governance และ Organizational Behavior โดยชี้ว่า

ความเชื่อมั่นในข้อมูล (REL), ความรับผิดชอบการรายงานด้านความยั่งยืน (ESG) และวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (Anti-Fraud Culture : AFC) ควรเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาโยบายองค์กร เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่ยั่งยืนของบุคลากร

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านการทุจริตที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในข้อมูลการรายงานการตรวจสอบภายในและประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน” สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษาได้ดังนี้

1. ความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Reliability: REL) มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมสนับสนุนองค์กรอย่างยั่งยืน (Sustainable Public Behavior: SPB) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่า ความน่าเชื่อถือของข้อมูล (REL) มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมสนับสนุนองค์กรอย่างยั่งยืน (SPB) และยังมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (Anti-Fraud Culture: AFC) และประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน (SPB) ผลดังกล่าวชี้ว่าการสร้างระบบข้อมูลที่เชื่อถือได้ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีส่วนสำคัญในการหล่อหลอมพฤติกรรมเชิงบวกของบุคลากรในองค์กร ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีความโปร่งใส (Transparency Theory) และแนวคิด ธรรมาภิบาล (Good Governance Theory) ที่มุ่งเน้นให้ข้อมูลและกระบวนการภายในองค์กรเปิดเผย ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามหลักความรับผิดชอบ (Accountability) ซึ่งนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย (Fukuyama, 1995; Bovens, 2007) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ทฤษฎีพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior Theory) ที่เสนอว่า ความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในข้อมูลสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและพฤติกรรมสนับสนุนเป้าหมายองค์กรในระยะยาว (Robbins & Judge, 2019)

2. ความเชื่อมั่นในข้อมูล (REL) และวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (AFC) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนับสนุนองค์กรอย่างยั่งยืน (SPB) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ความเชื่อมั่นในข้อมูล (REL) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อพฤติกรรมสนับสนุนองค์กรอย่างยั่งยืน (SPB) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (AFC) ซึ่งทั้งสองตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า “ข้อมูลที่เชื่อถือได้” และ “ค่านิยมด้านคุณธรรม” เป็นพื้นฐานของการสร้างพฤติกรรมองค์กรที่ยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ของ Becker (1993) ที่ชี้ว่าความรู้ ความซื่อสัตย์ และความเชื่อมั่นของบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กร ซึ่งสามารถสร้างคุณค่าและความยั่งยืนในระยะยาว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ทฤษฎี Stakeholder Trust (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995) ที่อธิบายว่าความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดขึ้นจากความเชื่อมั่นในความโปร่งใสและความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งจะส่งผลต่อการยอมรับและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในนโยบายด้านจริยธรรมและความยั่งยืนขององค์กร

3. บทบาทของวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (AFC) ต่อการสร้างเชื่อมั่นในข้อมูลและการส่งเสริมความยั่งยืน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (AFC) มีอิทธิพลในทางบวกต่อความเชื่อมั่นในข้อมูล (REL) และพฤติกรรมสนับสนุนองค์กรอย่างยั่งยืน (SPB) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนว่าการปลูกฝังวัฒนธรรมที่ยึดมั่นในจริยธรรม ความโปร่งใส และความซื่อสัตย์ สามารถเสริมสร้างความไว้วางใจในระบบข้อมูลภายในองค์กร และนำไปสู่การดำเนินงานที่มีความยั่งยืน ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับ แนวคิดของ Evans (1995) ที่กล่าวถึง “อิสระที่ฝังตัว” (Embedded Autonomy) ซึ่งองค์กรควรมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน แต่ต้องฝังอยู่บนฐานของจริยธรรมและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีคุณธรรม และยังคงสอดคล้องกับ ทฤษฎีธรรมาภิบาลภาครัฐ (Public Governance Theory) ของ Dye (1984) ที่เน้นว่าความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริตเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารที่ดี

นอกจากนี้ การส่งเสริมวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตยังเชื่อมโยงกับ แนวคิดด้าน ESG (Environmental, Social, and Governance) ซึ่งเป็นกรอบการดำเนินธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการบริหารความโปร่งใสและการรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ถือเป็นกลไกหลักในการสร้าง “ความยั่งยืนของประโยชน์ส่วนรวม” (World Bank, 2022)

โดยสรุป ผลการวิจัยยืนยันว่า “ความน่าเชื่อถือของข้อมูล (REL)” เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสนับสนุนองค์กรอย่างยั่งยืน (SPB) ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมผ่านวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (AFC) องค์กรที่มีข้อมูลที่โปร่งใสและเชื่อถือได้จะสามารถสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมความยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ Good Governance, Stakeholder Trust, และ Organizational Ethics ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนจึงไม่อาจแยกจากการสร้างระบบข้อมูลที่โปร่งใส มีจริยธรรม และมีวัฒนธรรมต่อต้านทุจริตที่เข้มแข็ง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ส่งเสริมความเชื่อมั่นในข้อมูล (REL) เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กร ควรจัดให้มีระบบข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้และสามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้บุคลากรมีความไว้วางใจในข้อมูล ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมสนับสนุนองค์กรอย่างยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม
2. เสริมระบบวิเคราะห์และตรวจสอบโครงการเชิงยุทธศาสตร์ก่อนการจัดสรรงบประมาณ พัฒนาเครื่องมือวิเคราะห์ผลกระทบและความเสี่ยงเชิงนโยบายของแต่ละโครงการ เพื่อป้องกันการทุจริตเชิงนโยบาย และเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร
3. บูรณาการวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านทุจริต (Anti-Fraud Culture : AFC) เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายกลางขององค์กร โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดประจำปีที่สามารถติดตามและประเมินผลได้ เพื่อผลักดันการบริหารที่ควบคู่กับการพัฒนาที่ยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ศึกษากลไกการสื่อสารภายในองค์กรภาครัฐ เพื่อวิเคราะห์ว่า การประชาสัมพันธ์นโยบายการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการอบรมมีผลต่อระดับความเข้าใจและพฤติกรรมสนับสนุนองค์กร
2. วิจัยเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะการวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการตรวจสอบงบประมาณก่อนอนุมัติ ซึ่งอาจเชื่อมโยงกับแนวคิด “anti-policy fraud” ที่ยังไม่มีการศึกษาเชิงลึกมากนักในภาครัฐไทย
3. ศึกษาองค์ประกอบเชิงพฤติกรรมของผู้นำและผู้บริหารองค์กรภาครัฐ ว่ามีผลต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลและการยอมรับในนโยบายต่อต้านการทุจริต ซึ่งอาจเชื่อมโยงกับทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory)

## เอกสารอ้างอิง

- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (n.d.). *กระบวนการบริหารจัดการความยั่งยืน*. ศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืน. สืบค้นจาก <https://setsustainability.com/page/sustainability-management-process>
- นภัทร ภักดีศรีวิชัย. (2564). บทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการป้องกันการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามนโยบายรัฐบาล อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร สังคมศาสตร์ และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(2), 304-318.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2567). ทิศทางการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนและการกำกับดูแลกิจการ. *วารสารตลาดทุนยั่งยืน*, 22(1), 15-30.

- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2566). *การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)*. สืบค้นจาก <https://www.dga.or.th/wp-content/uploads/2023/04/No-Gift-Policy-training.pdf>
- Audit Board. (n.d.). *About Audit Board*. Retrieved November 3, 2025, from <https://www.auditboard.com>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3<sup>rd</sup> ed.). University of Chicago Press.
- Best, J. W. (1977). *Research in education* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bovens, M. (2007). Analysing and assessing accountability: A conceptual framework. *European Law Journal*, 13(4), 447–468.
- Dye, T. R. (1984). *Understanding public policy* (5<sup>th</sup> ed.). Prentice Hall.
- Evans, P. (1995). *Embedded autonomy: States and industrial transformation*. Princeton University Press.
- Financial Accounting Standards Board. (2022). *Accounting Standards Update No. 2022-02: Financial Instruments—Credit Losses (Topic 326): Troubled debt restructurings and vintage disclosures*. <https://www.fasb.org/page/document?pdf=ASU+2022-02.pdf>
- Financial Accounting Standards Board. (2022). *Title of document or standard*. Norwalk, CT: Financial Accounting Standards Board.
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. Free Press.
- IBM. (n.d.). *Artificial intelligence in business: Overview and applications*. Retrieved November 3, 2025, from <https://www.ibm.com/topics/artificial-intelligence>
- International Monetary Fund. (2022). *IMF Annual Report 2022: Crisis upon Crisis*. Washington, DC: International Monetary Fund. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2022/downloads/imf-annual-report-2022-english.pdf>
- Krungsri. (n.d.). Resilience business strategy for sustainability. Krungsri Business Empowerment. Retrieved March 17, 2025, from <https://www.krungsri.com/th/business/other-services/empowerment/business-insights/knowledge-trend/resilience-business-strategy-for-sustainability>
- Legardy. (n.d.). *Fraud as a criminal offense in Thailand*. Legardy. สืบค้นจาก <https://www.legardy.com/blogs/fraud-criminal-offense-thailand>
- Legardy. (n.d.). *การฉ้อโกง: ความผิดทางอาญาในประเทศไทย*. Legardy. เข้าถึงได้จาก <https://www.legardy.com/blogs/fraud-criminal-offense-thailand>
- Legardy. (n.d.). *ความผิดฐานฉ้อโกง อ่านจรรยาบรรณ ทักษะการป้องกันฉบับสมบูรณ์*. Legardy. <https://www.legardy.com/blogs/fraud-criminal-offense-thailand>
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
- Monte Carlo. (n.d.). *What is data accuracy? Definition, examples, and KPIs*. Monte Carlo Data. Retrieved from <https://www.montecarlodata.com/blog-what-is-data-accuracy-definition-examples-and-kpis/>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18<sup>th</sup> ed.). Pearson.
- Sahaviriya Steel Industries PLC. (n.d.). *จริยธรรมองค์กร*. Sahaviriya Steel Industries PLC. <https://www.ssi-steel.com/sustainability/stb-corporate-ethics/>
- Sahaviriya Steel Industries PLC. (n.d.). *จริยธรรมองค์กร*. Sahaviriya Steel Industries PLC. สืบค้นจาก <https://www.ssi-steel.com/sustainability/stb-corporate-ethics/>
- Shocker, A. D., & Sethi, S. P. (1973). An approach to incorporating societal preferences in developing corporate action strategies. *California Management Review*, 15(4), 97-105.
- The Institute of Internal Auditors. (2021). *2021 North American Pulse of Internal Audit: Many sides of crisis*. <https://www.theiia.org/globalassets/site/resources/research-and-reports/pulse-of-internal-audit/2021--iia-pulse-report.pdf>
- United Nations Development Programme. (2021). *Human development report 2021/2022: Uncertain times, unsettled lives – Shaping our future in a transforming world*. New York, NY: United Nations Development Programme.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 51–71.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101–125.
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The fraud diamond: Considering the four elements of fraud. *The CPA Journal*, 74(12), 38-42.
- World Bank. (2022). *Governance and anti-corruption strategy*. Washington, DC: World Bank Group.
- World Economic Forum. (2023). *Global risks report 2023*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/global-risks-report-2023>
- Zuar. (n.d.). About Zuar. Retrieved November 3, 2025, from <https://www.zuar.com>
- Zuar. (n.d.). *What is data transparency?* Zuar Blog. Retrieved from <https://www.zuar.com/blog/what-is-data-transparency/>