อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

INFLUENCES OF ACCOUNTING ORGANIZATIONAL CULTURE AND INTERNAL ENVIRONMENT ON WORK QUALITY OF ACCOUNTING PRACTITIONERS IN BANGKOK

ธัญญารัตน์ ทาประดิษฐ์[1] สุภา ทองคง[2]

Thunyarat Tapadis, Supa Tongkong

Received April 17, 2022

Revised May 20, 2022

Accepted June 2, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 412 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าทีแบบ independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีโดยรวม และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชี ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ส่วนองค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจและด้านความเอื้ออาทรไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

[1] คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้เขียนหลัก อีเมล: 1163705010531@mail.rmutt.ac.th

Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Corresponding Author, E-mail Address: 1163705010531@mail.rmutt.ac.th

[2] คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อีเมล: supa_t@rmutt.ac.th

Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, E-mail Address: supa_t@rmutt.ac.th

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานบัญชี คุณภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to investigate the influences of accounting organizational culture and internal environment on the quality of work of accounting practitioners in Bangkok. The sample group used in this study comprised 400 accounting practitioners in the Greater Bangkok Metropolitan region. The research instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The study results revealed that the overall accounting organizational culture and the overall internal environment were both rated at high levels. Certain elements of accounting organizational culture, such as the sense of community, affected the work quality of the accounting practitioners in terms of participant satisfaction. But the elements of integrity, empowerment, decision making, and caring had no effect on the quality of work of accounting practitioners in Bangkok at a statistically significant level of .05. Conversely, it was found that all the three dimensions of internal environment being relationship, personal growth, and system maintenance and system change affected the overall work quality of accounting practitioners at a statistically significant level of .05.

Keywords: organizational culture, internal environment, accounting practitioner, work quality

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต้องการให้ธุรกิจมีการเติบโตและได้เปรียบทางการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา โดยองค์กรจะมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างให้องค์กรเกิดข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังนั้นองค์กรส่วนมากในปัจจุบัน จึงได้มีการกำหนดรูปแบบของสังคม สวัสดิการ รวมถึงวัฒนธรรมขององค์กรนั้น เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาพัฒนาให้องค์กรเกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขัน (สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง, 2557, น. 14) วัฒนธรรมขององค์กรจะต้องเชื่อมโยงกับพฤติกรรม และกระบวนการทำงานของบุคลากรในองค์กร หรือความเป็นผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร คือ กลยุทธ์ ในการควบคุมองค์กรทั้งภายในและภายนอก ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะหล่อหลอมให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกัน เกิดจากการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งกันและกันรวมถึงการนำมาประพฤติปฏิบัติจนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติสำหรับองค์กรนั้น พฤติกรรมการใช้ชีวิตของบุคคลากรแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน โดยจะสะท้อนถึงวิชาชีพของแต่ละกลุ่มเช่น นักกฎหมาย วิศวกร นักบัญชี และวิชาชีพอื่น ขึ้นอยู่กับประเภทขององค์กรนั้นที่ยึดถือและพึงปฏิบัติกันมา วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวอย่างวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด คือ วัฒนธรรมองค์กรทางด้านบัญชี ซึ่งจะต้องมีแบบแผนในการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ เมื่อเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแบบแผนเดียวกัน (ชนิดาพร บุนนาค, 2563 น. 391) จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักการปฏิบัติงานบัญชีตามหลักสากล สามารถที่จะชี้แจงข้อเท็จจริง วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานได้อย่างถ่องแท้ เมื่อวัฒนธรรมองค์กรที่มีการจัดการที่ดีจะทำให้สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกิดการประสานงานที่ไม่มีข้อผิดพลาด (จารุวรรณ วงศ์สุนทร, 2561)

คุณภาพการปฏิบัติงานบัญชี เป็นสิ่งที่มีผลกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชี โดยจะต้องปฏิบัติตามหลักการจัดทำบัญชีและได้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยจะยึดมั่นกับคู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงานบัญชีตามหลักสากล สามาถที่จะชี้แจงข้อเท็จจริง วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานได้อย่างท่องแท้ รวมถึงจะต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้ชำนาญในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานบัญชีที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งคุณภาพการปฏิบัติงานมีความสำคัญอันเป็นผลให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจไปได้จนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จะมีความเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมภายในองค์กรนั้น

ดังที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมภายในและผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ทำให้สนใจที่จะศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครในด้านใดบ้าง โดยทำการเก็บข้อมูลผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา และยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีให้ได้สูงสุด ทั้งยังสอดคล้องกับนโยบายและข้อปฏิบัติขององค์กรในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยนี้ประยุกต์แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องในประเด็น ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงานในองค์กร หรือ ความเป็นผู้นำในองค์กร จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมมิได้หมายรวมถึงทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร ในอดีตมีการแปลความหมายของคำว่าวัฒนธรรมออกมาอย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะมองในรูปแบบใด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ค่านิยม ความเชื่อ ที่ได้ยึดถือและปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน จนกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีปฏิบัติกันภายในองค์กร

Gordon (1999) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การคือสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวบรวมข้อสมมุติความเชื่อและค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

Patterson, Purkey and Parker (1988) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมในสถานศึกษาว่ามีประเด็นบ่งชี้ประกอบด้วย

1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เป็นรูปธรรม สามารถจับต้องได้ สามารถที่จะวัดผลได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ

2. ด้านการมอบอำนาจ หมายถึง การส่งสอบอำนาจจากผู้บริหาร ลงไปยังหัวหน้างาน และส่งมายังผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสะดวกรวดเร็ว และสามารถตัดสินใจได้ทันท่วงที

3. ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การสรรหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาหรือใช้วิธีการที่ดีที่สุดในการสรรหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่

4. ด้านความเอื้ออาทร หมายถึง การมีจิตใจเมตตา เอื้ออาทรแก่เพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง

5. ด้านความเป็นรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง การที่บริษัทให้ความสำคัญกับการติดต่อสอบถามกับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ว่าผู้ปฏิบัติงานต้องการสิ่งใด เพื่ออำนวยในการปฏิบัติงาน หรือให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ หรือกิจกรรมภายในบริษัท

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สิ่งที่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ในด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงาน ที่สามารถติดต่อสื่อสาร และเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานให้ได้ผลของการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การคงไว้และการเปลี่ยนแปลงในส่วนของการรับรู้ การปรับใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับการปฏิบัติงานบัญชีเนื่องด้วยสภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในองค์กร ที่จะหล่อหลอมและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานภายใน เพื่อช่วยในการสื่อสาร ประสานงานร่วมกันภายในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดทีมงานที่มั่นคง มีความรักความผูกพันและความเข้าใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ตั้งแต่ปี ค.ศ.1976 โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Relationship Dimension) ประกอบด้วย

1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน

1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกความเป็นมิตรภาพระหว่างบุคลากรที่ร่วมงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใดด้านหนึ่ง การยกย่องชมเชยให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ในเรื่องของการจัดการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานรวมถึงการจัดการและค้นหาวิธีการในความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน โดยจะประกอบด้วย

2.1 การส่งเสริมให้มีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานถึง การให้การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

2.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้และความเข้าใจในหน้าที่งานที่ตนเองรับผิดชอบ ให้ความสำคัญกับผลความสำเร็จของงาน โดยยึดมั่นวิธีการ การวางแผน และขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3 ความกดดันในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ถึงการปฏิบัติงานที่เร่งรีบ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามระยะเวลาที่ถูกกำหนด

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and System Change Dimension)

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรู้ความชัดเจนของการทำงานประจำวันโดยในหน่วยงานมีการประกาศ หรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวันและมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในการดำเนินงาน

3.2 ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีกฎเกณฑ์หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กร โดยหัวหน้างานเป็นผู้กำกับดูแลให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์ หลักการอย่างเคร่งครัด

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติ (Innovation) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใดมาปรับใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการที่แปลกใหม่ มีความหลากหลายมากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

3.4 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การที่องค์กรจัดสรรและดูแลสถานที่ปฏิบัติงานได้แก่ มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศปลอดโปร่ง ไม่มีเสียงหรือกลิ่นรบกวน หรือธรรมชาติภายในองค์กรมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

คุณภาพการปฏิบัติงาน

Gibson, J. L. (2000) กล่าวถึง ประสิทธิผลระดับองค์กรว่า เป็นจุดศูนย์รวมของประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน อาจยกตัวอย่างเพื่อสร้างความเข้าใจในการสร้างประสิทธิผล ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสังคมที่ปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่สร้างเป็นโครงสร้างเพื่อเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ กระบวนการในการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรม

พิมพ์พิศา วรรณวิจิตร และ ปวีนา กองจันทร์ (2560) ได้ศึกษาแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ทำบัญชีโดยตรง ได้แก่ ความรู้ความสามารถทางด้านการปฏิบัติงานบัญชีประสบการณ์จากการฝึกอบรม ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการจัดทำบัญชีและปัจจัยภายนอกจากการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความรู้ทางด้านบัญชี คือ ผู้ปฏิบัติงานในด้านการบัญชีจักต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทางบัญชี หมวดหมู่ทางบัญชี วงจรบัญชี และการรายงานทางการเงิน

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบัญชี เป็นอีกส่วนหนึ่งขององค์ประกอบที่จะสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานบัญชี มีความสามารถที่จะนำประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ ผู้ปฏิบัติงานการบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบัญชีจะทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทางด้านการบัญชีได้เป็นอย่างดี

3. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางด้านการบัญชี เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานขององค์กร และสามารถนำความรู้ความสามารถของตนที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานทางด้านการบัญชีของผู้ปฏิบัติงานทางด้านการบัญชีในการจัดทำบัญชีให้มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานทางด้านการบัญชีจักต้องมีความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานทางด้านการบัญชีอย่างถ่องแท้หากขั้นตอนในการปฏิบัติงานทางด้านการบัญชีมีความยุ่งยากและซับซ้อนต่อการปฏิบัติงาน

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ, 2560,น.18-19. กล่าวถึงปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สติปัญญา ระดับการศึกษา และบุคลิกภาพ

2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่ ชนิดของงาน ทักษะความชำนาญ สถานภาพทางอาชีพ สถานภาพทางภูมิศาสตร์ และขนาดของธุรกิจ

3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร ได้แก่ ความมั่นคง รายได้ สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานภาพการทำงาน ผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบและการจัดการ

สมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 251-252) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การวินิจฉัย การรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่ามีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและบรรลุในผลที่คาดหวังขององค์กร ซึ่งองค์กรมีความคาดหวังในความสำเร็จ 4 ด้านเป็นสำคัญ ได้แก่

1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) หมายถึง การพิจารณาผลผลิตของการทำงานว่าตรงเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด

2. การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (Procurement and Resource Using) หมายถึง การพิจารณาว่าจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้นจะต้องจัดหาทรัพยากรอย่างไร เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรว่ามีความถูกต้องเหมาะสมเพียงใดและไม่เกิดการสูญเปล่าในการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

3. กระบวนการปฏิบัติงาน (Operation Process) หมายถึง การพิจารณาว่าจะต้องปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท วิชาชีพ การมีประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้งานครบถ้วน ใช้เวลาน้อย มีการใช้นวัตกรรมใหม่ในการช่วยปฏิบัติงาน

4. ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) หมายถึง เป็นการพิจารณาว่าผลงานมีความสำเร็จและกระบวนการทำงานของตนเองที่ใช้นำมาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกาและสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2557) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร ได้เก็บตัวอย่างของ พนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมที่แตกต่างกัน แต่ในทางตรงกันข้ามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ และสถานภาพการสมรส มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ที่ประกอบด้วย มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และอิทธิพลของ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรในด้านโครงสร้างองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในทางตรงกันข้าม ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านระบบบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

อรนุช เจริญวงศ์วรกุล (2560, 501-510) ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงิน กรมการเงินทหารบก จากกลุ่มตัวอย่างเสมียน

การเงิน กรมการเงินทหารบก จำนวน 205 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต การมอบอำนาจ ความเอื้ออาทร ความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านการบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ของเสมียนการเงินทหารบก

2. วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ได้แก่ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชี ด้านการจัดหาทรัพยากรของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

3. วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ได้แก่ ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านการบัญชี ด้านกระบวนการปฏิบัติงานของเสมียนการเงินกรมการเงินทารบก

4. วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่ายของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

สรุปได้ว่า ผลกระทบทั้ง 5 ด้านของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านการบัญชีของเสมียนการเงิน กรมการเงินทหารบกเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความสำคัญต่อความสามารถของตัวผู้ปฏิบัติงานบัญชีเอง รวมถึงองค์กรที่นักบัญชีปฏิบัติงานอยู่ด้วย โดยวัฒนธรรมทางด้านบัญชีจะสะท้อนความเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีสามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างตรงตามแบบแผน ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรวางวิสัยทัศน์และพันธกิจไว้

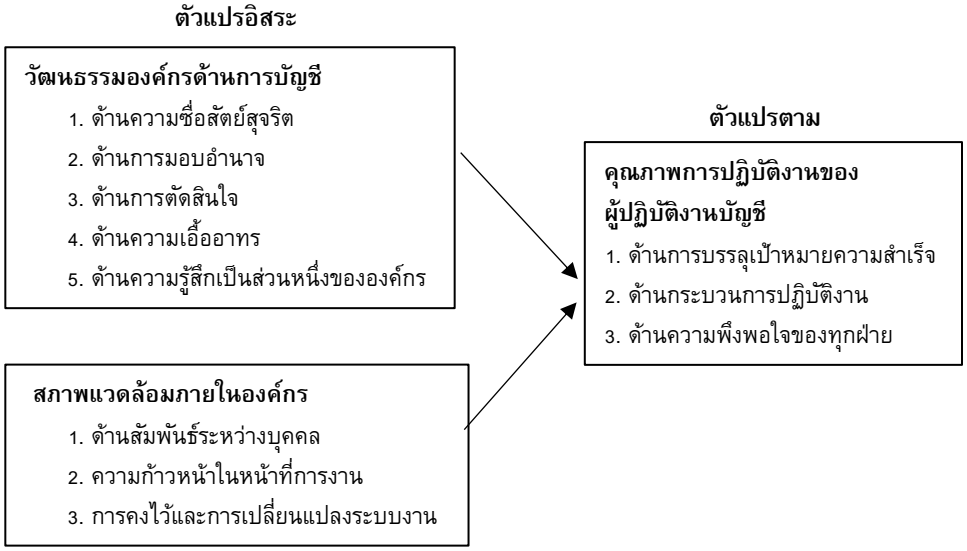
สุนิศา ศรีอุทัย (2561) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท คาลบี้ธนาวัธน์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท คาลบี้ธนาวัธน์ จำกัด สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น เป็นสภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกาย จิตใจ ของบุคคลเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดการสภาพการทำงานที่ดี ถูกหลักอนามัย สถานที่สะอาดเรียบร้อย ก็จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจ ไม่รู้สึกรำคาญหรือมีอารมณ์ขุ่นมัว อาคาร สถานที่ ห้องทำงาน มีสภาพที่สบายกาย การทำงานจะมีความสุข รวมทั้งชัดเจนในผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม ก็จะทำให้การทำงานมีชีวิตชีวา มีความมั่นคง ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทุกผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมต่อพฤติกรรมมนุษย์ ได้แบ่งออกเป็น 3 มิติด้วยกัน ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ คือ การมีส่วนร่วมและมีความรักใคร่ของคนทำงาน มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การรับรู้ในการจัดการกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน คือ มีโครงสร้างของหน่วยงานที่ชัดเจนและยังมีความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับสภาพแวดล้อม

สมมติฐานการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานบัญชีระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 18,935 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2562)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีระดับปฏิบัติการ ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้สูตรในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 412 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกในแต่ละเขต โดยแบ่งออกเป็น 6 เขต ประกอบด้วยกลุ่มรัตนโกสินทร์ กลุ่มบูรพา กลุ่มศรีนครินทร์ กลุ่มเจ้าพระยา กลุ่มธนบุรีเหนือ และกลุ่มธนบุรีใต้ ในแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยหลายเขต จึงมีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยการจับฉลาก 6 กลุ่ม กลุ่มละ 1 เขต ได้แก่ เขตสัมพันธวงศ์ เขตจตุจักร เขตลาดกระบัง เขตห้วยขวาง เขตบางกอกน้อย และเขตคลองสาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยทำการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ด้วยเทคนิค Item Objective Congruence (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ 3 ท่านเป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ยอมรับค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ที่ระดับมากกว่า 0.6 พบว่าผลการตรวจความสอดคล้อง ได้ค่า IOC = 0.7588 จากนั้น ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Pre-test) กับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีระดับปฏิบัติการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งถ้าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่ามากกว่า 0.8(กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551) แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้ พบว่าตัวแปรในแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมากกว่า 0.8 ทุกตัวแปร และแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.95 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีส่วนประกอบ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน

ส่วนที่ 4 คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. สถิติพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี สภาพแวดล้อมภายในองค์กร คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 52.42 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 79.10 และมีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 2-5 ปี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 50.24

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.36	0.68	มาก	1
ด้านการมอบอำนาจ	4.38	0.64	มาก	3
ด้านการตัดสินใจ	4.39	0.65	มาก	2
ด้านความเอื้ออาทร	4.42	0.62	มาก	5
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.43	0.63	มาก	4
รวม	4.36	0.68	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีทุกด้านมีค่าเฉลี่ยระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมาคือด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเอื้ออาทร ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.39	0.66	มาก	3
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.42	0.68	มาก	1
ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน	4.42	0.63	มาก	2
รวม	4.41	0.66	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี

คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	4.43	0.61	มาก	2
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	4.46	0.60	มาก	1
ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย	4.41	0.64	มาก	3
รวม	4.43	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1 ผลการทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีโดยภาพรวม

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีโดยภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.771	0.137		5.648	.000*
วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี					
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	-0.011	0.030	-0.014	-0.365	.715
ด้านการมอบอำนาจ	0.023	0.038	0.027	0.606	.545
ด้านการตัดสินใจ	0.024	0.041	0.028	0.598	.055
ด้านความเอื้ออาทร	0.011	0.041	0.012	0.267	.790
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	0.063	0.044	0.070	1.492	.154
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.289	0.042	0.321	7.054	.000*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.116	0.036	0.145	3.224	.001*
ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน	0.307	0.040	0.358	7.661	.000*
F =102.560, Sig. = .000*, R^2 = 0.677, Adjusted R^2 = 0.671					
VIF = 1.771 – 2.890, Tolerance = 0.346 – 0.565, Durbin-Watson = 1.872					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรสามารถอธิบายคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีโดยภาพรวมได้ เท่ากับ 67.10% ยังพบว่า ค่า VIF อยู่ในระดับที่ค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance อยู่ในระดับที่ไม่ใกล้เคียง 0 แสดงให้เห็นว่าไม่เกิดปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง และค่า Durbin-Watson มีค่า 1.872 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.50-2.50 แสดงให้เห็นว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีโดยภาพรวมเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.358 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.321 และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.145 ตามลำดับ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และยังพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีด้านความพึงพอใจของทุกฝ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่ามีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 5 ด้านไม่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลกับคุณภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้ให้พนักงานได้นำมายึดถือปฏิบัติและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงอาจเป็นผลทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพการทำงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนี ศรีสุนนท์ (2559, น. 48) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพด้านความโปร่งใส ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพงานตรวจสอบบัญชี อาจเนื่องจากตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาไม่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องนี้ และอาจเกิดจากผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานตามข้อกฎหมายหรือข้อบังคับที่มีอยู่แล้ว จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใสไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพงานตรวจสอบบัญชี

ด้านการมอบอำนาจ ไม่มีผลกับคุณภาพการปฏิบัติงาน อาจมีการมอบอำนาจให้แก่ผู้ที่ไม่เหมาะสมหรือผู้ที่มีคุณสมบัติที่ไม่สามารถกระจายอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับคนและงาน จึงทำให้การมอบอำนาจในส่วนนี้ไม่มีผลกับคุณภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านการตัดสินใจ ไม่มีผลกับคุณภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากในองค์กรขนาดใหญ่จะต้องมีกระบวนการในการตัดสินใจที่มีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน โดยในการจัดสินใจแต่ละขั้นตอนจะต้องอาศัยผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ บุคลากรในองค์กรจึงเห็นว่า การตัดสินใจมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านความเอื้ออาทร ไม่มีผลกับคุณภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากในบางองค์กรมีการแข่งขันค่อนข้างสูง จนทำให้บุคลากรในองค์กรไม่ได้มีการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน เป็นผลสืบเนื่องจากต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทำให้มิได้สนใจเพื่อร่วมงานด้วยกันเอง

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่มีผลกับคุณภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรในบางองค์กร อาจมีการส่งเสริมในส่วนของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น ในบางองค์กรที่เป็นองค์กรขนาดเล็กอาจไม่ได้มีการจัดกิจกรรมสารสัมพันธ์ภายในองค์กร หรืออาจไม่มีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่สืบทอดกันมา

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่ายและด้านภาพรวม หมายความว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานบัญชีมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานสามารถทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่มีคุณภาพ มีความถูกต้อง มีความเชื่อถือได้ ส่งผลให้บริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดี สุนิศา ศรีอุทัย (2561) กล่าวไว้ว่า มิติสิ่งแวดล้อมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ (1) มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) คือ การที่บุคลากรรับรู้ว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน (2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) คือ การรับรู้ในการจัดการกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน และ (3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) คือ การรับรู้ว่าโครงสร้างของหน่วยงานนั้นชัดเจน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท คาลบี้ธนาวัธน์ จำกัด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านภาพรวม หมายความว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานบัญชีได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับผลตอบแทนหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีและเป็นที่น่าพอใจของผู้ปฏิบัติงานบัญชีก็จะทำให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพหรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด การคงไว้และการเปลี่ยนแปลงของระบบงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย และด้านภาพรวม หมายความว่า ในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการใช้เครื่องมือในการสื่อสารหรือกฎระเบียบ ข้อบังคับที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นวิธีการดำเนินการแบบดั้งเดิมที่ดีอยู่แล้ว หรือวิธีการใหม่ที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานก็จะทำให้คุณภาพของงานแต่ละครั้งที่ออกมามีความรวดเร็ว มีคุณภาพ เชื่อถือได้ สอดคล้องกับงานวิจัย สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ์ (2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามความเห็นของพนักงานขาย บริษัทแอดวานซ์อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ในลำดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้พนักงานขาย มีการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การให้โอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ตลอดจนพิจารณาการเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่งคงในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญ สนับสนุน และส่งเสริมสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทั้งด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้คุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรมีผลการดำเนินงานดีขึ้นสอดคล้องกับเป้าหมายการประกอบธุรกิจเพื่อความมั่งคั่งสูงสุดขององค์กร เช่น ส่งเสริมให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันข้อมูลใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนให้พนักงานแสดงการชื่นชมและชมเชยกับผลงานหรือการกระทำที่ดีของเพื่อนร่วมงาน มีนโยบายให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น มีการสำรวจและให้ความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถและผลงานที่โดดเด่นได้เลื่อนตำแหน่งงาน สูงขึ้น สนับสนุนและให้โอกาสพนักงานได้รับการฝึกอบรม สัมนา ศึกษาดูงาน เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เพียงพอ และเหมาะสม มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ผู้บริหารองค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจของทุกฝ่ายด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น การให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจอันดีในแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร การให้ความสำคัญกับการสร้างให้บุคลากรมีความศรัทธาและยอมรับค่านิยมขององค์กร และมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อศึกษายืนยันว่าวัฒนธรรมองค์กรมิติใดที่มีผลและไม่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชี

2. ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรในมิติอื่นที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอื่น เช่น องค์กรที่ดำเนินงานมานาน มีขนาดใหญ่และมีพนักงานจำนวนมาก เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

3. ศึกษาเปรียบเทียบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน เช่น องค์กรภาครัฐ กับ องค์กรภาคธุรกิจ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา และสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 9*(2), 135-158.

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2563). *ความสำคัญของวิชาชีพบัญชี*. ค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2564 จาก https://www.dbd.go.th/download/article/article_20170703152031.pdf

_____. (2561). *ข้อมูลผู้ทำบัญชี*. ค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2564 จาก https://www.dbd.go.th/ more_news.php?cid=433.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จารุวรรณ วงศ์สุนทร. (2561). ผลกระทบวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นเลิศทางการบัญชีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMIS ของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการ คณะวิทยาการจัดการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 3(5), 71-84.

ชนิดาพร บุนนาค. (2563). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาพุทธ,* 5(4), 382-394. จาก http://www.dspace.spu.ac.th /handle/123456789/7055

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สวิริยาสาส์น.

พจนี ศรีสุนนท์. (2559). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสอบบัญชีและคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์. *วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(2), 46-60.

พรรัตน์ รัตนศิริวงศ์. (2556). *แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร*. ศูนย์บำบัดรักษายาเสพติดสงขลา. ค้นจาก https://www.sdtc.go.th/upload/forum/think.doc

พิมพ์พิศา วรรณวิจิตร และ ปวีนา กองจันทร์ (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดมหาสารคาม. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ *สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร.* 10(1), 1926-1947.

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ. (2560). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณี กองการบินทหารเรือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 18-19.

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ์ (2562). วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขาย บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 12(1), 14-37.

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557). วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยรำไพพรรณี,* 8(3), 54-62.

สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*, (น. 6-7). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สุนิศา ศรีอุทัย. (2561). *การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท คาลบี้ธนาวัธน์ จำกัด.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อรนุช เจริญวงศ์วรกุล. (2560). *ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก.* (รายงานผลการวิจัย) เชียงใหม่: สำนักวิจัย มหาวิทยาลัย

Gibson, J. L. (2000). *Organizations Behavior* (7th ed.). Boston: Irwin

Gordon, J. R. (1999). Management and Organization. Needham Heights, *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior* (pp 67). Boston: Allyn and Bacon.

Moos, R. H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: John Wiley and Sons.

Patterson, Jerry, Struart Purkey and Jachson Parker. (1988). “Guiding beliefs of our school district.” In Productive school systems for a national world. pp.107-109.

Yamane, Taro. 1967. Element sampling theory. New Jersy: Prentice Hall.