

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน  
ทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

**THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF ACCOUNTING  
ON ACCOUNTING PRACTICE EFFECTIVENESS OF FINANCIAL  
CLERK'S IN ARMY FINANCE DEPARTMENT**

อรนุช เจริญวงศ์วรกุล  
**AURANUCH CHAROENWONGWORAKUL**

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
ปีการศึกษา 2560  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF ACCOUNTING  
ON ACCOUNTING PRACTICE EFFECTIVENESS OF FINANCIAL  
CLERK'S IN ARMY FINANCE DEPARTMENT**

**AURANUCH CHAROENWONGWORAKUL**

**INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY  
SRIPATUM UNIVERSITY**

**2017**

**COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี  
ที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของ  
เสมียนการเงิน กรมการเงินทหารบก  
THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE  
OF ACCOUNTING ON ACCOUNTING PRACTICE  
EFFECTIVENESS OF FINANCIAL CLERK'S IN  
ARMY FINANCE DEPARTMENT

นักศึกษา

อรนุช เจริญวงศ์วรกุล รหัสประจำตัว 59501394

หลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต

คณะ

บัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จिरพงษ์ จันทร์งาม

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สาระพัด)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จिरพงษ์ จันทร์งาม)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้เป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง	ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของ เสมียนการเงิน กรมการเงินทหารบก
คำสำคัญ	วัฒนธรรมองค์กร/ คุณภาพการปฏิบัติงาน/ เสมียนการเงิน
นักศึกษา	อรนุช เจริญวงศ์วรกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพงษ์ จันทร์งาม
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2560

### บทคัดย่อ

การศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงิน กรมการเงินทหารบกครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงิน กรมการเงินทหารบก ทำการศึกษาข้อมูลจากเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก จำนวน 205 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้รับการตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 136 ฉบับ แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาในการอธิบายผลการศึกษาในเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลของกลุ่มตัวแปรที่เก็บรวบรวมได้ และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความมีคุณภาพ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก 2) วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมอบอำนาจ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก 3) วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีในด้านตัดสินใจ ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการจัดหาทรัพยากร ของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก 4) วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีในด้านความมีคุณภาพด้าน การตัดสินใจมี ผลกระทบเชิงบวกต่อ

คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก 5) วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีในด้านความซื่อสัตย์สุจริตด้านความมีคุณภาพ ด้านการตัดสินใจ มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก ดังนั้นเสมียนการเงินต้องให้ความสำคัญในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถอยู่ร่วมกัน มีทัศนคติที่ตรงกันและช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพงษ์ จันทรงาม ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโดยได้รับความกรุณา แนะนำ และตรวจแก้ไขงานค้นคว้าอิสระดังกล่าวนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี และบุคลากรทางการศึกษาที่ท่านเสียสละและเมตตาให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงานค้นคว้าอิสระฉบับนี้ทุกขั้นตอนทำให้ผู้ศึกษาได้รับประสบการณ์ในการทำการศึกษาและรู้ถึงคุณค่าของงานค้นคว้าอิสระที่จะช่วยให้การทำงานค้นคว้าอิสระเป็นไปอย่างมีคุณค่ายิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเสมียนการเงิน กรมการเงินทหารบกทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ที่กรุณาให้การสนับสนุนข้อมูลในการศึกษาและการติดต่อประสานงาน รวมถึงครอบครัวที่เป็นขวัญและกำลังใจที่ดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นทุกคนที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำต่างๆ เป็นกำลังใจให้กันและกัน จนทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าอิสระจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้หากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้ด้วย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์กับผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้ที่สนใจศึกษา

อรนุช เจริญวงศ์วรกุล

กันยายน 2561

## สารบัญ

บทคัดย่อ.....	I
กิตติกรรมประกาศ.....	II
สารบัญ.....	III
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VII
<b>บทที่</b>	<b>หน้า</b>
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับกรมการเงินทหารบก.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับเสมียนการเงิน.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานบัญชี.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	
ระเบียบวิธีการศึกษา.....	29
รูปแบบการศึกษา.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	33
4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ผลการตรวจสอบข้อมูล.....	35
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	35
ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา.....	50
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	60
5	
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
สรุปผลการศึกษา.....	65
อภิปรายผลการศึกษา.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	68



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	71
ภาคผนวก ก แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	72
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย.....	82
ภาคผนวก ค ผลการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย.....	91
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม.....	95
ประวัติผู้ศึกษา.....	105

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ.....	35
2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม.....	36
3 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี.....	38
4 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต.....	39
5 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความมีคุณภาพ.....	40
6 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านการมอบอำนาจ.....	41
7 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านการตัดสินใจ.....	42
8 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความเอื้ออาทร.....	43
9 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร.....	44

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี.....	45
11 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ.....	46
12 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการจัดหาทรัพยากร.....	47
13 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน.....	48
14 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน.....	49
15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อ คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี.....	51
16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อ คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมาย.....	53
17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อ คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการจัดหาทรัพยากร.....	55

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อ คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน.....	57
19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อ คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย.....	59
20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	60

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
2 แสดงผังสำนักงานการเงินของหน่วยในสังกัดกองทัพบก.....	10
3 แสดงแบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 1 .....	50
4 แสดงแบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 2.....	52
5 แสดงแบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 3 .....	54
6 แสดงแบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 4 .....	56
7 แสดงแบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 5 .....	58

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรในปัจจุบันต้องการให้ธุรกิจของตนเองเติบโตและได้เปรียบการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ บุคลากรที่มีคุณภาพในการทำงานถือเป็นทรัพยากรสำคัญ สามารถสร้างความได้เปรียบแก่องค์กรแต่ต้องเชื่อมโยงบุคลากรเข้ากับองค์กร ด้วยค่านิยมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยมนี้แสดงออกมาในรูปของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นความเชื่อ ค่านิยมและแบบแผนของพฤติกรรมที่พนักงานมีและปฏิบัติร่วมกัน ในรูปคำพูด ความคิด การเรียนรู้ การกระทำหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ หรือวัฒนธรรมองค์กรทำให้ พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยความผูกพันและค่านิยมที่มีร่วมกัน (สมจินตนา คุ่มภัย, 2553)

คำว่า “วัฒนธรรม” มักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมขององค์กร กระบวนการทำงานในองค์กรหรือ ความเป็นผู้นำในองค์กร จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมมิได้หมายรวมถึงทุก ๆ อย่างที่เกิดขึ้นในอดีตมีการแปลความหมายของคำว่าวัฒนธรรมออกมามากมาย ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะมองในรูปแบบใด เช่น นักมนุษยวิทยาอาจมองว่า วัฒนธรรมเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง นักสังคมวิทยาอาจมองว่าเป็นความเชื่อ ค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคมหนึ่ง ๆ ที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ส่วนนักบริหารและจัดการอาจมองว่า วัฒนธรรม คือ กลยุทธ์ ลักษณะ โครงสร้างขององค์กรและการควบคุมภายในองค์กร ในโลกปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยการหาวิธีการที่จะมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตนตลอด จนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานคือวัฒนธรรมองค์กร (พรรรัตน์ รัตนศิริวงศ์, 2556)

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นแบบแผนการทำงานของผู้นั้นในแต่ละสังคม มีแบบแผนการใช้ชีวิตคล้ายคลึงกัน แตกต่างกันไปบ้างในสังคมเดียวกัน แบบแผนการใช้ชีวิตของผู้นั้นในแต่ละกลุ่มก็ยังมีทั้งความคล้ายและความแตกต่าง ในองค์กรทุกประเภทสมาชิกขององค์กรจะมีการเรียนรู้แบบแผนการทำงานที่ว่าเป็นงานกลายเป็นส่วนหนึ่งของการคิดการทำงาน ในองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมย่อยซึ่งจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่สะท้อนวิชาชีพของแต่ละกลุ่มคน อาทิเช่น วิศวกร นักบัญชี นักกฎหมาย และกลุ่มวิชาชีพอื่น ๆ ก็จะมีแบบแผนเฉพาะในการทำงานที่ต่างกัน ลักษณะของวิชาชีพ โดยในการประกอบภารกิจเฉพาะเรื่องที่จะต้องใช้ความรู้ หลักวิชาการอย่างสูง และทุกวิชาชีพมีกฎเกณฑ์ ทางวิชาชีพวางไว้เป็นแบบฉบับ เพื่อเป็นแนวทางและควบคุมการประกอบวิชาชีพในสาขานั้น ๆ

วัฒนธรรมทางการบัญชี (Accounting Culture) จึงเป็นรูปแบบการรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีส่วนใหญ่ โดยเกิดจากลักษณะการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และมีความสัมพันธ์ต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน และในความไม่แน่นอนในอนาคตที่อาจจะเปลี่ยนแปลงรูปแบบที่แตกต่างไปจากเดิม ความเหมาะสมสอดคล้องทางวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและบุคลากรลง และทำให้ทั้งองค์กรและปัจเจกบุคคลมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพด้วยกันทั้งสองฝ่าย (วริษา ยืนสุข, 2556)

วิชาชีพการบัญชี มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจประเภทต่าง ๆ เป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นจะเป็นองค์กรของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน โดยนักบัญชีเป็นแกนหลักในการเชื่อมต่อให้ภารกิจของส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์กรสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้จัดทำบัญชีจำเป็นต้องให้ความสนใจและก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม (ผศ.เฉลิมขวัญ คุรุฑูญยงค์, 2557)

จากข้อมูลข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจว่า วัฒนธรรมองค์กรที่นักบัญชีหรือผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ในทางราชการของเสมียนการเงินในกองทัพบกหรือไม่ อย่างไร เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา หรือปรับปรุง เพื่อเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ของเสมียนการเงินในกองทัพบกมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

## กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมนำมาสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา ดังนี้

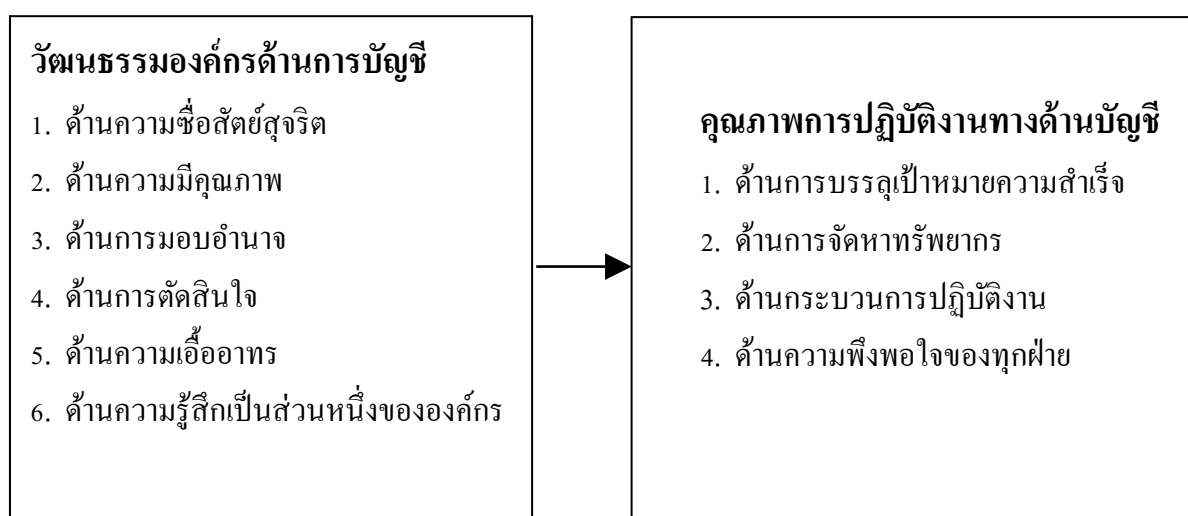
1. ตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ประกอบด้วย
  - 1.1 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
  - 1.2 ด้านความมีคุณภาพ
  - 1.3 ด้านการมอบอำนาจ
  - 1.4 ด้านการตัดสินใจ
  - 1.5 ด้านความเอื้ออาทร
  - 1.6 ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ประกอบด้วย
  - 1.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ
  - 1.2 ด้านการจัดหาทรัพยากร
  - 1.3 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน
  - 1.4 ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย

ตัวแปรอิสระ

Independent Variables

ตัวแปรตาม

Dependent Variables





## สมมติฐานการศึกษา

จากวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้สามารถกำหนดเป็นสมมติฐานการศึกษาวิจัยดังนี้  
**สมมติฐานข้อที่ 1** วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่ทหารบก

**สมมติฐานข้อที่ 2** วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่ทหารบก

**สมมติฐานข้อที่ 3** วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการจัดหาทรัพยากร ของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่ทหารบก

**สมมติฐานข้อที่ 4** วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่ทหารบก

**สมมติฐานข้อที่ 5** วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่ทหารบก

## ขอบเขตของการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่ทหารบก จำนวน 205 คน

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ กรมการเจ้าหน้าที่ทหารบก

ระยะเวลาที่ใช้ในการทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ วันที่ 21 กรกฎาคม 2560 ถึงวันที่ 27 กรกฎาคม 2560

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ประกอบด้วย ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความมีคุณภาพ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้เมื่อทำเสร็จสมบูรณ์แล้วคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงิน สังกัดกองทัพบกมากยิ่งขึ้น

## นิยามศัพท์

1. วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี (Accounting Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม รูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของผู้จัดทำบัญชีที่ยึดถือร่วมกัน จนกลายเป็นรากฐานและวิธีการปฏิบัติ ที่มีการถ่ายทอดไปยังคนรุ่นต่อไป ประกอบด้วย

1.1 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) หมายถึง การเห็นคุณค่าในการทำงานอย่างมีความโปร่งใส เทียบตรง มีความน่าเชื่อถือของบุคลากร

1.2 ด้านความมีคุณภาพ (Quality) หมายถึง การปฏิบัติงานขององค์กรจะต้องคำนึงถึงความถูกต้อง ครบถ้วน ละเอียดและรอบคอบ

1.3 ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การกระจายอำนาจให้กับผู้อื่นในการรับผิดชอบไปยังผู้ที่มีตำแหน่งรองลงมาไปช่วยจัดทำ

1.4 ด้านการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การเลือกวิธีการปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุดและเข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในทิศทางเดียวกันและทิศทางตรงกันข้ามเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.5 ด้านความเอื้ออาทร (Caring) หมายถึง การสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดี และเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน

1.6 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Community) หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดองค์กรเป็นหลัก โดยองค์กรให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรพร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของหน่วยงานให้มากที่สุด

**2. คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี** หมายถึง การทำงานให้สำเร็จ และมีคุณภาพในการทำงาน ซึ่งบุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการทำงาน เพื่อที่จะสร้างผลงานให้ออกมาเป็นที่น่าพอใจ โดยลดการสิ้นเปลืองของต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด บรรลุเป้าหมายตามภารกิจและเกิดประสิทธิผลสูงที่สุด ซึ่งคุณลักษณะของการทำงานที่มีคุณภาพในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) โดยการพิจารณาจากผลผลิตขององค์กรว่าตรงเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด

1.2 ด้านการจัดหาทรัพยากร (System Resource) โดยพิจารณาว่าองค์กรจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้น จำเป็นจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากร

1.3 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Internal and Operations) พิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงาน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยได้ปริมาณและคุณภาพตามต้องการ

**3. เสมียนการเงิน** หมายถึง เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานที่มีหน้าที่ในการรับผิดชอบตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดทำหน้าที่รับ - จ่ายเงิน เป็นครั้งคราวได้เฉพาะกรณีจำเป็นในสำนักงานการเงินภายในจำนวนเงินที่สมควร นอกสำนักงานการเงินและเงินที่จะไปรับหรือจ่ายเป็นเงินสดและหรือเช็คที่มีได้ขีดคร่อมให้กระทำได้ในวงเงิน ไม่เกิน 50,000 บาท

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับกรมการเงินทหารบก
2. แนวคิดเกี่ยวกับเสมียนการเงิน
3. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานบัญชี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับกรมการเงินทหารบก

1. กองทัพบก (ทบ.) หรือ **Royal Thai Army (RTA)** เป็นเหล่าทัพที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของกองทัพไทย ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2417 เพื่อรับมือกับการคุกคามรูปแบบใหม่จากอังกฤษ ภายหลังจากการทำสนธิสัญญาเบาว์ริง และการเปิดประเทศใน พ.ศ.2398 โดยกองทัพไทยมีการแบ่งประเภทเหล่าทหารบก ออกเป็นเหล่าต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 เหล่ารบ เป็นเหล่าหลักที่ใช้ในการรบ ปฏิบัติหน้าที่หลักในสนามรบประกอบด้วย

1.1.1 ทหารราบ (ร.) เป็นกำลังรบหลักของกองทัพไทย มีกำลังพลมากที่สุด

มีหน้าที่เข้ายึดครองและรักษาพื้นที่แบ่งออกเป็น 3 แบบคือ ทหารราบยานยนต์, ทหารราบยานเกราะ และ ทหารราบเบา

1.1.2 ทหารม้า (ม.) แบ่งออกเป็น 3 แบบคือ ทหารม้าลาดตระเวน, ทหารม้าบรรทุกลูกปืน ยานสายพาน หรือ ยานหุ้มเกราะเป็นพาหนะในการรบ, ทหารม้ารถถัง ใช้รถถังเป็นอาวุธหลักในการปฏิบัติการรบ

1.2 เหล่าสนับสนุนการรบ เป็นฝ่ายสนับสนุนการรบ โดยมากมักปฏิบัติงานควบคู่กับหน่วยรบในสนามรบ ประกอบด้วย

1.2.1 ทหารปืนใหญ่ (ป.) ควบคุมปืนใหญ่ ในการยิงสนับสนุน

- 1.2.2 ทหารช่าง (ช.) ช่วยเหลือทางด้านงานช่าง ก่อสร้าง ซ่อม หรือทำลาย  
สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ
- 1.2.3 ทหารสื่อสาร (ส.) ช่วยเหลือด้านงานสื่อสาร และด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ
- 1.2.4 ทหารการข่าว (ขว.) ดำเนินการเกี่ยวกับข่าวทางทหารทั้งปวง และปฏิบัติการ  
พิเศษในด้านการข่าว
- 1.3 เหล่าช่วยรบ เป็นฝ่ายส่งกำลังหรือสิ่งอุปกรณ์ช่วยเหลือการรบ ประกอบด้วย
- 1.3.1 ทหารสรรพาวุธ (สพ.) สนับสนุนสิ่งอุปกรณ์ อาวุธ กระสุน วัตถุระเบิด  
รวมถึงยานพาหนะในการรบ
- 1.3.2 ทหารพลาธิการ (พธ.) สนับสนุนสิ่งอุปกรณ์จำพวก อาหาร เครื่องแต่งกาย  
เชื้อเพลิง ยุทธภัณฑ์ส่วนบุคคล
- 1.3.3 ทหารแพทย์ (พ.) สนับสนุนสิ่งอุปกรณ์ในกลุ่มเวชภัณฑ์ และสิ่งอุปกรณ์  
ทางการแพทย์ และมีหน้าที่รักษาพยาบาลให้กับทหารและครอบครัวทหาร
- 1.3.4 ทหารขนส่ง (จส.) สนับสนุนเรื่องการขนส่งกำลังพล และการเคลื่อนย้าย  
สิ่งอุปกรณ์
- 1.4 เหล่าสนับสนุนการช่วยรบ เป็นฝ่ายที่ไม่ได้เกี่ยวกับการรบโดยตรงประกอบด้วย
- 1.4.1 ทหารสารบรรณ (สบ.) ปฏิบัติงานด้าน เอกสารทะเบียนประวัติ งานสถิติ
- 1.4.2 ทหารการเงิน (กง.) ปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี งบประมาณ การเบิกจ่าย  
งบประมาณ
- 1.4.3 ทหารพระธรรมนูญ (ชน.) ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ศาลทหาร
- 1.4.4 ทหารแผนที่ (ผท.) ปฏิบัติงานด้านการสำรวจและจัดทำแผนที่และภาพถ่าย  
ทางอากาศ (ขึ้นการบังคับบัญชา กับ กองบัญชาการกองทัพไทย)
- 1.4.5 ทหารการสัตว์ (กส.) ปฏิบัติงานด้านการดูแลสัตว์ในราชการกองทัพ
- 1.4.6 ทหารดุริยางค์ (ดย.) ปฏิบัติงานด้านการให้ความบันเทิง งานสันตนาการ
- 1.4.7 ทหารสารวัตร (สท.) ปฏิบัติงานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ดูแล  
ระเบียบวินัยของทหาร

กรมการเงินทหารบก จัดอยู่ในฝ่ายกิจการพิเศษของกองทัพบก มีภารกิจในการเบิก รับ  
จ่าย เก็บรักษาเงิน และการบัญชีเงินของกองทัพบก ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ  
รวมทั้งการฝึกและศึกษาวิชาการเหล่าทหารการเงิน โดยมีเจ้ากรมการเงินทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชา  
วิสัยทัศน์ของกรมการเงินทหารบก

“มีระบบการบริหาร บริการและการศึกษา มีมาตรฐานด้วยเทคโนโลยี ที่ทันสมัยโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นที่พึงพอใจของผู้รับและให้บริการ บุคลากรมีศักยภาพ คุณธรรม จริยธรรม และมีชีวิตการทำงานที่เป็นสุข”

### คำขวัญของเจ้ากรมการเงินทหารบก

“จงทำงานด้วยความรู้คู่ศรัทธา จงยึดถือภาพลักษณ์เป็นศักดิ์ศรี จงปกครองด้วยความรัก สามัคคี จงทำดีด้วยบริการงานของเรา”

### นโยบายการปฏิบัติงานของเจ้ากรมการเงินทหารบก

เพื่อให้การปฏิบัติงานในด้านการเงินและการบัญชีของ กำลังพลเหล่าทหารการเงินในสังกัดกองทัพบก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ เจ้ากรมการเงินทหารบก ได้มอบนโยบายหลัก 5 ข้อ เพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ดังนี้

1. กำลังพลเหล่าทหารการเงินทุกคน จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจงาน ในหน้าที่ของตน รวมทั้งจะต้องสามารถปฏิบัติงานมีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงานในระบบฯ ดังกล่าว

2. กำลังพลของเหล่าทหารการเงิน ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยให้ยึดถือ ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นจรรยาบรรณของเหล่าทหารการเงิน

3. กำลังพลของเหล่าทหารการเงิน ต้องเข้าใจลักษณะของงานการเงิน ซึ่งเป็นในลักษณะของ “การบริการ” ดังนั้น จะต้องเป็นผู้มีหัวใจการบริการในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการบริการนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน หรือ ผู้มาใช้บริการได้เป็นอย่างดี

4. กำลังพลเหล่าทหารการเงินในมิติใหม่ต้องเป็นผู้มีภาพลักษณ์ที่ดี อันได้แก่ การแต่งกายที่สะอาด เรียบร้อย และถูกต้องตามระเบียบกองทัพบกที่กำหนด ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ห้ามดื่มสุรา ในเวลาปฏิบัติราชการเป็นอันขาด

5. การปกครองบังคับบัญชา นอกเหนือจากปกครองบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชาแล้วให้หัวหน้านายทหารการเงินมณฑลทหารบกหรือจังหวัดทหารบกในพื้นที่กำกับดูแลตามสายงาน และให้หัวหน้านายทหารการเงินกองทัพบก กำกับดูแล มณฑลทหารบกและจังหวัดทหารบก อีกระดับหนึ่ง

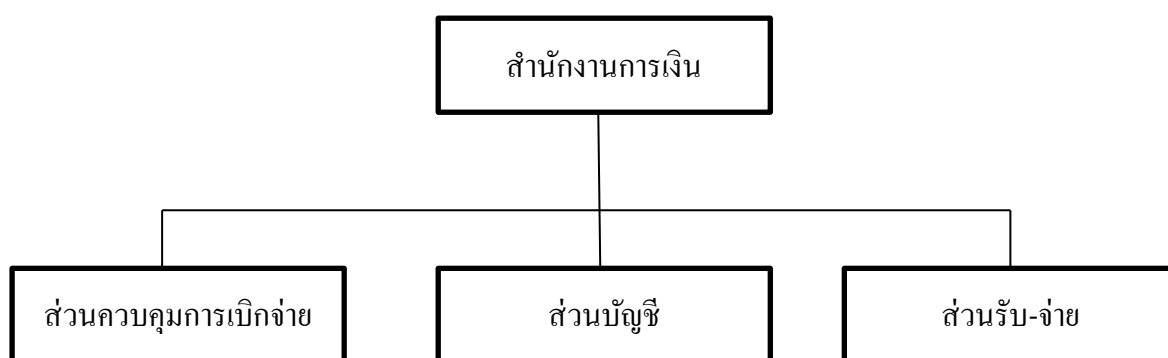
**สัญลักษณ์ของกรมการเงินทหารบก** คือ ภาพช้างสามเศียรอยู่บนแท่นภายในช่อชัยพฤกษ์  
**ความหมาย**

1. “กระบี่ไขว้” หมายถึง การบังคับบัญชาทางทหาร

2. “ช้างสามเศียร” หมายถึง พาหนะของพระอินทร์ที่พระมหากษัตริย์ใช้เป็นพระราชลัญจกรสำหรับประทับพระราชสาส์น รวมทั้งประทับไว้บนเหรียญกษาปณ์ และเงินตราต่าง ๆ ความหมายในภาพรวม หมายถึง คลังเงินตราของทหารบก สีประจำเหล่า คือ สีฟ้า

3. ภายใต้อาณัติดวงตราที่มีคำว่า “สุจริต อมุด กมม” แปลว่า “ความสุจริตเป็นการกระทำที่ไม่ตาย”

2. **สำนักงานการเงิน** ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554 ได้กำหนดไว้ว่า ให้จัดสำนักงานการเงินของหน่วยในสังกัดกองทัพบกมีรูปแบบการจัดสำนักงานดังนี้



ภาพประกอบที่ 2 ผังสำนักงานการเงินของหน่วยในสังกัดกองทัพบก

สำนักงานการเงิน โดยทั่วไปมีหน้าที่ เบิกเงิน ใช้จ่ายเงิน เก็บรักษาเงินและการบัญชีเงินให้ เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยมีหัวหน้านายทหารการเงินเป็นผู้บังคับบัญชา (ร.ท.ตะวัน สุรินโต, 2559)

#### ตำแหน่งงานในสำนักงานการเงิน

ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ. 2554 ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งภายในสำนักงานการเงิน ไว้คือ หัวหน้านายทหารการเงิน, นายทหารบัญชี, นายทหารควบคุมการเบิกจ่าย, นายทหารรับจ่ายเงิน และ เสมียนการเงิน

สำหรับตำแหน่ง หัวหน้านายทหารการเงิน นายทหารบัญชี นายทหารควบคุมการเบิกจ่าย นายทหารรับจ่าย กำหนดอัตรากำลังให้มีผู้ช่วยได้ตามความจำเป็น

สำหรับหน้าที่เสมียนการเงิน กำหนดให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ผู้บังคับบัญชา กำหนด จึงเป็นความจำเป็นที่หัวหน้านายทหารการเงินต้องกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้ครบถ้วนทุกหน้าที่

### งานในความรับผิดชอบของสำนักงานการเงิน

1. ส่วนควบคุมการเบิกจ่าย ความรับผิดชอบในเรื่อง
  - 1.1 งานเงินเดือนและเงินที่เบิกจ่ายเป็นรายเดือน
  - 1.2 งานค่าใช้สอย
  - 1.3 งานงบกลาง
  - 1.4 งานควบคุมการเบิกเงินงบประมาณ
2. ส่วนรับ – จ่ายเงิน ความรับผิดชอบในเรื่อง
  - 2.1 ตรวจสอบ
  - 2.2 เตรียมการก่อนการจ่ายเงิน
  - 2.3 การจ่ายเงินและการรับเงิน
  - 2.4 การดำเนินการหลังจากมีการรับจ่ายเงินเสร็จแล้ว
3. ส่วนบัญชี ความรับผิดชอบในเรื่อง
  - 3.1 ใบสำคัญการลงบัญชี
  - 3.2 สมุดบันทึกรายการขึ้นต้น
  - 3.3 สมุดบันทึกรายการขึ้นปลาย

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานของสำนักงานการเงินในกองทัพบก กรมการเงินทหารบก ในฐานะเหล่าสายวิทยาการของเหล่าการเงิน ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทางการเงินและการบัญชี ให้กับสำนักงานการเงินในกองทัพบกทุกหน่วยได้ใช้ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน โดยต้องเหมาะสมกับภารกิจความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพราะสำนักงานการเงินแต่ละหน่วยจะมีปริมาณงานไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับกำลังพลในสังกัดและจำนวนหน่วยที่ให้การสนับสนุนทางการเงินว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยมีข้อพิจารณาในการจัดตั้งนี้

- ภารกิจของสำนักงานการเงินนั้นเป็นส่วนราชการประเภทใด คือ เป็นหน่วยเบิกจ่ายเงินจากคลังและหน่วยไม่ได้เบิกจ่ายเงินจากคลัง หรือหน่วยเบิกจ่ายเงินกับกรมการเงินทหารบก

- จัดงานที่ต้องปฏิบัติคล้ายกันหรือเกี่ยวข้องกันไว้ในส่วนเดียวกัน และแจกแจงรายงานออกเป็นหน้าที่ต่าง ๆ อย่างละเอียด อย่าให้เกิดช่องว่างหรือขาดผู้รับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาขึ้นได้

- สามารถตรวจสอบ และสอบย้อนกันได้ระหว่างส่วนต่อส่วน โดยยึดหลักการควบคุมภายในเป็นสำคัญและจะต้องมีการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมแก่ภารกิจอย่างต่อเนื่อง



-ไม่ขัดต่อนโยบายและระเบียบแบบธรรมเนียมของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง  
ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการเงิน พ.ศ. 2554

## แนวคิดเกี่ยวกับเสมียนการเงิน

เสมียนการเงิน หมายถึง เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติที่มีหน้าที่รับผิดชอบตามที่ผู้บังคับบัญชา  
กำหนด ทำหน้าที่รับ - จ่ายเงิน เป็นครั้งคราวได้เฉพาะกรณีจำเป็นในสำนักงานการเงิน ภายใน  
จำนวนเงินที่สมควร นอกสำนักงานการเงินและเงินที่จะ ไปรับหรือจ่ายเป็นเงินสดและหรือเช็คที่  
มิได้ขีดคร่อมให้กระทำใ้ภายในวงเงิน ไม่เกิน 50,000 บาท การจัดทำการเงินและบัญชี จัดเป็นงาน  
สนับสนุนที่สำคัญของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงาน หรือนโยบายที่  
กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้

โดยเสมียนการเงินจะเป็นผู้ช่วยของนายทหารบัญชี นายทหารควบคุมการเบิกจ่าย  
นายทหารรับจ่ายเงิน โดยทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย หรือบรรจุลงในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อช่วย  
ในการทำงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน

### ค่านิยมที่เหล่าทหารการเงินพึงปฏิบัติ

1. ต้องยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ
3. โปร่งใสตรวจสอบได้
4. มีหัวใจในการบริการ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

### จรรยาบรรณของเหล่าทหารการเงิน

1. ต้องเป็นผู้ซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมา ไม่โอน  
อ่อนตามอิทธิพลใด ๆ
2. ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ดำรงด้วยความประหยัด พอเพียง ละเว้นอบายมุข
3. ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ดำรง และรักษาไว้ซึ่งเกียรติ และศักดิ์ศรีในความเป็นเหล่า  
ทหารการเงิน
4. ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึง  
ประโยชน์ของราชการเป็นหลัก
5. ให้บริการต่อผู้มารับบริการอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเสมอภาค เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ  
และใช้กริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน

6. มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ทำงานเป็นหมู่คณะ ด้วยความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

7. พร้อมที่จะพัฒนา เรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อวิวัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรม มีความหมายว่า "พฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิต สร้างขึ้นด้วยกัน เรียนรู้จากกันและกันและร่วมใจอยู่ในหมู่พวกของตน"

กอร์ดอน (Gordon. 1999, 342) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับ โครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547, 20) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรคือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กรคือพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรนั้นเรียนรู้กันและกัน และมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวให้สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้ และถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กร

2. ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร คือรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม ซึ่งเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ เป็นแบบหรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์กรอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมนี้ถือเป็นหลักที่ยึดองค์กรหรือหน่วยงานให้มีความสามัคคีกันมากขึ้น แบ่งการศึกษาวิจัยไว้ 3 ประการคือ

2.1 วัฒนธรรมองค์กรสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์กรได้ ยกตัวอย่างเช่น วัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรส่วนใหญ่วางเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร เมื่อมีการวางเฉยต่อปัญหานั้นบ่อย ๆ พฤติกรรมการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรก็จะซึมซับ เรียนรู้ในเรื่องการวางเฉย

นานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการวางแผน และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

2.2 รูปแบบพฤติกรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์กรอาจเป็นได้ทั้งปัจจัยเกื้อกูลหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะการตัดสินใจในแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน โดยวัฒนธรรมจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบและเนื้อหาของความสัมพันธ์ของบุคคลทั่วไปในองค์กร เช่น ในกรณีที่องค์กรมีปัญหาก็เกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมของคน และผู้นำไม่มีการว่ากล่าวตักเตือนหรือปล่อยผ่านไปไม่มีการแก้ไขปัญหา พฤติกรรมเช่นนี้ก็จะอุปสรรคในการอยู่ร่วมกันเมื่อแบบแผนการประพฤติถูกปิดกั้นก็จะเกิดแนวการปฏิบัติขึ้นมาตัวเอง ว่าวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับได้ในกลุ่ม หรือไม่เป็นที่ยอมรับ

2.3 วัฒนธรรมจะมีอำนาจชักนำให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ยกตัวอย่างเช่น การเกิดภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ คือการที่เราไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเราเองได้ ก็จะเกิดความผิดหวัง กลายเป็นคนย่อท้อต่ออุปสรรคหรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล

โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร เสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงานของมนุษย์ในองค์กร เพราะถือว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือในการปรับตัวเพื่อให้คนในองค์กรสามารถยอมรับ มีความพอใจ และสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้

3. องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรแต่ละแห่งก็มีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์หรือทิศทางของบริษัท โดยจะต้องพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ตลอดเวลา และพร้อมที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานอย่างเต็มที่ แต่หากพูดถึงภาพกว้าง ๆ ของธุรกิจโดยทั่วไปแล้ว ก็จะมีองค์ประกอบหลัก ๆ ของวัฒนธรรมองค์กรที่ค่อนข้างจะเป็นสากล และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับแทบทุกธุรกิจ ดังต่อไปนี้

3.1 คุณค่าในองค์กร (Core Value) อาจเป็นแก่นวิธีคิด ความเชื่อ หรือหลักการสำคัญที่กำหนดขึ้นมาให้ทุกคนยึดถือเป็นหลักสำคัญ อาจจะเริ่มจากถามก่อนว่าองค์กรเราให้น้ำหนักความสำคัญเรื่องอะไรเป็นเรื่องใหญ่ เช่น เน้นเรื่องความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า เน้นเรื่องความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยี หรือเน้นการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ก้าวหน้าเร็วกว่าคนอื่นตลอดเวลา เป็นต้น และให้นำหลักคิดนั้นมาประยุกต์และปรับใช้ในทุก ๆ เรื่องในการทำงานและการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ

3.2 สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานทุกฝ่าย เพื่อให้การทำงานและการใช้ชีวิตในที่ทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความสนิทสนมกันมากขึ้น

3.3 ชื่นชมคนทำดี โดยกำลังใจถือเป็นแรงผลักดันให้คนที่ตั้งใจทำงานเดินหน้าต่อไป โดยไม่ย่อท้อ ซึ่งเพียงแค่คำชมหรือของรางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ถือเป็นกำลังใจที่สามารถทำให้พวกเขาพยายามให้ดีขึ้นต่อไปได้อีกในครั้งต่อ ๆ ไป

3.4 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชน มีการตอบแทนบางสิ่งคืนให้กับสังคม ชุมชนบ้าง ยกตัวอย่างเช่น ถ้าเรามีโรงงานติดแม่น้ำ เราก็ควรรับผิดชอบต่อสังคมโดยการไม่ปล่อยน้ำเสียลงในแม่น้ำลำคลองที่อยู่ในละแวกชุมชนเหล่านั้น นอกจากจะสร้างความประทับใจและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับชุมชนแล้ว ยังทำให้พนักงานในองค์กรของเราภูมิใจที่ได้ทำอะไรเพื่อชุมชนด้วย

3.5 เอาใจใส่พนักงาน โดยการเอาใจใส่ถือเป็นปัจจัยหนึ่งเพื่อให้พนักงานมีความภักดี ซึ่งมีหลากหลายวิธีที่เราสามารถแสดงให้เห็นว่าพวกเขาสำคัญต่อองค์กรของเราขนาด ซึ่งการเอาใจใส่นั้นไม่สำคัญว่าใครจะอยู่ตำแหน่งไหน ไม่ว่าจะสูงกว่าหรือต่ำกว่า ก็ควรทำความรู้จักกับคนอื่น ๆ ในทุก ๆ ระดับขององค์กร และเอาใจใส่ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเท่าที่จะทำได้

3.6 ส่งเสริมการเรียนรู้ พนักงานทุกคนต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้เติบโตขึ้น โดยจะต้องอาศัยการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอยู่เสมอ องค์กรที่แข็งแกร่งจึงควรสนับสนุนการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตัวเองให้พนักงาน เพื่อช่วยผลักดันให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะเพิ่มศักยภาพของตัวเองให้มากขึ้น

3.7 สร้างความต่อเนื่อง อีกหนึ่งคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ควรต้องมี ไม่ว่าจะองค์กรเราจะมีโครงการอะไร สิ่งสำคัญที่ควรทำ คือสร้างความต่อเนื่องให้กับโครงการหรือสร้างกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขึ้นมา เพราะการทำแบบฉาบฉวยมักจะไม่ได้ประโยชน์ใด ๆ ตามมา เช่น การจัดชมรมต่าง ๆ ก็ต้องมีการป้อนกิจกรรมและมีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความน่าสนใจของกิจกรรม และดึงดูดให้คนเข้าร่วมอยู่ตลอดเวลา หรือแม้แต่กิจกรรมการกุศลก็เช่นกัน ควรมีความต่อเนื่องและไม่ควรทำเพื่อเกาะกระแสสังคมต่าง ๆ เท่านั้น

3.8 รับรู้ประวัติความเป็นมา จะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมและแนวทางการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรมากขึ้น เพื่อให้เดินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนมากขึ้นในองค์กร ถ้าพนักงานได้รับรู้ว่าองค์กรเกิดขึ้นมาด้วยอุดมการณ์ความตั้งใจแบบไหน ต้องผ่านอะไรมาและสร้างชื่อเสียงอะไรมาบ้าง พวกเขาคงภูมิใจไม่น้อยที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กรนอกจากนี้ ประวัติความเป็นมาจะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมและแนวทางการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรมากขึ้น เพื่อให้เดินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขึ้นในองค์กร

นอกจากนี้องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรสามารถมองในอีกความหมายหนึ่งได้จาก วัฒนธรรมองค์กรมีขอบเขตที่กว้าง แบ่งวัฒนธรรมออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่มองเห็นได้ เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรสร้างขึ้นมา เช่น สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ อาทิเช่น รูปปั้นของผู้ก่อตั้งกิจการ และถาวรวัตถุต่าง ๆ เช่น ป้าย สัญลักษณ์ คำขวัญ พิธีกรรมต่าง ๆ หรือ การแต่งกาย รวมไปถึงการตกแต่งอาคารสถานที่ เป็นต้น

ส่วนที่อยู่ลึกลงไป จะมองไม่เห็น แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์กรที่สมาชิกรับรู้

**4. ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร** โดยทั่วไปความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของ ผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูงต่อมา ความเชื่อเหล่านี้จะกำหนดบรรทัดฐานเพื่อพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น บริษัททอจะรักษาสถานที่ทำงานที่เสมอภาคเอาไว้ที่พนักงาน ทุกคนจะถูกปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเสมอภาค และพนักงานจะต้องได้รับรางวัลจากการทำงานหนักเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของบริษัท เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและพนักงานกระทำตามค่านิยมเหล่านี้แล้ว บริษัทจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง นักวิจัยได้ระบุเครื่องวัดความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมหลายอย่าง คือความลึกของการแทรกซึมภายในองค์กร พนักงานได้ยึดเอาค่านิยมไว้รุนแรงแค่ไหน ความอายุยืนของวัฒนธรรมและหลักฐานที่มองเห็นได้ของวัฒนธรรม วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีอิทธิพลต่อพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมที่อ่อนแอ คุณลักษณะอย่างอื่นของวัฒนธรรมคือความสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ระดับของการมีส่วนร่วมของพนักงานและระดับความสอดคล้องท่ามกลางค่านิยมทางวัฒนธรรม องค์กรจะต้องคิดค้นวิธีการของการค้าจูนและการยึดค่านิยมทางวัฒนธรรมของพวกเขาพร้อมกับบุคคลอื่นไว้ โดยทั่วไปบริษัทจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งแตกต่างกัน วัฒนธรรมอาจจะเข้มแข็งหรืออ่อนแอได้ แต่ผู้เขียนหนังสือที่ขายดีที่สุดเล่มหนึ่ง Corporate Culture ได้กล่าวว่า “วัฒนธรรมที่เข้มแข็งมักจะเป็นพลังที่ผลักดันเบื้องหลังความสำเร็จอย่างต่อเนื่องภายในธุรกิจอเมริกันอยู่เสมอ” วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะมีหน้าที่ที่สำคัญสี่อย่าง ได้แก่

- 4.1 วัฒนธรรมจะให้ความรู้ลึกที่เป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกองค์กร
- 4.2 วัฒนธรรมจะถูกกระตุ้นความผูกพันร่วมกัน
- 4.3 วัฒนธรรมจะส่งเสริมความมั่นคงของระบบทางสังคม
- 4.4 วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจเหตุผลสิ่งแวดล้อมของพวกเขาได้

## 5. ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร แบ่งได้หลายลักษณะ เช่น แบ่งเป็น

1. วัฒนธรรมเด่น (Dominant Culture) มีลักษณะของคนในองค์กรโดยรวมซึ่งจะเห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์กรนั้น วัฒนธรรมประเภทนี้จะเป็นวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ที่รับรู้และยอมรับ ตลอดจนเข้าใจร่วมกัน

2. วัฒนธรรมย่อย (Subculture) มีลักษณะเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มงาน แผนกงาน หรือพื้นที่งาน ซึ่งในองค์กรหนึ่ง ๆ ที่มีหลายกลุ่มงานก็จะมีวัฒนธรรมย่อย ๆ หลายแบบได้ เช่น กองแต่ละกองของกรมการเงินทหารบกก็จะมีวัฒนธรรมย่อยของตนเอง การมีวัฒนธรรมย่อยจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าวัฒนธรรมย่อยนั้น ๆ เห็นพ้องต้องกันกับความเชื่อที่เป็นสมมติฐานพื้นฐานและค่านิยมหลักขององค์กรหรือไม่ แต่ถ้าไม่เห็นพ้องกับพฤติกรรมหรือวิธีการที่จะไปสู่ความเชื่อมั่น องค์กรจะได้ประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์และความแตกต่างในความคิดดังกล่าวได้ หรือเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งหรืออ่อนแอซึ่งจะขึ้นอยู่กับระดับของการเห็นพ้องต้องกัน (ConsensusหรือAgreement) การยึดเหนี่ยวกัน (Cohesiveness) และการผูกพัน (Commitment) ของสมาชิกต่อวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ

1. วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มีน้ำหนักมาก คนเห็นพ้องต้องกันและยอมรับมากจึงเปลี่ยนแปลงยาก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกขององค์กรมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรมาก ในองค์กรทางการทหารหรือในองค์กรของชาวเกาหลีและญี่ปุ่น จะมีวัฒนธรรมองค์กร ที่มีน้ำหนักและมีความเข้มแข็งมากกว่าองค์กรแบบตะวันตก อันเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมประจำชาตินั้นเอง Deal และ Kennedy (1982) ได้เสนอว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญคือ

1) มีค่านิยม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์ และความเชื่อขององค์กรที่ชัดเจน มีความเชื่อในการมุ่งสร้างนวัตกรรม

2) มีวีรบุรุษ ซึ่งจะปรากฏอยู่ในเรื่องเล่าขององค์กร เช่น บิลเกตต์ จะมีวีรบุรุษที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมมุ่งคิดไปข้างหน้าให้เกิดขึ้นแก่ไมโครซอฟท์

3) มีพิธีกรรมและพิธีการ เพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์กร เช่น พิธีมอบรางวัลดีเด่นให้แก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แก่องค์กร

4) มีเครือข่ายของวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็วิธีการต่าง ๆ ในการสื่อสารวัฒนธรรมให้ถูกปลูกฝังและเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์กรแก่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เช่น การมีสมุกพกหรือมีการพกบัตรวัฒนธรรมองค์กรติดตัวพนักงาน

โดยทั่วไปพบว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิก แต่ขณะเดียวกันก็พบว่า องค์กรมักจะมุ่งเน้นภายในขององค์กรเป็นสำคัญตลอดจนมีความเป็นระบบราชการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์กรนั้น ๆ ซึ่งมีผลประกอบการทางการเงินที่ประสบความสำเร็จ และถ้าองค์กรต้องการเปลี่ยนแปลงก็มักจะเปลี่ยนได้ยาก

2. วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่คนอาจจะไม่เห็นพ้องต้องกันมาก เปลี่ยนแปลงได้ง่าย ซึ่งจะปรากฏในองค์กรที่เพิ่งก่อตั้งหรือองค์กรที่มีอายุไม่ยาวนานนัก วัฒนธรรมองค์กรจึงอาจยังไม่มีน้ำหนักต่อสมาชิกมากเท่าใดนัก หรืออาจจะเกิดขึ้นกับองค์กรที่ผู้นำไม่ได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กรมากเท่าไรหรือเนื่องจากองค์กรเปิดรับเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมมาก

การที่จะทราบว่าวัฒนธรรมจะเข้มแข็งหรืออ่อนแอ นั้น จะต้องพิจารณาถึงระดับความผูกพันของบรรดาเหล่าสมาชิกทั้งหลาย หากความผูกพันของสมาชิกมีสูงมากก็แสดงว่าวัฒนธรรมภายในขององค์กรนั้นเข้มแข็งซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้สมาชิกทุกคนจะต้องดำเนินการตามเป้าหมายนั้นอย่างอดทนและเสียสละ ทুমเทแรงกายแรงใจให้ด้วยความเต็มใจเป็นการผูกพันทางใจ ไม่ใช่วัตถุรางวัลแต่อย่างใด วัฒนธรรมที่เข้มแข็งมีผลต่อพนักงานสูง ทำให้การปฏิบัติงานสูงขึ้น ส่งผลให้การลาออกจางานลดน้อยลง ลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมที่เข้มแข็งนั้นผูกพันกับนโยบาย กลยุทธ์ และโครงการของธุรกิจ จะต้องสอดคล้องกับค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นรากฐานของวัฒนธรรมที่เข้มแข็งมีบทบาทสำคัญในการเป็นพลังจูงใจแก่เหล่าสมาชิกในองค์กรนั้น หากค่านิยมที่ปรากฏสนับสนุนเป้าหมายและกลยุทธ์ วัฒนธรรมนั้นก็จะเป็นทรัพย์สินที่สำคัญทางธุรกิจ ในทางกลับกันวัฒนธรรมองค์กรที่อ่อนแอ ระดับความสัมพันธ์ของบรรดาสมาชิกจะมีน้อย และค่านิยมไม่สอดคล้องกับนโยบาย กลยุทธ์และโครงการของธุรกิจและบรรดาสมาชิกจะมีค่านิยมที่ผิดจะทำให้วัฒนธรรมเป็นหนี้สิน

## 6. ประโยชน์ของวัฒนธรรมองค์กร

1. ช่วยในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก (External adaptation) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ วิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีประสบการณ์ร่วมกัน และเกิดการพัฒนาที่ชนะร่วมกัน ประเด็นสำคัญในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกจะเกี่ยวกับสิ่งสำคัญ คือ พนักงานจะต้องพัฒนาวิธีการที่ยอมรับและค้นหาวิธีการที่ดี และแต่ละบุคคลต้องทราบถึงสาเหตุที่ประสบความสำเร็จและ

2. ช่วยในการประสมประสานภายใน (Internal integration) จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์การรวมกลุ่ม ค้นหาวิธีการปรับตัวในการทำงานและใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน การพัฒนาลักษณะที่

เป็นเอกลักษณ์ การใช้สนทนาและปฏิกริยาระหว่างกัน ประกอบด้วยการค้นหาโอกาสหรืออุปสรรค ความก้าวหน้าเกี่ยวกับนวัตกรรมซึ่งเกิดจากการร่วมมือกัน

3. วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่หล่อหลอมให้คนในองค์กรมีและเข้าใจกฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน ทำหน้าที่หลอมให้คนในองค์กรมีความเชื่อและพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมทำให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และลดความขัดแย้ง

4. วัฒนธรรมองค์กร ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้โดยง่าย ดังที่กล่าวข้างต้นว่า วัฒนธรรมองค์กรช่วยหล่อหลอมให้คนในองค์กรมีความเชื่อและพฤติกรรมไปในทางเดียวกัน ซึ่งทิศทางดังกล่าวก็คือวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง อีกทั้งการมีความขัดแย้งภายในองค์กรในระดับต่ำ ย่อมทำให้องค์กรสามารถพัฒนาองค์กรได้เร็วกว่าองค์กรที่มีความขัดแย้งสูง เพราะทุกคนในองค์กรจะร่วมมือกันสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร ไม่ใช่ขัดผลประโยชน์ส่วนตัว

5. วัฒนธรรมองค์กร เป็นสัญลักษณ์ อย่างหนึ่งขององค์กร เช่น บริษัทมีวัฒนธรรมหลักขององค์กร คือ การสร้างนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ ดังนั้นพนักงานทุกคนในบริษัทจะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ พนักงานทุกระดับในบริษัทสามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่มาได้ แม้กระทั่งพนักงานทำความสะอาด สิ่งนี้เองที่ทำให้บริษัทมีผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ออกสู่ตลาดเสมอ

แต่อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กร จะมีการสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรได้นั้นก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมมีความเหมาะสมกับกับองค์กรนั้น ๆ ซึ่งความเหมาะสมของวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละองค์กรก็มีความแตกต่างกันไป ตามสภาพแวดล้อมขององค์กร ลักษณะขององค์กร ฯลฯ อีกทั้งการจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยทั้งระยะเวลาที่ยาวนาน ความเข้มแข็งของผู้นำ และความร่วมมือของคนในองค์กรอีกด้วย

### 7. วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี

การบัญชี หมายถึง ศิลปะของการจดบันทึก การจำแนกให้เป็นหมวดหมู่ และการสรุปผลสิ่งสำคัญในรูปตัวเงิน รายการ และเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับทางการเงิน รวมทั้งการแปลความหมายของผลการปฏิบัติดังกล่าวด้วย

การบัญชีมีความหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ

#### 1. การทำบัญชี เป็นหน้าที่ของผู้ทำบัญชี ซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

1.1 การรวบรวม (Collecting) หมายถึง การรวบรวมข้อมูลหรือรายการค่าที่เกิดขึ้นประจำวันและหลักฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนินธุรกิจ เช่น หลักฐานการซื้อเชื่อและขายเชื่อ หลักฐานการรับและจ่ายเงิน เป็นต้น

1.2 การบันทึก (Recording) หมายถึง การจดบันทึกรายการค่าที่เกิดขึ้นแต่ละครั้งให้ถูกต้องตามหลักการบัญชีที่ รับรองทั่วไป พร้อมกับบันทึกข้อมูลให้อยู่ในรูปของหน่วยเงินตรา



1.3 การจำแนก (Classifying) หมายถึง การนำข้อมูลที่จัดบันทึกไว้แล้ว มาจำแนกให้เป็นหมวดหมู่ของบัญชีประเภทต่าง ๆ

1.4 การสรุปข้อมูล (Summarizing) เป็นการนำข้อมูลที่ได้อ่านแล้วมาสรุปเป็นรายงานทางการเงินซึ่งแสดงถึงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของธุรกิจตลอดจนการได้มาและใช้ไป ของเงินสดในรอบระยะเวลาบัญชีหนึ่ง

2. การให้ข้อมูลทางการเงิน เพื่อประโยชน์แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย นอกจากนี้ ข้อมูลทางการเงิน ยังจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ทางด้าน การเงิน การจัดทำงบประมาณ การปรับปรุงระบบบัญชี เป็นต้น

วิชาชีพบัญชี หมายถึง วิชาชีพในด้านการทำบัญชี ด้านการสอบบัญชี ด้านการบัญชีบริหาร ด้านการวางระบบบัญชี ด้านการบัญชีภาษีอากร ด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการบัญชี แต่เดิมตามพระราชบัญญัติผู้สอบบัญชี พ.ศ. 2505 ใช้คำว่า มรรยาท เพื่อกำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติทางวิชาชีพของผู้ที่ประกอบการวิชาชีพสอบบัญชี ได้มีการกำหนดมรรยาทของผู้สอบบัญชีแบ่งเป็น 5 หมวด คือ

1. ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต
2. ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. มรรยาทต่อลูกค้า
4. มรรยาทต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ
5. มรรยาททั่วไป

ต่อมาพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 กำหนดให้ผู้ประกอบการวิชาชีพ หรือผู้ที่ขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชี ซึ่งในเบื้องต้นนี้ ผู้ประกอบการวิชาชีพที่มีการควบคุมโดยตรง ได้แก่ ผู้สอบบัญชี และผู้ทำบัญชีมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี โดยมีกำหนดจรรยาบรรณของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไว้คือ

1. มีความโปร่งใส มีความเป็นอิสระ มีความเที่ยงธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต
2. มีความรู้ความสามารถ และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. มีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และมีการรักษาความลับ
4. มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น บุคคลที่เป็นหุ้นส่วน นิติบุคคลที่เป็นผู้ประกอบการวิชาชีพมีหน้าที่ปฏิบัติให้ หรือบุคคล

หากไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณนี้แล้ว กฎหมายจะถือว่าเป็นผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ และมีการกำหนดโทษของการประพฤติผิดจรรยาบรรณ แบ่งเป็น 4 ระดับคือ

1. ตักเตือนเป็นหนังสือ
2. ภาคทัณฑ์
3. พักใช้ใบอนุญาต พักการขึ้นทะเบียน หรือห้ามการประกอบวิชาชีพด้านที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ โดยมีกำหนดเวลาแต่ไม่เกินสามปี
4. เพิกถอนใบอนุญาต เพิกถอนการขึ้นทะเบียน หรือสั่งให้พ้นจากการเป็นสมาชิกของสภาวิชาชีพบัญชี

จะเห็นว่าการกระทำผิดตามมูลความผิดบางข้ออาจถือว่าเป็นการทำผิดจรรยาบรรณได้หลายข้อ เช่น การไม่ประกอบวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต นอกจากจะผิดจรรยาบรรณในเรื่องของความโปร่งใสความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตแล้ว ยังอาจถือว่าเป็นการขาดความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคล หรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้อีกด้วย ในขณะที่เดียวกัน การโฆษณา หรือยอมให้ผู้อื่นโฆษณา ซึ่งการประกอบวิชาชีพเกินความเป็นจริงหรือการแย่งงานจากผู้ประกอบวิชาชีพอื่นในด้านเดียวกันอาจไม่สามารถจัดให้อยู่ในหัวข้อใด ๆ ของจรรยาบรรณที่กฎหมายกล่าวถึงได้อย่างชัดเจน แต่ก็ถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ควร กระทำเช่นกัน (นนทวรรณ ยมจินดา , 2552)

**คุณสมบัติของนักบัญชีที่ดี** เมื่อก้าวถึงนักบัญชี ทุกคนคงนึกถึงคนที่ต้องทำงานคลุกคลีอยู่กับตัวเลข และเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ทางการเงิน ของบริษัทเป็นคนที่มียึดมั่นในหลักการ และทำตามขั้นตอนที่เป็นแบบแผนอยู่ตลอดเวลา สำหรับผู้ที่เรียนมาทางด้านการบัญชี และต้องการทำงานด้านนี้ คำแนะนำเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักบัญชีที่ดีที่จะกล่าวต่อไปนี้นักบัญชีทั้งหลายพลาดไม่ได้โดยเด็ดขาดโดยคุณสมบัติของนักบัญชีที่ดีจะต้องมีคือ

1. ซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณวิชาชีพ เนื่องจากนักบัญชีจะรับทราบตัวเลขความเคลื่อนไหวทางการเงินของบริษัทอยู่ตลอดเวลา นักบัญชีที่ดีจะไม่เปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ทางการเงินของบริษัทเด็ดขาด
2. ขยัน อดทน รับผิดชอบงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดเวลา จึงเป็นเรื่องปกติที่จะเห็นนักบัญชีกลับบ้านดึกกว่าแผนกอื่นเสมอ
3. ละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน ในการมอบหรือรับมอบเอกสารเกี่ยวกับการเงิน ควรเรียกเก็บหลักฐานทางการเงิน และตรวจสอบความถูกต้องทุกครั้ง ควรจัดเก็บเอกสารการเงิน การบัญชี ทุกฉบับไว้ในที่ปลอดภัย ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

4. มีความรู้แน่นภาคทฤษฎี และประยุกต์ใช้ให้เข้ากับธุรกิจได้ นักบัญชีจำเป็นจะต้องนำทฤษฎีมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตัวเลขได้อย่าง ถูกต้องแม่นยำ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีความเข้าใจในธุรกิจของบริษัท และนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับธุรกิจได้ด้วย

5. สร้างแรงกดดันให้ตนเอง ในการทำงานควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และหาวิธีที่จะทำให้ได้ตามเป้า นอกจากนี้กับบัญชียังสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาด้วยการกำหนดเวลาในการทำงานให้สั้นลง หรือขอทำงานที่ยากขึ้นเรื่อย ๆ

6. กล้านำเสนอ แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท รวมทั้ง รับผิดชอบต่อผู้มีอำนาจทราบทันที เมื่อพบการทุจริต หรือความเสียหายใด ๆ

7. ทบทวนตนเองทุกปี ตั้งคำถามว่าตนเองต้องการอะไร และในปีที่ผ่านมาเราทำอะไรไป แล้วบ้าง ยังมีอะไรที่ต้องทำอีกบ้าง มีอะไรที่ผิดพลาดบ้าง เพื่อหาทางแก้ไข และปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ให้เกิดความผิดพลาดอีกเป็นครั้งที่สอง

8. เปิดรับเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร และสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา นักบัญชีควรวหาโอกาสพูดคุยพบปะกับคนในวิชาชีพเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด และเข้าใจวิธีการทำงานของคนอื่น รวมทั้งหมั่นศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการบัญชี และรวมถึงภาษีอากรที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี

วัฒนธรรมหลักในองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรม ค่านิยม หรือความเชื่อที่สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งจะมีอิทธิพลในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ส่วนวัฒนธรรมย่อยเป็นลักษณะมีเฉพาะของแต่ละแผนกของงานที่แตกต่างกัน ก็จะมีวัฒนธรรมเฉพาะของตนเอง เป็นผลมาจากลักษณะการทำงานที่เป็นกิจวัตร เป็นการทำงานที่มีรูปแบบและพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคนที่ทำงานในสายงานอาชีพหรือวิชาชีพเดียวกัน

ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีก็เป็นอีกอาชีพหนึ่งที่เป็นงานเฉพาะด้าน ถือเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ความรู้ที่มีความเฉพาะ โดยส่วนมากจะเน้นไปที่การทำงานที่จะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือคำสั่ง ซึ่ง วัฒนธรรมย่อยที่เกิดขึ้นในกลุ่มวิชาชีพบัญชี เป็นสิ่งที่นักบัญชีค่อย ๆ เรียนรู้ ซึ่งอาจจะเริ่มตั้งแต่การศึกษาการบัญชีจนผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ปลูกฝังจนกลายเป็นสามัญสำนึกที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีกระทำไปโดยอัตโนมัติในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการหล่อหลอมขัดเกลาจากจรรยาบรรณวิชาชีพ จากผู้มีประสบการณ์ จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือจากการทำงานในองค์กรต่าง ๆ มีการผ่านการทดสอบและพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับร่วมกัน วัฒนธรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชีที่เห็นได้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการประพฤติตนอย่างถูกต้องตามระเบียบวินัยกฎหมาย และหลักคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจินตคิดและกระทำการใด ๆ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ถูกต้อง เปิดเผย และตรวจสอบได้ หรือ การปฏิบัติกับทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม ให้ความอบอุ่น

เป็นมิตร และช่วยเหลือผู้อื่น เคารพและให้เกียรติกันและกัน ตัวอย่างของวัฒนธรรมที่กล่าวมาข้างต้นนี้ เป็นการกระทำที่จะสามารถทำให้ทุกคนในองค์กรทำงานอยู่ร่วมกันได้

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี เป็นค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม รูปแบบของความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิด ของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่มีการยึดถือหรือมีวิธีการปฏิบัติ และถ่ายทอดไปยังคนรุ่นต่อไป โดยเป็นการเรียนรู้ และรับเอามาเป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวจะเกิดขึ้นและกลายเป็นสิ่งที่หล่อหลอมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพ

#### แนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี

1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การเห็นคุณค่าในการทำงานอย่างโปร่งใส เทียบตรง มีความน่าเชื่อถือของบุคลากร โดยการชมเชย รวมทั้งการกำหนดแนวทางเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม และให้ความสำคัญกับการรักษาความลับขององค์กร
2. ด้านความมีคุณภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานขององค์กรจะต้องคำนึงถึงความถูกต้อง ครบถ้วน ละเอียดและรอบคอบ ไม่มีความผิดพลาด ตามมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้ โดยมีความเชื่อว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการมอบอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจในการรับผิดชอบ ไปยังผู้ที่มีตำแหน่ง รองลงมาไปช่วยจัดทำ ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญกับการแบ่งอำนาจให้แก่บุคลากรอื่นๆ ในองค์กร ตามความเหมาะสมและสถานการณ์และควรให้ทั้ง โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร การได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน
4. ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การเลือกวิธีการปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุดแล้ว และคิดว่าเข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในทิศทางเดียวกันและทิศทางตรงกันข้าม เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และควรคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร
5. ด้านความเอื้ออาทร หมายถึง การสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน โดยให้ความช่วยเหลือ ประสานงาน เอาใจใส่ดูแลต่อกันของบุคลากรและให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาโดยหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านความเป็นรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดองค์กรเป็นหลัก โดยองค์กรให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรพร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของหน่วยงานให้มากที่สุด

## แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานบัญชี

### ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี

ประสิทธิภาพการทำงาน “ประสิทธิภาพ” คือ ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงานเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการ โดยมีผลผลิตเป็นตัวกำกับ อาจแสดงค่าในลักษณะเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผล และอาจไม่แสดงเป็นค่าเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยลักษณะการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (สมใจ ลักษณะ, 2544)

ดังนั้น ประสิทธิภาพการทำงานจึงเป็นความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม นำไปสู่ผลของงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพ และเกิดความผิดพลาดหรือสูญเปล่าน้อยที่สุด ประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1) ต้นทุนในการดำเนินงาน (Implementation Cost) การทำงานมีประสิทธิภาพ ต้นทุนในการดำเนินงานต้องต่ำและผลกำไรก็ตามมา ซึ่งธุรกิจต้องลดต้นทุนให้เหมาะสมแต่คุณภาพงานยังคงดี

2) ระยะเวลาที่ให้บริการ (Services Timing) ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนให้เหมาะสมเพื่อให้มีเวลาเพียงพอกับการตัดสินใจเรื่องราวต่างๆ และ

3) คุณภาพของการให้บริการ (Services Quality) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้พนักงานทุกคนทำงานของตนอย่างมีคุณภาพ รับผิดชอบคุณภาพของตนเองโดยไม่ต้องรอการตรวจสอบ

ทั้งนี้ การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการตรวจสอบเพื่อตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นที่มาของการดำเนินงานที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร และตัวบ่งชี้ที่สมควรประเมิน ได้แก่

1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) โดยพิจารณาผลผลิตขององค์กรว่าตรงเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด

2. การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) โดยพิจารณาแล้วว่าองค์กรจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้น จำเป็นจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากร เช่น เงินงบประมาณ ได้ครบถ้วนเพียงพอเพียงใด เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในลักษณะที่มีเงินเพียงพอสำหรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ และเงินนั้นถูกใช้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน

3. กระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operation) โดยพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละกลุ่มงาน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามความคล่องตัวของงาน ใช้เวลาน้อย

ต้นทุนน้อย และมีความครบถ้วน มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานบุคคลทำงานเต็มศักยภาพ

4. ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) หมายถึงความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยได้ปริมาณและคุณภาพตามต้องการ นำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ และกลุ่มคนที่พิจารณา คือลูกค้า ผู้ถือหุ้น ทีมบริหารองค์กร พนักงานและลูกจ้างทุกระดับ

เมธี ไพรัชิต (2556) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น
4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำที่รับและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติ
5. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ
6. การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน
7. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
8. สภาพการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านอื่น ๆ เป็นต้น

โดยในการทำงานให้มีคุณภาพนั้น นอกจากตัวเราเองแล้วยังจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ อย่างทั้งภายนอกและภายในควบคุมไปด้วย เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริพร ม่านกลาง (2552) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานในองค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามมาด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงานผู้บังคับบัญชา ลักษณะของการปฏิบัติงาน ขวัญในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคง และความปลอดภัย และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และ

สิริรัตน์ ฉัตรสมนิยม (2551) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร พบว่า พนักงานธนาคารมีความเห็นว่า รายได้ที่ได้รับมีความสอดคล้องกับปริมาณงาน และมีสวัสดิการให้พนักงานอย่างเพียงพอ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนในของด้านโอกาสความก้าวหน้าพนักงานมีโอกาสนำหน้า เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ และหน่วยงานที่มีการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงาน และด้านสภาพการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาดเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีความปลอดภัย และมีเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

จากแนวคิดจากงานวิจัยทั้งสองนั้นแสดงให้เห็นถึงความต้องการเฉพาะต่อองค์กรที่เกิดขึ้นกับพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพราะกฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดนั้นจะเป็นตัวช่วยกระตุ้นให้เกิดความต้องการในการทำงาน โดยภาพรวมนั้นส่วนใหญ่มาจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี สองสิ่งนี้จะช่วยขับเคลื่อนให้พนักงานเกิดความต้องการในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทิศทางขององค์กรไปได้ในทิศทางที่ดีขึ้น

สุรินทร์ ชุมแก้ว (2556) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กรเอกชน โดยผลการวิจัยแสดงว่า องค์กรสามารถเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กรได้ โดยผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมของพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กร และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีการวางแผนดำเนินการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการสร้างความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นการมีส่วนร่วม และแบบเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม กับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นทางปัญญา

ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ได้ศึกษา วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ และการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดของ วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม และการยอมรับความเสี่ยง วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ นอกจากนี้ยัง พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากความ คิดเห็นมากไปน้อยดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริกร สุขสุดไพศาล และ กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล (2556) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร การ ทดสอบสมมุติฐาน ในปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 พบว่าระดับ การศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนของในเขต กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันและจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญได้แก่ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะความเป็นเพศชาย ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 และ 0.5 ตามลำดับ ในขณะที่ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนด้านความรับผิดชอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 โดยมีตัวแปรที่ส่งผล ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุดคือด้านความ สำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะความเป็นเพศชาย

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1999) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับผลปฏิบัติงานของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi ซึ่งได้ใช้กรอบการศึกษาคือ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว และวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา พบว่า ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภทจะทำให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมา ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่น ๆ ว่าวัฒนธรรมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กร



แอนเดอร์สัน (Anderson, 2000) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชน และสถาบันทางเทคนิคในรัฐ Tennessee พบว่า วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพอาจารย์ ความเปิดของระบบ และสุขภาพขององค์กร วัฒนธรรมแบบครอบครัว ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของผู้เรียน การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ ความเปิดของระบบ และปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน และความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรสุขภาพองค์กร วัฒนธรรมแบบราชการส่งผลต่อสุขภาพองค์กร การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ และวัฒนธรรมแบบการตลาดส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ความเปิดของระบบ และปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร และสุขภาพองค์กร และความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน

Forrest (2006) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรและการปฏิบัติงานขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานขององค์กรเหมือนกับการประเมินการปฏิบัติงาน โดยใช้ทุนทางปัญญา ในทุก ๆ ระดับของกระบวนการเรียนรู้จะมีความเข้มแข็งในระดับกลางและมีความสัมพันธ์กับทิศทางในเรื่องการปฏิบัติงานโดยใช้ทุนทางปัญญา โดยสรุปว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าข้อเสนอที่มีมาแต่เดิม วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่าของผลลัพธ์ที่ได้จากระดับของการเรียนรู้ โดยผ่านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการปฏิบัติงาน โดยใช้ทุนทางปัญญา

Calori and Sarnin (1991) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของบริษัทในประเทศฝรั่งเศส ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางโดยวัฒนธรรมองค์กรทั้งด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ การปรับตัว ด้านความสอดคล้องกันและด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง มีการสนับสนุนและมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ในที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรนั้น แสดงให้เห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงาน ประสิทธิภาพ หรือคุณภาพของงาน ดังนั้นหากวัฒนธรรมองค์กรดี ก็จะส่งผลดีต่องานด้วย ผู้นำก็เช่นเดียวกันหากผู้นำมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร มีการพัฒนา ส่งเสริม และมีการสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงาน

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาในเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### รูปแบบการศึกษา

รูปแบบของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับเสมียนการเงิน กรมการเงินทหารบกมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ เสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก จำนวน 205 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดย Taro Yamane ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ประชากร 205 คน ขอมอบให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ 5 % ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$E$  = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ เสนิยนการเงินกรมการเงินทหารบก  
จำนวน 136 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น  
3 ตอน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ  
รายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์  
ในการทำงาน และระดับชั้นยศ

**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ลักษณะแบบสอบถาม  
เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งประกอบด้วย ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความมีคุณภาพ ด้านการ  
มอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความเอื้ออาทร และ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร  
ด้านละ 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 24 ข้อ

**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีลักษณะแบบสอบถาม  
เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหา  
ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และ ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ทั้งสิ้น 16 ข้อ

**การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** ประกอบด้วย

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับร่าง โดยส่งแบบสอบถาม  
ฉบับร่างไปยังผู้เชี่ยวชาญ ปกติและจะให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปในการตรวจสอบ  
โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้ (ธีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551)

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

2. ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (Pre-test) จำนวน 30 ชุด กับเสมียนการเงินจำนวน 30 คนแรก

3. การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminate Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.327-0.723 (ภาคผนวก ค) คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.319-0.727 (ภาคผนวก ค)

4. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.733-0.858 (ภาคผนวก ข) คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ 0.729-0.835 (ภาคผนวก ค)

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2544) ได้กล่าวว่า การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือที่มีค่ามากกว่า 0.5 ถือว่าใช้ได้ อย่างไรก็ตามได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	การแปลความหมายระดับความเสี่ยง
มากกว่า .9	ดีมาก
มากกว่า .8	ดี
มากกว่า .7	พอใช้
มากกว่า .6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า .5	ต่ำ
ต่ำกว่า .4	ไม่สามารถรับได้

เมื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามผ่านเกณฑ์แล้ว นำแบบสอบถามฉบับร่างไปสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ได้ดำเนินการต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 ทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุมโดยแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เสมียนการเงินกรมการเงิน

ทหารบก โดยทำการสอบถามที่กรมการเงินทหารบก จำนวน 136 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการสอบถามทางเสมียนการเงินที่กรมการเงินทหารบกจำนวน 136 ชุด ตามข้อมูลของกองกำลังพลกรมการเงินทหารบก

ขั้นตอนที่ 4 ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับคืน จำนวน 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 66.34. ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2001) ได้นำเสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึง ถือว่ายอมรับได้

ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด และนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 และ 3 การวิเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี และคุณภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชี โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง ควบคู่กับการบรรยายและสรุป ผลการดำเนินการวิจัย ซึ่งกำหนดการให้คะแนนคำตอบ ของแบบสอบถามดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 102-103)

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

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชุม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การทดสอบผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
  - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
  - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
  - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม
  - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminate Power) โดยใช้เทคนิค Item – total Correlations
  - 2.2 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of Test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบกจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เสมียนการเงิน จำนวน 136 คน จะแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของการวิเคราะห์ และผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการตรวจสอบข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

### สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ไว้ดังนี้

- |                |     |  |
|----------------|-----|--|
| n              | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง   |
| $\bar{x}$      | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean)   |
| S.D.           | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)                        |
| t              | แทน | สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (t-Distribution) |
| F              | แทน | สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (F-Distribution) |
| Sig            | แทน | นัยสำคัญทางสถิติ (Significant)                                   |
| R <sup>2</sup> | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ                                       |
| *              | แทน | ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05                                 |

## ผลการตรวจสอบข้อมูล

ในการทดสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระตามกรอบแนวความคิด ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบ คือ หาค่าความทนทาน (Tolerance) และหาค่า Variance Inflation Factor (VIF) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่า Tolerance และ ค่า VIF

ตัวแปรอิสระ	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	0.23	4.33
ด้านความมีคุณภาพ	0.37	2.71
ด้านการมอบอำนาจ	0.21	4.84
ด้านการตัดสินใจ	0.27	3.75
ด้านความเอื้ออาทร	0.75	1.34
ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	0.55	1.83

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความมีคุณภาพ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่า Tolerance ต่ำสุดเท่ากับ 0.23 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ต้องมากกว่า 0.1 ส่วน VIF มีค่าสูงสุดเท่ากับ 4.33 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple regression analysis)

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก



ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 136 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

	คุณลักษณะทั่วไปของบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	38	27.94
	หญิง	98	72.06
	<b>รวม</b>	<b>136</b>	<b>100.00</b>
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	51	37.50
	26-30 ปี	61	44.85
	31-35 ปี	11	8.09
	มากกว่า 35 ปี	13	9.56
	<b>รวม</b>	<b>136</b>	<b>100.00</b>
สถานภาพ	โสด	85	62.50
	สมรส	50	36.76
	หม้าย/หย่าร้าง	1	0.74
	<b>รวม</b>	<b>136</b>	<b>100.00</b>
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	12.50
	ปริญญาตรี	112	82.35
	สูงกว่าปริญญาตรี	7	5.15
	<b>รวม</b>	<b>136</b>	<b>100.00</b>
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	51	37.50
	มากกว่า 2-5 ปี	71	52.21
	มากกว่า 5-10 ปี	11	8.09
	มากกว่า 10 ปี	3	2.20
	<b>รวม</b>	<b>136</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 2 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

	คุณลักษณะทั่วไปของบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับชั้นยศ	สิบตรี-สิบเอก	83	61.03
	จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก	49	36.03
	จ่าสิบเอก (พิเศษ)	4	2.94
	รวม	136	100.00

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 72.06 และที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.94

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 44.85 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.56 และอายุ 31-35 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.09

ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีสถานภาพสมรส 50 คน คิดเป็นร้อยละ 36.76 และน้อยที่สุดสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.74

ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 82.35 มีในระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.15

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 2-5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 52.21 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.09 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

ด้านระดับชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศอยู่ที่ชั้นยศสิบตรี-สิบเอก จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 61.03 มีระดับชั้นยศจ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.03 และมีระดับชั้นยศจ่าสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.94

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เสมียนการเงิน กรมการเงินทหารบก ทั้งสิ้น 136 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเสมีนการเงินกรมการเงินทหารบก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี จำแนกรายด้านของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	3.89	0.50	มาก
ด้านความมีคุณภาพ	3.85	0.49	มาก
ด้านการมอบอำนาจ	3.90	0.51	มาก
ด้านการตัดสินใจ	3.88	0.50	มาก
ด้านความเอื้ออาทร	3.78	0.54	มาก
ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.72	0.47	มาก
โดยรวม	3.84	0.50	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของเสมีนการเงินกรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีโดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.84$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีด้านการมอบอำนาจที่อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.90$ ) รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.89$ ) รองลงมา คือ ด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.88$ ) ด้านความมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.85$ ) ด้านความเอื้ออาทรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.78$ ) และด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.72$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต จำแนกรายชื่อของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรมีการมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ และสามารถรักษาความลับได้	3.67	0.77	มาก
2. องค์กรตระหนักถึงการปฏิบัติงานตามระเบียบราชการของบุคลากรอย่างชัดเจน และตักเตือนเมื่อบุคลากรทำผิด	4.00	0.79	มาก
3. องค์กรเห็นคุณค่าในการทำงานของบุคลากรที่มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน	3.84	0.79	มาก
4. องค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างโปร่งใสของบุคลากร โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม	4.06	0.76	มาก
โดยรวม	3.89	0.78	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านองค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างโปร่งใสของบุคลากร โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) รองลงมา คือ องค์กรตระหนักถึงการปฏิบัติงานตามระเบียบราชการของบุคลากรอย่างชัดเจน และตักเตือนเมื่อบุคลากรทำผิด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) รองลงมา คือ องค์กรเห็นคุณค่าในการทำงานของบุคลากรที่มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) รองลงมา คือ องค์กรมีการมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ และสามารถรักษาความลับได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความมีคุณภาพ จำแนกรายชื่อของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความมีคุณภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดให้มีกระบวนการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.78	0.74	มาก
2. องค์กรคำนึงถึงการออกแบบระบบควบคุมการปฏิบัติงานบัญชีที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐาน	3.85	0.67	มาก
3. องค์กรมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ผลงานมีความถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กร	3.84	0.71	มาก
4. องค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ไม่มีความผิดพลาด โดยมีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ	3.92	0.70	มาก
โดยรวม	3.85	0.71	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาคำความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านองค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีความถูกต้องครบถ้วน ไม่มีความผิดพลาดโดยประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) รองลงมา คือ องค์กรคำนึงถึงการออกแบบระบบควบคุม การปฏิบัติงานบัญชีที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) รองลงมา คือ องค์กรมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ผลงานมีความถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) และรองลงมา คือ องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดให้มีกระบวนการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านการมอบอำนาจจำแนกรายชื่อของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านการมอบอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับข้อมูลและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม	3.71	0.76	มาก
2. องค์กรส่งเสริมให้มีการมอบหมายงานแต่ละงานแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นในเรื่องของความซับซ้อนของงานบัญชี ตามความชำนาญของบุคลากร	4.01	0.78	มาก
3. องค์กรมุ่งเน้นให้มีการแบ่งงานโดยพิจารณาจากประสบการณ์และการฝึกอบรมตามขอบเขตของกรควบคุมดูแล	3.87	0.76	มาก
4. องค์กรให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการวางแผนในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร	4.00	0.77	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านองค์กรส่งเสริมให้มีการมอบหมายงานแต่ละงานแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นในเรื่องของความซับซ้อนของงานบัญชี ตามความชำนาญของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) รองลงมาคือ องค์กรให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการวางแผนในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) รองลงมาคือ องค์กรมุ่งเน้นให้มีการแบ่งงานโดยพิจารณาจากประสบการณ์และการฝึกอบรมตามขอบเขตของกรควบคุมดูแล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) และรองลงมาคือ องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับข้อมูลและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านการตัดสินใจจำแนกรายชื่อของสมาชิกการเงินกรรมการเงินทหารบก

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านการตัดสินใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะก่อให้เกิดขึ้นจากการเลือกวิธีการปฏิบัติแต่ละวิธี โดยการวิเคราะห์หรือประเมินทางเลือกอย่างดีแล้ว	3.72	0.71	มาก
2. องค์กรสนับสนุนให้มีการยุติข้อขัดแย้งที่เกิดภายในองค์กรโดยผ่านการพิจารณาไตร่ตรองและการตกลงร่วมกัน	4.03	0.73	มาก
3. องค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	3.91	0.59	มาก
4. องค์กรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานของตนเอง	3.85	0.65	มาก
โดยรวม	3.88	0.67	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของสมาชิกการเงินกรรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านองค์กรสนับสนุนให้มีการยุติข้อขัดแย้งที่เกิดในองค์กรโดยผ่านการพิจารณาไตร่ตรองและการตกลงร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมา องค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) รองลงมา คือ องค์กรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานของตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) และรองลงมา คือ องค์กรคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเลือกวิธีการปฏิบัติแต่ละวิธี โดยการวิเคราะห์หรือประเมินทางเลือกอย่างดีแล้ว อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความเอื้ออาทรจําแนกรายข้อของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความเอื้ออาทร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรสนับสนุนให้มีการขอคำปรึกษาหารือกับหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ	3.79	0.80	มาก
2. องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน โดยหมั่นดูแลและเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี	3.82	0.78	มาก
3. องค์กรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.77	0.74	มาก
4. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน โดยให้ความช่วยเหลือ ประสานงานเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา	3.74	0.84	มาก
โดยรวม	3.78	0.79	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน โดยหมั่นดูแลและเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) รองลงมา คือ องค์กรสนับสนุนให้มีการขอคำปรึกษาหารือกับหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) รองลงมา คือ องค์กรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) และรองลงมา คือ องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน โดยให้ความช่วยเหลือ ประสานงานเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) ตามลำดับ



**ตารางที่ 9** การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจำแนกรายชื่อของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานทุก อย่างเพื่อองค์กร โดยตระหนักว่า การทำงานเป็น หน้าที่ของคนที่ต้องปฏิบัติและเต็มใจที่จะปฏิบัติ	3.80	0.66	มาก
2. องค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างให้ บุคลากรเกิดความศรัทธาและสร้างการยอมรับ ค่านิยมขององค์กร	3.81	0.66	มาก
3. องค์กรมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเท และมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.54	0.68	มาก
4. องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจ อันดีในแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความ ผูกพันต่อองค์กร	3.74	0.79	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.72</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านองค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างให้บุคลากรเกิดความศรัทธาและสร้างการยอมรับค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) รองลงมา คือ องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อองค์กร โดยตระหนักว่า การทำงานเป็นหน้าที่ของคนที่ต้องปฏิบัติและเต็มใจที่จะปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมา คือ องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจอันดีในแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) และรองลงมา คือ องค์กรมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท และมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3** วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก ทั้งสิ้น 136 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก ดังตารางที่ 10

**ตารางที่ 10** การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีจำแนกรายด้านของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	3.83	0.53	มาก
ด้านการจัดหาทรัพยากร	3.69	0.53	มาก
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	3.74	0.52	มาก
ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย	3.74	0.52	มาก
โดยรวม	3.75	0.53	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.75$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.83$ ) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.74$ ) รองลงมา คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.69$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ จำแนกรายชื่อของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมักให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญ ของงานเพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	0.78	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้สำเร็จอยู่เสมอ	3.97	0.80	มาก
3. ท่านได้รับแรงจูงใจที่ดีจากผู้บังคับบัญชาจนเป็นแรงกระตุ้นให้ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการทำงาน	3.84	0.77	มาก
4. ผลงานของท่านมีความถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือได้ เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	3.85	0.89	มาก
โดยรวม	3.84	0.81	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.84$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้สำเร็จอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.97$ ) รองลงมา ผลงานของท่านมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.85$ ) รองลงมา ท่านได้รับแรงจูงใจที่ดีจากผู้บังคับบัญชา จนเป็นแรงกระตุ้นให้ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.84$ ) และรองลงมา ท่านมักให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.68$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีด้านการจัดหาทรัพยากรจำแนกรายข้อของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการจัดหาทรัพยากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดว่าการจัดหาทรัพยากรที่มีความเพียงพอ ถูกต้อง และเหมาะสม ช่วยส่งเสริมและสนับสนุน ให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.14	0.78	ปานกลาง
2. ท่านสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ ได้อย่างคุ้มค่า และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.91	0.75	มาก
3. ท่านสามารถจัดสรร พัฒนา บุคลากรในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม	3.87	0.70	มาก
4. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.82	0.90	มาก
โดยรวม	3.69	0.78	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.69$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านท่านสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ ได้อย่างคุ้มค่า และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.91$ ) รองลงมา ท่านสามารถจัดสรร พัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.87$ ) รองลงมา ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.82$ ) และรองลงมา ท่านคิดว่าการจัดหาทรัพยากรที่มีเพียงพอ ถูกต้อง และเหมาะสม ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.14$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกรายชื่อของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านทบทวนกระบวนการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน	3.16	0.76	ปานกลาง
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามไปแผนการที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.95	0.72	มาก
3. การกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ช่วยให้คุณสามารถปฏิบัติงาน/ ประสานงานได้ราบรื่น และช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	3.91	0.69	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันเวลา เกิดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานน้อย	3.96	0.82	มาก
โดยรวม	3.75	0.75	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.75$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันเวลา เกิดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานน้อย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.96$ ) ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามไปแผนการที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.95$ ) รองลงมา การกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ช่วยให้คุณสามารถปฏิบัติงาน/ ประสานงานได้ราบรื่น และช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.91$ ) และรองลงมา ท่านทบทวนกระบวนการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.16$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกรายชื่อของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความพร้อมและเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเสมอ	3.15	0.77	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถและยอมรับของทุกฝ่าย	3.94	0.73	มาก
3. ผลงานทางด้านบัญชีเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	3.87	0.72	มาก
4. ผลงานทางด้านการบัญชี สามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือใช้อ้างอิงในการทำงานจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.01	0.81	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 14 พบว่าค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.74$ ) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ผลงานทางด้านการบัญชีสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือใช้อ้างอิงในการทำงานจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.01$ ) รองลงมา ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถและยอมรับของทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.94$ ) รองลงมา ผลงานทางด้านบัญชีเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.87$ ) และรองลงมา ท่านมีความพร้อมและเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.15$ ) ตามลำดับ

### ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

การทดสอบสมมติฐานที่กำหนดตามกรอบแนวความคิด ผู้วิจัยทดสอบผลกระทบระหว่างวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี จะส่งผลอย่างไรต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ถ้าผลการทดสอบได้ค่าระดับนัยสำคัญที่คำนวณได้ (Sig) น้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีส่งผลทางบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

**สมการการทดสอบสมมติฐานสมการที่ 1**

$$AC = \beta_1 INT + \beta_2 QUA + \beta_3 EMP + \beta_4 DECI + \beta_5 CAR + \beta_6 SEN + \dots \dots \dots (1)$$

$\beta_i$  หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยของแต่ละตัวแปร

AC หมายถึง คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี

INT หมายถึง ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

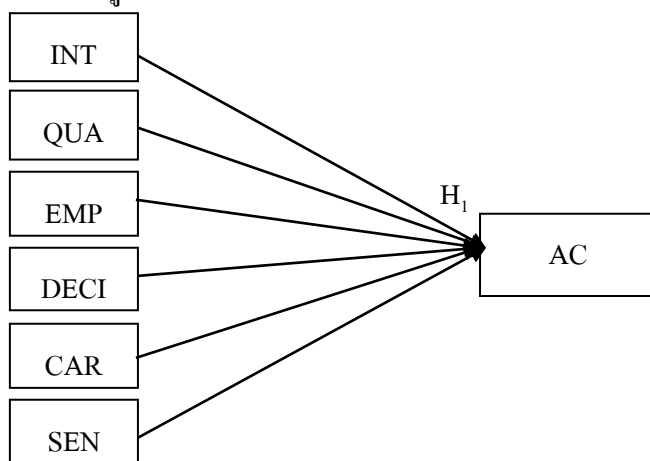
QUA หมายถึง ด้านความมีคุณภาพ

EMP หมายถึง ด้านการมอบอำนาจ

DECI หมายถึง ด้านการตัดสินใจ

CAR หมายถึง ด้านความเอื้ออาทร

SEN หมายถึง ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร



ภาพประกอบที่ 3 แบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 1

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์หัดถอยพหุ ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	.349	3.054	.003*
ด้านความมีคุณภาพ	.223	2.471	.015*
ด้านการมอบอำนาจ	-.124	-1.025	.307
ด้านการตัดสินใจ	.328	3.093	.002*
ด้านความเอื้ออาทร	.052	0.825	.411
ด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	.204	2.742	.007*

หมายเหตุ : n = 136,  $R^2 = .612$ ,  $F = 33.879$ ,  $Sig = 0.000$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$AC = .349*INT+ .223*QUA+ (.124)EMP+ .328* DECI+ .052CAR+ .204*SEN \dots\dots (1)$$

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์พบว่า  $R^2$  มีค่าเท่ากับ 0.612 หมายถึง ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายการใช้งานได้ 61.20% จากแบบจำลองการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานที่ 1 ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการตัดสินใจ และด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $Sig < 0.05$ ) ส่วนด้านการมอบอำนาจ และด้านความเอื้ออาทร ไม่มีนัยสำคัญ ( $Sig > 0.05$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความมีคุณภาพ ด้านการตัดสินใจและด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ส่วนในด้านการมอบอำนาจ และด้านความเอื้ออาทรไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี



**สมมติฐานข้อที่ 2** วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน  
ทางด้านบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ของเสมือนการเงินกรมการเงินทหารบก

**สมการการทดสอบสมมติฐานสมการที่ 2**

$$ACH = \beta_7 INT + \beta_8 QUA + \beta_9 EMP + \beta_{10} DECI + \beta_{11} CAR + \beta_{12} SEN + \dots \dots \dots (2)$$

$\beta_i$  หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยของแต่ละตัวแปร

ACH หมายถึง ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

INT หมายถึง ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

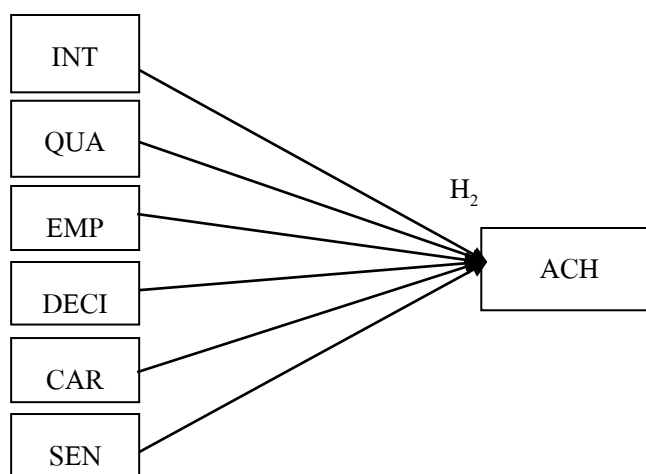
QUA หมายถึง ด้านความมีคุณภาพ

EMP หมายถึง ด้านการมอบอำนาจ

DECI หมายถึง ด้านการตัดสินใจ

CAR หมายถึง ด้านความเอื้ออาทร

SEN หมายถึง ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร



**ภาพประกอบที่ 4** แบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 2

**ตารางที่ 16** ผลการวิเคราะห์หัดถอยพหุ ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ของเสมือนการเงินกรมการเงินทหารบก

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	.218	3.532	.001*
ด้านความมีคุณภาพ	-.131	-2.686	.008*
ด้านการมอบอำนาจ	.609	9.342	.000*
ด้านการตัดสินใจ	-.246	-4.295	.000*
ด้านความเอื้ออาทร	.188	5.481	.000*
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	.411	10.238	.000*

หมายเหตุ: n = 136,  $R^2 = 0.887$ , F = 168.244, Sig = 0.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ACH= .218\*INT+ (.131)\*QUA+ .609\*EMP+ (.246)\*DECI+ .188\*CAR+ .411\*SEN..... (2)

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์พบว่า  $R^2$  มีค่าเท่ากับ 0.887 หมายถึง ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายการใช้งานได้ 88.70% จากแบบจำลองการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทุกด้านได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ (Sig < 0.05)

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมอบอำนาจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ส่วนในด้านความมีคุณภาพ และด้านการตัดสินใจ มีผลกระทบเชิงลบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

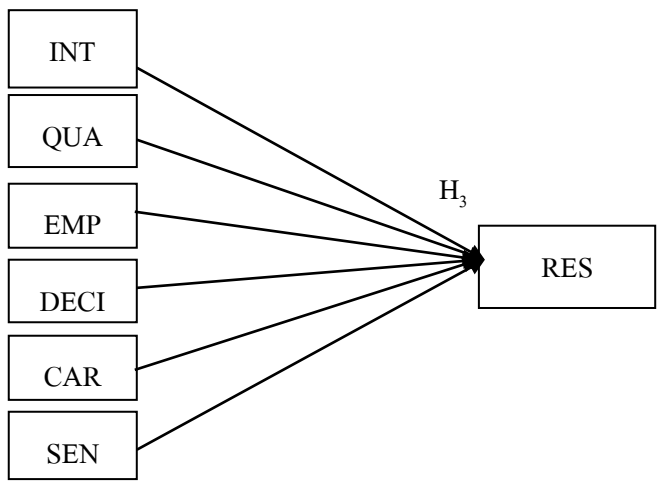
**สมมติฐานข้อที่ 3** วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน  
 ทางด้านบัญชี ด้านการจัดการทรัพยากร ของเสมือนการเงินกรมการเงินทหารบก

**สมการการทดสอบสมมติฐานสมการที่ 3**

$$RES = \beta_{13} INT + \beta_{14} QUA + \beta_{15} EMP + \beta_{16} DECI + \beta_{17} CAR + \beta_{18} SEN + \dots \dots \dots (3)$$

$\beta_i$  หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยของแต่ละตัวแปร

- RES หมายถึง ด้านการจัดการทรัพยากร
- INT หมายถึง ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
- QUA หมายถึง ด้านความมีคุณภาพ
- EMP หมายถึง ด้านการมอบอำนาจ
- DECI หมายถึง ด้านการตัดสินใจ
- CAR หมายถึง ด้านความเอื้ออาทร
- SEN หมายถึง ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร



**ภาพประกอบที่ 4** แบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 3

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการจัดหาทรัพยากร ของเสมือนการเงินกรมการเงินทหารบก

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	.112	.855	.394
ด้านความมีคุณภาพ	.185	1.783	.077
ด้านการมอบอำนาจ	-.240	-1.727	.087
ด้านการตัดสินใจ	.257	2.108	.037*
ด้านความเอื้ออาทร	.119	1.638	.104
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	.365	4.276	.000*

หมายเหตุ:  $n = 136$ ,  $R^2 = 0.487$ ,  $F = 20.387$ ,  $Sig = 0.000$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$RES = .112 INT + .185QUA + (.240)EMP + .257* DECI + .119CAR + .365* SEN.....(3)$$

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์พบว่า  $R^2$  มีค่าเท่ากับ 0.487 หมายถึง ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายการใช้งานได้ 48.70% จากแบบจำลองการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านการตัดสินใจ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $Sig < 0.05$ ) ส่วนด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความมีคุณภาพ ด้านการมอบอำนาจ และด้านความเอื้ออาทร ไม่มีนัยสำคัญ ( $Sig > 0.05$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีในด้านการตัดสินใจและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการจัดหาทรัพยากร ส่วนในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความมีคุณภาพ ด้านการมอบอำนาจและด้านความเอื้ออาทร ไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีด้านการจัดหาทรัพยากร

**สมมติฐานข้อที่ 4** วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ทางด้านบัญชี ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

**สมการการทดสอบสมมติฐานสมการที่ 4**

$$OPE = \beta_{19} INT + \beta_{20} QUA + \beta_{21} EMP + \beta_{22} DECI + \beta_{23} CAR + \beta_{24} SEN + \dots (4)$$

$\beta_i$  หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรแต่ละตัว

OPE หมายถึง ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

INT หมายถึง ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

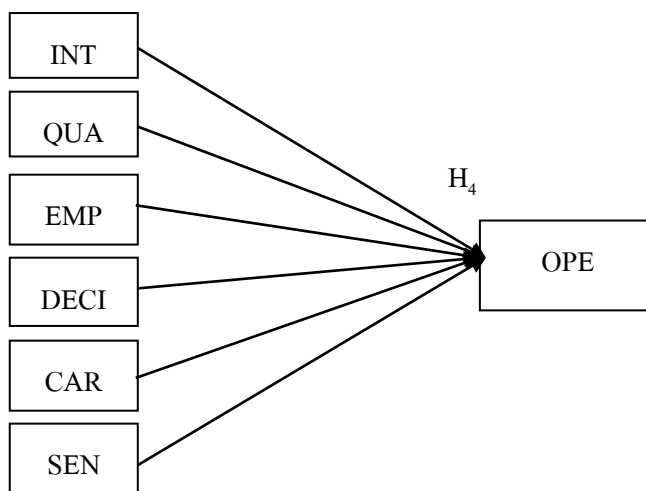
QUA หมายถึง ด้านความมีคุณภาพ

EMP หมายถึง ด้านการมอบอำนาจ

DECI หมายถึง ด้านการตัดสินใจ

CAR หมายถึง ด้านความเอื้ออาทร

SEN หมายถึง ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร



**ภาพประกอบที่ 5** แบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 4

**ตารางที่ 18** ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ของเสมือนการเงินกรมการเงินทหารบก

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	-.042	-.357	.721
ด้านความมีคุณภาพ	.327	3.536	.001*
ด้านการมอบอำนาจ	.042	.340	.735
ด้านการตัดสินใจ	.542	4.992	.000*
ด้านความเอื้ออาทร	-.063	-.967	.335
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	-.068	-.893	.373

หมายเหตุ: n = 136,  $R^2 = 0.594$ ,  $F = 31.420$ ,  $Sig = 0.000$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$RES = (.042) INT + .327*QUA + .042EMP + .542* DECI + (.063)CAR + (.068) SEN.....(4)$

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์พบว่า  $R^2$  มีค่าเท่ากับ 0.594 หมายถึง ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายการใช้งานได้ 59.40% จากแบบจำลองการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านความมีคุณภาพ และด้านการตัดสินใจได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $Sig < 0.05$ ) ส่วนด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมอบอำนาจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่มีนัยสำคัญ ( $Sig > 0.05$ )

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีในด้านความมีคุณภาพ และด้านการตัดสินใจ มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ส่วนในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมอบอำนาจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

**สมมติฐานข้อที่ 5** วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ทางด้านบัญชี ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ของเสมือนการเงินกรมการเงินทหารบก

**สมการการทดสอบสมมติฐานสมการที่ 5**

$$SAT = \beta_{25}INT + \beta_{26}QUA + \beta_{27}EMP + \beta_{28}DECI + \beta_{29}CAR + \beta_{30}SEN + \dots (5)$$

$\beta_i$  หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรแต่ละตัว

SAT หมายถึง ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย

INT หมายถึง ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

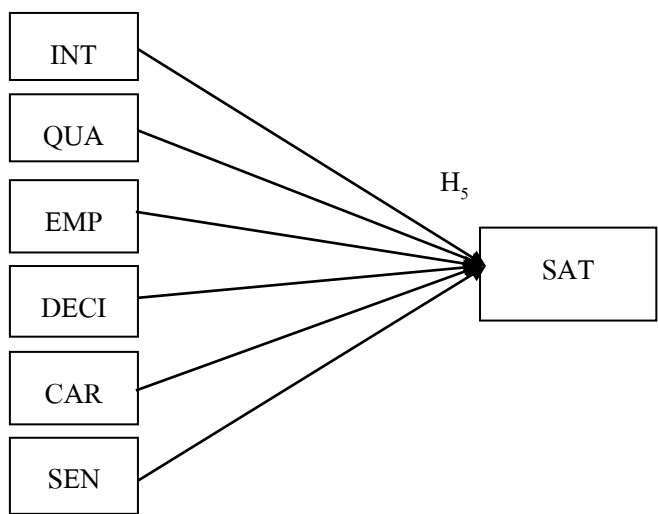
QUA หมายถึง ด้านความมีคุณภาพ

EMP หมายถึง ด้านการมอบอำนาจ

DECI หมายถึง ด้านการตัดสินใจ

CAR หมายถึง ด้านความเอื้ออาทร

SEN หมายถึง ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร



**ภาพประกอบที่ 5** แบบจำลองสมมติฐานแบบที่ 5

**ตารางที่ 19** ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ของเสมือนการเงินกรมการเงินทหารบก

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	.838	7.135	.000*
ด้านความมีคุณภาพ	.345	3.712	.000*
ด้านการมอบอำนาจ	-.829	-6.670	.000*
ด้านการตัดสินใจ	.517	4.728	.000*
ด้านความเอื้ออาทร	-.083	-1.269	.207
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	-.067	-0.872	.385

หมายเหตุ: n = 136,  $R^2 = 0.589$ ,  $F = 30.823$ , Sig = 0.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$SAT = .838* INT + .345*QUA + (.829)*EMP + .517*DECI + (.083)CAR + (.067)SEN \dots\dots (5)$$

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์พบว่า  $R^2$  มีค่าเท่ากับ 0.589 หมายถึง ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายการใช้งานได้ 58.90% จากแบบจำลองการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความมีคุณภาพ ด้านการมอบอำนาจ และด้านการตัดสินใจ ได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ (Sig < 0.05) ส่วนด้านความเอื้ออาทรและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่มีนัยสำคัญ (Sig > 0.05)

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความมีคุณภาพ และด้านการตัดสินใจมีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย และในด้านการมอบอำนาจ มีผลกระทบเชิงลบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ส่วนในด้านความเอื้ออาทรและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย



## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น ทำให้สามารถตอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ดังตารางต่อไปนี้  
**ตารางที่ 20** สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่	ได้รับการสนับสนุน (supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความมีคุณภาพมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่	ได้รับการสนับสนุน (supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านการมอบอำนาจมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านการตัดสินใจมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่	ได้รับการสนับสนุน (supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความเอื้ออาทรมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่	ได้รับการสนับสนุน (supported)

ตารางที่ 20 (ต่อ) สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H2	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความมีคุณภาพมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านการมอบอำนาจมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านการตัดสินใจมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความเอื้ออาทรมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)

ตารางที่ 20 (ต่อ) สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H3	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีด้านการจัดหาทรัพยากรของสมาชิกเงินออมการเงินทหารบก	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความมีคุณภาพมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีด้านการจัดหาทรัพยากรของสมาชิกเงินออมการเงินทหารบก	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านการมอบอำนาจมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีด้านการจัดหาทรัพยากรของสมาชิกเงินออมการเงินทหารบก	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านการตัดสินใจมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีด้านการจัดหาทรัพยากรของสมาชิกเงินออมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความเอื้ออาทรมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีด้านการจัดหาทรัพยากรของสมาชิกเงินออมการเงินทหารบก	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีด้านการจัดหาทรัพยากรของสมาชิกเงินออมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีด้านการจัดหาทรัพยากรของสมาชิกเงินออมการเงินทหารบก	ได้รับการสนับสนุน (supported)

ตารางที่ 20 (ต่อ) สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H4	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความมีคุณภาพมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ได้รับการสนับสนุน (supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านการมอบอำนาจมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านการตัดสินใจมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ได้รับการสนับสนุน (supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความเอื้ออาทรมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านกระบวนการปฏิบัติงานของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก	

ตารางที่ 20 (ต่อ) สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H5	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ได้รับการสนับสนุน (supported)
	ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่ายของสมาชิกการเงินกรมการเงินทหารบก	
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความมีคุณภาพมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ได้รับการสนับสนุน (supported)
	ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่ายของสมาชิกการเงินกรมการเงินทหารบก	
	วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านการมอบอำนาจมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ได้รับการสนับสนุน (supported)
	ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่ายของสมาชิกการเงินกรมการเงินทหารบก	
วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านการตัดสินใจมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ได้รับการสนับสนุน (supported)	
	ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่ายของสมาชิกการเงินกรมการเงินทหารบก	
วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความเอื้ออาทรมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)	
	ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่ายของสมาชิกการเงินกรมการเงินทหารบก	
วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ไม่ได้รับการสนับสนุน (not supported)	
	ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่ายของสมาชิกการเงินกรมการเงินทหารบก	

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

### สรุปผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก ผู้วิจัยสรุปผลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก ส่วนที่ 2 การสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผู้วิจัยขอสรุปผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

กลุ่มตัวอย่างเป็นเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก จำนวนทั้งสิ้น 136 คน ส่วนใหญ่เป็น (1) เพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 72.06 (2) อายุ 26-30 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 44.85 (3) สถานภาพโสด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 (4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 82.35 (5) ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 2-5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 52.21 (6) ระดับชั้นยศ สิบตรี-สิบเอก จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 61.03

กลุ่มตัวอย่างของผู้เสมียนการเงินกรมการเงินทหารบกที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก มีความเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี มิติด้านความซื่อสัตย์สุจริต มิติด้านความมีคุณภาพ มิติด้านการมอบอำนาจ มิติด้านการตัดสินใจ มิติด้านความเอื้ออาทร และมิติด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก และคุณภาพการปฏิบัติงานทาง

ด้านบัญชี ในมิติด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ มิติด้านการจัดหาทรัพยากร มิติด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และมีมิติด้านความพึงพอใจของทุกฝ่ายอยู่ในระดับมาก

## ส่วนที่ 2 การสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

**วัตถุประสงค์** เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis)

**สมมติฐานข้อที่ 1** วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีมีผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลักษณะผลกระทบด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความมีคุณภาพ ด้านการตัดสินใจและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยความซื่อสัตย์มีผลกระทบต่อคุณภาพ มากที่สุด หากเรามีความซื่อสัตย์ในการทำงานจะส่งผล โดยการใช้ความไว้วางใจจากหัวหน้า มีความน่าเชื่อถือในตัวเอง สามารถสร้างผลงานและรักษาผลประโยชน์ขององค์กรไว้ได้อีกด้วย

**สมมติฐานข้อที่ 2** วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมอบอำนาจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลักษณะผลกระทบเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนในด้านความมีคุณภาพ และด้านการตัดสินใจ มีผลกระทบเชิงลบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม โดยสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือความซื่อสัตย์ และการงานอย่างละเอียดรอบคอบ ย่อมส่งผลให้เกิดความสำเร็จและสามารถนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

**สมมติฐานข้อที่ 3** วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีในด้านการตัดสินใจและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการจัดหาทรัพยากร ของเสมียนการเงินกรมการเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลักษณะผลกระทบเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการตัดสินใจและการช่วยเหลือปรึกษา ซึ่งกันและกัน เพื่อประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในลักษณะที่เพียงพอ และเหมาะสมไม่เกิดความสูญเปล่า

**สมมติฐานข้อที่ 4** วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีในด้านความมีคุณภาพและด้านการตัดสินใจ มีผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านกระบวนการปฏิบัติงานของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลักษณะผลกระทบเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยสิ่งที่สำคัญก็คือการที่บุคคลในองค์กรหรือในที่นี้คือเสมียนการเงิน มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างละเอียดรอบคอบและเลือกใช้วิธีที่ดีที่สุด ก็จะส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**สมมติฐานข้อที่ 5** วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความมีคุณภาพ และด้านการตัดสินใจมีผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่ายของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลักษณะผลกระทบเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยที่สำคัญที่สุดก็คือความซื่อสัตย์ ได้รับความไว้วางใจ และมีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบแล้ว ก็จะส่งผลเกิดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ นำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในส่วนต่าง ๆ

## อภิปรายผลการศึกษา

ในการอภิปรายผลการศึกษา เพื่อให้ผลงานการศึกษาค้นคว้าอิสระมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง ผู้ศึกษาได้นำผลงานวิจัย เอกสาร และบทความ มาประกอบการอภิปรายผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ส่วนใหญ่ในด้านความซื่อสัตย์ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการตัดสินใจ มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก ในด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย กล่าวคือ ความซื่อสัตย์ คุณภาพ และการตัดสินใจ มีผลกระทบต่อคุณภาพของการทำงานให้สำเร็จ การใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุดและคุ้มค่าที่สุด และเป็นที่พอใจของทุกคนสามารถยอมรับได้ หากบุคคลไม่มีสิ่งเรานี้ภายในตัว ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ร.ท.ตะวัน สุริน โด (2559) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรไม่ว่าจะเป็นด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี กล่าวคือ หากหน่วยงานมีการจัดหรือสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยสนับสนุนการทำงานขององค์กรแล้ว จะส่งผลให้ช่วยยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้าน



บัญชีขององค์กรทั้งด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า บุคลากรเกิดความพอใจงาน และองค์กรโดยส่วนรวมสามารถปรับตัวได้ และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้ ผลงานวิจัยของอร่า ท้าวแดนคำ (2552) พบว่า รูปแบบของวัฒนธรรมที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพการทำงานในด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากร และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ดวงรัตน์ (2552 :บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรจะบ่งบอกถึงลักษณะนิสัยและบุคลิกขององค์กร ซึ่งสำคัญต่อการดำเนินงาน การแสดงออก หรือตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ขององค์กร สำหรับคุณภาพในการทำงานถือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพราะบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด อันเป็นผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจและส่งผลกระทบต่อบุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร ดังกล่าว โดยคนถือเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน เพราะคนในองค์กรที่มีจำนวนมาก ย่อมมีพฤติกรรมและอุปนิสัยแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้งาน

1.1 องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย โดยเน้นให้เสมือนการเงิน พนักงาน หรือบุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ทำงานอย่างมีคุณภาพ หรือแม้แต่การตัดสินใจ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

1.1 ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรด้านอื่นๆ ที่อาจมีผลกระทบกับคุณภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชี เช่น ด้านการเรียนรู้ เป็นต้น

1.2 ทำการศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่ส่งผลคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น นายทหารบัญชี ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติในระดับผู้บังคับบัญชา หรือนักบัญชี เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- กรมการเงินทหารบก. (2554). **ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554.**  
 แหล่งที่มาจากเว็บไซต์ : [Findept.mi.th/MAIN1/MAIN1100/fin1100html](http://Findept.mi.th/MAIN1/MAIN1100/fin1100html). (10 ม.ค. 2559)
- เฉลิมขวัญ ฤทธิ์บุญยงค์. (2557). **คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์สำหรับอุตสาหกรรมญี่ปุ่นในประเทศไทย. คณะบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น**
- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). **วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์. ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. การจัดการทั่วไป : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- นนทวรรณ ยมจินดา. (2552). **จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี, วารสารวิชาชีพบัญชี. 2(4), 133-137.**
- พรรัตน์ รัตนศิริวงศ์. **แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร. [www.sdte.go.th/upload/forum/think.doc](http://www.sdte.go.th/upload/forum/think.doc)**
- เมธี ไพโรชิต. (2556). **การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภูมิศึกษา : บริษัท สุธานี จำกัด (Online).**  
[http://bkkthon.ac.th/home/user\\_files/department/department-23/files/is\\_56\\_4.pdf](http://bkkthon.ac.th/home/user_files/department/department-23/files/is_56_4.pdf)
- ร.ท.ตะวัน สุรินโต. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของนายทหารบัญชีในกองทัพบก. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม**
- วิริยา ยืนสุข. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมทางการบัญชีกับผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 33(4), 72-82.**
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2547). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน อิน โดไชน่า. เอ็ดดูเคชั่น**
- ศิริพร ม่านกลาง. (2552). **วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.**
- สิริรัตน์ ฉัตรสมนิยม. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การบริหารทั่วไป). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**

## บรรณานุกรม

- สิริกร สุขสุดไพศาล และ กาญจน์ระวี อนันต์อักษรกุล. (2556). **วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร**, วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทร์วิโรฒ. 4(2), 41-54.
- สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). **วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กรเอกชน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). **การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษาวิสาหกิจในประเทศไทย**. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมใจ ลักษณะ. (2544). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, คณะวิทยาการจัดการ.
- อริษา ท้าวแดนคำ. (2552). **วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานเทศบาลตำบลป่าแดด อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- Anderson, J.A. (2000). Explanatory Roles of Mission and Culture : Organizational Effectiveness in Tennessee's Community Colleges. Dissertation, Ed.D. (Higher and Adult Education). Memphis : The University of Memphis. Photocopied.
- Calori, R. and P. Sarnin. (1991). Corporate Culture and Economic Performance : A French Study. Organization Studies.
- Deal, Terence E. and Kennedy Allan A. 1982. Corporate Culture: the Rites and Rituals of Corporate Life. Reading, Mass: Addison- Wesley.
- Gordon, J. R. (1999). Organizational behavior: A diagnostic approach. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Peaterson, Suzannah A. (1999) Organizational culture and Performance in Academia. (Online) DAI-A/07. <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9840839>

**ภาคผนวก**

### ภาคผนวก ก

แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

## เรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

จัดทำโดย อรณูช เจริญวงศ์วรกุล

นักศึกษา ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต

คณะบัญชีมหาวิทยาลัยศรีปทุม

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน  
ทางด้านบัญชีของเสมียนการเงิน กรมการเงินทหารบก

### กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

การศึกษาเพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการ  
ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงิน กรมการเงินทหารบกโดยกำหนดตัวแปรอิสระและ ตัว  
แปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ประกอบด้วย 1. ด้านความซื่อสัตย์  
สุจริต 2. ด้านความมีคุณภาพ 3. ด้านการมอบอำนาจ 4. ด้านการตัดสินใจ 5. ด้านความเอื้ออาทร 6.  
ด้านความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ประกอบด้วย 1. ด้านการบรรลุ  
เป้าหมายความสำเร็จ 2. ด้านการจัดหาทรัพยากร 3. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน 4. ด้านความพึง  
พอใจของทุกฝ่าย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี (Accounting Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ  
ความเข้าใจ พฤติกรรม รูปแบบของความรู้สึกร่วมกันของผู้จัดทำบัญชีที่ยึดถือร่วมกัน จนกลายเป็น  
รากฐานและวิธีการปฏิบัติ ที่มีการถ่ายทอดไปยังคนรุ่นต่อไป ประกอบด้วย

1.1 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) หมายถึง การเห็นคุณค่าในการทำงานอย่างโปร่งใส เทียบตรง มีความน่าเชื่อถือของบุคลากรโดยการชมเชย รวมทั้งการกำหนดแนวทางเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตามและให้ความสำคัญกับการรักษาความลับขององค์กร

1.2 ด้านความมีคุณภาพ (Quality) หมายถึง การปฏิบัติงานขององค์กรจะต้องคำนึงถึงความถูกต้อง ครบถ้วน ละเอียดและรอบคอบ ไม่มีความผิดพลาด ตามมาตรฐานของงาน โดยมีความเชื่อว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) การกระจายอำนาจในการรับผิดชอบไปยังผู้ที่มีตำแหน่งรองลงมาไปช่วยจัดทำ ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญกับการแบ่งอำนาจให้แก่บุคลากรอื่นๆ ในองค์กรตามความเหมาะสมและสถานการณ์ และควรให้ทั้งโอกาสในการรับรู้ข่าวสาร การได้รับปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.4 ด้านการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การเลือกวิธีการปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุดและเข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในทิศทางเดียวกันและทิศทางตรงกันข้าม เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้และควรคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร

1.5 ด้านความเอื้ออาทร (Caring) หมายถึง การสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดี และเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน โดยให้ความช่วยเหลือ ประสานงาน เอาใจใส่ดูแลต่อกันของบุคลากรและให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาโดยหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน

1.6 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Community) หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดองค์กรเป็นหลัก โดยองค์กรให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรพร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของหน่วยงานให้มากที่สุด

2. **คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี** หมายถึง การทำงานให้สำเร็จ และมีคุณภาพบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลือง ต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด โดยบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งคุณลักษณะของการทำงานที่มีคุณภาพในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) โดยการพิจารณาผลผลิต (Output) ขององค์กรว่าตรงเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด

2.2 ด้านการจัดหาทรัพยากร (System Resource) โดยพิจารณาว่าองค์กรจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้น จำเป็นจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากร เช่น เงินงบประมาณ ได้ครบถ้วน

เพียงพอเพียงใด เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในลักษณะที่มีเงินเพียงพอ สำหรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ และเงินนั้นถูกใช้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานถูกต้องเหมาะสม ไม่เกิดความสูญเปล่า

2.3 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Internal and Operations) หมายถึง พิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงาน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การไหลเวียนส่งต่อของงาน ความครบถ้วน ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน บุคลากรเต็มศักยภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่มงานมีความราบรื่น ไม่มีข้อขัดแย้ง

2.4 ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) คือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยได้ปริมาณและคุณภาพตามต้องการ นำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ และกลุ่มคนที่พิจารณา คือลูกค้า ผู้ถือหุ้น ทีมบริหารองค์กร พนักงาน และลูกจ้างทุกระดับ

### แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือการศึกษา

คำชี้แจง ขอให้ท่านตรวจสอบข้อความถามว่ามีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการหรือไม่ และทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ทำเครื่องหมาย ✓	ในช่อง +1 เมื่อท่านเห็นว่า	ท่านแน่ใจว่าข้อความถามมีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ
ทำเครื่องหมาย ✓	ในช่อง 0 เมื่อท่านเห็นว่า	ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความถามมีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ
ทำเครื่องหมาย ✓	ในช่อง -1 เมื่อท่านเห็นว่า	ท่านแน่ใจว่าข้อความถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ

ในกรณีที่ท่านมีความเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนิยามและข้อความถามแต่ละข้อ โปรดเขียนข้อเสนอแนะของท่านลงในช่องเสนอแนะหรืออาจให้ข้อเสนอแนะโดยตรงแก่ผู้ศึกษาจักขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง



**ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี

2. 26-30 ปี

3. 31-35 ปี

4. มากกว่า 35 ปี

3. สถานภาพการสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย / หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี

1. น้อยกว่า 1 ปี

2. 2-5 ปี

3. 5-10 ปี

4. มากกว่า 10 ปี

6. ระดับชั้นยศ

1. สิบตรี – สิบเอก

2. จำสิบตรี – จำสิบเอก

3. จำสิบเอก (พิเศษ)

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี	ผลการพิจารณา			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
<b>ความซื่อสัตย์สุจริต</b>				
1. องค์กรมีการมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ และสามารถรักษาความลับได้				
2. องค์กรตระหนักถึงการปฏิบัติงานตามระเบียบราชการของบุคลากรอย่างชัดเจน และตักเตือนเมื่อบุคลากรทำผิด				
3. องค์กรเห็นคุณค่าในการทำงานของบุคลากรที่มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน				
4. องค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างโปร่งใสของบุคลากร โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม				
<b>ด้านความมีคุณภาพ</b>				
5. องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดให้มีกระบวนการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้				
6. องค์กรคำนึงถึงการออกแบบระบบควบคุมการปฏิบัติงานบัญชีที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐาน				
7. องค์กรมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ผลงานมีความถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กร				
8. องค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีความถูกต้องครบถ้วน ไม่มีความผิดพลาด โดยมีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ				
<b>ด้านการมอบอำนาจ</b>				
9. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับข้อมูลและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม				
10. องค์กรส่งเสริมให้มีการมอบหมายงานแต่ละงานแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นในเรื่องของความซับซ้อนของงานบัญชี ตามความชำนาญของบุคลากร				

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี	ผลการพิจารณา			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
<b>ด้านการมอบอำนาจ</b>				
11. องค์กรมุ่งเน้นให้มีการแบ่งงานโดยพิจารณาจากประสบการณ์และการฝึกอบรมตามขอบเขตของการควบคุมดูแล				
12. องค์กรให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการวางแผนในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร				
<b>ด้านการตัดสินใจ</b>				
13. องค์กรคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น จากการเลือกวิธีการปฏิบัติแต่ละวิธี โดยการวิเคราะห์หรือประเมินทางเลือกอย่างดีแล้ว				
14. องค์กรสนับสนุนให้มีการยุติข้อขัดแย้งที่เกิดในองค์กร โดยผ่านการพิจารณาไตร่ตรองและการตกลงร่วมกัน				
15. องค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงาน เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป				
16. องค์กรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานของตนเอง				
<b>ด้านความเอื้ออาทร</b>				
17. องค์กรสนับสนุนให้มีการขอคำปรึกษาหารือกับหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ				
18. องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน โดยหมั่นดูแลและเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี				
19. องค์กรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน				
20. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน โดยให้ความช่วยเหลือ ประสานงานเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา				

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี	ผลการพิจารณา			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
<b>ด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b>				
21. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อองค์กร โดยตระหนักว่า การทำงานเป็นหน้าที่ของตนที่ต้องปฏิบัติและเต็มใจที่จะปฏิบัติ				
22. องค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างให้บุคลากรเกิดความศรัทธา และสร้างการยอมรับค่านิยมขององค์กร				
23. องค์กรมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท และมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ				
24. องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจอันดีในแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร				

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี

คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ผลการพิจารณา			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
<b>ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ</b>				
1. ท่านมักให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ				
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้สำเร็จอยู่เสมอ				
3. ท่านได้รับแรงจูงใจที่ดีจากผู้บังคับบัญชา จนเป็นแรงกระตุ้นให้ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการทำงาน				
4. ผลงานของท่านมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี				

คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ผลการพิจารณา			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
<b>ด้านการจัดหาทรัพยากร</b>				
5. ท่านคิดว่าการจัดหาทรัพยากรที่มีเพียงพอ ถูกต้อง และเหมาะสม ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย				
6. ท่านสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ ได้อย่างคุ้มค่า และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด				
7. ท่านสามารถจัดสรร พัฒนาบุคลากรในการดำเนินงาน ได้อย่างเหมาะสม				
8. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
<b>ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน</b>				
9. ท่านทบทวนกระบวนการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน				
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามไปแผนการที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร				
11. การกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน/ ประสานงาน ได้ราบรื่น และช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน				
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วทันเวลา เกิดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานน้อย				
<b>ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย</b>				
13. ท่านมีความพร้อมและเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเสมอ				
14. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถและยอมรับของทุกฝ่าย				

คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ผลการพิจารณา			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
<b>ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย</b>				
15. ผลงานทางด้านบัญชีเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี				
16. ผลงานทางด้านบัญชีสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือใช้อ้างอิงในการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง				

ลงชื่อ.....

( ..... )

ผู้ทรงคุณวุฒิ

## ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในการแสดงความคิดเห็น (ท่าน)			ค่าเฉลี่ย
	+1	0	-1	
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	3	-	-	1.00
2. อายุ <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 25 ปี <input type="checkbox"/> 2. 26-30 ปี <input type="checkbox"/> 3. 31-35 ปี <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 35 ปี	3	-	-	1.00
3. สถานภาพ <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. สมรส <input type="checkbox"/> 3. หม้าย / หย่าร้าง	3	-	-	1.00
4. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3. สูงกว่าปริญญาตรี	3	-	-	1.00
5. ประสบการณ์การทำงานด้านบัญชี <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 2. 2-5 ปี <input type="checkbox"/> 3. 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 10 ปี	3	-	-	1.00
6. ระดับชั้นยศ <input type="checkbox"/> 1. สิบตรี - สิบเอก <input type="checkbox"/> 2. จำสิบตรี - จำสิบเอก <input type="checkbox"/> 3. จำสิบเอก (พิเศษ)	3	-	-	1.00



ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในการแสดงความเห็น (ท่าน)			ค่าเฉลี่ย
	+1	0	-1	
<b>ความซื่อสัตย์สุจริต</b>				
1. องค์กรมีการมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ และสามารถรักษาความลับได้	3	-	-	1.00
2. องค์กรตระหนักถึงการปฏิบัติงานตามระเบียบราชการของบุคลากรอย่างชัดเจน และตักเตือนเมื่อบุคลากรทำผิด	3	-	-	1.00
3. องค์กรเห็นคุณค่าในการทำงานของบุคลากรที่มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน	3	-	-	1.00
4. องค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างโปร่งใสของบุคลากร โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม	3	-	-	1.00
<b>ด้านความมีคุณภาพ</b>				
5. องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดให้มีกระบวนการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3	-	-	1.00
6. องค์กรคำนึงถึงการออกแบบระบบควบคุมการปฏิบัติงานบัญชีที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐาน	3	-	-	1.00
7. องค์กรของท่านมุ่งมั่นให้มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างโปร่งใสทันเวลาและเป็นไปตามมาตรฐานทางการบัญชีที่กำหนด	3	-	-	1.00

ส่วนที่ 2 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ในการแสดง ความเห็น (ท่าน)			ค่าเฉลี่ย
	+1	0	-1	
8. องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามแผนการตรวจสอบภายใน	3	-	-	1.00
<b>ด้านการมอบอำนาจ</b>				
9. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับข้อมูลและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม	3	-	-	1.00
10. องค์กรส่งเสริมให้มีการมอบหมายงานแต่ละงานแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นในเรื่องของความซับซ้อนของงานบัญชี ตามความชำนาญของบุคลากร	3	-	-	1.00
11. องค์กรมุ่งเน้นให้มีการแบ่งงาน โดยพิจารณาจากประสบการณ์และการฝึกอบรมตามขอบเขตของกรควบคุมดูแล	3	-	-	1.00
12. องค์กรให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการวางแผนในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร	3	-	-	1.00
<b>ด้านการตัดสินใจ</b>				
13. องค์กรคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น จากการเลือกวิธีการปฏิบัติแต่ละวิธี โดยการวิเคราะห์หรือประเมินทางเลือกอย่างถี่ถ้วนแล้ว	3	-	-	1.00

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในการแสดงความคิดเห็น (ท่าน)			ค่าเฉลี่ย
	+1	0	-1	
<b>ด้านการตัดสินใจ</b>				
14. องค์กรสนับสนุนให้มีการยุติข้อขัดแย้งที่เกิดในองค์กรโดยผ่านการพิจารณาไตร่ตรองและการตกลงร่วมกัน	3	-	-	1.00
15. องค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงาน เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	3	-	-	1.00
16. องค์กรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานของตนเอง	3	-	-	1.00
<b>ด้านความเอื้ออาทร</b>				
17. องค์กรสนับสนุนให้มีการขอคำปรึกษาหารือกับหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ	3	-	-	1.00
18. องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน โดยหมั่นดูแลและเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี	3	-	-	1.00
19. องค์กรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3	-	-	1.00
20. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน โดยให้ความช่วยเหลือ ประสานงานเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา	3	-	-	1.00

ส่วนที่ 2 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ในการแสดง ความเห็น (ท่าน)			ค่าเฉลี่ย
	+1	0	-1	
<b>ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b>				
21. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อองค์กร โดยตระหนักว่า การทำงานเป็นหน้าที่ของตนที่ต้องปฏิบัติ และเต็มใจที่จะปฏิบัติ	3	-	-	1.00
22. องค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างให้บุคลากร เกิดความศรัทธาและสร้างการยอมรับค่านิยมขององค์กร	3	-	-	1.00
23. องค์กรมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท และมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จ	3	-	-	1.00
24. องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจอันดีในแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร	3	-	-	1.00

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี

คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ในการแสดง ความเห็น (ท่าน)			ค่าเฉลี่ย
	+1	0	-1	
<b>ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ</b>				
1. ท่านมักให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	3	-	-	1.00
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้สำเร็จอยู่เสมอ	3	-	-	1.00
3. ท่านได้รับแรงจูงใจที่ดีจากผู้บังคับบัญชา จนเป็นแรงกระตุ้นให้ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการทำงาน	3	-	-	1.00
4. ผลงานของท่านมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	3	-	-	1.00
<b>ด้านการจัดหาทรัพยากร</b>				
5. ท่านคิดว่าการจัดหาทรัพยากรที่มีเพียงพอ ถูกต้อง และเหมาะสม ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3	-	-	1.00
6. ท่านสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ ได้อย่างคุ้มค่า และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3	-	-	1.00
7. ท่านสามารถจัดสรร พัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม	3	-	-	1.00

ส่วนที่ 3 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี

คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ในการแสดง ความเห็น (ท่าน)			ค่าเฉลี่ย
	+1	0	-1	
8. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3	-	-	1.00
<b>ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน</b>				
9. ท่านทบทวนกระบวนการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน	3	-	-	1.00
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนการที่กำหนดและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	3	-	-	1.00
11. การกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน/ประสานงานได้ราบรื่น และช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	3	-	-	1.00
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วทันเวลา เกิดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานน้อย	3	-	-	1.00
<b>ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย</b>				
13. ท่านมีความพร้อมและเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเสมอ	3	-	-	1.00
14. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถและยอมรับของทุกฝ่าย	3	-	-	1.00

ส่วนที่ 3 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี

คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ในการแสดง ความเห็น (ท่าน)			ค่าเฉลี่ย
	+1	0	-1	
15. ผลงานทางด้านบัญชีเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	2	1	-	0.66
16. ผลงานทางด้านการบัญชีสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือใช้อ้างอิงในการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2	1	-	0.66

### ภาคผนวก ก

ผลการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย



ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1. วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี		
1.1 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต		
1	0.637	
2	0.390	
3	0.540	
4	0.538	
รวม		0.733
1.2 ด้านความมีคุณภาพ		
1	0.680	
2	0.665	
3	0.634	
4	0.644	
รวม		0.828
1.3 ด้านการมอบอำนาจ		
1	0.723	
2	0.600	
3	0.641	
4	0.619	
รวม		0.821
1.4 ด้านการมอบอำนาจ		
1	0.751	
2	0.702	
3	0.689	
4	0.675	
รวม		0.858

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1. วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี		
1.5 ด้านความเอื้ออาทร		
1	0.401	
2	0.681	
3	0.570	
4	0.697	
รวม		0.774
1.6 ด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร		
1	0.327	
2	0.639	
3	0.563	
4	0.672	
รวม		0.746

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1. คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี		
1.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ		
1	0.319	
2	0.652	
3	0.509	
4	0.674	
รวม		0.736
1.2 ด้านการจัดการทรัพยากร		
1	0.396	
2	0.644	
3	0.528	
4	0.672	
รวม		0.755
1.3 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน		
1	0.727	
2	0.630	
3	0.656	
4	0.650	
รวม		0.835
1.4 ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย		
1	0.670	
2	0.375	
3	0.500	
4	0.548	
รวม		0.729

**ภาคผนวก ง**

**แบบสอบถาม**

## แบบสอบถาม

### เรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ มีรายละเอียดทั้งหมด 4 ส่วน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของคุณภาพการตรวจสอบภายในสมัยใหม่

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางบัญชี

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย กรุณาตอบให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อ ทุกตอน เพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โปรดตอบแบบสอบถามความเป็นจริง

2. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บเป็นความลับและการนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาตอบคำถามทุกข้ออย่างถูกต้องครบถ้วน หากมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้ โปรดติดต่อข้าพเจ้า นางสาวอรนุช เจริญวงศ์วรกุล มหาวิทยาลัยศรีปทุม โทรศัพท์ 095-4866102 และ E-mail : mewman\_auranuch@hotmail.com

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวอรนุช เจริญวงศ์วรกุล  
นักศึกษาปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้าน  
บัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก**

**ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมายถูกลงในช่องว่าง  หน้าคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

**2. เพศ**

1. ชาย  2. หญิง

**2. อายุ**

1. ต่ำกว่า 25 ปี  2. 26-30 ปี  
 3. 31-35 ปี  4. มากกว่า 35 ปี

**3. สถานภาพการสมรส**

1. โสด  2. สมรส  
 3. หม้าย / หย่าร้าง

**4. ระดับการศึกษา**

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  2. ปริญญาตรี  
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

**5. ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี**

1. น้อยกว่า 1 ปี  2. 2-5 ปี  
 3. 5-10 ปี  4. มากกว่า 10 ปี

**6. ระดับชั้นยศ**

1. สิบตรี – สิบเอก  2. จำสิบตรี – จำสิบเอก  
 3. จำสิบเอก (พิเศษ)

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการตรวจสอบภายในสมัยใหม่

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมายถูก  เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น เพื่อแสดงความคิดเห็นว่าท่านมีความคิดเห็นมาก หรือน้อยเพียงใดกับข้อความข้างล่างนี้

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ความซื่อสัตย์สุจริต</b>					
1. องค์กรมีการมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ และสามารถรักษาความลับได้					
2. องค์กรตระหนักถึงการปฏิบัติงานตามระเบียบราชการของบุคลากรอย่างชัดเจน และดัดเตือนเมื่อบุคลากรทำผิด					
3. องค์กรเห็นคุณค่าในการทำงานของบุคลากรที่มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน					
4. องค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างโปร่งใสของบุคลากร โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม					
<b>ด้านความมีคุณภาพ</b>					
5. องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดให้มีกระบวนการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
6. องค์กรคำนึงถึงการออกแบบระบบควบคุมการปฏิบัติงานบัญชีที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้					

ตอนที่ 2 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านความมีคุณภาพ</b>					
7. องค์กรมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ผลงานมีความถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กร					
8. องค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ไม่มีความผิดพลาด โดยมีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ					
<b>ด้านการมอบอำนาจ</b>					
9. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับข้อมูลและนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม					
10. องค์กรส่งเสริมให้มีการมอบหมายงานแต่ละงานแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นในเรื่องของความซับซ้อนของงานบัญชี ตามความชำนาญของบุคลากร					
11. องค์กรมุ่งเน้นให้มีการแบ่งงานโดยพิจารณาจากประสบการณ์และการฝึกอบรมตามขอบเขตของการควบคุมดูแล					
12. องค์กรให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการวางแผนในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร					



ตอนที่ 2 (ต่อ)ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านการตัดสินใจ</b>					
13. องค์กรคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น จากการเลือกวิธีการปฏิบัติแต่ละวิธี โดยการวิเคราะห์ หรือประเมินทางเลือกอย่างดีแล้ว					
14. องค์กรสนับสนุนให้มีการยุติข้อขัดแย้งที่เกิดใน องค์กรโดยผ่านการพิจารณาไตร่ตรองและการตกลง ร่วมกัน					
15. องค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงาน เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
16. องค์กรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมกับงานของตนเอง					
<b>ด้านความเอื้ออาทร</b>					
17. องค์กรสนับสนุนให้มีการขอคำปรึกษาหารือกับ หัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ในการ ปฏิบัติ					
18. องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอย่าง เท่าเทียมกัน โดยหมั่นดูแลและเอาใจใส่บุคลากรเป็น อย่างดี					
19. องค์กรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิด ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี

วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<p><b>ด้านความเอื้ออาทร</b></p> <p>20. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน โดยให้ความช่วยเหลือ ประสานงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา</p>					
<p><b>ด้านความรู้ดีเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b></p> <p>21. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อองค์กร โดยตระหนักว่า การทำงานเป็นหน้าที่ของตนที่ต้องปฏิบัติและเต็มใจที่จะปฏิบัติ</p>					
<p>22. องค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึกและสร้างการยอมรับค่านิยมขององค์กร</p>					
<p>23. องค์กรมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท และมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ</p>					
<p>24. องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจอันดีในแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร</p>					

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมายถูก  เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น เพื่อแสดงความคิดเห็นว่าท่านมีความคิดเห็นมาก หรือน้อยเพียงใดกับข้อความข้างล่างนี้

คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ</b> 1. ท่านมักให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้สำเร็จอยู่เสมอ					
3. ท่านได้รับแรงจูงใจที่ดีจากผู้บังคับบัญชา จนเป็นแรงกระตุ้นให้ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาการทำงาน					
4. ผลงานของท่านมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี					
<b>ด้านการจัดหาทรัพยากร</b> 5. ท่านคิดว่าการจัดหาทรัพยากรที่มีเพียงพอ ถูกต้องและเหมาะสม ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
6. ท่านสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ ได้อย่างคุ้มค่า และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					

**9อนที่ 3 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี**

คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านการจัดหาทรัพยากร</b>					
7. ท่านสามารถจัดสรร พัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม					
8. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน</b>					
9. ท่านทบทวนกระบวนการทำงาน และปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน					
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามไปแผนการที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
11. การกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน/ ประสานงานได้ราบรื่น และช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันเวลา เกิดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานน้อย					
<b>ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย</b>					
13. ท่านมีความพร้อมและเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเสมอ					

ตอนที่ 3 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี

คุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
14. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถและยอมรับของทุกฝ่าย					
15. ผลงานทางด้านบัญชีเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี					
16. ผลงานทางด้านการบัญชีสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือใช้อ้างอิงในการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวอรนุช เจริญวงศ์วรกุล
วัน เดือน ปีเกิด	14 กุมภาพันธ์ 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ. ศ. 2559 บัญชีบัณฑิต (บช.บ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตบพิตรมุข จักรวรรดิ
ประสบการณ์ในการทำงาน	เสมียนการเงิน
ตำแหน่งงาน	เสมียนการเงิน กองกิจการสโมสร กรมสวัสดิการทหารบก
ที่อยู่ปัจจุบัน	86/30 ถ.พระรามที่ 2 แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร