ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

THE EFFECTS OF OGANIZATIONAL CULTURE ON THE EFFICIENCY OF ACCOUNTING INFORMATION TECHNOLOGY INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION

ชนิดาพร บุนนาค

CHARNIDARPORN BUNNARK

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE EFFICIENCY OF ACCOUNTING INFORMATION TECHNOLOGY INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION

ชนิดาพร บุนนาค

CHARNIDARPORN BUNNARK

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE EFFICIENCY OF ACCOUNTING INFORMATION TECHNOLOGY INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION

CHARNIDARPORN BUNNARK

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY SRIPATUM UNIVERSITY ACADEMIC YEAR 2019

COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์	ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา THE EFFECTS OF OGANIZATIONAL CULTURE ON THE EFFICIENCY OF ACCOUNTING INFORMATION TECHNOLOGY INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION
นักศึกษา	ชนิดาพร บุนนาค รหัส 58502102
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.สุรีย์ โบษกรนัฏ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สุขจิตต์ ณ นคร)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

.....กรรมการ
(ดร.สุรีย์ โบษกรนัฏ)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)
วันที่ 9 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2563

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
คำสำคัญ	วัฒนธรรมองค์กร สารสนเทศทางการบัญชี อาชีวศึกษา
นักศึกษา	ชนิดาพร บุนนาค
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.สุรีย์ โบษกรนัฏ
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม (2) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา (3) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล และ (4) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักบัญชีของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปี 2559 เลือกตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามศึกษาผลกระทบโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่มยังมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ด้านความทันเวลา และด้านตรวจสอบได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

TITLE	THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE EFFICIENCY OF ACCOUNTING INFORMATION TECHNOLOGY INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION
KEYWORD	ORGANIZATIONAL CULTURE, ACCOUNTING INFORMATION, VOCATIONAL EDUCATION
STUDENT	CHARNIDARPORN BUNNARK
ADVISOR	SUREE BOSAKORANUT Ph.D.
LEVEL OF STUDY	MASTER OF ACCOUNTANCY
FACULTY	SCHOOL OF ACCOUNTANCY SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2019

ABSTRACT

The purposes of this quantitative research were to study (1) The Group Culture, (2) The Development Culture, (3) The Rational Culture, and (4) The Hierarchical Culture on the efficiency of accounting information technology institute of vocational education. The sampling group for this study was the accountants of educational institute of vocational education in the year 2016. The researcher specified the size of the sampling group by using Taro Yamane (1973) which has the confidence level at 95%. The sampling group was in the amount of 337. The tool for data collecting was questionnaire which is to study the effect by using Multiple Regression Analysis.

The result of the study found that the Development Culture, Hierarchical Culture, and Group Culture which effected to the accounting information technology institute of vocational education in all aspects statistical significance at the level of 0.05 were follow the hypothesis. Moreover, it could be found that the Development Culture, Hierarchical Culture, and Group Culture which effected to the accounting information technology; the Relevance, Timeliness, and Verifiable in all aspects statistical significance at the level of 0.05 and the Hierarchical Culture, Development Culture, Group Culture, and Rational Culture which effected to the accounting information technology; the Accuracy in all aspects statistical significance at the level of 0.05 were follow the hypothesis.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์ คณบดีคณะบัญชี และขอขอบพระคุณ ดร.สุรีย์ โบษกรนัฏ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาให้ความรู้แนะนำด้วยดีมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ อาจารย์สุขจิตร์ ณ นคร ที่สละเวลาในการเป็นกรรมการสอบและให้ข้อแนะนำผู้วิจัย และขอขอบพระคุณ อาจารย์ชลิต ผลอินทร์หอม ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ที่ให้คำแนะนำในการจัดทำรูปเล่มวิทยานิพนธ์ ทำให้การศึกษาฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณกรรมการสอบ และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ รวมถึงผู้เขียนตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำมาอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ คณะผู้ตอบแบบสอบถามที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำลังใจจากคณะผู้บริหาร คณะครูอาจารย์เพื่อนร่วมงานทุกท่าน พี่ น้อง และเพื่อนนักศึกษาหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต รุ่น 11 มหาวิทยาลัยศรีปทุม ตลอดทั้งทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน ด้านกำลังกาย กำลังใจ กำลังความรู้ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ท้ายที่สุด ความดีอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จักเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต หากมีส่วนใดที่ผิดพลาดประการใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับ และขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วยความเคารพ

ชนิดาพร บุนนาค

กุมภาพันธ์ 2563

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **I**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **II**

กิตติกรรมประกาศ ..... **III**

สารบัญ ..... **IV**

สารบัญตาราง ..... **VI**

สารบัญภาพ ..... **VII**

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

ความสำคัญของการวิจัย 3

กรอบทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดในการวิจัย 4

สมมุติฐานการวิจัย 6

ขอบเขตของการวิจัย 6

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 7

นิยามศัพท์ 8

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12

บริบทของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 12

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีองค์กรและสภาพแวดล้อมขององค์กร 24

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร 32

แนวคิดเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทางการบัญชี 36

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	ระเบียบวิธีการวิจัย	54
	รูปแบบการวิจัย	54
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
	ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	55
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
	การวิเคราะห์ข้อมูล	61
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	62
	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	65
	ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	77
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
	สรุปผลการวิจัย	85
	อภิปรายผล	91
	ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม		99
ภาคผนวก		103
ประวัติผู้วิจัย		111

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 5
2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของนักบัญชี จำแนกตามเพศ 62
3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของนักบัญชี จำแนกตามอายุ 63
4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของนักบัญชี จำแนกตามระดับการศึกษา 63
5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของนักบัญชี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 64
6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของนักบัญชี จำแนกตามตำแหน่งงาน 64
7 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และ การจัดอันดับเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 65
8 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และ การจัดอันดับเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม 66
9 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และ การจัดอันดับเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา 67
10 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และ การจัดอันดับเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล 68
11 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และ การจัดอันดับเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ 69
12 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และ การจัดอันดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 70
13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และ การจัดอันดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ 71
14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และ การจัดอันดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ 73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดอันดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความทันเวลา 74
16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดอันดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านตรวจสอบได้..... 75
17 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบต่างๆกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา..... 78
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบต่างๆ และประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา..... 79
19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา..... 80
20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ 81
21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ 82
22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความทันเวลา 83
23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านตรวจสอบได้..... 84

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5
2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย..... 57

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในองค์กรกันอย่างแพร่หลาย พร้อมทั้งเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว กระบวนการทางการบัญชียังคงต้องอาศัยกระบวนการทางเอกสารระบบสารสนเทศในการจัดการที่รวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรทั้งหลายเกิดการยอมรับภายในองค์กร การรวมกลุ่มของคนจึงมีการจัดทำระบบบัญชีอย่างเป็นระบบระเบียบ ถ้าหากมองที่ปัจเจกบุคคลจะเห็นว่าบุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใดได้นั้นจะอาศัยศูนย์รวมใจหรือใช้จิตใจเป็นตัวนำ ดังที่กล่าวกันว่า “สำเร็จด้วยใจ” และระบบบัญชีก็เช่นเดียวกันจัดเป็นหัวใจขององค์กร เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์กรมีจิตใจมากมายแตกต่างกันไป สิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้หรือมีค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานตนเองมีวิถีชีวิตอยู่สอดคล้องกันได้ สิ่งนั้นคือ วัฒนธรรมในองค์กร เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลกระทบต่อองค์กรโดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีสามารถทำให้งานง่ายขึ้นและทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์สามารถจัดขนาดองค์กรให้เล็กลง มีการกระจายอำนาจออกไปให้บริการอย่างกว้างขวางเฉพาะพื้นที่ เฉพาะราย เฉพาะด้าน กระทั่งมีเป้าหมายเฉพาะของกลุ่ม เช่น กลุ่มบัญชี กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มอื่น ๆ อย่างไรก็ดีจะมีสายโยงใย คือ วัฒนธรรมในการทำงานเป็นศูนย์รวมของจิตใจจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้ จะต้องมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมามีความเห็นตามกันว่าการจัดการเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญสำหรับองค์กร แต่ยังมีความเข้าใจผิดว่ากระบวนการทำงานนั้นเป็นเพียงเรื่องสามัญธรรมดา ไม่จำเป็นจะต้องศึกษามากนัก อย่างไรก็ตามในปัจจุบัน ทุกฝ่ายยอมรับว่าการที่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศจะเจริญก้าวหน้าไปได้เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการจัดองค์กรว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยตรง รวมทั้งยังเป็นตัวช่วยชี้นำ กำกับให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร

และสังคมโดยส่วนรวมได้ แต่ในด้านการจัดการไม่ว่าจะเป็นองค์กรรูปแบบใดก็ตาม ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการวางแผนและการควบคุม ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ส่วนสำคัญในการวางแผนและการควบคุม ได้แก่ การวิเคราะห์และการตัดสินใจ งานเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องในด้านต่าง ๆ เพื่อมิให้ประสบความล้มเหลวเนื่องจากขาดระบบข้อมูลที่ดี ขาดการเก็บรวบรวมและบริหารข้อมูลอย่างเป็นระบบ (จรูญ โกสีย์ไกรนิรมล, 2549, หน้า 59)

การบริหารงานในองค์กรนั้นจำเป็นต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศทางบัญชีเพื่อให้สามารถทราบรายละเอียดในการดำเนินงานได้ตลอดเวลา ทำให้ทราบว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือนโยบายที่วางไว้หรือไม่เพียงใด หากไม่เป็นไปตามเป้าหมายจะได้ดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้ทันที ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อการบริหารทั้งหมด ข้อมูลทางบัญชีจึงเป็นระบบข้อมูลย่อยที่สำคัญที่สุด และเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรเอง ส่วนระบบข้อมูลอื่น ๆ ล้วนเป็นข้อมูลจากภายนอกทั้งสิ้นข้อมูลทางบัญชีจึงเป็นระบบข้อมูลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการบริหารที่สุด แม้แต่ในรูปแบบของสถาบันอาชีวศึกษาก็มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบเช่นกัน

ระบบสารสนเทศทางการบัญชี เป็นระบบที่ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อแปลงหรือประมวลผลข้อมูลทางการเงิน ให้เป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจต่อผู้ใช้ สำหรับผู้ใช้ประโยชน์จากสารสนเทศทางการบัญชีอาจแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือบุคคลภายในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร สารสนเทศเป็นสิ่งที่มีประโยชน์และมีค่าต่อกระบวนการตัดสินใจอันเป็นสิ่งที่ประเมินความรู้ทำให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ในอนาคตได้อย่างถูกต้องเพียงพอ และลดความไม่แน่นอนในการตัดสินใจส่งผลต่อตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ระบบสารสนเทศทางการบัญชีจะมีประโยชน์หรือมีค่าเพียงใดนั้น นักบัญชีจะเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลเพื่อช่วยในกระบวนการคิดวิเคราะห์ต่อผู้ใช้ อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับคุณภาพของสารสนเทศนั้น จึงเป็นเหตุผลที่นักบัญชีควรศึกษาและทำความเข้าใจระบบสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อช่วยในการสื่อสารข้อมูล ก่อให้เกิดความรวดเร็วต่อการนำไปใช้ตัดสินใจของนักบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของสารสนเทศที่ได้รับว่าได้ทันตามเวลาที่ต้องการและมีความถูกต้องหรือไม่ โดยรวมแล้วมีเหตุผลหลายประการที่นักบัญชีควรศึกษาและทำความเข้าใจระบบการสื่อสารข้อมูล ได้แก่ ความสามารถในการส่งสารสนเทศการบัญชีไปยังผู้ที่ต้องการใช้ได้ทันกับความต้องการ ไม่ว่าผู้ใช้ข้อมูลนั้นจะอยู่ที่ใดก็ตาม ซึ่งวิธีการที่ดีที่สุดและเร็วที่สุด คือการส่งผ่านระบบการสื่อสารข้อมูลที่รวดเร็วและทันสมัย นักบัญชีซึ่งอาจจะอยู่ในฐานะของผู้ใช้งาน หรือควบคุมดูแลระบบการสื่อสารข้อมูล ดังนั้นนักบัญชีจึงควรทำความเข้าใจพื้นฐานของระบบการสื่อสารข้อมูล

นักบัญชีซึ่งอาจอยู่ในฐานะของผู้ตรวจสอบ และยังเป็นผู้ทำการประเมินการทำงานของระบบการสื่อสารข้อมูล นักบัญชีจึงจำเป็นที่จะต้องรู้ว่า ทำอย่างไรจึงจะมั่นใจได้ว่าข้อมูลที่ได้มีการส่งผ่านเครือข่ายการสื่อสารข้อมูลนั้นมีความถูกต้องน่าเชื่อถือ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันแนวโน้มของการใช้สารสนเทศทางการบัญชีส่วนใหญ่ มีการนำเทคโนโลยีในการสื่อสารข้อมูลมาประยุกต์ใช้ ดังนั้นนักบัญชีไม่ว่าอยู่ในฐานะของพนักงานบัญชีในองค์กร ที่ปรึกษา หรือผู้สอบบัญชีควรที่จะสนใจศึกษา ค้นคว้า ทำความเข้าใจ และติดตามความก้าวหน้าทางด้านระบบการสื่อสารข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานด้านระบบสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่มที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนาที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผลที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเป็นเอกลักษณ์ที่มีลักษณะเฉพาะให้เกิดขึ้นกับองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

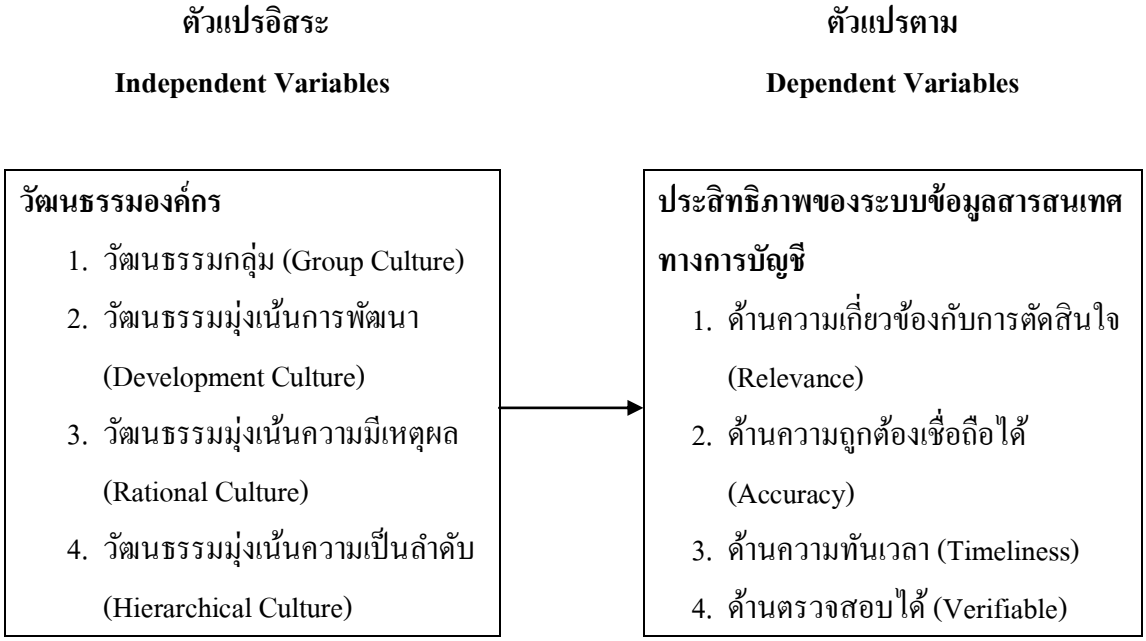
3. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการและแก้ปัญหาเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กรอบทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ
   1.1 วัฒนธรรมองค์กร (Denison & Spreitzer, p. 1991) ประกอบด้วย
      1.1.1 วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture)
      1.1.2 วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Culture)
      1.1.3 วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture)
      1.1.4 วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture)
2. ตัวแปรตาม
   2.1 ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี
      2.1.1 ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance)
      2.1.2 ด้านถูกต้องเชื่อถือได้ (Accuracy)
      2.1.3 ด้านความทันเวลา (Timeliness)
      2.1.4 ด้านความตรวจสอบ (Verifiable)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	ผู้ทำการวิจัย											
	วิภา	สุวรรณ	จารุวรรณ	ลลิตา	กาญจนา	ดวงฤดี	Chang et.al	Choe	Montes	Poomontr	wang	Vincent
วัฒนธรรมองค์กร			✓		✓			✓	✓	✓	✓	
วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture)			✓		✓			✓	✓	✓		
วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Culture)			✓		✓			✓			✓	
วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture)			✓		✓							
วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture)			✓		✓							
ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓
ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance)	✓	✓		✓		✓	✓					✓
ด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ (Accuracy)	✓	✓		✓		✓	✓					✓
ด้านความทันเวลา (Timeliness)	✓	✓		✓		✓	✓					✓
ด้านตรวจสอบได้ (Verifiable)	✓	✓		✓		✓	✓					✓

สมมุติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม (Group Culture) ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Culture) ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture) ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 426 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2558) แห่งละ 5 คน รวมจำนวน 2,125 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 337 คน โดยการประมาณขนาดของประชากร และนำมาเทียบกับตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของ เทโร ยามาเน่ Taro Yamane, 1973) ที่ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

เดือน 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือน 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรอิสระ คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของนักบัญชี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่

4.1.1 วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture)

4.1.2 วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Culture)

4.1.3 วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture)

4.1.4 วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture)

4.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของนักบัญชี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่

4.2.1 ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance)

4.2.2 ด้านถูกต้องเชื่อถือได้ (Accuracy)

4.2.3 ด้านความทันเวลา (Timeliness)

4.2.4 ด้านความตรวจสอบ (Verifiable)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ด้านวิชาการ

1.1 ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างบรรทัดฐาน ค่านิยม รวมถึงความเป็นเอกลักษณ์ที่มีลักษณะเฉพาะให้เกิดขึ้นกับองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.2 ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ด้านปฏิบัติการ

2.1 ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการและแก้ปัญหาเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นิยามศัพท์

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบความเชื่อ (Beliefs) และค่านิยม (Values) ร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กรและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก เป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่พนักงานปฏิบัติเป็นระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรหนึ่ง

วัฒนธรรมองค์กรสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา หมายถึง วัฒนธรรมสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบบแผนที่สร้างขึ้นมาเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ การแสดงออกถึงพฤติกรรมด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติของผู้บริหาร และของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่รับรู้และปฏิบัติร่วมกัน ถ่ายทอดไปยังคนรุ่นหลังหรือสมาชิกใหม่ต่อไป เป็นรูปธรรมเฉพาะของแต่ละองค์กรส่งผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์การ

ระบบสารสนเทศทางการบัญชี หมายถึง ระบบงานที่ออกแบบเพื่อใช้ในการประมวลผลข้อมูลทางด้านการเงิน จากข้อมูลดิบให้อยู่ในรูปแบบซึ่งนำไปใช้ประโยชน์ได้ การประมวลผลข้อมูลจะต้องทำด้วยคอมพิวเตอร์

ประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทางการบัญชี หมายถึง ประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทางการบัญชี ใน 3 ด้าน ได้แก่

ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ หมายถึง สารสนเทศที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้และเป็นสารสนเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ผู้ใช้จะต้องตัดสินใจ

ด้านความเชื่อถือได้ หมายถึง ข้อมูลทางสารสนเทศที่ไม่มีความคลาดเคลื่อน หรือมีความคลาดเคลื่อนน้อยต่อการนำไปใช้ประโยชน์ต่างๆ

ด้านความทันเวลา หมายถึง สารสนเทศที่ได้รับมาจะต้องทันต่อความต้องการของผู้ใช้ เพราะฉะนั้นแล้วสารสนเทศนั้นจะไม่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจแต่อย่างใด

ด้านตรวจสอบได้ หมายถึง สารสนเทศที่ได้รับมาเมื่อมีการประมวลผลต้องได้ผลลัพธ์ที่ตรงกันทุกครั้ง

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นักบัญชี ในหน่วยงานทางราชการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานบัญชี การบัญชีส่วนราชการ (Governmental Accounting) คือ การที่นักบัญชีทำหน้าที่บันทึกรายการเกี่ยวกับการรับเงินและจ่ายเงินของหน่วยงานราชการ ซึ่งมีการบันทึกบัญชี เหมือนธุรกิจการค้าอื่น นอกจากนี้งานนักบัญชียังรวมถึง

การทำงบประมาณรายรับรายจ่ายของรัฐ และทำการจัดสรรให้หน่วยงานต่าง ๆ ในแต่ละส่วนงานตามปีงบประมาณด้วย แต่การบัญชีส่วนราชการมีการดำเนินงานไม่ได้มุ่งหากำไร แตกต่างจากธุรกิจเอกชน คือ มีหลักฐานจดบันทึกการรับจ่ายเงินอย่างละเอียดและผ่านขั้นตอนตามระเบียบของหน่วยงานราชการที่ได้วางไว้สำหรับการบัญชีส่วนราชการในประเทศไทยมีกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังเป็นผู้วางระเบียบและวางระบบทางการบัญชีไว้ให้หน่วยงานราชการของรัฐทุกแห่งปฏิบัติตาม

ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เคยมีประสบการณ์ในฐานะของผู้ทำบัญชี ซึ่งเคยเป็นผู้รับผิดชอบในการทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี ไม่ว่าได้กระทำในฐานะเป็นลูกจ้างของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีหรือไม่ก็ตาม (มาตรา 4) โดยมีคุณสมบัติของผู้ทำบัญชี ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ดังนี้

มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรมีความรู้ภาษาไทยเพียงพอที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ทำบัญชี

ไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายบัญชี กฎหมายผู้สอบบัญชี หรือกฎหมายวิชาชีพบัญชี เว้นแต่พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

มีคุณสมบัติด้านคุณวุฒิการศึกษาตามขนาดธุรกิจที่กำหนดแต่ละกลุ่ม ดังนี้

กลุ่ม 1 ผู้ทำบัญชีของห้างหุ้นส่วนจดทะเบียนและบริษัทจำกัดที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ซึ่ง ณ วันปิดบัญชีในรอบปีที่ผ่านมา มีทุนจดทะเบียนไม่น้อยกว่า 5 ล้านบาท สินทรัพย์รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท และรายได้รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางการบัญชีหรือเทียบเท่า จากสถาบันการศึกษาซึ่งกระทรวง ศึกษาธิการหรือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.)หรือกระทรวงศึกษาธิการเทียบว่าไม่ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางการบัญชี

กลุ่ม 2 ผู้ทำบัญชีของธุรกิจดังต่อไปนี้ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบัญชีหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการหรือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.)เทียบเท่าไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบัญชี

- ห้างหุ้นส่วนจดทะเบียนและบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนหรือสินทรัพย์รวมหรือรายได้รวมรายการใดรายการหนึ่งเกินกว่าที่กำหนดในกลุ่ม 1
- บริษัทมหาชนจำกัด
- นิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายต่างประเทศที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย
- กิจการร่วมค้าตามประมวลรัษฎากร
- ผู้ประกอบธุรกิจธนาคาร เงินทุนหลักทรัพย์ เครดิตฟองซิเอร์ ประกันชีวิต ประกันวินาศภัย
- ผู้ประกอบธุรกิจซึ่งได้รับการส่งเสริมการลงทุนตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน

กลุ่ม 3 ผู้ทำบัญชีของบุคคลธรรมดาหรือห้างหุ้นส่วนที่มิได้จดทะเบียน ซึ่งรัฐมนตรีประกาศให้เป็นผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี

บุคคลธรรมดาจะเป็นผู้ทำบัญชีสำหรับกิจการของตนเองก็สามารถทำได้ แต่หากมอบให้ผู้อื่นจัดทำบัญชีคุณวุฒิของผู้ทำบัญชีให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ใน (ก) และ (ข) โดยอนุโลม

ห้างหุ้นส่วนที่มิได้จดทะเบียน คุณวุฒิของผู้ทำบัญชีให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ใน (ก) หรือ (ข) โดยอนุโลม

มีการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพบัญชี โดยผู้ทำบัญชีต้องเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ตลอดระยะเวลาที่ยังเป็นผู้ทำบัญชี ดังนี้

(1) การนับระยะเวลาและจำนวนชั่วโมงการนับระยะเวลาให้นับเป็นรอบ ๆ รอบละสามปีปฏิทิน เรียกว่า “รอบระยะเวลาสามปี” โดยทุกรอบระยะเวลาสามปีจะต้องเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพในจำนวนชั่วโมง ดังนี้

(ก) รายปี จะต้องเข้ารับการพัฒนาความรู้เนื่องทางวิชาชีพไม่น้อยกว่าปีละ 6 ชั่วโมง

(ข) ภาพรวมสามปี (ครบรอบระยะเวลาสามปี) จะต้องมีจำนวนชั่วโมงในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพไม่น้อยกว่า 27 ชั่วโมง และต้องเป็นกิจกรรมที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการบัญชีไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมงการเริ่มนับรอบระยะเวลาสามปี ให้นับตามปีปฏิทินโดยให้เริ่มนับ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ของปีถัดจากปีที่ผู้ทำบัญชีแจ้งการเป็นผู้ทำบัญชีเป็นต้นไป

(2) กิจกรรมที่สามารถนับเป็นชั่วโมงการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ

(ก) การเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาในหลักสูตรหรือเรื่องซึ่งจัดโดยสภาวิชาชีพบัญชี หรือการเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาในหลักสูตรหรือเรื่องที่อธิบดีให้ความเห็นชอบ นับจำนวนชั่วโมงได้ตามระยะเวลาที่เข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนา

(ข) การเป็นวิทยากร ผู้บรรยาย ผู้ดำเนินการสัมมนา นับจำนวนชั่วโมงได้สามเท่าของระยะเวลาการเป็นวิทยากร ผู้บรรยาย ผู้ดำเนินการสัมมนา

(ค) การเป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือสถาบันการศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันการศึกษาเอกชน มีการสอนไม่ต่ำกว่าระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางการบัญชี หรือเทียบเท่าไม่ว่าจะเป็นการสอนในฐานะอาจารย์ประจำหรืออาจารย์พิเศษ นับจำนวนชั่วโมงได้วิชาละ 9 ชั่วโมง และในแต่ละรอบสามปีให้นับจำนวนชั่วโมงได้ไม่เกิน 18 ชั่วโมง ไม่ว่าจะทำการสอนเกินกว่าสองวิชาหรือไม่ก็ตาม

(ง) การสำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีให้นับจำนวนชั่วโมงได้ตามปีที่สำเร็จการศึกษา ดังนี้

กรณีสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่าคุณวุฒิเดิม

- ถ้าเป็นคุณวุฒิทางการบัญชี นับจำนวนชั่วโมงได้ 27 ชั่วโมง
- ถ้าเป็นคุณวุฒิทางด้านอื่น เช่น การเงิน บริหารธุรกิจ พาณิชยศาสตร์ การภาษีอากร หรือด้านอื่นที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี นับจำนวนชั่วโมงได้ 18 ชั่วโมง

กรณีสำเร็จการศึกษาในระดับที่ไม่สูงกว่าคุณวุฒิเดิม นับจำนวนชั่วโมงได้ 9 ชั่วโมง

(จ) การผ่านการศึกษาเฉพาะรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีจากสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือสถาบันการศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันการศึกษาเอกชน ซึ่งมีการสอนไม่ต่ำกว่าระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางการบัญชี หรือเทียบเท่า นับจำนวนชั่วโมงได้วิชาละ 6 ชั่วโมง

(ฉ) กิจกรรมอื่นนอกจากที่ระบุตาม (ก) (ข) (ค) (ง) และ (จ) ตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

(3) การแจ้งข้อมูล และการเก็บหลักฐาน ผู้ทำบัญชีสามารถแจ้งผ่านระบบอินเทอร์เน็ตทางเว็บไซต์กรมพัฒนาธุรกิจการค้า(http://www.dbd.go.th) ต่ออธิบดีภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีปฏิทินของทุกปี และต้องจัดเก็บหลักฐานการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพไว้กับตนเองเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี นับแต่วันสิ้นสุดการอบรม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดผลงานวิจัย และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบหรือประเด็นในการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น

1. บริบทของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีองค์กรและสภาพแวดล้อมขององค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทางการบัญชี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริบทของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) หรือ "กรมอาชีวศึกษา" (เดิม) เป็นหนึ่งในห้าหน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลงานการศึกษาในด้านการอาชีวศึกษา โดยในปี พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการได้มีการปรับปรุงโครงสร้างทำให้กรมอาชีวศึกษาเปลี่ยนสถานะเป็น "สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”

1. ประวัติความเป็นมาและวิวัฒนาการ

แนวคิดการจัดการศึกษาอาชีพได้มีมาตั้งแต่ยุคสมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพหัตกรรมมากขึ้นนอกเหนือไปจากอาชีพกสิกรรม การอาชีวศึกษาเริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษซึ่ง หมายถึง การเรียนวิชาเฉพาะ เพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยในปี พ.ศ. 2452 การจัดการศึกษา ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนสามัญศึกษา สอนวิชาสามัญ และโรงเรียนวิสามัญศึกษาสอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ เช่น แพทย์ ผดุงครรภ์ ภาษาอังกฤษ พาณิชยการ ครู เป็นต้น ในปี พ.ศ. 2453 ได้จัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ ปี พ.ศ. 2456 จัดตั้งโรงเรียนเพาะช่าง และปี พ.ศ. 2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม

แผนการศึกษาแห่งชาติ ได้มีผลต่อการกำหนดการศึกษาอาชีพให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 กำหนดว่าวิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรม และพาณิชยการ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมต่าง ๆ และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษา ชั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับประโยค

ปี พ.ศ. 2481 พระราชกฤษฎีกาได้จัดวางระเบียบราชการในสังกัดกระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน) ให้จัดตั้งกรมใหม่ขึ้น 2 กรม คือ 1) กรมสามัญศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาสายสามัญ และ 2) กรมวิชาการ มีหน้าที่จัดการศึกษาสายอาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 4 กอง คือ 1) สำนักงานเลขานุการกรม 2) กองตำรา 3) กองสอบไล่ และ 4) กองอาชีวศึกษา ซึ่งกองอาชีวศึกษามีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดโรงเรียนอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ. 2484 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2484 ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2484 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 19 สิงหาคม 2484 กระทรวงธรรมการได้เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงศึกษาธิการ และตั้งกรมอาชีวศึกษาขึ้นแทนกรมวิชาการ ส่วนกองวิชาการเป็นกอง ๆ หนึ่งในกรมอาชีวศึกษา ดังนั้น กรมอาชีวศึกษา จึงได้ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2484

การแบ่งส่วนราชการ แบ่งออกเป็น 3 กอง คือ 1.สำนักงานเลขานุการกรม 2. กองโรงเรียน ทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการโรงเรียนอาชีวศึกษา และ 3. กองวิชาการทำหน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตรแบบเรียน ทะเบียน การสอบไล่ และการออกประกาศนียบัตร ในช่วงระหว่างมหาสงครามเอเชียบูรพา การอาชีวศึกษาได้รับผลกระทบจากภัยสงคราม เกิดการขาดแคลนอุปกรณ์การสอน นักเรียนต้องหลบภัย จำนวนครูและนักเรียนน้อยลง กระทั่งภาวะสงครามสงบลง รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2494 การอาชีวศึกษาได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และมัธยมอาชีวศึกษาชั้นสูง โดยในแต่ละระดับกำหนดเวลาเรียนไม่เกิน 3 ปี

ปี พ.ศ. 2495 ได้มีพระราชกฤษฎีกา จัดวางระเบียบราชการในกรมอาชีวศึกษา แบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 กอง คือ 1) สำนักงานเลขานุการกรม 2) กองโรงเรียนการช่าง 3) กองโรงเรียนพาณิชย์และอุตสาหกรรม 4) กองโรงเรียนเกษตรกรรม 5) กองวิทยาลัยเทคนิค 6) กองส่งเสริมอาชีพ และ 7) กองออกแบบและก่อสร้าง

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ.ดังกล่าวได้ริเริ่มจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคหลัก 4 แห่ง ทั่วประเทศ คือ วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ (2495) วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ - สงขลา (2497) วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ-นครราชสีมา (2499) และวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ- เชียงใหม่ (2500)

ปี พ.ศ. 2499 การอาชีวศึกษาได้ถูกพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ โดยโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมอาชีวศึกษาตอนปลายหลายแห่ง ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนในระดับอาชีวศึกษาชั้นสูง และโรงเรียนอาชีวศึกษาชั้นสูงเฉพาะวิชาอีกหลายแห่ง ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อรับนักเรียนที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายสามัญเข้าศึกษาต่อ

ปี พ.ศ. 2501 กรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากองค์กร SEATO โดยมหาวิทยาลัยฮาวาย ในการปรับปรุงหลักสูตรตามโครงการฝึกช่างฝีมือ และฝึกอบรมครูวิชาช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างวิทยุ และช่างเชื่อมโลหะ โดยมีโรงเรียนการช่าง 18 แห่ง เข้าร่วมโครงการ ในระยะแรก แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503 จำนวนนักเรียนอาชีวศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นปีที่ 1 - 3 มีจำนวนลดลง แต่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายปีที่ 4 จำนวนนักเรียนในประเภทช่างอุตสาหกรรมมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จนกระทั่งต้องเปิดการเรียนการสอนใน 2 ผลัด

ปี พ.ศ. 2508 กรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันในการก่อตั้งวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

ปี พ.ศ. 2509 ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรยูนิเซฟในการปรับปรุงโรงเรียนการช่างสตรี จำนวน 35 แห่ง ทั้งในด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและครุภัณฑ์โดยเฉพาะ

ปี พ.ศ. 2510 กรมอาชีวศึกษามีหน่วยงานโครงการเงินกู้ธนาคารโลกเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษา มีหน้าที่ประสานงานระหว่างโรงเรียนในโครงการประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม รวม 25 แห่งกับกรมอาชีวศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ

ปี พ.ศ. 2512 ได้รับความช่วยเหลือจากประเทศออสเตรีย ในการจัดตั้งโรงเรียนเทคนิคสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สถานศึกษาหลายแห่งได้รับการพัฒนาและเปิดสอนจนถึงระดับ ปวส. โดยในปี พ.ศ. 2512 ได้รับการยกฐานะจากโรงเรียนเป็นวิทยาลัย แห่งแรกคือวิทยาลัยพณิชยการพระนคร จนถึงปี พ.ศ. 2522 กรมอาชีวศึกษามีวิทยาลัยในสังกัด จำนวน 90 แห่ง ในจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 159 แห่ง

ปี พ.ศ. 2513 รวมโรงเรียนการช่างสตรี และโรงเรียนการช่าง 4 จังหวัด คือ อ่างทอง ราชบุรี บุรีรัมย์ และพัทลุง ปี พ.ศ.2514 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า โดยรวมวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยโทรคมนาคม และวิทยาลัยช่างก่อสร้างในสังกัดกรมอาชีวศึกษาไปรวมเป็นสถาบัน และเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 217 พ.ศ. 2515 ให้โอนโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ 36 แห่ง ของกรมอาชีวศึกษาไปกรมสามัญ

ปี พ.ศ. 2515 ได้แบ่งส่วนราชการในสังกัดกรมอาชีวศึกษาออกเป็น 9 กอง คือ 1) สำนักงานเลขานุการกรม 2) กองวิทยาลัย 3) กองโรงเรียน 4) กองแผนงาน 5) กองการเจ้าหน้าที่ 6) กองคลัง 7) กองออกแบบและก่อสร้าง 8) กองบริการเครื่องจักรกล และ 9) หน่วยศึกษานิเทศก์

ปี พ.ศ. 2516 - 2520 มีโครงการเงินกู้ ADB เพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคนิค 4 แห่ง (กรุงเทพ สงขลา เชียงใหม่ และนครราชสีมา) ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ พัฒนาครู และอาคารสถานที่ใน 6 สาขาวิชา คือ อิเล็กทรอนิกส์ ไฟฟ้า ก่อสร้าง เครื่องกล เทคนิคโลหะ และช่างยนต์

ปี พ.ศ. 2518 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาขึ้น โดยแยกวิทยาลัย 28 แห่งออกจาก กรมอาชีวศึกษา เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี และได้โอนศูนย์ฝึกต่อเรือหนองคายของสำนักงานพลังงานแห่งชาติมาอยู่ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนอุตสาหกรรมต่อเรือหนองคาย

ปี พ.ศ. 2519 รวมโรงเรียนเทคนิค โรงเรียนอาชีวศึกษา โรงเรียนการช่างใน 65 วิทยาเขต และยกฐานะโรงเรียนเกษตรกรรม 12 แห่ง เป็นวิทยาลัย

ปี พ.ศ. 2520 จัดตั้งโรงเรียนเกษตรกรรม 10 แห่ง ปี พ.ศ.2521 - 2527 มีโครงการเงินกู้ธนาคารโลก จัดตั้งศูนย์ฝึกวิชาชีพ 12 แห่ง ในแต่ละเขตการศึกษา

ปี พ.ศ. 2522 - 2523 พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการดำเนินการแยกวิทยาเขตต่าง ๆ ออกเป็นอิสระ

ปี พ.ศ. 2522 ได้มีการโอนวิทยาลัยเกษตรเจ้าคุณทหารให้ไปสังกัดที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับนักเรียนผู้จบมัธยมศึกษา ตอนปลาย โปรแกรมวิชาสามัญเข้าเรียนวิชาชีพ เป็นเวลา 2 ปี

ปี พ.ศ. 2523 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2523 กำหนดให้มี 10 หน่วยงาน ให้เกิดหน่วยงานใหม่จากเดิม คือ กองวิทยาลัย และกองโรงเรียน เป็นกองใหม่ คือ 1) กองวิทยาลัยเกษตรกรรม 2) กองวิทยาลัยเทคนิค 3) กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ.2524 ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ.2524 ปี พ.ศ.2527 ได้ใช้หลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2527 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค พ.ศ. 2527

ปี พ.ศ. 2528 ส่งเสริมแนวคิดการอาชีวศึกษา ครบวงจร และได้มีการจัดตั้งสำนักงานโครงการพิเศษ เป็นหน่วยงานภายในมีหน้าที่ประสานงานกับสำนักงานโครงการพิเศษและ รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและงานพัฒนาชนบท และปี พ.ศ.2530 ได้มีการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร และแม่ฮ่องสอน มีเป้าหมายจัดการศึกษาทุกประเภทวิชาชีพและทุกหลักสูตรทั้งในและนอกระบบการศึกษา

ปี พ.ศ.2531 รับความช่วยเหลือจากเยอรมันเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาทวิภาคี

ปี 2532 - 2533 UNDP ให้ความช่วยเหลือจัดตั้งสถาบันพัฒนา ครูอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ.2533 รัฐบาลเดนมาร์กได้ให้ความช่วยเหลือเงินกู้ยืมเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาเกษตร ตลอดจนประเทศอื่น ในแถบทวีปยุโรป เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ออสเตรีย อังกฤษ และอิตาลี ในการช่วยเหลือสถานศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม นอกจากนี้ หน่วยงาน หรือองค์กรอื่นต่างประเทศที่ได้ให้ความช่วยเหลือ เช่น The United Nation Development Programmed (UNDP) International Labour Organization (ILO), UNESCO เป็นต้น รวมถึงการได้รับความช่วยเหลือจากประเทศออสเตรเลีย ญี่ปุ่น แคนาดา องค์กร CIDA และการได้รับอาสาสมัครจากออสเตรเลีย เยอรมนี ญี่ปุ่นและอังกฤษ ในการให้ความร่วมมือต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านอาชีวศึกษา และในปี 2533 ได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตร ครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)

ปี พ.ศ. 2533 - 2535 นี้มีผู้สนใจเรียนอาชีวศึกษามาก จึงจัดตั้งสถานศึกษาเพิ่ม 20 แห่ง พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2535 ได้ถูกประกาศและกำหนดใช้จนถึงปัจจุบัน แบ่งส่วนราชการออกเป็น 11 หน่วยงาน โดยเพิ่มสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานอิสระระดับกอง

ปี พ.ศ. 2535 - 2539 มีโครงการจัดตั้งวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 93 แห่ง เฉพาะโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพอำเภอ 60 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 25 แห่ง และอีก 8 แห่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปสู่ท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาชนบท เพื่อผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพในระดับช่างกึ่งฝีมือ และช่างเทคนิคให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับสภาพเศษฐกิจและสังคมของประเทศ

ปี พ.ศ. 2536-2543 ได้รับความร่วมมือจากรัฐบาลญี่ปุ่นพัฒนาการผลิตกำลังคนสาขาวิชาแมคคาทรอนิกส์ วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ปี พ.ศ.2537 มีโครงการเงินกู้กองทุนความร่วมมือทางเศรษฐกิจโพ้นทะเลแห่งญี่ปุ่น (Overseas Economic Cooperation Fund, JAPAN) ได้รับอนุมัติให้ดำเนินโครงการเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2537 เพื่อพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ และบุคลากรในสถานศึกษา 20 แห่ง

ปี พ.ศ. 2538 กรมอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทางไกล

ปี พ.ศ. 2537 - 2539 ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลเบลเยี่ยม พัฒนาการผลิตกำลังคนสาขาวิชาเทคนิคการผลิตและพัฒนาสื่อการสอน

ปี พ.ศ. 2540 รัฐบาลให้การสนับสนุนจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ 70 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 19 แห่ง และวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว 2 แห่ง ในปัจจุบันได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) มีการกำหนดให้สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันเป็นส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา กำหนดอำนาจหน้าที่ให้กรมอาชีวศึกษาจัดและส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพในระดับปริญญาตรี อนุปริญญา ประกาศนียบัตรหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ รวมถึงพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ปี พ.ศ. 2541 กำหนดให้สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันมีอำนาจจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสถานศึกษาที่มีการจัดหลักสูตรระดับปริญญาหรือเทียบเท่า ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรครูวิชาชีพชั้นสูง (ปทส.) และ ปริญญาตรี ในการเปิดสอนเป็นไปตามเกณฑ์มหาวิทยาลัยกำหนด

ปี พ.ศ. 2542 รับโครงการเงินยืมจากรัฐบาลเดนมาร์กเพื่อพัฒนาอาชีวเกษตรตามโครงการปรับปรุงรูปแบบโครงสร้างสถานศึกษาเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะปฏิบัติ และจัดหาเครื่องมือ-อุปกรณ์ เครื่องจักรกล และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้แก่นักเรียน นักศึกษาในการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร รวมถึงการขยายผลให้แก่เกษตรกรท้องถิ่น ตลอดจนพัฒนาบุคลากรหลักสูตรการจัดอาชีวศึกษาเกษตร ได้พัฒนาอาชีวศึกษาเป็นลำดับโดยพิจารณาถึงระบบการประกันคุณภาพอาชีวศึกษา การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การเทียบโอนหน่วยกิตสะสม การขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนและการพัฒนาบุคลากร ครู อาจารย์อาชีวศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมถึงต่างประเทศ

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

2.1 วิสัยทัศน์ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาสายอาชีพ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและภูมิภาค

2.2 ภารกิจ : จัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพโดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ

2.3 พันธกิจ

2.3.1 จัดและส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาและการอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

2.3.2 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล

2.3.3 ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาคและเป็นธรรม

2.3.4 เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีของประเทศ

2.3.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ

2.3.6 วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

2.3.7 ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ ความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1 จัดทำข้อเสนอแนวนโยบายแผนพัฒนา มาตรฐาน หลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ

3.2 ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ

3.3 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดงบประมาณและสนับสนุนทรัพยากร

3.4 พัฒนาครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา

3.5 ส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและสถานประกอบการ

3.6 ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

3.7 จัดระบบ ส่งเสริม ประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

3.8 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและดำเนินการตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมายปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

4. ยุทธศาสตร์ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาปีงบประมาณ 2558

4.1 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนเข้าสู่มาตรฐานสากล

4.2 เพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ

4.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดอาชีวศึกษา

4.4 เพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการให้มีมาตรฐานและคุณภาพ

5. มาตรการ ภารกิจ และนโยบาย

5.1 มาตรการส่งเสริมศักยภาพสถานศึกษา การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ปฏิรูปการเรียนการสอน ปฏิรูปสื่อและหลักสูตร ระเบียบวินัย ความภาคภูมิใจในชาติ ทุนและเงินสนับสนุนการศึกษา การสร้างและกระจายโอกาส สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในทุกระดับ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับภูมิภาคอาเซียนและต่างประเทศ พัฒนาระบบบริหารจัดการ ส่งเสริมสถาบันชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์

5.2 ข้อบัญญัติสู่ความสำเร็จ ยึดหลักธรรมาภิบาล บริหารงานประจำ นำภาพลักษณ์ที่ดี ใช้เทคโนโลยีบริหาร ประสานเครือข่าย ขยายทวิภาคี ยึดหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น หมั่นพัฒนาสมรรถนะอาชีพ เยี่ยมห้องเรียนสม่ำเสมอทั่วหน้า พัฒนาบุคลากรสู่ความสำเร็จ ใช้เวลาส่วนใหญ่ในสถานศึกษา พัฒนาครูและองค์กร เน้นสอนระบบทวิภาคี นำสิ่งดีดีสู่สังคมเร่งระดมเรื่องภาพลักษณ์ สร้างคุณภาพเชิงประจักษ์สู่นักศึกษา พัฒนาโดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีต้องมีหลักธรรมาภิบาล เน้นทำงานประสานชุมชน เร่งรณรงค์สร้างเครือข่ายความร่วมมือ

5.3 ภารกิจและนโยบาย การขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555 - 2569 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

5.3.1 ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ กำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานโดย

5.3.1.1 รักษาเป้าหมายผู้เรียนในระดับปวช.เพิ่มปริมาณผู้เรียนในระดับปวส.

5.3.1.2 ลดปัญหาการออกกลางคัน โดยวางเป้าหมายให้ลดลงร้อยละ 5 ด้วยการป้องกัน และดูแลรายบุคคล การวิจัยพัฒนา แก้ปัญหารายวิทยาลัย รายสาขาวิชา การวิเคราะห์แก้ปัญหาเชิงระบบ กลุ่มเป้าหมายใน 50 วิทยาลัย ที่มีปัญหาการออกกลางคันสูง

5.3.1.3 จัดการเรียนการสอนในระดับพื้นที่และภาพรวมตามความต้องการในแต่ละสาขา

5.3.1.4 เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าเรียนสายอาชีพด้วยระบบโควต้า

5.3.1.5 เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนสำคัญต่อการเลือกเรียนอาชีวศึกษาในเชิงรุก ซึ่งได้แก่ นักเรียน และผู้ปกครอง

5.3.2 ด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

5.3.2.1 จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาในรูปแบบกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัดและกรุงเทพมหานคร รวม 19 สถาบัน และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคละ 1 แห่ง จำนวน 4 แห่ง

5.3.2.2 จัดตั้งสถานศึกษาอาชีวอำเภอในกลุ่มอำเภอชั้นหนึ่ง

5.3.2.3 ส่งเสริมการจัดอาชีวะ ชายแดนใต้สู่สันติสุข ศูนย์ฝึกอบรมอาชีวะสองระบบ และการจัดหลักสูตร

5.3.2.4 มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน สาขาที่เป็นนโยบายรัฐบาล และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการจัดอาชีวศึกษาเฉพาะทาง อาทิ ปิโตรเคมี การสร้างเกษตรรุ่นใหม่ ครัวไทยสู่ครัวโลก พลังงานทดแทน โลจิสติกส์ รถไฟความเร็วสูง อัญมณี ยานยนต์ ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ท่องเที่ยว โรงแรม ฯลฯ

5.3.2.5 ขยายกลุ่มเป้าหมายอาชีวะในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาชีวะเพื่อคนพิการ อาชีวะวัยแรงงาน อาชีวะสูงวัย อาชีวะเพื่อสตรี อบรมระยะสั้น ตลาดนัดอาชีพ ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อต่อยอด และพัฒนาทักษะทั้ง Upgrade Skills และ Re Skills ร่วมจัดอาชีวศึกษาในสถานพินิจ เรือนจำ ค่ายทหาร และ อปท. ฯลฯ

5.3.2.6 สนับสนุนให้หน่วยงาน/องค์กร ร่วมกันจัดอาชีวศึกษาประกอบด้วยสถานประกอบการ อปท. และจัดอาชีวะทางเลือก อาชีวะทายาท วิทยาลัยอาชีวศึกษาฐานวิทยาศาสตร์ อาชีวะอินเตอร์ และอาชีวะเทียบโอนประสบการณ์

5.3.2.7 เพิ่มช่องทางการเรียนอาชีวศึกษาด้วย อาชีวะทางไกล และเครือข่ายวิทยุเพื่อการศึกษาและพัฒนาอาชีพ (R-radio network)

5.3.3 ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา

5.3.3.1 ระดับสถานศึกษา และระดับห้องเรียน ส่งเสริมคุณภาพและสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาโดย

1) พัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Constructionism, Project Based Learning Authentic Assessment, การเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์จากการเรียนในสถานที่จริงและสถานการณ์จริง อาทิ Fix It Center และกรณีภัยพิบัติ

2) พัฒนาระบบนิเทศ การจัดการความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์จากครูรุ่นพี่สู่ครูรุ่นใหม่ (นิเทศภายใน) และการนิเทศทางไกล

3) สร้างความเข้มแข็งการประกันคุณภาพภายใน โดยสนับสนุนให้ทุกวิทยาลัย ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมากและเตรียมพร้อมรับการประเมินระดับสากล

4) ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้เป็นตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง ตามความต้องการของพื้นที่และการให้บริการกลุ่มเป้าหมายพิเศษ อาทิ คนพิการ, วัยทำงาน, สูงวัย, สตรี ฯลฯ

5) ใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอนสนับสนุน Hardware สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมการประกวดสื่อ/สื่อออนไลน์ และจัดตั้งวิทยาลัยต้นแบบการใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน

6) พัฒนาครู สร้างเครือข่ายครู Social Media และ Network สนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

7) จัดหาสื่อ/หนังสือ วัสดุฝึก อุปกรณ์การเรียนการสอน ที่ทันสมัยและเพียงพอ

5.3.3.2 ระดับผู้เรียน ยกระดับความสามารถของผู้เรียนเพื่อให้ผู้สำเร็จ มีขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ (Function Competency) โดยใช้ V – NET การประเมินด้านมาตรฐานวิชาชีพ และการประเมินระดับห้องเรียน สร้างเสริมทักษะอาชีพในอนาคตด้วยกิจกรรมองค์การวิชาชีพ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม วิถีประชาธิปไตย ความมีวินัย เสริมสร้างทักษะชีวิต ความสามารถด้านนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ การเป็นผู้ประกอบการ พัฒนาทักษะการคิดบนพื้นฐาน Competency Based Technology Based Green Technology และ Creative Economy รวมทั้งการแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมและการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ อาทิ สุภาพบุรุษอาชีวะ ลูกเสือ กีฬา และการป้องกัน แก้ไขการทะเลาะวิวาท

5.3.3.3 เตรียมผู้เรียนสู่การเป็นประชาคม ASEAN เพิ่มจำนวนสถานศึกษา English Program (EP) Mini English Program (MEP) ทุกจังหวัด ใช้หลักสูตร/สื่อต่างประเทศ สนับสนุนการฝึกงานต่างประเทศ บริษัทต่างประเทศและในประเทศ ยกระดับทักษะด้านภาษาอังกฤษในงานอาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาประเทศคู่ค้า จัดระบบ Sister School ทุกประเทศใน ASEAN

5.3.4 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

5.3.4.1 ด้านบริหารทั่วไป ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการได้แก่ Web Portal, E-Office และ Data Based รวมทั้งการปรับภาพลักษณ์เชิงบวก

5.3.4.2 ด้านงบประมาณ ใช้แนวทาง Strategic Performance, Based Budgeting: SPBB และ Formula Funding โดยการจัดงบประมาณตามความจำเป็นพื้นฐาน ความเสมอภาค และตามนโยบาย, การกระจายอำนาจจัดซื้อจัดจ้าง, จัดหางบประมาณค่าสาธารณูปโภคและค่าจ้างครูให้เพียงพอ

5.3.4.3 ด้านบริหารงานบุคคล สร้างเครือข่ายครู สมาคมวิชาชีพ จัดหาลูกจ้าง พนักงานราชการให้เพียงพอ รวมทั้งการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของสถาบันการอาชีวศึกษา

5.3.4.4 ด้านการสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อพัฒนาการจัดอาชีวศึกษา ดังนี้

1) องค์กร/สมาคมวิชาชีพ สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม สถานประกอบการในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การฝึกงานฯลฯ

2) ประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศในกลุ่มอาเซียน

3) องค์กรระหว่างประเทศ เช่น VOCTECH, CPSC & APACC, SEARCA, และ UNIVOC ฯลฯ

4) ประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคของโลก ได้แก่ สาธารณรัฐประชาชนจีน อิสลาเอล ญี่ปุ่น เดนมาร์ก เยอรมัน ฯลฯ

6. สถานศึกษาในสังกัด (ข้อมูล ณ วันที่ 24 มิถุนายน 2558)

สถานศึกษาในสังกัด สอศ. มีจำนวนทั้งหมด 426 แห่ง ประกอบด้วย

6.1 วิทยาลัยเทคนิค (Technical College) 127 แห่ง

6.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษา (Vocational College) 37 แห่ง

6.3 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี (College of Agriculture and Technology) 43 แห่ง

6.4 วิทยาลัยสารพัดช่าง (Polytechnic College) 52 แห่ง

6.5 วิทยาลัยการอาชีพ (Industrial and Community Education College) 136 แห่ง

6.6 วิทยาลัยพณิชยการ (Commercial College) 5 แห่ง

6.7 วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมการต่อเรือ (Ship Building Industrial and Technology College) 3 แห่ง

6.8 วิทยาลัยศิลปหัตกรรม (Arts and Crafts College) 2 แห่ง

6.9 วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว (College of Business Administration and Tourism) 4 แห่ง

6.10 วิทยาลัยประมง (Fishery College) 3 แห่ง

6.11 วิทยาลัยกาญจนาภิเษก วิทยาลัยช่างทองหลวง (Goldsmith College) 1 แห่ง

6.12 วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ (Technology and management college) 10 แห่ง

6.13 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (Science Based Technology Vocational College) 1 แห่ง

6.14 วิทยาลัยการอาชีวศึกษา (Vocational College) 1 แห่ง

6.15 วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมง (College of Agricultural Technology) 1 แห่ง

7. การจัดการอาชีวศึกษาในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีสถานศึกษา 426 แห่งทั่วประเทศ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ โดยจัดการเรียนการสอน 9 ประเภทวิชา มีสาขาวิชาให้เลือกเรียนมากกว่า 350 สาขาวิชา ทั้งนี้ ด้านการบริหารจัดการมีศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาประจำภาค 5 ภาค ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนางานทางด้านวิชาการ และอาชีวศึกษาจังหวัด 77 แห่ง และอาชีวศึกษาภาค 5 ภาค ทำหน้าที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการกลุ่มสถานศึกษาในระดับจังหวัด

สถาบันการอาชีวศึกษา 19 แห่ง จัดตั้งขึ้นโดยรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา 161 แห่ง จาก 19 กลุ่ม จังหวัด

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1	10 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 2	7 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3	10 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 4	9 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5	7 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1	11 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 2	7 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3	9 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก	9 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1	10 สถานศึกษา

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 4 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 9 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 7 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 9 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 1 7 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 9 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3 8 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 6 สถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษกรุงเทพมหานคร 13 สถานศึกษา

สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร 4 แห่ง จัดตั้งขึ้นโดยรวมสถานศึกษาเกษตรและประมงในแต่ละภูมิภาค 41 สถานศึกษา ประกอบด้วย ภาคเหนือ 9 สถานศึกษา ภาคกลาง 10 สถานศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 10 สถานศึกษา และภาคใต้ 12 สถานศึกษา

ประเภทวิชาที่เปิดสอน

1. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม
2. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ
3. ประเภทวิชาศิลปกรรม
4. ประเภทวิชาคหกรรม
5. ประเภทวิชาเกษตรกรรม
6. ประเภทวิชาประมง
7. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
8. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ
9. ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ประเภทวิชาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

1. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม
2. ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ
4. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
5. ประเภทวิชาศิลปกรรม
6. ประเภทวิชาคหกรรม
7. ประเภทวิชาเกษตรกรรม
8. ประเภทวิชาประมง

ระดับหลักสูตรที่เปิดสอน

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เป็นหลักสูตรที่รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับฝีมือให้มีความชำนาญเฉพาะด้าน

2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็น หลักสูตรที่รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาอาชีพ

3. หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง(ปทส.) เป็นหลักสูตรเทียบเท่าปริญญาตรีที่รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.)เป็นหลักสูตรที่มุ่งผลิตครูวิชาชีพ

4. หลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการเป็นหลักสูตรที่รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เข้าศึกษาต่อเนื่องและจบการศึกษาภายใน 2 ปี

5. หลักสูตรพัฒนาอาชีพเฉพาะทาง เป็นหลักสูตรที่จัดรองรับผู้มีพื้นความรู้ทุกระดับมีระยะเวลาในการเรียน 6 – 225 ชั่วโมง และหลักสูตร 108 อาชีพ เปิดการสอนตามวาระโอกาสต่าง ๆ มีระยะเวลาในการเรียน 1 – 4 ชั่วโมง

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีองค์กรและสภาพแวดล้อมขององค์กร

ทฤษฎีองค์กร (Organization Theory) เป็นหลักศึกษาถึงโครงสร้างและการออกแบบองค์กร ซึ่งหลักการนี้จะอธิบายและกำหนดลักษณะองค์กร โดยอธิบายว่าองค์กรถูกจัดตั้งขึ้นมาได้อย่างไร และให้ข้อเสนอแนะการสร้างองค์กรในลักษณะใดที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรเอง

Richard L. Daft เสนอไว้ว่า ทฤษฎีองค์กรไม่ใช่เรื่องของการรวบรวมความจริงแต่เป็นวิธีการมองและวิเคราะห์องค์กรที่มีความถูกต้องและลึกซึ้งกว่าวิธีอื่น ๆ การมองและวิเคราะห์องค์กรขึ้นอยู่กับแบบแผนและกฎเกณฑ์ในการออกแบบองค์กรและพฤติกรรม นักทฤษฎีองค์กรจะค้นหากฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทำกฎเกณฑ์ให้ชัดเจน และนำไปใช้ประโยชน์ ผลที่ได้จากการวิจัยยังไม่สำคัญเท่ากับแบบแผนและความเข้าใจในหน้าที่ขององค์กร

B.J. Hodge & William P. Anthony อธิบายว่า ทฤษฎีองค์กรเป็นแนวคิด (Concept) หลักการ (Principles) และข้อสมมติฐาน (Hypothesis) ที่นำมาใช้เพื่ออธิบายองค์ประกอบ (Components) ขององค์กรและองค์ประกอบเหล่านี้มีการดำเนินการอย่างไรดังนั้นทฤษฎีองค์กรช่วยให้เราเข้าใจว่า องค์กรคืออะไร และองค์กรมีการบริหารงานอย่างไรภายใต้สภาพแวดล้อมที่ถูกกำหนดให้ มีการใช้ทฤษฎีทางการบริหาร (Management theory) มาช่วยอธิบายสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติ สำหรับองค์ประกอบของทฤษฎีองค์กรมีดังนี้

1. สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization Environment)
2. การประมวลผลสารสนเทศและการตัดสินใจเลือก (Information Processing and Choices)
3. การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Adaptation and Change)
4. เป้าหมายองค์กร (Goals)
5. ชนิดของงานที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ (Work)
6. การออกแบบองค์กร (Organization Design)
7. ขนาดและความสลับซับซ้อนขององค์กร (Size and Complexity)
8. เทคโนโลยีขององค์กร (Organization Technology)
9. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)
10. อำนาจและอำนาจหน้าที่ (Power and Authority)

1. ความแตกต่างระหว่างทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรมองค์กร

ทฤษฎีองค์กร (Organization Theory) ศึกษาองค์กรในระดับมหภาค (Macro View) หน่วยในการวิเคราะห์ ได้แก่ องค์กรและหน่วยงานย่อยในองค์กร ประเด็นการศึกษามุ่งไปที่พฤติกรรมขององค์กร และประสิทธิผลขององค์กร การศึกษาทฤษฎีองค์กรไม่เพียงศึกษาการปฏิบัติงานและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ได้ศึกษาความสามารถขององค์กรในการปรับตัวบรรลุเป้าหมายองค์กร

พฤติกรรมองค์กร (Organization Behavior) ศึกษาองค์กรในระดับจุลภาค (Micro View) โดยเน้นการศึกษาที่ปัจเจกบุคคล และกลุ่มในองค์กร ปัญหาองค์กรส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาของคนในองค์กรและเน้นไปสู่การเปลี่ยนแปลงแก้ปัญหา ซึ่งมีผลต่อปัจเจกบุคคลและกลุ่ม มีข้อสมมติฐานว่าประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่ม ผู้บริหารที่มีปัญหาในการติดต่อสื่อสาร ความขัดแย้ง การจูงใจ และภาวะผู้นำ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ผู้บริหารต้องศึกษาองค์กรในระดับจุลภาค โดยใช้สาขาวิชาจิตวิทยาเข้ามาวิเคราะห์องค์กร

ความแตกต่างของทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรมองค์กรได้ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำขึ้นมา ยกตัวอย่างเช่น ปัจจัยด้านโครงสร้างมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นนักศึกษาทางด้านพฤติกรรมองค์กรจะพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์กรและพฤติกรรม หัวข้อของการศึกษาพฤติกรรมองค์กรบางหัวข้อเป็นหัวข้อของการศึกษาของนักทฤษฎีองค์กรด้วยเช่นกัน แม้ว่าประเด็นการศึกษาทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรมองค์กรจะเหลื่อมล้ำกัน แต่จุดเน้นจะแตกต่างกัน

ตัวอย่างเช่นในการศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะศึกษาเรื่องความขัดแย้ง ซึ่งเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม เนื่องจากมีความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพและการติดต่อสื่อสารที่ไม่ดี สำหรับนักทฤษฎีองค์กรจะศึกษาความขัดแย้งโดยเน้นปัญหาการประสานงานระหว่างหน่วยงาน

2. ทรรศนะเกี่ยวกับการศึกษาทฤษฎีองค์กร

2.1 ทรรศนะความสมเหตุสมผลตามสถานการณ์

การศึกษาทฤษฎีองค์กรในทรรศนะความสมเหตุสมผลตามสถานการณ์ (Rational Contingency Perspective) มุ่งเน้นเรื่องประสิทธิภาพ (Efficiency) และการรักษาสถานภาพขององค์กร นักวิจัยยอมรับสภาพที่เป็นอยู่ขององค์กร และค้นหากฎเกณฑ์ที่จะทดสอบ เพื่อใช้ทาย และควบคุมให้องค์กรมีประสิทธิภาพและการปฏิบัติที่ดีขึ้น มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับผู้บริหารว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผล ได้พยายามทำสิ่งที่มีเหตุผลเพื่อองค์กร ความสมเหตุสมผล หมายถึง องค์กรได้เลือกเป้าหมายต่าง ๆ พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์ในเรื่องประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรและผู้บริหารได้ปรับกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้ผลงานสำเร็จ ผู้บริหารยังได้พยายามออกแบบโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มีเหตุผลเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี และปัจจัยอื่นในองค์กร นอกจากนี้ยังเชื่อว่าองค์กรเป็นเครื่องมือเพื่อความสำเร็จของงานต่างๆ ซึ่งให้ประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง การศึกษาทฤษฎีขององค์กรในทรรศนะความสมเหตุสมผลตามสถานการณ์เป็นทรรศนะที่นำไปใช้อย่างกว้างขวางมาก

2.2 ทรรศนะของมาร์กซิสม์

นักทฤษฎีองค์กรตามทรรศนะมาร์กซิสม์ มีความเห็นว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีเหตุผล แต่มีการตัดสินใจเพื่อรักษาสถานภาพของตนเองในชนชั้นนายทุน รักษาอำนาจและทรัพยากรเพื่อชนชั้นของตน ผู้บริหารไม่ได้ตัดสินใจเพื่อประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตขององค์กร คนงานจะได้รับมอบทำงานชิ้นเล็กเพื่อลดความชำนาญ และป้องกันการเรียกร้องจากองค์กร ทรรศนะนี้ได้รับอิทธิพลมาจากค่านิยมเรื่องความเสมอภาคทางการเมืองและสังคม เงินเดือนผู้บริหารระดับสูงจะมากกว่าเงินเดือนผู้ปฏิบัติงาน

ลักษณะที่ 2 ตามทรรศนะนี้ ก็คือ ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพที่มีอยู่ ซึ่งเป้าหมายของทฤษฎีองค์กรควรปราศจากการแสวงหาประโยชน์ การปราบปราม และการห่างเหินจากผู้ปฏิบัติงาน ทรรศนะของมาร์กซิสม์เชื่อว่าทฤษฎีขององค์กรควรจะมีประเด็นในเรื่องการเมือง เพื่อใช้ตรวจสอบเรื่องความชอบธรรมในสิ่งที่องค์กรทำและเปิดเผยให้เห็นถึงการบิดเบือนในเรื่องอำนาจและทรัพยากร ทรรศนะของมาร์กซิสม์แบบรุนแรงต้องการเห็นความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ที่จะหยุดยั้งชนชั้นสูงที่จะครอบงำชนชั้นต่ำกว่า

2.3 ทรรศนะทางเศรษฐศาสตร์ต้นทุนของธุรกิจ

แนวทางการศึกษานี้ได้พัฒนามาจากสาขาเศรษฐศาสตร์ นักทฤษฎีองค์กรและนักสังคมวิทยาองค์กรได้ให้ความสนใจแนวการศึกษานี้ ทรรศนะทางเศรษฐศาสตร์ต้นทุนของธุรกิจมีข้อสมมติฐานว่า ปัจเจกบุคคลจะกระทำการต่าง ๆ เพื่อผลประโยชน์ของตนเองและการแลกเปลี่ยน

ดังนั้น การศึกษาองค์กรในทรรศนะนี้ จึงเป็นเรื่องการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการมากกว่าการผลิตและมุ่งเน้นในเรื่องเศรษฐศาสตร์ องค์กรแบบราชการ (Bureaucratic Organizations) เกิดขึ้นมาเป็นทางเลือกทางหนึ่งของตลาด เน้นเรื่องประสิทธิภาพเพื่อสังคมโดยส่วนรวม ทรรศนะนี้เห็นด้วยว่าไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมทั้งหมดในองค์กร แต่คนและองค์กรต้องการมีพฤติกรรมในทิศทางที่จะลดต้นทุนต่าง ๆ

3. ภูมิหลังของทฤษฎีองค์กร

3.1 หลักเกณฑ์ทางประวัติศาสตร์ของทฤษฎีองค์กร

ผู้ก่อตั้งองค์กรแต่ละคนมีแรงจูงใจในการจัดตั้งองค์กรเพื่อทำให้เป้าหมายองค์กรสำเร็จ ซึ่งจะสำเร็จโดยใช้วิธีต่าง ๆ มากกว่าที่ผู้ก่อตั้งองค์กรทำสำเร็จด้วยตนเอง วิธีการดังกล่าว ได้แก่

3.1.1 การแบ่งงานกันทำ กลไกทางโครงสร้างองค์กรขนาดเล็กในยุคแรก คือ การแบ่งงานกันทำ ผู้ก่อตั้งองค์กรจะดูแลการปฏิบัติงานของสมาชิกจึงไม่จำเป็นต้องมีกลไกทางโครงสร้าง หัวหน้าหรือผู้บริหารสามารถสังเกตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและแก้ไขการทำงานที่ผิดพลาดได้ทันท่วงที

3.1.2 การแบ่งอำนาจหน้าที่ เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น หัวหน้าหรือผู้บริหารต้องแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ผู้อื่น

3.1.3 การประสานงาน เมื่อองค์กรเจริญเติบโตและใหญ่ขึ้นเกินความสามารถของผู้ก่อตั้งจะดูแลได้ทั่วถึง สามารถรับรู้ปัญหาทั้งหมดและอยู่ในตำแหน่งทุกตำแหน่งตลอดเวลา ดังนั้นผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารจะต้องตรวจสอบ ติดตามกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งคนด้วย ซึ่งกลไกในเรื่องการประสานงานจะต้องเกิดขึ้น

4. สำนักทฤษฎีองค์กร

4.1 สำนักทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิม ซึ่งนักทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ Frederick W. Taylor, Henri Fayol, Harington Emerson, James D. Mooney, Alan C. Reiley, Luther Gulick และ Lyndall Urwick ข้อสมมติฐานของทฤษฎี ซึ่งได้พยายามค้นหาหลักการที่เป็นสากลที่จะทำให้องค์กรมี

4.1.1 หลักการหรือวิธีการที่นำมาใช้จะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ให้วัดจากผลิตภาพ (Productivity) ขององค์กร

4.1.2 คนงานทั้งหมดจะไม่ชอบงาน งานมีลักษณะตรงกันข้ามกับธรรมชาติของคน คนงานทั้งหมดไม่ได้ใช้ความคิด ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นจึงต้องควบคุมคนงานอย่างใกล้ชิดและการสั่งการต้องชัดเจน มิฉะนั้น คนงานจะทำงานไม่มีประสิทธิผลสูงสุด และการผลิต (Production) จะตกต่ำ

4.1.3 คนงานต้องเข้าใจถึงขอบเขตของงานที่ตนทำอยู่และถูกจำกัดอยู่ในขอบเขตของงานนั้น

4.1.4 คนงานจะได้รับมอบงานให้ทำที่แน่นอนและหัวหน้าจะบอกวิธีการทำงานให้โดยที่คนงานไม่ต้องใช้ดุลยพินิจ

4.1.5 งานของคนงานควรจะทำให้มีลักษณะง่ายกว่างานของหัวหน้า

4.1.6 พิจารณาคนงานตามลักษณะที่เห็นโดยไม่เอาความคิดเห็นส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง (Objectively) และไม่เป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคล (Impersonally)

4.1.7 คนงานทำงานเพื่อเงิน สิ่งกระตุ้นให้ทำงานหนักและดีขึ้น คือ การจ่ายให้เป็นเงินในทรรศนะของนักทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิมพิจารณาว่าข้อสมมติฐานเหล่านี้อธิบายให้เห็นถึงลักษณะของมนุษย์ที่เป็นสากล และหลักการเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างสากล

4.2 สำนักทฤษฎีองค์กรแบบมนุษย์สัมพันธ์ จาก ปี ค.ศ. 1924 - 1932 โดยนักวิจัยจาก Harvard ซึ่งได้ศึกษาคนงานในบริษัท Western Electric มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของเงื่อนไขทางกายภาพที่ต่างกัน (เช่น ระดับแสงสว่าง) กับกระบวนการผลิตของคนงาน ผลการศึกษาพบว่า (ซึ่งพิมพ์ในหนังสือ “Management and The Worker” ปี ค.ศ. 1939 โดย F.J. Roethlisberger และ W.J. Dickson) ได้นำไปสู่สำนักทฤษฎีองค์กรแบบมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation) หรือพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behavior) โดยพิจารณาว่า องค์กรและผู้บริหารจะบริหารงานอย่างไร

Roethlisberger และ Dickson ค้นพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเงื่อนไขทางกายภาพในสถานที่ทำงานนั้นทำให้การผลิตเพิ่มขึ้น ผลของการทดลองและสัมภาษณ์พบว่าปัจจัยทางสังคมและอารมณ์เป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงการผลิต

การทดลองที่ Hawthorne ผู้ทำการทดลองมีความเป็นมิตร เอื้อเฟื้อต่อคนงาน ทั้งนี้คนงานไม่เคยได้รับการดูแลอย่างนี้มาก่อน คนงานจึงเต็มใจที่จะร่วมมือและกระตือรือร้นในการทำงาน แม้ยังมีเงื่อนไขที่ยากลำบากมากขึ้น คนจึงเป็นจุดที่จะต้องสนใจศึกษา

Roethlisberger และ Dickson สรุปเกี่ยวกับแนวทางที่คนงานปฏิบัติดังนี้

4.2.1 งานเป็นกิจกรรมทางสังคม คนในองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะพัฒนาองค์กรทางสังคมที่ไม่เป็นทางการ (Informal Social Organization)

4.2.2 องค์กรทางสังคมที่ไม่เป็นทางการ ทำหน้าที่สร้างและบังคับใช้ให้เป็นไปตามบรรทัดฐาน (Norms) และหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม ช่วยกำหนดสถานภาพและพฤติกรรมของสมาชิก นอกจากนี้ยังตอบสนองความต้องการของสมาชิกในเรื่องการยอมรับ ความรู้สึกเป็นเจ้าของและความมั่นคง ความต้องการเหล่านี้มีความสำคัญมากในการสร้างขวัญในการทำงานและทำให้เกิดผลผลิต ซึ่งมีความสำคัญมากกว่าเงื่อนไขทางกายภาพ ข้อสรุปดังกล่าวนี้มีลักษณะตรงกันข้ามกับข้อสมมติฐานของสำนักทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิม ผลการศึกษาของ Hawthorne กระตุ้นให้ผู้บริหารเริ่มสนใจปัญหาความรู้สึกของคน

4.2.3 ทรรศนะสมัยใหม่ สำนักความคิดใหม่ ซึ่งได้มีอิทธิพลต่อทฤษฎีองค์กร คือ ทฤษฎีระบบ (System Theory) และทฤษฎีตามสถานการณ์ (Contingency Theory) สำนักทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่จะมีชื่อเรียกว่า “สำนักระบบและสถานการณ์” (Systems/Contingency Theory) สำนักความคิดด้านระบบพิจารณาว่า การเข้าใจองค์กรควรจะมองในลักษณะของระบบซึ่งประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่มีความ สัมพันธ์กัน การสังเกตสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่แยกออกจากสภาพแวดล้อมที่ใหญ่กว่าเป็นเรื่องไม่เหมาะสม ปัจเจกบุคคลจะไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่จะได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งคนที่มีความสัมพันธ์ต่อกันด้วย พฤติกรรมผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนควรนำมาพิจารณาภายในสภาพแวดล้อมขององค์กร องค์กรจะมีโครงสร้างที่มีประสิทธิผลที่สุดเมื่อมีความสัมพันธ์กับระบบสังคมแรงกดดันจากภาครัฐ และความคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีระบบชี้ให้เห็นว่าทุกองค์กร คือ ระบบสังคมซึ่งมีส่วนต่าง ๆ (Parts) จะมีความสัมพันธ์กันและพึ่งพาต่อกัน การเปลี่ยนแปลงส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กรจะมีผลต่อองค์กรโดยรวม สภาพแวดล้อมซึ่งองค์กรเผชิญอยู่จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร สำหรับทฤษฎีตามสถานการณ์ยอมรับว่าองค์กรเป็นระบบซึ่งส่วนต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน การออกแบบองค์กรโดยใช้หลักการแบ่งแยกงานและรวมงานเข้าด้วยกัน (Differentiating and Integrating) จะถูกกำหนดขึ้นมาโดยพิจารณาสภาพแวดล้อมที่เฉพาะในองค์กรเพื่อค้นหาสิ่งที่เหมาะสมสำหรับองค์กร ทฤษฎีตามสถานการณ์ชี้ให้เห็นว่า ไม่มีคำตอบที่แน่นอนตามหลักทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิมได้อธิบายไว้

ทฤษฎีระบบและทฤษฎีตามสถานการณ์จะมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ แนวคิดเรื่องระบบอธิบายว่าทุกสิ่งมีความสัมพันธ์กัน แนวคิดเช่นนี้น่าสนใจแต่ไม่มีประโยชน์ต่อการออกแบบองค์กร แนวคิดตามสถานการณ์จะช่วยให้ทฤษฎีระบบมีประโยชน์มากขึ้นโดยค้นหาเพื่อชี้ว่าปัจจัยใดในปัจจัยทั้งหลายที่สัมพันธ์กับองค์กรเป็นปัจจัยที่ตรงประเด็นมากที่สุด ปัจจัยเหล่านี้ดำเนินการและก่อให้เกิดผลอย่างไร ปัจจัยอะไรบ้างที่เอื้ออำนวยต่อการออกแบบองค์กรตามสถานการณ์ ปัจจัยตามสถานการณ์ ได้แก่ ขนาดขององค์กร เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร สภาพแวดล้อม และชั้นวงจรชีวิตขององค์กร

5. รูปแบบจำลองการศึกษาทฤษฎีองค์กร

องค์กรได้เกิดขึ้นมาเพื่อทำให้เป้าหมายและวัตถุประสงค์สำเร็จ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรจะต้องดำเนินการให้จุดหมายปลายทาง 2 อย่าง สำเร็จไปพร้อมกัน คือ แบ่งแยกกลไกด้านต่างๆขององค์กร ในหมู่สมาชิกองค์กร เรียกว่า “การแบ่งแยกงาน” (Differentiation) และรวบรวมงานต่าง ๆ เข้าด้วยกันโดยมุ่งที่เป้าหมายองค์กร เรียกว่า การรวมงานเข้าด้วยกัน (Integration)

ดังนั้น รูปแบบจำลองของทฤษฎีองค์กรแบ่งกลยุทธ์ออกเป็น 2 อย่างคือ การแบ่งแยกงานและการรวบรวมงานเข้าด้วยกัน ในองค์กรต่าง ๆ จะไม่มีการใช้กลยุทธ์การแบ่งแยกงานหรือกลยุทธ์การรวบรวมงานเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะกลยุทธ์แต่ละอย่างประกอบด้วย องค์ประกอบที่เป็นทั้งการแบ่งแยกงานและการรวบรวมงานเข้าด้วยกัน

รูปแบบจำลองของการศึกษาทฤษฎีองค์กร จะชี้ให้เห็นกลยุทธ์ของการแบ่งแยกงานและการรวมงานใน 3 ทรรศนะ ในแต่ละกลยุทธ์จะศึกษาตามสำนักทฤษฎีสมัยดั้งเดิม เน้นที่โครงสร้างองค์กร สำหรับมนุษย์สัมพันธ์เน้นที่ตัวคน และสำนักทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่เน้นที่ระบบ

สำนักทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่จะศึกษาด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านตัวคน ปัจจัยด้านขนาด เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมและขั้นวงจรชีวิตองค์กร นักทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่เข้าใจดีว่าการออกแบบองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับองค์กรหนึ่งนั้น อาจไม่ได้ดีที่สุดในการนำมาใช้กับทุกองค์กร แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบองค์กร ได้แก่ ขนาด เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และขั้นวงจรชีวิตขององค์กร

สำหรับกลยุทธ์ของการแบ่งแยกงานและกลยุทธ์ของการรวมงานเข้าด้วยกันนั้น ทรรศนะสมัยใหม่ที่รวมกลยุทธ์ทั้งสองและสอดคล้องกันยังไม่ปรากฏ เพราะทฤษฎีองค์กรยังเป็นสาขาใหม่ในหลาย ๆ เขตของทฤษฎีองค์กรจะเสนอแนะทางแก้ปัญหามากกว่าที่จะแสดงให้เห็นถึงปัญหา

6. สภาพแวดล้อมขององค์กร

เทคโนโลยีทำให้โลกที่มีขนาดใหญ่กลายเป็นโลกที่มีขนาดเล็กลง สังคมต่าง ๆ ยอมรับถึงความจำเป็นในเรื่องความเป็นมิตรต่อกัน การป้องกันตนเอง และความอยู่รอดของสังคม ระบบสังคมหรือประเทศชาติ มองเห็นว่ามีการเคลื่อนไหวทางด้านสภาพแวดล้อมอย่างรุนแรง และสภาพแวดล้อมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ระบบที่เล็กกว่า เช่น องค์กรธุรกิจได้พิจารณาว่าสภาพแวดล้อมขององค์กรมีส่วนประกอบใหม่ ๆ และมีส่วนประกอบบางอย่างที่ไม่คาดคิดมาก่อน เพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้ องค์กรต้องกำหนดและแสดงให้เห็นสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลต่อองค์กร ซึ่งอธิบายแนวความคิดที่สำคัญหลายประเด็นได้แก่

1. สภาพแวดล้อมทั่วไปและเฉพาะเจาะจง (General and Specific Environment) ขององค์กร เส้นขอบเขตระหว่างระบบสภาพแวดล้อม (Boundary) และอาณาเขตของสภาพแวดล้อม (Domain)

2. อิทธิพลด้านสภาพแวดล้อม 4 ประการ ที่มีผลต่อองค์กร คือ อิทธิพลด้านสังคมและวัฒนธรรม อิทธิพลด้านเศรษฐกิจ อิทธิพลด้านกายภาพ และอิทธิพลด้านเทคโนโลยี

3. อิทธิพลทั้ง 4 ประการมีผลต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร 4 ลักษณะ คือ ความซับซ้อน ความหลากหลาย การเปลี่ยนแปลง และความไม่แน่นอน

4. เสนอทฤษฎีด้านสภาพแวดล้อมจากแนวคิดต่าง ๆ

5. แสดงให้เห็นว่าองค์กรได้พยายามติดต่อกับองค์กรอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร

6.1 สภาพแวดล้อม : ทั่วไปและเฉพาะเจาะจง

6.1.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป หมายถึง ชุดของเงื่อนไขซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กรได้ในท้ายที่สุด ส่วนประกอบ (Element) ของสภาพแวดล้อมอาจถูกซ่อนไว้หรือไม่ชัดเจน ทำให้องค์กรไม่ได้ให้ความสนใจแต่แรก

6.1.2 สภาพแวดล้อมเฉพาะเจาะจง หมายถึง ชุดของเงื่อนไขที่อาจจะมีผลกระทบโดยตรงและทันทีต่อองค์กร นักทฤษฎีองค์กรเมื่อพูดถึงสภาพแวดล้อม จะหมายถึง สภาพแวดล้อมเฉพาะเจาะจง ยกตัวอย่างเช่น ป่าไม้ที่มีต้นไม้ใหญ่เป็นสภาพแวดล้อมเฉพาะเจาะจงของสำนักพิมพ์ต้องการกระดาษเพื่อพิมพ์หนังสือ ถ้าไฟไหม้ป่าทำให้ผลิตภัณฑ์จากกระดาษลดลงร้อยละ 10 ขณะที่ความต้องการกระดาษมีมากกว่ากำลังผลิต ราคากระดาษจะสูงขึ้น สำนักพิมพ์จึงต้องขึ้นราคาหนังสือ

6.2 การพิจารณาในประเด็นเรื่องส่วนของระบบหรือสภาพแวดล้อม

องค์กรเป็นระบบ C.West Churchman ได้เสนอแนะว่าการพิจารณาส่วนประกอบ (Element) ว่าเป็นส่วนของระบบ (Part of The System) หรือเป็นสภาพแวดล้อม ให้พิจารณาจากคำถาม คือ ความสัมพันธ์ ส่วนประกอบมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ และการควบคุมระบบสามารถควบคุมส่วนประกอบได้หรือไม่

ถ้าคำตอบ คือ มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ รวมทั้งระบบสามารถควบคุมส่วนประกอบ แสดงว่าส่วนประกอบเป็นส่วนของสภาพแวดล้อม

ถ้าคำตอบ คือ มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ แต่ระบบไม่สามารถควบคุมส่วนประกอบ แสดงว่าส่วนประกอบนี้จัดเป็นส่วนของสภาพแวดล้อม ทั้งนี้การอธิบายเรื่อง สภาพแวดล้อมขององค์กร คือ ชุดของปัจจัย ซึ่งมีผลกระทบหรือมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร แต่องค์กรไม่สามารถควบคุมปัจจัยเหล่านี้ได้

6.3 คุณลักษณะของสภาพแวดล้อม

ความสลับซับซ้อนของสภาพแวดล้อม หมายถึง องค์กรมี สภาพแวดล้อมเจาะจง ซึ่งมีส่วนประกอบมากมาย ส่วนประกอบที่มีอยู่มากมายนี้จะมีปฏิกิริยาระหว่างกัน (Interaction) กับองค์กรและส่งผลกระทบกับโครงสร้างขององค์กร องค์กรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สลับซับซ้อน ตัวอย่างเช่น บริษัท General Motors บริหารงานในสภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อน กลุ่มลูกค้าที่แตกต่างกัน ทั้งส่วนประกอบด้านรัฐบาล และส่วนประกอบด้านการเมือง เป็นต้น ทำให้บริษัทต้องจัดการกับข้อเรียกร้องต่าง ๆ โดยการจ้างผู้เชี่ยวชาญ ด้านกฎหมาย ด้านบัญชี การฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารงานบุคคล และการวางแผนกลยุทธ์ เป็นต้น สำหรับองค์กรที่มีขนาดเล็กบริหารงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่สลับซับซ้อนจะเผชิญกับลูกค้าและผู้จำหน่ายวัตถุดิบเพียงไม่กี่ราย ดังนั้นไม่มีความจำเป็นต้องจ้างผู้เชี่ยวชาญเต็มเวลาด้านกฎหมาย บัญชี และผู้เชี่ยวชาญด้านอื่น ๆ ความหลากหลายความสลับซับซ้อน คือ ส่วนประกอบที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมเฉพาะเจาะจง ส่วนความหลากหลายของ

สภาพแวดล้อม คือ ส่วนประกอบในสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างกัน สภาพแวดล้อมที่มีส่วนประกอบเหมือนกัน (Homogeneous) จะมีส่วนประกอบที่แตกต่างกันไม่มากนัก ส่วนในสภาพแวดล้อมที่มีส่วนประกอบต่างกัน (Heterogeneous) จะมีจำนวนส่วนประกอบที่แตกต่างกันจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น บริษัท TT&T ก่อนขยายกิจการ บริษัทเป็นผู้ให้บริการโทรศัพท์ในสังคม (สภาพแวดล้อม) ปัจจุบันมีบริษัทมากมายที่จำหน่ายโทรศัพท์ชนิดต่าง ๆ และให้บริการ องค์กรต่าง ๆ ที่ใช้โทรศัพท์ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีส่วนประกอบสลับซับซ้อนและหลากหลาย หรือกรณีหน่วยงานป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมต้องบริหารงานในสภาพแวดล้อมที่สลับซับซ้อน กล่าวคือต้องจัดการกับองค์กรต่าง ๆ ที่สร้างปัญหามลพิษให้กับสังคม

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมบางอย่างเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและยากที่จะคาดคะเนได้ การเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อม อธิบายในลักษณะแนวต่อเนื่อง ด้านหนึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่แน่นอนไปสู่อีกด้านหนึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน

สภาพแวดล้อมที่แน่นอนจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดในช่วงระยะเวลาหลายเดือนหรือหลายปี หน่วยงานผลิตไฟฟ้ามีสภาพแวดล้อมที่แน่นอน ถึงแม้ว่าความต้องการในเรื่องใช้ไฟฟ้าอาจมีการเปลี่ยนแปลงแต่สามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงโดยพิจารณาที่จำนวนประชากรและฤดู นอกจากนี้ ส่วนประกอบด้านข้อจำกัดของรัฐบาล และผู้จำหน่ายวัตถุดิบให้แก่องค์กรเป็นสิ่งที่ไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก

สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน องค์กรส่วนใหญ่บริหารงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน ตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ เมื่อมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี องค์กรต่างๆ ย่อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เมื่อความต้องการใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลมีมากขึ้น ทำให้บริษัทต่างๆ ต้องเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ เพื่อสนองความต้องการลูกค้า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมที่กล่าวมานี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงครึ่งปีถึง 1 ปี มากกว่าเกิดขึ้นในช่วง 5 ปี หรือ 10 ปี องค์กรที่ใช้คอมพิวเตอร์จะรู้สึกว่าคอมพิวเตอร์ที่ใช้อยู่เมื่อปีที่แล้วเริ่มล้าสมัย เมื่อมีการเสนอคอมพิวเตอร์ที่มีขนาดเล็กและบันทึกความทรงจำได้มากกว่า

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นระบบความเชื่อ (Beliefs) และค่านิยม (Values) ร่วม ที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กรและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก (Schermerhorn, 1999) เป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่ง กำหนดวิธีการให้พนักงานปฏิบัติ และกำหนดโดย

สมาชิกที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรหนึ่ง (Robbins & Coulter, 1999) ประกอบด้วย ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) ความเข้าใจ (Understandings) บรรทัดฐาน (Norms) สัญลักษณ์ (Symbol) พิธีต่าง ๆ (Rituals) เรื่องเล่า (Myths) และการปฏิบัติ (Practices) สิ่งเหล่านี้จะเป็นค่านิยมร่วม (Shared Values) ซึ่งพนักงานรับรู้และตอบสนองต่อองค์กรของเขา เมื่อเผชิญกับปัญหา วัฒนธรรมองค์กรจะควบคุมสิ่งที่พนักงานสามารถทำได้ โดยเสนอแนะถึงวิธีที่ดีที่สุด การกำหนดแนวคิด การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาวัฒนธรรมอาจจะวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1.1 วัฒนธรรมเป็นการรับรู้ ถ้าแต่ละบุคคลรับรู้วัฒนธรรมขององค์กร โดยถือเกณฑ์สิ่งที่เขาเห็นหรือได้ยินภายในองค์กรแม้ว่าแต่ละบุคคลจะมีภูมิหลังหรือระดับการทำงานที่แตกต่างกันในองค์กรก็ตามแต่จะมีแนวโน้มอธิบายถึงวัฒนธรรมองค์กรด้วยความหมายที่คล้ายคลึงกัน สิ่งนี้แสดงถึงลักษณะร่วมกันของวัฒนธรรม

1.2 วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของพนักงานในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์กร แล้วมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ การที่พนักงานต่าง ๆ มาอยู่ร่วมกันในองค์กรเดียวกัน และมีเป้าหมายทางธุรกิจที่เหมือนกัน จึงมีผลก่อให้เกิดความรู้สึกที่สอดคล้องกัน มีการถ่ายทอดความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะส่งผลดีและช่วยผู้บริหารในการวางแผนงานต่าง ๆ เพื่อมิให้ขัดต่อวัฒนธรรมองค์กร เกิดความร่วมมืออันดีของพนักงานในองค์กร อย่างไรก็ตามผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้นได้ ทั้งนี้ต้องอาศัยเวลาเช่นกัน ผู้บริหารระดับสูงสามารถกำหนดแนวทางความเชื่อ (Guiding Beliefs) ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร หากผู้บริหารระดับสูงมีนโยบายให้พนักงานปฏิบัติตามสิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นบรรทัดฐาน (Norms) ในองค์กร แม้ว่าวัฒนธรรมองค์กรไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน แต่ผู้บริหารสามารถสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรได้โดยผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น เรื่องบอกเล่า (Stories) กิจวัตรและพิธีต่าง ๆ (Rites and Rituals) ผู้ที่เก่งกล้าสามารถ (Heroes) สัญลักษณ์ (Symbols) คำขวัญ (Slogans) จริยธรรมองค์กร (Ethics)

2. ระดับของวัฒนธรรมองค์กร (Levels of organizational culture)

ระดับของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งแสดงถึงส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

2.1 วัฒนธรรมหลัก (Core Culture) เป็นค่านิยมหลัก (Core Values) ซึ่งเป็นความเชื่อถือ (Beliefs) เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ถูกต้องในองค์กร

2.2 วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ (Observable Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากการได้เห็นและได้ยินภายในองค์กร เช่น จากลูกค้า จากพนักงาน ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน สิ่งเหล่านี้ สมาชิกในองค์กรจะเกิดการรับรู้และเรียนรู้ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากการสังเกต

2.2.1 เรื่องบอกเล่า (Stories) มักเป็นเรื่องจริงที่เกิดขึ้นในอดีตที่ผู้บริหารเห็นว่าเมื่อนำมาเล่าถ่ายทอดให้พนักงานโดยเฉพาะพนักงานใหม่ฟังแล้วสามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารต้องการ เช่น เรื่องความสำเร็จของพนักงานในองค์กรคนหนึ่งที่มีความจงรักภักดีและตั้งใจทำงานจนสามารถเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรได้

2.2.2 กิจวัตรและพิธีต่างๆ (Rites and Rituals) เป็นการจัดงานฉลองครบรอบต่าง ๆ เป็นการจัดงานฉลองครบรอบต่าง ๆ (Ceremonies) การจัดงานฉลองครบรอบเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่สำคัญขององค์กรสามารถเตือนความทรงจำที่ดี สามารถถ่ายทอดค่านิยมที่ดีขององค์กรสู่พนักงานได้ บางครั้งผู้บริหารสามารถจัดงานฉลองความสำเร็จขององค์กร มอบรางวัลพนักงานดีเด่นที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งนอกจากจะเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของพนักงานแล้วยังช่วยถ่ายทอดค่านิยมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และความเชื่อในคุณค่าที่ได้รับจากการมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.2.3 ผู้ที่เก่งกล้าสามารถ (Heroes) เป็นบุคคลซึ่งสมาชิกอื่นยกย่องชมเชยว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถโดดเด่นจึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร

2.2.4 สัญลักษณ์ (Symbols) เป็นรูปธรรมที่สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรระหว่างพนักงานได้ หากผู้บริหารได้รับความสำคัญต่อความหมายของสัญลักษณ์นั้น ได้แก่ สัญลักษณ์ทางการค้า (Logos) ธงราว (Flags) รางวัล (Awards) ภาพ (Posters) ฯลฯ

นอกจากนี้อาจจะมีส่วนประกอบอื่นที่ถือว่าเป็นส่วนที่กำหนดวัฒนธรรมองค์กรได้แก่

2.2.5 คำขวัญ เป็นวลีที่แสดงถึงคุณค่า ค่านิยม และความเชื่อที่สำคัญที่ผู้บริหารองค์กรต้องการที่จะถ่ายทอดให้แก่พนักงานในองค์กร คำขวัญภายในองค์กร เช่น “บริการทุกระดับประทับใจ”

2.2.6 จริยธรรมองค์กร เกี่ยวข้องกับเรื่องข้อกำหนดต่าง ๆ ที่ระบุว่าสิ่งใดดี ถูกต้องและสิ่งใดไม่ถูกต้อง ภายใต้องค์กร หรือข้อกำหนดขององค์กร สำหรับจริยธรรมธุรกิจ ซึ่งหมายถึงความเกี่ยวพันกับเรื่องความถูกต้อง ความจริง และความยุติธรรม ในแง่ต่าง ๆ ของการดำเนินธุรกิจ เช่น ในแง่ของความรับผิดชอบต่อสังคม ในแง่ความยุติธรรมในการแข่งขัน จริยธรรมในการโฆษณาและการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือกรอบแนวคิดค่านิยมของการแข่งขันของ Denison & Spreitzer (1991) ซึ่งแบ่งลักษณะค่านิยมของการมุ่งเน้นที่แตกต่างกันออกเป็น 2 มิติ

มิติแรก เป็นแกนของความยืดหยุ่นและการควบคุมที่องค์กรมีการมุ่งเน้นเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงหรือความสม่ำเสมอซึ่งการมุ่งเน้นความยืดหยุ่นจะสะท้อนถึงความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ส่วนการมุ่งเน้นการควบคุมจะสะท้อนถึงความสม่ำเสมอรวมถึงการควบคุม

มิติที่สอง เป็นแกนที่มุ่งเน้นกระบวนการภายในและกระบวนการภายนอกขององค์กร การให้ความสำคัญกับลักษณะภายใน(Internal Focus) จะเน้นการบำรุงรักษา(Maintenance) และการปรับปรุงองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้ในอนาคตและการมีปฏิกิริยาต่อกันกับสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น บริษัทอุตสาหกรรมผลิตที่มุ่งเน้นกระบวนการภายในองค์กรจะให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนองค์กรที่มุ่งเน้นกระบวนการภายนอก (External Focus) จะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการแข่งขันโดยประเมินจุดอ่อนและจุดแข็งเกี่ยวกับการแข่งขัน เช่น ความสามารถในการแข่งขัน จากมิติดังกล่าวสามารถจำแนกวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ลักษณะดังนี้

1. วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มและมีความผูกพันกับองค์กร ให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์กร

2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นแต่เป็นการมุ่งเน้นที่กระบวนการภายนอกองค์กร เน้นเรื่องการเติบโตเริ่มแรก การได้มาซึ่งการเข้าถือสิทธิ์ของทรัพยากรรวมถึงการให้ความสำคัญกับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก

3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรแต่มุ่งเน้นในเรื่องการควบคุม เช่น องค์กรที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต (Productivity) และการบรรลุผลสำเร็จ ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์องค์กร มีแรงจูงใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการแข่งขันภายนอก

4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสม่ำเสมอ (Stability) เน้นกระบวนการภายในองค์กร ความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์กร การประสานงานร่วมกัน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในรวมถึงการยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ

จากงานวิจัยจำนวนมาก ซึ่งได้มีการศึกษาถึงการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและการนำกลยุทธ์ต่างๆ มาใช้ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย ระบบสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน รวมถึงประสิทธิภาพขององค์กร (Zammuto and O' Connor, 1992) พบว่า องค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง (วัฒนธรรมกลุ่ม และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา) จะประสบความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้ในองค์กร เนื่องจากรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร อย่างไรก็ตามในงานวิจัยนี้ได้มุ่งเน้นการศึกษาในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี

แนวคิดเกี่ยวกับระบบสารสนเทศทางการบัญชี

1. ความหมายและส่วนประกอบของระบบสารสนเทศทางการบัญชี

ข้อมูล (Data) หมายถึง ข้อเท็จจริงต่างๆ ที่รวบรวมไว้เป็นเพียงสิ่งที่บอกเหตุการณ์ต่างๆ ที่ได้เกิดขึ้นแต่ไม่มีความหมายหรือมีประโยชน์ในการตัดสินใจ เช่น ขายหนังสือได้ 120 เล่ม ปากกามีราคาขายด้ามละ 40 บาท เป็นต้น จะเห็นว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นเพียงข้อมูลดิบที่ยังไม่ได้นำไปวิเคราะห์หรือประมวลผลเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้แต่อย่างใด โดยข้อมูลอาจจะมีแหล่งที่มาได้จากแหล่งต่าง ๆ มากมายทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน

สารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผล และถูกจัดให้อยู่ในรูปที่มีความหมายและมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจหรือนำไปใช้งาน

2. ความหมายของระบบสารสนเทศทางการบัญชี

ระบบสารสนเทศทางการบัญชี (Accounting Information System หรือ AIS) เป็นระบบที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อแปลงหรือประมวลผลข้อมูลทางการเงิน (Financial Data) ให้เป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจต่อผู้ใช้ สำหรับผู้ใช้ประโยชน์จากสารสนเทศทางการบัญชีอาจแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ บุคคลภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และบุคคลภายนอกองค์กร ทั้งนี้กระบวนการแปลงข้อมูลหรือประมวลผลข้อมูลในระบบสารสนเทศทางการบัญชีนั้นอาจกระทำด้วยมือหรือใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วย เช่น งบกำไรขาดทุน งบดุล งบกระแสเงินสด เป็นต้น ซึ่งสารสนเทศเหล่านี้ได้มาจากการประมวลผลรายการใช้จ่ายต่าง ๆ ในหน่วยงาน ดังนั้นรายการแต่ละรายการ เช่น รายรับ รายจ่าย จึงถือว่าเป็นตัวอย่างของข้อมูล (Data) ของระบบสารสนเทศทางการบัญชี

3. ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในยุคสังคมข่าวสารเป็นที่ยอมรับถึงความสำคัญของสารสนเทศซึ่งมีต่อการตัดสินใจและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสารสนเทศที่ดีมีคุณภาพที่ได้มาจากสารสนเทศที่ดี ต้องใช้เทคโนโลยีที่ดีมีประสิทธิภาพเข้าช่วยในการได้มาซึ่งสารสนเทศที่มีความถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ และมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ดังนั้นสำหรับองค์กร กล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์กรเหล่านี้ขึ้นอยู่กับคุณภาพระบบสารสนเทศ ที่ประกอบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีคุณภาพต่อการตัดสินใจทันเหตุการณ์ ดังจะเห็นได้ว่าองค์กรเหล่านี้มีการปรับตัวโดยเน้นการลงทุนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้นเพื่อพยายามรักษาระดับของเทคโนโลยีสารสนเทศให้เหนือกว่าคู่แข่ง และให้ความสำคัญกับแผนงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยจัดให้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

4. ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศกับระบบสารสนเทศทางการบัญชี

ระบบสารสนเทศทางการบัญชีในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์มาใช้เป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพในการเก็บรายการค้า ประมวลผลไปจนกระทั่งการออกรายงานต่างๆ อย่างมากมายและแพร่หลายทำให้การทำงานของนักบัญชีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสารสนเทศที่ได้จากนักบัญชีนั้นสามารถตอบสนองต่อผู้ใช้ สารสนเทศในการตัดสินใจได้ในเวลาที่ทันกับความต้องการ

นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบสารสนเทศทางการบัญชีในที่สุด

5. ส่วนประกอบของระบบสารสนเทศทางการบัญชี

ระบบสารสนเทศไม่ว่าจะเป็นระบบสารสนเทศทางการบัญชีหรือระบบสารสนเทศใดก็ตามจะมีส่วนประกอบดังนี้

5.1 เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and Objectives) ก่อนออกแบบระบบสารสนเทศจะต้องทราบเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ว่าต้องการอะไร เพื่อจะได้ออกแบบระบบสารสนเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ผู้ใช้ต้องการ

5.2 ข้อมูลเข้า (Inputs) ข้อมูลเข้าของระบบสารสนเทศ คือ ข้อมูล (Data) หรือข้อมูลดิบซึ่งเป็นข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เก็บรวบรวมไว้ โดยอาจเป็นข้อมูลจากภายในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ได้ สำหรับข้อมูลเข้าที่สำคัญของระบบสารสนเทศทางการบัญชี ได้แก่ ข้อมูลรายการค้า (Transaction Data) และรายการที่บันทึกในสมุดรายวัน (Journal Entries) และเนื่องจากปัจจุบันนี้ระบบสารสนเทศทางการบัญชีได้มีบทบาทกว้างขวางยิ่งขึ้น นำเสนอข้อมูลที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจแก่ผู้บริหารในด้านต่างๆมากขึ้น เช่น ด้านการตลาด ด้านการผลิต เป็นต้น

5.3 ตัวประมวลผล (Processor) เป็นอุปกรณ์ที่ใช้ในการแปลงสภาพ แปลงค่า หรือวิเคราะห์ข้อมูลให้อยู่ในรูปของสารสนเทศที่มีความหมายมากขึ้นสำหรับผู้ใช้งาน เช่น การคำนวณ การเรียงลำดับ การคิดอัตราร้อยละ การจัดหมวดหมู่ การทำกราฟ ฯลฯ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการแปลงสภาพจากข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ โดยทั่วไปองค์กรต่าง ๆ มักใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล

5.4 ข้อมูลออกหรือผลลัพธ์ (Output) ข้อมูลออกของระบบสารสนเทศก็คือสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อผู้ใช้โดยอาจจะนำไปใช้ในการตัดสินใจ วางแผน ควบคุม หรือใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาข้อมูลออก ส่วนของระบบสารสนเทศทางการบัญชีมักจะได้แก่ งบการเงินต่าง ๆ และรายงานเพื่อการจัดการ เช่น รายงานผลการปฏิบัติงานของศูนย์ความรับผิดชอบ รายงานงบแยก เป็นต้น

5.5 การป้อนกลับ (Feedback) ระบบสารสนเทศนั้นต้องมีการป้อนกลับผลลัพธ์หรือสารสนเทศที่ได้จากการประมวลผลไปยังผู้ใช้งานเพื่อให้ผู้ใช้ประเมินว่าสารสนเทศหรือรายงานที่ได้รับตรงกับความต้องการหรือไม่ หรือต้องการแก้ไข ปรับปรุง หรือเพิ่มเติมอะไรหรือไม่ นอกจากนี้เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ความต้องการของผู้ใช้อาจจะเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น จึงต้องมีการป้อนกลับจากผู้ใช้เพื่อให้สารสนเทศที่ได้ทันเหตุการณ์และทันสมัย สามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.6 การเก็บรักษาข้อมูล (Data Storage) จะต้องมีการเก็บข้อมูลไว้ในระบบสารสนเทศเพื่อสำหรับนำไปใช้ได้อีกในอนาคต โดยข้อมูลที่เก็บรักษาควรจะต้องมีการปรับปรุงให้มียอดเป็นปัจจุบัน (Update) อยู่เสมอ

5.7 คำสั่งและขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Instructions and Procedures) ระบบสารสนเทศจะไม่สามารถประมวลผลข้อมูลให้เป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจได้หากปราศจากคำสั่งต่าง ๆ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประมวลผล

5.8 ผู้ใช้ (Users) หมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศ โดยอาจจะเป็นผู้ใช้สารสนเทศที่ได้จากระบบหรือผู้ที่ดูแลรับผิดชอบจัดการระบบหรือควบคุมระบบ

5.9 การควบคุมและรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Control and Security Measures) สารสนเทศที่ได้จากระบบต้องมีความถูกต้องเชื่อถือได้ และผู้ที่ไม่มีอำนาจหน้าที่จะต้องไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้ ระบบสารสนเทศที่ดีจึงควรต้องมีระบบการควบคุมและรักษาความปลอดภัยของข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่ามีความถูกต้องเชื่อถือได้และผู้ไม่มีอำนาจไม่สามารถเข้าถึงสารสนเทศดังกล่าวได้

6. วงจรของระบบสารสนเทศทางการบัญชี

ระบบสารสนเทศเป็นระบบที่มีระบบหรือวงจรต่าง ๆ ประกอบเข้าด้วยกัน ดังนั้นผู้ใช้ระบบจะต้องมีความเข้าใจในขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับวงจรต่าง ๆ ของระบบสารสนเทศ และมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ในวงจรนั้นพร้อมกับมีความเข้าใจว่าข้อมูลประเภทใดต้องเชื่อมโยงหรือส่งต่อไปที่ระบบอะไรก่อนที่จะมีรายงานที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้และควรจะทราบถึงขั้นตอนในการประมวลผลด้วย

7. ระบบย่อยของการประมวลผลรายการ

ระบบย่อยต่าง ๆ ของการประมวลผลรายการ (Transaction Processing Subsystems) ระบบย่อยที่จำเป็นต้องใช้ในองค์กรขนาดใหญ่อาจมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ที่ค่อนข้างสมบูรณ์ คือมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน แต่ถ้าเป็นองค์กรขนาดเล็กอาจมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพียงบางระบบเท่านั้น โดยเฉพาะพนักงานจะใช้เครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับงานประจำวันเท่านั้น เช่น การพิมพ์เอกสาร การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือน การบันทึกยอดขาย

สินค้า การควบคุมสินค้าคงเหลือ แต่ถ้าเป็นองค์กรขนาดใหญ่จะมีการใช้คอมพิวเตอร์กับทุกแผนก รวมถึงผู้บริหารที่มีการใช้ข้อมูลต่าง ๆ จากระบบ เพื่อช่วยในการวางแผนการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และการกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ระบบย่อยที่องค์กรนิยมใช้มี 5 ระบบ สรุปได้ดังนี้

7.1 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีของวงจรรายได้ (Revenue Cycle) วงจรรายได้โดยทั่วไปแล้วจะประกอบด้วย การขายสินค้าหรือบริการ การตั้งลูกหนี้ การเรียกเก็บเงินและการรับชำระเงินจากลูกค้า โดยการขายสินค้าหรือบริการนั้นก็คือการบันทึกรายการขายทั้งหมดที่เกิดขึ้น จากการขายเชื่อทั้งหมดจะถูกบันทึกไว้ในระบบบัญชีลูกหนี้ (Accounts Receivable) ระบบงานหลักของวงจรรายได้คือระบบขายและระบบบัญชีลูกหนี้ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของระบบบัญชีลูกหนี้ มีดังนี้

7.1.1 ทำให้ทราบถึงช่วงเวลาที่จะมีเงินเข้าสู่กิจการเนื่องมาจากการขาย

7.1.2 ช่วยในการติดตามหนี้ให้ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

7.1.3 ช่วยลดโอกาสที่จะเกิดหนี้สูญสำหรับกิจการ

7.1.4 ทำให้กิจการทราบสภาพภาพการเงินของลูกหนี้ก่อนที่ผู้บริหารจะอนุมัติขยายหรือให้วงเงินสินเชื่อเพิ่ม

จากรายละเอียดที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าข้อมูลหลักของวงจรรายได้นี้จะช่วยให้ผู้ใช้งานและผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานและวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

1) สามารถกำหนดเลขที่กำกับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับระบบงาน เช่น ใบสั่งขาย (ใบรับคำสั่งซื้อ) ใบแจ้งหนี้ เป็นต้น เพื่ออำนวยความสะดวกในการตรวจสอบความครบถ้วนของการบันทึกรายการ

2) สามารถตรวจสอบวงเงิน สินเชื่อของลูกค้าและสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือแก้ไขวงเงินสินเชื่อของลูกค้าได้ วงเงินสินเชื่อสามารถแยกตามประเภทของสินค้า

3) สามารถออกเอกสารใบลดหนี้ ใบรับคืนสินค้า ในกรณีที่ได้รับคืนสินค้าจากลูกค้า จึงต้องมีการทำใบลดหนี้ให้แก่ลูกค้า ซึ่งใบลดหนี้และใบรับคืนสินค้า สามารถแยกตามประเภทของลูกค้าหรือตามประเภทของสินค้า

4) สามารถกำหนดราคาขายและส่วนลดตามประเภทของลูกค้า หรือประเภทของสินค้า

5) สามารถกำหนดรหัสผู้ใช้งานซึ่งแบ่งแยกหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น การจัดพิมพ์ใบแจ้งหนี้ การส่งสินค้าให้ลูกค้าการบันทึกบัญชีลูกหนี้ และหน้าที่ในการรับชำระเงิน เพื่อให้สามารถตรวจสอบซึ่งกันและกันได้

6) สามารถวิเคราะห์อายุหนี้ตามประเภทของลูกหนี้

7) สามารถพิมพ์รายงานเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของรายการบัญชีและเอกสารประกอบที่เกิดขึ้นภายในระบบว่าสอดคล้อง เหมาะสมและน่าเชื่อถือ ก่อนที่จะผ่านรายการไประบบบัญชีแยกประเภททั่วไป

7.2 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีของวงจรรายจ่าย (Expense Cycle) วงจรรายจ่ายโดยทั่วไปแล้วจะประกอบด้วย การสั่งซื้อสินค้าและบริการ การตั้งเจ้าหนี้ การเตรียมการจ่าย ชำระเงินค่าสินค่าหรือบริการ และการเบิกจ่ายชำระเงินค่าสินค้าหรือบริการ จากวงจรรายจ่ายที่กล่าวแล้วข้างต้นจะเห็นว่าระบบงานหลักของวงจรรายจ่าย คือ ระบบซื้อและระบบบัญชีเจ้าหนี้ ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของระบบบัญชีเจ้าหนี้มีดังต่อไปนี้

7.2.1 ทำให้ทราบถึงกิจการที่จะต้องจ่ายเงินค่าสินค้า

7.2.2 ทำให้สามารถทราบสถานภาพทางการเงินของกิจการก่อนที่ผู้บริหารจะอนุมัติรายการค่าใช้จ่ายอื่น ๆ หรือการบริหารงานเพื่อลงทุน

จากรายละเอียดที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าข้อมูลหลักของวงจรรายจ่ายคือข้อมูลเกี่ยวกับการซื้อสินค้า ข้อมูลเจ้าหนี้ และข้อมูลการจ่ายชำระเงิน ซึ่งข้อมูลหลักของวงจรจ่ายนี้จะช่วยให้ผู้ใช้งานและผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1) สามารถกำหนดการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างผู้มีหน้าที่ในการสั่งซื้อ การตรวจนับสินค้า การเก็บรักษา และการบันทึกรายการ เพื่อให้สามารถตรวจสอบซึ่งกันและกันได้

2) สามารถกำหนดระดับสินค้าคงเหลือขั้นต่ำสำหรับสินค้าแต่ละชนิด เพื่อใช้ในการตรวจสอบรายการสินค้าคงคลังที่มีการสั่งซื้อ

3) สามารถกำหนดรหัสผู้ใช้งานในการอนุมัติการขอซื้อและสั่งซื้อโดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจเพื่อให้แน่ใจว่าการขอซื้อและการสั่งซื้อนั้นทำขึ้นอย่างถูกต้อง

4) สามารถเปรียบเทียบปริมาณสินค้าในใบสั่งซื้อกับปริมาณสินค้าที่กิจการรับจริง

5) สามารถทำการบันทึกรายการบัญชีเกี่ยวกับการตั้งเจ้าหนี้

6) สามารถพิมพ์รายงานเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของยอดคงเหลือของบัญชีพัก (Suspense Account) สำหรับการบันทึกรับสินค้าเพื่อจะได้ตรวจสอบแก้ไขรายการผิดพลาดได้ทันเวลาในกรณีที่มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น

7) สามารถพิมพ์รายงานเพื่อการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของรายการบัญชีทั้งหมดที่เกิดขึ้น ก่อนที่จะผ่านรายการไประบบบัญชีแยกประเภททั่วไป

8) สามารถตรวจสอบและกระทบยอดระหว่างยอดคงเหลือของบัญชีเจ้าหนี้รายตัวในระบบซื้อ และเจ้าหนี้กับยอดคงเหลือในระบบบัญชีแยกประเภททั่วไป

7.3 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีของวงจรการจัดการทรัพยากร

วงจรการจัดการทรัพยากรโดยทั่วไปแล้ว ประกอบด้วยระบบสินทรัพย์ถาวร และการจัดการทรัพยากรบุคคลรวมทั้งในส่วนของระบบเงินเดือนและค่าแรง ดังนั้น รายละเอียดข้อมูลหลักของวงจรการจัดการทรัพยากรจึงสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ระบบสินทรัพย์ถาวร และระบบเงินเดือนและค่าแรง

7.3.1 ระบบสินทรัพย์ถาวร เป็นระบบที่โดยทั่วไปแล้วจะเริ่มจากขั้นตอนการจัดซื้อสินทรัพย์ถาวร การบันทึกสินทรัพย์ถาวรเข้าสู่ระบบ การคำนวณค่าเสื่อมราคา และการตัดจำหน่ายสินทรัพย์ถาวร ข้อมูลหลักของระบบสินทรัพย์ถาวร จะช่วยให้ผู้ใช้งานและผู้บริหารปฏิบัติงานและวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

7.3.1.1 สามารถกำหนดการคิดค่าเสื่อมราคาที่เหมาะสมกับอายุการใช้งานของสินทรัพย์

7.3.1.2 สามารถกำหนดงบประมาณในการจัดซื้อสินทรัพย์ถาวร

7.3.1.3 สามารถจัดทำบัตรสินทรัพย์ถาวร และทะเบียนคุมสินทรัพย์ เพื่อบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับสินทรัพย์แต่ละรายการ

7.3.1.4 สามารถบันทึกรายการเกี่ยวกับการตัดจำหน่ายหรือโอนสินทรัพย์ออกจากบัญชี

7.3.1.5 สามารถเปรียบเทียบยอดคงเหลือของบัญชีคุมสินทรัพย์ถาวรในบัญชีแยกประเภททั่วไปกับยอดในทะเบียนคุมสินทรัพย์ถาวรทุกสิ้นเดือน

7.3.1.6 สามารถจัดพิมพ์รายงานรายละเอียดสินทรัพย์ถาวรเพื่อใช้ในการตรวจนับประจำปี รวมทั้งตรวจสอบความมีตัวตน สภาพการใช้งานของสินทรัพย์ และความถูกต้องของการบันทึกรายการในบัญชี

7.3.2 ระบบเงินเดือนและค่าแรง เป็นระบบที่โดยทั่วไปแล้วจะเริ่มจากขั้นตอนการบันทึกเวลา การทำงานของพนักงาน การคำนวณค่าแรงหรือค่าจ้าง การพิมพ์รายงานแสดงรายได้ของพนักงานเพื่อคำนวณเงินหักต่างๆเช่น ภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย เงินกู้ และเงินค่าแรง หรือค่าจ้างสุทธิที่จะจ่ายให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างเป็นต้น

ข้อมูลหลักระบบเงินเดือนและค่าแรงจะช่วยให้ผู้ใช้งานและผู้บริหารปฏิบัติงานและวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1) สามารถบันทึกรายการที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ดังนี้

- พนักงานใหม่ที่เพิ่มขึ้นในบัญชีเงินเดือน
- การปรับอัตราเงินเดือนและค่าแรงของพนักงาน

- การเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน
- การลาออกของพนักงาน

2) สามารถกำหนดรหัสพนักงานเพื่อลดโอกาสในการลงเวลาแทนกันของพนักงาน

3) สามารถบันทึกรายการเกี่ยวกับการลา และการหยุดพักผ่อนประจำของพนักงาน

4) สามารถกำหนดล่วงหน้าเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน

5) สามารถจัดทำรายงานการกระทบยอดเงินเดือนทั้งในลักษณะจำนวนพนักงาน และจำนวนเงินเดือน

6) สามารถจัดทำเช็คเงินเดือนเพื่อจ่ายให้พนักงาน

7) สามารถจัดทำสลิปเงินเดือน (Pay Slip) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการจ่ายเงินเดือน แก่พนักงาน

8) สามารถจ่ายเงินเดือนพนักงานโดยผ่านบัญชีธนาคาร

9) สามารถคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา หรือภาษีอื่นที่เกี่ยวข้องกับพนักงานได้

7.4 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีของวงจรการผลิต

วงจรการผลิตเป็นวงจรที่เกี่ยวกับการแปลงสภาพทรัพยากรหรือวัตถุดิบที่มีอยู่ในองค์กรให้เป็นสินค้าสำเร็จรูปตามคำสั่งผลิตของลูกค้า หรือตามการวางแผนการสั่งผลิตของผู้บริหาร โดยทั่วไปแล้ววงจรการผลิตจะประกอบด้วย การวางแผนการผลิต การเบิกใช้วัตถุดิบ การจ้างแรงงาน การคำนวณต้นทุนการผลิตของสินค้า การโอนสินค้าที่ผลิตเสร็จแล้วไปไว้ยังคลังสินค้า และการเบิกสินค้าจากคลังสินค้าเพื่อจำหน่าย เห็นได้ว่าระบบงานหลักของวงจรการผลิต คือระบบสินค้าคงเหลือ ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของระบบสินค้ามีดังต่อไปนี้

7.4.1 ทำให้ทราบถึงปริมาณของวัตถุดิบและสินค้าสำเร็จรูปที่มีอยู่ในกิจการเพื่อไม่ให้เกิดการขาดวัตถุดิบในการผลิตหรือขาดสินค้าสำเร็จรูปเพื่อการจำหน่าย

7.4.2 ทำให้สามารถบริหารสินค้าคงเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์การหมุนเวียนของวัตถุดิบหรือสินค้าสำเร็จรูปเพื่อมิให้เกิดจำนวนวัตถุดิบหรือสินค้าสำเร็จรูปที่มีมากเกินไป

จากรายละเอียดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าข้อมูลหลักของวงจรการผลิตคือข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุดิบและสินค้าสำเร็จรูป ซึ่งข้อมูลหลักของวงจรการผลิตนี้จะช่วยให้ผู้ใช้งานและผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

7.4.3 สามารถกำหนดตำแหน่งการจัดเก็บของวัตถุดิบ และสินค้าสำเร็จรูปได้ตามหมวดหมู่ที่กำหนดไว้

7.4.4 สามารถรับสินค้าเข้าคลังสินค้าตามใบสั่งซื้อที่ออกไป สามารถระบุเลขที่ของใบสั่งซื้อสินค้าได้

7.4.5 สามารถแยกประเภทของสินค้าเพื่อการตรวจสอบคุณภาพก่อนการรับเข้าสู่คลังสินค้า

7.4.6 สามารถจัดทำบัตรคุมสินค้า (Bin Card) เพื่อบันทึกรายการเคลื่อนไหวของวัตถุดิบและสินค้าทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง และจัดพิมพ์รายงาน เพื่อใช้สำหรับการกระทบยอดและเปรียบเทียบ

7.4.7 สามารถกำหนดรหัสสำหรับผู้ที่สามารถบันทึกรายการรับสินค้าสำเร็จรูปและวัตถุดิบ

7.4.8 มีการกำหนดระดับต่ำสุด และสูงสุดของจำนวนวัตถุดิบและสินค้าคงคลังเพื่อไม่ให้จำนวนวัตถุดิบหรือสินค้าสำเร็จรูปมีน้อยเกินไปจนอาจไม่ทันการผลิตหรือไม่พอจำหน่ายหรือปริมาณของวัตถุดิบหรือสินค้าที่สูงเกินไปซึ่งทำให้กิจการต้องรับภาระจำนวนวัตถุดิบหรือสินค้าที่มีมากเกินความจำเป็น

7.4.9 สามารถพิมพ์รายงานเพื่อใช้ในการตรวจนับวัตถุดิบและสินค้าประจำปี เพื่อการเปรียบเทียบผลการตรวจนับกับยอดคงเหลือตามบัญชี คำนวณหาผลต่าง และตรวจสอบสาเหตุของผลต่าง เพื่อดำเนินการปรับปรุงบัญชีให้ถูกต้องต่อไป

7.5 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีของวงจรบัญชีแยกประเภททั่วไป

วงจรบัญชีแยกประเภททั่วไป เป็นวงจรที่มีหน้าที่ในการนำข้อมูลจากรายการทางธุรกิจที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของวงจรรายได้ วงจรรายจ่าย และวงจรการผลิต นำมาบันทึกในรายการแยกประเภททั่วไป เพื่อประมวลผลและจัดทำรายงานทางการเงินเสนอต่อผู้ใช้ภายในและผู้ใช้ภายนอกองค์กรตามรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งรายการทางธุรกิจที่นำมาบันทึกนั้นประกอบด้วยรายการที่เกิดขึ้นเป็นประจำ และรายการที่ไม่ได้เกิดขึ้นเป็นประจำโดยรายการที่เกิดขึ้นเป็นประจำได้แก่รายการขายสินค้า รายการซื้อสินค้า และรายการเบิกวัตถุดิบเพื่อใช้ในการผลิต ส่วนรายการที่ไม่ได้เกิดขึ้นเป็นประจำ ได้แก่ รายการจำหน่ายหุ้น หรือรายการจ่ายเงินปันผล เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีรายการปรับปรุงตอนสิ้นงวดได้แก่ การเปิดบัญชีเกี่ยวกับรายได้และค่าใช้จ่ายเข้าสู่บัญชีกำไรขาดทุนและการปิดบัญชีกำไร ขาดทุนเข้าสู่บัญชีกำไรสะสม เป็นต้น จากรายละเอียดจะเห็นได้ว่าข้อมูลหลักของวงจรบัญชีแยกประเภททั่วไป คือ ข้อมูลเกี่ยวกับรายการทางธุรกิจที่เกิดขึ้นเป็นประจำ และไม่เกิดขึ้นเป็นประจำ ข้อมูลหลักของวงจรบัญชีแยกประเภททั่วไปนี้จะช่วยให้ผู้ใช้งานและผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

7.5.1 สามารถจัดทำผังบัญชีและคำอธิบายรหัสบัญชีรวมทั้งคู่มือระบบบัญชีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

7.5.2 สามารถกำหนดรหัสเพื่อแบ่งแยกหน้าที่กันระหว่างการบันทึกรายการและการปรับปรุงแก้ไข

7.5.3 สามารถจัดพิมพ์รายงานเพื่อการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่างๆที่เข้าสู่ระบบ

7.5.4 สามารถจัดพิมพ์รายงานเพื่อการตรวจสอบการบันทึกข้อมูลของแต่ละระบบย่อยก่อนผ่านรายการเหล่านั้นไประบบบัญชีแยกประเภททั่วไป

7.5.5 สามารถกำหนดรายการบัญชีมาตรฐานสำหรับรายการที่เกิดเป็นประจำในระบบไว้ล่วงหน้าเพื่ออำนวยความสะดวกในการบันทึกรายการ

7.5.6 สามารถจัดทำงบทดลองเพื่อสอบทานความถูกต้องของการบันทึกรายการเป็นระยะๆและมีการตรวจสอบหาสาเหตุของผลการบันทึกที่ผิดพลาดทันที

7.5.7 สามารถจัดทำรายงานเพื่อการกระทบยอดระหว่างยอดคงเหลือของบัญชีคุมในระบบ บัญชีแยกประเภททั่วไปกับยอดรวมของบัญชีย่อยที่เกี่ยวข้อง

8. วัตถุประสงค์และหน้าที่ของระบบสารสนเทศทางการบัญชี

ระบบสารสนเทศทางการบัญชีมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การจัดหาสารสนเทศทางการบัญชีให้แก่ผู้ใช้ต่างๆ ทั้งผู้ใช้ที่เป็นบุคคลภายในองค์กร เช่น ผู้บริหาร พนักงาน และผู้ใช้เป็นบุคคลภายนอกองค์กร เช่น ลูกค้า นักลงทุน โดยสามารถแบ่งวัตถุประสงค์ของระบบสารสนเทศทางการบัญชี ออกเป็นวัตถุประสงค์ย่อย ๆ ได้เป็น 3 ประการ คือเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร และเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ทางกฎหมาย

8.1 เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำวัน

ในแต่ละวันกิจการจะมีรายการค้า หรือรายการทางบัญชี (Accounting Transaction) เกิดขึ้นมากมาย เช่น การขายสินค้า การซื้อสินค้า การชำระหนี้ และการจ่ายค่าบริการต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งรายการค้าเหล่านี้กิจการจะต้องนำมาประมวลผล ระบบสารสนเทศทางการบัญชีมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การปฏิบัติงานประจำวันของพนักงานเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เช่น นำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการประมวลผล อาทิ ช่วยออกบิลขายสินค้า ช่วยพิมพ์ใบสั่งซื้อ ช่วยในการบันทึกบัญชี เป็นต้น การประมวลผลที่เกี่ยวกับรายการค้าเหล่านี้ (Transaction Data) เรียกว่า ระบบประมวลผลรายการ (Transaction Processing System หรือ TPS) ซึ่งถือเป็นระบบย่อย (Subsystems) ของระบบสารสนเทศทางการบัญชี

สำหรับผู้ใช้ข้อมูลออก (Output) ของระบบประมวลผลรายการนี้จะมีทั้งผู้บริหาร พนักงาน และบุคคลภายนอกองค์กร เช่น ลูกค้าที่ได้รับบิลหรือใบแจ้งหนี้ค่าสินค้าจากกิจการ ผู้ขายที่ได้รับใบสั่งซื้อสินค้าจากกิจการ ธนาคารหรือนักลงทุนที่ได้รับงบการเงินของกิจการ เป็นต้น

8.2 เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร

การจัดหาสารสนเทศสำหรับใช้ในการตัดสินใจถือว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญของระบบสารสนเทศทางการบัญชี ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจในการวางแผนหรือการควบคุมการปฏิบัติงานของกิจการก็ตาม โดยทั่วไปผู้บริหารของกิจการจะต้องทำการตัดสินใจ และวางแผนในเรื่องต่าง ๆ เช่น การคาดการณ์เกี่ยวกับยอดขายของกิจการในปีหน้า เป็นต้น ซึ่งในเรื่องดังกล่าวนี้ระบบสารสนเทศทางการบัญชีสามารถช่วยผู้บริหารโดยการจัดหาสารสนเทศที่จำเป็นบางส่วนให้ เช่น สารสนเทศเกี่ยวกับยอดขายของกิจการในปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ แนวโน้มยอดขายในอนาคต นอกจากข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว ในการตัดสินใจผู้บริหารนั้นยังต้องการข้อมูลในเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ประกอบการตัดสินใจด้วย

8.3 เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ทางกฎหมาย

เนื่องจากกิจการจะต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ต้องเสนองบการเงินต่อผู้ถือหุ้น ต้องจัดทำรายงานและเอกสารเพื่อการเสียภาษีเงินได้ให้แก่หน่วยงานรัฐบาล จัดทำรายงานเสนอต่อตลาดหลักทรัพย์ฯ เป็นต้น โดยระบบสารสนเทศทางการบัญชีจะช่วยให้การปฏิบัติงานดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9. หน้าที่ของระบบสารสนเทศทางการบัญชี

ระบบสารสนเทศทางการบัญชี (AIS) เป็นระบบงานที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อแปลงหรือประมวลผลข้อมูลทางการเงินให้เป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อผู้ใช้ซึ่งจะเห็นว่าระบบสารสนเทศทางการบัญชีมีกิจกรรมหลักที่สำคัญคือ การแปลงข้อมูล (Data) ให้เป็นสารสนเทศ (Information) ดังนั้นจึงสามารถแบ่งหน้าที่ของระบบสารสนเทศทางการบัญชีได้เป็น 5 ประการ คือ การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) การประมวลผลข้อมูล (Data Processing) การจัดการข้อมูล (Data Management) การควบคุมข้อมูล และรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Control and Data Security) และการจัดทำสารสนเทศ (Information Generation)

9.1 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) หน้าที่การรวบรวมข้อมูลจะเกิดขึ้นในขั้นตอนของการนำข้อมูลเข้า (Input Stage) เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกข้อมูล การบันทึกข้อมูลลงในแบบฟอร์มตลอดจนการตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลมีความถูกต้องเชื่อถือได้และสมบูรณ์ครบถ้วน

9.2 การประมวลผลข้อมูล (Data Processing) หน้าที่การประมวลผลข้อมูลจะเกิดขึ้นในขั้นตอนของการประมวลผล (Processing Stage) โดยจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมรวมต่าง ๆ เช่น จำแนก

ประเภทของข้อมูลที่รวบรวมได้ (Classifying) เรียงลำดับข้อมูล (Sorting) จัดกลุ่มข้อมูลที่มีลักษณะเหมือนกัน (Batching) คำนวณข้อมูล (Calculating) และสรุปผล (Summarizing) เช่น การประมวลผลข้อมูลรายการขายจะมีการใส่รหัสสินค้า เพื่อจำแนกประเภทของสินค้า ปริมาณสินค้าที่ขายจะถูกนำมาคูณกับราคาขาย เพื่อคำนวณยอดหนี้สินค้าที่ลูกค้าต้องชำระให้แก่กิจการและพิมพ์ใบแจ้งหนี้/ใบกำกับสินค้า (Invoice) เมื่อสิ้นวันจะเรียงลำดับข้อมูลรายการขายตามเลขที่ของลูกค้า จากนั้นจะมีการสรุปยอดขายของสินค้าแต่ละประเภทและบันทึกบัญชี และอาจมีการเปรียบเทียบยอดขายของวันนี้กับเมื่อวานพร้อมทั้งบันทึกผลต่างไว้เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ต่อไป

9.3 การจัดการข้อมูล (Data Management) หน้าที่การจัดการข้อมูลนี้ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้

9.3.1 การเก็บข้อมูล หลังจากที่มีการประมวลผลข้อมูลแล้ว มีการเก็บข้อมูลไว้ในแฟ้มข้อมูล (Files) หรือฐานข้อมูล (Data Bases) เพื่อนำไปใช้อ้างอิงหรือใช้งานได้ในอนาคต

9.3.2 การปรับปรุงข้อมูล (Updating) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับข้อมูลที่เก็บไว้ต้องมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

9.3.3 การค้นคืนหรือการดึงข้อมูลมาใช้ (Retrieving) เมื่อต้องการประมวลผลข้อมูลซึ่งการเปลี่ยนแปลงรายการที่เกี่ยวข้องหรือต้องการประมวลในเรื่องอื่น ๆ การจัดทำรายงานให้แก่ผู้ใช้ต้องมีการเรียกใช้ข้อมูลหรือดึงข้อมูลที่เก็บไว้ออกมา

9.4 การควบคุมและรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Control and Data Security) มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ เพื่อดูแลรักษาความปลอดภัยของสินทรัพย์ของกิจการ รวมถึงข้อมูล และเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลมีความถูกต้องเชื่อถือได้และมีการประมวลผลข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสม ดังนั้นระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่มีประสิทธิผลต้องมีการนำเทคนิคและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ มาใช้เพื่อให้มีการควบคุมและรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม เทคนิคที่นำมาใช้ได้คือการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเข้า (Input) และการกำหนดรหัสผ่าน (Password) เมื่อเริ่มใช้งานในแต่ละวันเพื่อป้องกันมิให้บุคคลไม่มีอำนาจหน้าที่เข้าไปเรียกใช้ข้อมูลของกิจการ

9.5 การจัดทำสารสนเทศ (Information Generation) การจัดทำสารสนเทศประกอบด้วยกิจกรรม เช่น การแปลความหมาย การจัดทำรายงาน การนำเสนอรายงานหรือสารสนเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลออก (Output) ของระบบ

10. ลักษณะสารสนเทศที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจ

สารสนเทศเป็นสิ่งที่มีประโยชน์และมีค่า (Value) ต่อการตัดสินใจเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทำให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ในอนาคตได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น ช่วยลดความไม่แน่นอน (Uncertainty) โดยทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สารสนเทศ

จะมีประโยชน์หรือมีค่าต่อผู้ใช้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของสารสนเทศนั้น สารสนเทศที่มีคุณภาพควรมีลักษณะสำคัญดังนี้

10.1 เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) ต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ในการตัดสินใจได้ มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องตัดสินใจ เพราะหากมีสารสนเทศอยู่มากแต่ปรากฏว่าไม่ตรงกับความต้องการหรือไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะตัดสินใจย่อมไม่มีประโยชน์หรือไม่มีค่าต่อผู้ใช้เลย

10.2 ถูกต้องเชื่อถือได้ (Accuracy) การตัดสินใจขององค์กรต้องอาศัยสารสนเทศ หากสารสนเทศขององค์กรขาดความถูกต้องหรือมีความผิดพลาดย่อมส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจขององค์กรให้มีความผิดพลาดตามไปด้วย

10.3 สมบูรณ์ครบถ้วน (Completeness) สารสนเทศที่ครบถ้วนในทุกด้านนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การมีสารสนเทศที่สมบูรณ์ครบถ้วนช่วยในการตัดสินใจขององค์กรให้มีความถูกต้อง การขาดสารสนเทศสำคัญบางด้านมีผลทำให้การตัดสินใจผิดพลาดคลาดเคลื่อนได้

10.4 ทันเวลา (Timeliness) นอกจากสารสนเทศจะต้องมีความถูกต้องเชื่อถือได้และครบถ้วนเพียงพอที่จะใช้ในการตัดสินใจแล้ว สารสนเทศจะต้องทันเวลาต่อความต้องการผู้ใช้

10.5 แสดงเป็นจำนวนได้ (Quantifiability) สารสนเทศมีคุณภาพมากขึ้นหากแสดงออกมาในรูปของจำนวน ปริมาณ หรือตัวเลข เช่น “ระดับความพอใจของลูกค้าเท่ากับ 4.5 จาก 5 คะแนน” ย่อมเป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์หรือมีคุณภาพมากกว่าสารสนเทศที่บอกว่า “ลูกค้ามีความพอใจมาก”

10.6 ตรวจสอบความถูกต้องได้ (Verifiability) สารสนเทศที่ดีนั้นสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ เพื่อเพิ่มความมั่นใจให้ผู้ใช้ เพราะผู้ใช้อาจมีความสงสัยในสารสนเทศที่ได้รับมาว่าเหตุใดจึงมีค่าที่สูงหรือต่ำกว่าที่ควร อาจต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องของสารสนเทศที่ได้รับ

10.7 สาระเข้าใจได้ (Understandability) สารสนเทศที่ดีต้องแสดงอยู่ในรูปแบบที่ผู้ใช้สามารถเข้าใจได้ เพราะหากผู้ใช้ไม่เข้าใจสารสนเทศดังกล่าวย่อมไม่มีประโยชน์ต่อผู้ใช้แต่อย่างใด

10.8 สามารถเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) สารสนเทศที่ดีนั้นควรอยู่ในรูปแบบเดียวกันที่สามารถเปรียบเทียบกันได้ เพื่อทำให้ผู้ใช้สามารถทราบถึงผลต่างหรือข้อแตกต่างระหว่างสารสนเทศได้ ซึ่งมีประโยชน์แก่ผู้ใช้ในการตัดสินใจได้มากขึ้น เช่น งบการเงิน ผู้ใช้งบการเงินต้องสามารถเปรียบเทียบงบการเงินของกิจการในรอบระยะเวลาต่าง ๆ เพื่อสามารถคาดคะเนถึงแนวโน้มฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของกิจการนั้น นอกจากนี้ผู้ใช้งบการเงินต้องสามารถเปรียบเทียบงบการเงินของกิจการกับงบการเงินของกิจการอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อวิเคราะห์ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของกิจการได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วิภา จงรักษ์สัตย์ (2544) ได้ศึกษาการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการจัดทำบัญชีของธุรกิจในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 196 ราย ซึ่งพบปัญหาสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วยปัญหาด้านบุคลากรผู้ใช้ ได้แก่ ผู้ใช้ไม่มีความชำนาญและไม่มีความรู้ความเข้าใจในระบบ ปัญหาด้านโปรแกรมที่ใช้ทำบัญชีได้แก่ โปรแกรมที่ใช้ทำบัญชีช้า ไม่ทันเวลา และเกิดปัญหาในการทำงานบ่อยครั้ง และปัญหาด้านฮาร์ดแวร์ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องไม่มีคุณภาพและมีไม่เพียงพอ ปัญหาอื่นที่พบ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับระบบเครือข่ายการเชื่อมโยงข้อมูลล่าช้าและมักเกิดความล้มเหลว ธุรกิจส่วนใหญ่พบปัญหาเรื่องไวรัส และถ้าคอมพิวเตอร์มีปัญหาจะแก้ไขโดยส่งไปซ่อมที่บริษัทผู้ขาย

สุวรรณ หวังเจริญเดช, นงลักษณ์ แสงมหาชัย, และนิติพงษ์ ส่งศรีโรจน์ (2545) ได้ศึกษาการจัดทำและการใช้สารสนเทศทางการบัญชีของธุรกิจในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดทำบัญชีโดยเจ้าของธุรกิจ จัดทำบัญชีด้วยมือ ผู้จัดทำบัญชีมีวุฒิการศึกษาด้านอื่นที่ไม่ใช่ทางบัญชี/บริหารธุรกิจ และส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการอบรมทางด้านนี้บางธุรกิจให้สำนักงานบัญชีเป็นผู้ทำบัญชีเพราะต้องการความถูกต้อง งบการเงินที่จัดทำมากที่สุดคืองบกำไรขาดทุน ส่วนสารสนเทศทางการบัญชีอื่นที่จัดทำเพิ่ม/แทนงบการเงินคือ รายงานเงินสดรับ-จ่าย ความถี่ของการจัดทำงบการเงินเป็นรายเดือนและมีวัตถุประสงค์เพื่อยื่นแบบชำระภาษี ปัญหาการจัดทำสารสนเทศทางการบัญชีระดับมากคือ ไม่มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอและ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านบัญชี ส่วนปัญหาการใช้สารสนเทศระดับมากคือไม่มีความรู้เข้าใจเพียงพอและขาดบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านบัญชี ส่วนปัญหาการใช้สารสนเทศระดับมากคือ ไม่มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอ ไม่มีเวลา และการศึกษาครั้งนี้เห็นว่าหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจ ควรกระตุ้นให้ธุรกิจเห็นความสำคัญในการจัดทำและการใช้สารสนเทศทางการบัญชี เพื่อพัฒนาและดำเนินการอย่างต่อเนื่องอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาธุรกิจของจังหวัดและประเทศชาติต่อไป

จารุวรรณ บุตรสุวรรณ์ (2551) ได้ศึกษาผลกระทบของการเรียนรู้ขององค์กรและการสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้องค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการดำเนินงานที่มุ่งเน้นทีมงาน ด้านการดำเนินงานที่มุ่งเน้นระบบด้านการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ ด้านการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลในอดีต นักบัญชีธุรกิจโรงแรม มีความ

คิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ความถูกต้อง ด้านความสมบูรณ์ครบถ้วน ด้านความทันต่อเวลา ด้านความเข้าใจได้ และการเรียนรู้ขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีโดยรวม

ลลิตา พิมทา (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชี: กรณีศึกษาองค์กรการเงินชมรมรักษ์ธรรมชาติ ตำบลนาโส่ เพื่อวิเคราะห์ระบบบัญชีที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน พัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชีและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบสารสนเทศทางการบัญชีขององค์กรการเงินชมรมรักษ์ธรรมชาติ ตำบลน่าโส่ อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร โดยมีขอบเขตการศึกษา คือ ศึกษาธุรกรรมหลักขององค์กร ได้แก่ การฝากเงิน การถอนเงิน และการคิดดอกเบี้ยเงินฝาก ผลการวิจัยพบว่า การทำงานในระบบงานเดิมมีข้อผิดพลาดของการลงจำนวนเงินฝากและจำนวนเงินถอนที่มียอดจำนวนเงินไม่ตรงกันระหว่างสมุดบัญชีของสมาชิกและสมุดคุมยอดเงินฝากขององค์กร และการคิดอัตราดอกเบี้ยเงินฝากใช้เวลานานและมีความผิดพลาดสูงในการคำนวณอัตราดอกเบี้ยเงินฝากเนื่องจากระบบงานต่าง ๆ ขององค์กร ทำงานและประมวลผลข้อมูลด้วยมือเป็นส่วนใหญ่ เมื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเป็นที่เรียบร้อย ระบบที่ได้มีความสามารถในการเพิ่มข้อมูล แก้ไขข้อมูล ค้นหาข้อมูลได้ สามารถออกรายงานการฝากเงิน การถอนเงิน รายงานข้อมูลเจ้าหน้าที่ รายงานข้อมูลสมาชิก รายงานอัตราดอกเบี้ยเงินฝาก และมีฐานข้อมูลของแต่ละระบบอย่างชัดเจนทำให้การประมวลมีความถูกต้องรวดเร็วและตรวจสอบได้ ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบสารสนเทศทางการบัญชีพบว่า สามารถลดระยะเวลาการให้บริการลงได้ แต่ขั้นตอนการให้บริการมีเพิ่มขึ้นเพราะระบบงานใหม่ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่ใช้ทำธุรกรรมด้านการเงินกับองค์กร การสัมภาษณ์ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบพบว่ามีความพึงพอใจในระบบมากที่สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว และลดข้อผิดพลาดจากการทำงาน

กาญจนา เกสร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือทิศทางบวกและพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ด้านความหลากหลายของบุคลากร ความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมุ่งประโยชน์ของโรงเรียน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของครูและบุคลากรที่อยู่ในองค์กร สะท้อนให้เห็นกระบวนการผลิต การตัดสินใจ

การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และที่สำคัญวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพราะองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ไม่ยืดหยุ่นจะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดอิสระ มีส่วนร่วมในการทำงานและบริหาร ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขที่ปฏิบัติ และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรสามารถแสดงออกได้ดีที่สุดภายใต้การนำของการบริหารที่มีความสามารถ มีความคิดริเริ่ม มีจินตนาการและมีความคิดที่ก้าวหน้า รวมทั้งมีความรับผิดชอบที่จะพยายามก่อให้เกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีการดำเนินการไปตามแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ การประสานพลังต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในหน่วยงานและทำหน้าที่เป็นต้นแบบในการใช้พลังเหล่านั้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง จึงจะนำหน่วยงานไปสู่ความมีประสิทธิผล ได้แก่ ความสำเร็จตามจุดหมายของหน่วยงานและความมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานของตน

ดวงฤดี ชีวนุกูล (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ขององค์กรกับประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีของธุรกิจนำเข้า - ส่งออกเฟอร์นิเจอร์ไม้ในประเทศไทย พบว่า ธุรกิจนำเข้า-ส่งออกเฟอร์นิเจอร์ไม้ในประเทศไทยมีระดับการเรียนรู้ขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากสองด้าน คือ การดำเนินงานที่มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลในอดีต และการดำเนินงานที่มุ่งเน้นระบบ ธุรกิจนำเข้า – ส่งออกเฟอร์นิเจอร์ไม้ในประเทศไทยมีระดับประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความถูกต้อง ด้านความสมบูรณ์ครบถ้วน ด้านความเข้าใจได้ และด้านความทันต่อเวลา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของธุรกิจนำเข้าส่งออกเฟอร์นิเจอร์ไม้ในประเทศไทยกับระดับการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของธุรกิจนำเข้า - ส่งออกเฟอร์นิเจอร์ไม้ในประเทศไทยกับระดับประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างเรียนรู้ขององค์กรกับประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีของธุรกิจนำเข้าส่งออกเฟอร์นิเจอร์ไม้ในประเทศไทยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Xu (2000)ได้ศึกษาการพัฒนาและทดสอบแบบจำลองที่จะสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีได้แก่ หลักการบริหารของผู้บริหารระดับสูง นโยบายและมาตรฐาน

ขององค์กร คุณภาพข้อมูล การฝึกอบรม โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ การบริหารคุณภาพคู่ค้า การพัฒนาผลการดำเนินงาน การเปลี่ยนระบบการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนและประโยชน์ที่ได้รับ การตรวจสอบ การติดตามผล ระบบการควบคุมภายนอกและปัจจัยภายนอก รวมถึงพบว่า องค์กรในประเทศออสเตรเลียได้รับรู้ถึงผลกระทบจากข้อมูลสารสนเทศ

Chang et.al. (2003) ได้ศึกษาความพึงพอใจในคุณลักษณะของงานกับการเปลี่ยนแปลงในระบบสารสนเทศทางการบัญชี โดยพิจารณาจากขอบเขตของข้อมูล ความทันต่อเวลา และลักษณะของระบบสารสนเทศทางการบัญชี โดยความพึงพอใจของผู้ใช้นั้นจะนำมาเป็นตัววัดประสิทธิภาพของ AIS เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากผู้จัดการธุรกิจอุตสาหกรรมในไต้หวัน จำนวน 126 ราย ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้อมูลที่มีขอบเขตของข้อมูลกว้างจะส่งผลให้ผู้ใช้มีความพึงพอใจสูงหากนำมาใช้ในสถานการณ์ที่ภาระงานมีการเปลี่ยนแปลงสูงหรือมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสูงและองค์กรที่มีขอบเขตการบริหารงานที่มีการกระจายอำนาจสูง จะเกิดความพึงพอใจเมื่อได้รับข้อมูลจาก AIS 2) คุณลักษณะของสารสนเทศที่ช่วยในการตัดสินใจ มีความทันเวลาและเชื่อถือได้ จะทำให้ผู้ใช้เกิดความพึงพอใจสูงสุดเนื่องจากช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

Choe (2004) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนสารสนเทศทางการบัญชีบริหารการเรียนรู้องค์กร และประสิทธิผลของผลผลิต ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ในองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกต่อชนิดของสารสนเทศทางการบัญชีบริหารและประสิทธิผลของผลผลิตเมื่อเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยนั้นมีประโยชน์สูง ระดับของเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยจะมีผลกระทบทางอ้อมกับประสิทธิผลของผลผลิตและจำนวนของสารสนเทศทางการบัญชีบริหาร โดยผลกระทบทางอ้อมของเทคโนโลยีที่ทันสมัยจะมีความเกี่ยวข้องกับชนิดของสารสนเทศ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงอย่างเดียวไม่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิผลในการผลิตได้ ยังต้องอาศัยปัจจัยอื่นด้วย เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ขององค์กรจะมีผลกระทบและความสัมพันธ์ต่อระบบสารสนเทศและยังช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในองค์กรด้วย

Montes (2005) ได้ศึกษาอิทธิพลของการเรียนรู้ขององค์กรและการรวมตัวกันทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มสมรรถภาพขององค์กร พบว่า การปรับปรุงสิ่งใหม่ (เทคนิคและการบริหาร) ทำให้เกิดความเป็นในการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของพวกเขา และได้ทำการตรวจสอบถึงบทบาทที่แน่นอนของบริษัท (ผู้นำสนับสนุนและการรวมตัวทำงานเป็นทีม) ที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้และปรับปรุงใหม่ ดังที่แสดงถึงความสัมพันธ์เหล่านี้ต่อการดำเนินงานขององค์กรจากการใช้ข้อมูลจากประสบการณ์การทดลองของผู้บริหารระดับสูง การเรียนรู้ขององค์กรรวมถึงเทคนิคการบริหารปรับปรุงสิ่งใหม่ 1) ผู้นำสนับสนุนได้ช่วยเหลือการรวมตัวทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ของ

องค์กรรวมถึงเทคนิคและการบริหารปรับปรุงสิ่งใหม่ 2) การรวมตัวทำงานเป็นทีม ได้ส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร การช่วยเหลือด้านเทคนิค และการบริหารปรับปรุงใหม่ 3) การดำเนินงานบริหารงานองค์กร ได้ปรับปรุงจากการรวมตัวทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ขององค์กรรวมถึงเทคนิคและกระบวนการบริหารปรับปรุงสิ่งใหม่

Poomontre (2005) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของมิติด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนแนวคิดด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ใช้เป็นต้นแบบของภาคอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์โดยเน้นผลลัพธ์ที่จะได้จากการนำแนวคิดด้านองค์การเรียนรู้ไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร ประสิทธิภาพด้านการเงิน และประสิทธิภาพด้านการเพิ่มความรู้โดยใช้ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ระดับการเรียนรู้ สัมพันธภาพภายในองค์กร วิธีการเข้าถึงความรู้ ระบบการคิด การสร้างความรู้ ระบบรองรับการเรียนรู้ แรงจูงใจในการเรียนรู้ รวมถึงประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และการประสานงานระหว่างหน่วยงาน

Wang et.al. (2006) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการเรียนรู้กับความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้ใช้ทั้งหลายได้ใช้ปรับปรุงการทำงานโครงการระบบการพัฒนาข้อมูลจากการเตรียมความรู้ที่มากมายกว้างขวาง ความสามารถขององค์กรในการจัดการทุนบนพื้นฐานจะยังคงสัมพันธ์กันอยู่กับความแตกต่างหลากหลาย การเรียนรู้ขององค์กรเป็นการก่อความสัมพันธ์ที่จะสำเร็จและอาจใช้เป็นผลกระทบระหว่างผู้ใช้ทั้งหลายและการดำเนินงานของโครงการสภาพแวดล้อมของผู้ใช้ทั้งหลายต้องเหมาะสม ในการก่อตั้งกระบวนการในการศึกษานี้ การจัดการได้ตรวจสอบกระบวนการแม้ว่าผู้ใช้ทั้งหลายนั้นมีความสำคัญที่จะประสบความสำเร็จโดยตรงหรือจากการเรียนรู้หรือฐานะผู้ใกล่เกลี่ยก็ตาม การเรียนรู้เทคโนโลยีขององค์กร ผลลัพธ์ที่ได้คือ ผู้ใช้ทั้งหลายควรจะพิจารณาถึงปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ แต่อาจไม่ใช่สิ่งสำคัญของความสมบูรณ์ทั้งหมดจากโครงการต่าง ๆ ขององค์กร

Vincent (2007) ได้ศึกษาผลกระทบของการเรียนรู้ขององค์กรกับประสิทธิภาพระบบสารสนเทศ พบว่า ประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศมีปัจจัยพื้นฐาน เช่น การสนับสนุนการจัดการประสิทธิภาพ การสื่อสาร มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้ใช้และผลกระทบต่อองค์กรเชิงบวก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า บริบททางสังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลง รับรู้ถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการปรับตัวการพัฒนาองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งหน่วยงานองค์กร บุคลากร ทุกส่วนต้องปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น บุคลากรของหน่วยงาน นักเรียน นักศึกษา นักธุรกิจ ตลอดจนประชาชนผู้ประกอบการ ล้วนแต่อยู่ในระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ดังนั้นในการศึกษาถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานทั้งทางด้านทัศนคติ สังคม วัฒนธรรม

ความเชื่อ ค่านิยม ในฐานะองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน การให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติ การสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกันภายในองค์กร การสร้างความผูกพันที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรภายในองค์การ การปฏิบัติงานด้วยความยืดหยุ่น การมองนโยบายที่เน้นเรื่องการเจริญเติบโต การส่งเสริมพนักงานทุกคนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายขยายตัว การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การกำหนดหน้าที่ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ กำหนดเป้าหมายชัดเจน มุ่งเน้นที่ผลผลิตในการปฏิบัติงาน ควบคุมงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขั้นสูง การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีรูปแบบเดียวกันในลักษณะงานที่เหมือนกัน ส่งเสริมให้พนักงานมีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การให้ความสำคัญกับการควบคุมกิจกรรมนโยบายการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์กรและองค์กร ส่งเสริมในเรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ ทั้งนี้โดยอาศัยประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีมาเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ความเชื่อถือได้ และทันต่อเวลา โดยองค์กรที่มีระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่ดีนั้นสามารถตอบสนองความต้องการผู้ใช้ในการตัดสินใจได้ มีความครบถ้วน เพียงพอในการนำไปใช้ในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจแก่ผู้ใช้งบการเงิน เพื่อให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถประเมินเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบันและอนาคตได้ใช้วางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการคาดคะเนและยืนยันความถูกต้องของการคาดคะเนที่ผ่านมามีความถูกต้องเชื่อถือได้ ปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและความลำเอียง

การมีระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่ทำให้ผู้ใช้ข้อมูลเกิดความเชื่อมั่นเพิ่มมากขึ้น องค์กรมีระบบสารสนเทศทางการบัญชีซึ่งให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบสารสนเทศทางการบัญชีขององค์กรมีความถูกต้องเหมาะสมกับการใช้งาน ประกอบกับระบบสารสนเทศทางการบัญชีจะต้องมีความทันเวลาโดยพิจารณาองค์กรมีระบบสารสนเทศที่มีความทันเวลาต่อความต้องการของผู้ใช้เสมอ ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็วเพิ่มมากขึ้นและทันต่อเวลา ตลอดจนสามารถตรวจสอบได้ เป็นนโยบายหลักในการปฏิบัติงานขององค์กร ตลอดจนช่วยประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลโดยรวมต่อบริบทของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และส่งเสริมประสิทธิภาพต่อระบบสารสนเทศทางการบัญชี ส่งผลดีและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์สู่สังคม ชุมชน และประเทศชาติต่อไป

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบของการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามกับนักบัญชีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตสถาบันการอาชีวศึกษา 426 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่มที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนาที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผลที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 426 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2558) แห่งละ 5 คน รวมจำนวน 2,130 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 337 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรด้วยวิธีของ เทโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณสูตร โดยใช้การกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน จากการศึกษาครั้งนี้ทราบจำนวนประชากร และจำนวนประชากรมีจำนวนที่นับได้ (Finite Population) ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

สูตร $$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ในขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยมีการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) เพื่อนำความรู้พื้นฐานมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. วางแผนในการจัดเก็บข้อมูลจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้ง 426 แห่ง โดยเลือกเก็บข้อมูลจากนักบัญชีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

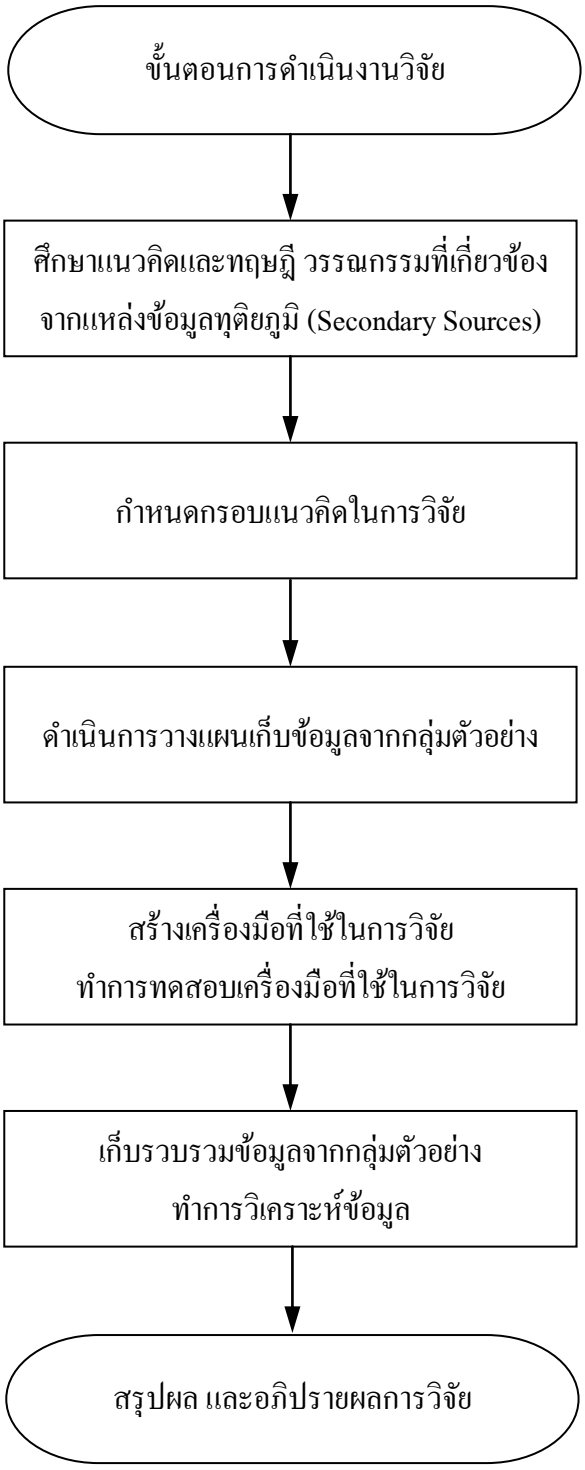
4. ทำการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของนักบัญชี และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี โดยมีวิธีทดสอบเครื่องมือในการวิจัย โดยวิธีดังต่อไปนี้

4.1 ทำการทดสอบหาค่าความตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงานทางการบัญชี และสารสนเทศทางการบัญชีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.2 ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือหาความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักบัญชี จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ เพื่อนำไปจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 426 แห่ง

6. นำแบบสอบถามที่รวบรวมข้อมูลสมบูรณ์แล้วมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้



ภาพประกอบที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น ลักษณะของแบบสอบถามผู้วิจัยใช้แบบสอบถามลักษณะปลายปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะแบบตัวเลือก จำนวน 5 ข้อ ซึ่งครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของนักบัญชี จำนวน 20 ข้อ โดยครอบคลุมจริยธรรมส่วนบุคคลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Culture) ด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture) และด้านวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี จำนวน 15 ข้อ โดยครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ด้านความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลา และด้านความตรวจสอบได้

โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สอบถามความคิดเห็นนักบัญชีว่าเห็นด้วยในข้อคำถามนั้นมากหรือน้อยในระดับใด โดยกำหนดมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale, 1967) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มีความเห็นด้วยมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน
มีความเห็นด้วยมาก กำหนดให้ 4 คะแนน
มีความเห็นด้วยปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน
มีความเห็นด้วยน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน
มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 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

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เพื่อนำมาปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความถูกต้องและเหมาะสม ดังนี้

1. การทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีสูตรในการหาค่าความสอดคล้อง (Index of Consistency IOC) ดังนี้

สูตร IOC = $\frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence)

R = คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การกำหนดคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญ

+1 หมายถึง คำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามของการวิจัย

-1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามของการวิจัย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) คือ หากได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้

การประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

1. หัวหน้างานตรวจสอบภายใน
2. หัวหน้างานบัญชี
3. หัวหน้างานการเงิน

ผลจากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของแบบสอบถาม ความเหมาะสม และความชัดเจนในการใช้ภาษา จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.66 - 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาค่าแสดงว่าข้อคำถามทุกข้อในแบบสอบถามมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์

ของการวิจัยมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และมีความเหมาะสมมีความชัดเจนของภาษาและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

จากนั้นทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการวัดความเชื่อมั่นหรือความสอดคล้องภายใน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try - Out) กับนักบัญชีอาชีวศึกษาโดยตรง จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป จากสูตรดังนี้

สูตร $\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2}\right]$

เมื่อ α = ค่าความเชื่อมั่น

n = จำนวนข้อ

s_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

หากข้อคำถามใด มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ถือว่ามีความเชื่อมั่น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับตรวจสอบ เอกสารเพื่อเตรียมนำส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ขอหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยศรีปทุมโดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร และนักบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อขออนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและคืนแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์ หรือสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ โดยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับแสตมป์และซื่อผู้รับบนซองจดหมายพร้อมกำหนดวันส่งคืนตามที่อยู่ที่กำหนดให้

3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามถึงสถาบันการอาชีวศึกษา

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วนำมาสำรวจความครบถ้วนของเนื้อความในแบบสอบถาม โดยเก็บแบบสอบถามกลับคืนและมีความครบถ้วนของเนื้อความ ได้จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติโดยแบ่งได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผลการดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของนักบัญชี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
   1.1 ร้อยละ (Percentage)
   1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
   1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม
   2.1 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient Method) ของครอนบาค (Cronbach)
   2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้ Item-Total Correlation
3. สถิติทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคุณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของนักบัญชี จำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชี	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	66	20.82
หญิง	251	79.18
รวม	**317**	**100.00**

จากตารางที่ 2 พบว่า นักบัญชีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 79.18 และเป็นเพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.82

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของนักบัญชี จำแนกตามอายุ

ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชี	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
25 – 35 ปี	61	19.24
36 – 45 ปี	147	46.37
46 – 55 ปี	100	31.55
56 ปี ขึ้นไป	9	2.84
รวม	**317**	**100.00**

จากตารางที่ 3 พบว่า นักบัญชีส่วนใหญ่ มีอายุ 36 – 45 ปี มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 46.37 รองลงมา มีอายุ 46 – 55 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.55 มีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.24 และมีอายุ 56 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.84

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของนักบัญชี จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชี	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	3.79
สูงกว่าปริญญาตรี	81	25.55
ปริญญาตรี	224	70.66
รวม	**317**	**100.00**

จากตารางที่ 4 พบว่า นักบัญชีส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 70.66 รองลงมา มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 25.55 และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.79

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของนักบัญชี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชี	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	9	2.84
3 – 6 ปี	84	26.50
7 – 10 ปี	106	33.44
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	118	37.22
รวม	**317**	**100.00**

จากตารางที่ 5 พบว่า นักบัญชีส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 37.22 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 7–10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.44 มีประสบการณ์การทำงาน 3 – 6 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.84

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของนักบัญชี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชี	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
หัวหน้างานการเงิน	67	21.13
หัวหน้างานบัญชี	78	24.61
หัวหน้างานพัสดุ	63	19.87
หัวหน้างานควบคุมภายใน	58	18.30
หัวหน้างานตรวจสอบภายใน	51	16.09
รวม	**317**	**100.00**

จากตารางที่ 6 พบว่า นักบัญชีส่วนใหญ่ เป็นหัวหน้างานบัญชี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.61 รองลงมา เป็นหัวหน้างานการเงิน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 21.13 เป็นหัวหน้างานพัสดุ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.87 เป็นหัวหน้างานควบคุมภายใน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และเป็นหัวหน้างานตรวจสอบภายใน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 16.09

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและการจัดอันดับเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม	3.59	0.55	มาก	1
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา	3.52	0.54	มาก	3
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล	3.53	0.57	มาก	2
4. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ	3.50	0.56	ปานกลาง	4
ภาพรวม	**3.54**	**0.50**	**มาก**	

จากตารางที่ 7 พบว่า นักบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม มากเป็นอันดับ 1 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.59 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล เป็นอันดับ 2 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.53 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา เป็นอันดับ 3 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.52 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ เป็นอันดับสุดท้าย ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.50 และภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.54

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและการจัดอันดับเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่มของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่มของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มีการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในงานในองค์กร	3.57	0.64	มาก	4
2. ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานในองค์กร	3.59	0.66	มาก	2
3. ให้ความสำคัญกับการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร	3.63	0.65	มาก	1
4. องค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร	3.58	0.70	มาก	3
5. องค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่างๆที่สร้างความผูกพันที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร	3.57	0.69	มาก	5
ภาพรวม	**3.59**	**0.55**	**มาก**	

จากตารางที่ 8 พบว่า นักบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นในการให้ความสำคัญกับการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร มากเป็นอันดับ 1 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.63 ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานในองค์กร เป็นอันดับ 2 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.59

องค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร เป็นอันดับ 3 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.58 มีการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในงานในองค์กร เป็นอันดับ 4 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.57 และองค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่างๆที่สร้างความผูกพันที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร เป็นอันดับสุดท้าย ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.57 และภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่มของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.59

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและการจัดอันดับเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นในองค์กร	3.61	0.63	มาก	1
2. มีนโยบายหลักที่มุ่งเน้นเรื่องของการเจริญเติบโตขององค์กร	3.47	0.69	ปานกลาง	4
3. ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.47	0.73	ปานกลาง	5
4. ให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายการขยายตัวขององค์กร	3.48	0.67	ปานกลาง	3
5. ให้ความสำคัญกับนโยบายในการปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.55	0.66	มาก	2
ภาพรวม	**3.52**	**0.54**	**มาก**	

จากตารางที่ 9 พบว่า นักบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นในองค์กร มากเป็นอันดับ 1 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.61 ให้ความสำคัญกับนโยบายในการปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นอันดับ 2 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.55 ให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายการขยายตัวขององค์กร เป็นอันดับ 3 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.48 มีนโยบายหลักที่มุ่งเน้นเรื่องของการเจริญเติบโตขององค์กร เป็นอันดับ 4 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.47 และส่งเสริมให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เป็นอันดับสุดท้าย ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.47 และภาพรวมวัฒนธรรมองค์กร แบบมุ่งเน้นการพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.52

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและการจัดอันดับเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	3.61	0.70	มาก	1
2. ให้ความสำคัญกับการกำหนดภาระงานในองค์กรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน	3.55	0.71	มาก	2
3. มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนให้กับองค์กร	3.54	0.67	มาก	3
4. มีนโยบายในการบริหารงานที่เน้นเรื่องของผลผลิตขององค์กรในการปฏิบัติงาน	3.45	0.71	ปานกลาง	5
5. มุ่งเน้นเรื่องของการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรสูงสุด	3.52	0.71	มาก	4
ภาพรวม	**3.53**	**0.57**	**มาก**	

จากตารางที่ 10 พบว่า นักบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นในการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มากเป็นอันดับ 1 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.61 ให้ความสำคัญกับการกำหนดภาระงานในองค์กรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน เป็นอันดับ 2 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.55 มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนให้กับองค์กร เป็นอันดับ 3 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.54 มุ่งเน้นเรื่องของการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรสูงสุด เป็นอันดับ 4 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.52 และมีนโยบายในการบริหารงานที่เน้นเรื่องของผลผลิตขององค์กรในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับสุดท้าย ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.45 และภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.53

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและการจัดอันดับเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีรูปแบบเดียวกันในลักษณะงานที่เหมือนกัน	3.49	0.69	ปานกลาง	3
2. ส่งเสริมให้พนักงานมีการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.52	0.67	มาก	2
3. ให้ความสำคัญกับการควบคุมองค์กรในกิจกรรมต่าง ๆ	3.49	0.69	ปานกลาง	3
4. ให้ความสำคัญกับนโยบายการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์กร	3.47	0.66	ปานกลาง	5
5. ส่งเสริมในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่วางไว้	3.55	0.71	มาก	1
ภาพรวม	**3.50**	**0.56**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 11 พบว่า นักบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นในการส่งเสริมในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่วางไว้ มากเป็นอันดับ 1 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.55 ส่งเสริมให้พนักงานมีการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เป็นอันดับ 2 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.52 ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีรูปแบบเดียวกันในลักษณะงานที่เหมือนกัน รวมถึงให้ความสำคัญกับการควบคุมองค์กรในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอันดับ 3 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.49 และให้ความสำคัญกับนโยบายการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์กร เป็นอันดับสุดท้าย ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.47 และภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.50

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดอันดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	3.82	0.65	มาก	1
ด้านความถูกต้องเชื่อถือได้	3.80	0.64	มาก	3
ด้านความทันเวลา	3.78	0.63	มาก	4
ด้านตรวจสอบได้	3.80	0.62	มาก	2
ภาพรวม	**3.80**	**0.60**	**มาก**	

จากตารางที่ 12 พบว่า นักบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจมากเป็นอันดับ 1 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.82 ด้านตรวจสอบได้ เป็นอันดับ 2 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80 ด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ เป็นอันดับ 3 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80 ด้านความทันเวลา เป็นอันดับสุดท้าย ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.78 และภาพรวมประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดอันดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ในการตัดสินใจได้ขององค์กร	3.85	0.67	มาก	2
2. ระบบสารสนเทศมีความครบถ้วนเพียงพอในการนำไปใช้ในการตัดสินใจขององค์กรในเรื่องต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	0.75	มาก	1
3. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจแก่ผู้บริหารและเพื่อให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถประเมินเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบันและอนาคตขององค์กรได้	3.85	0.83	มาก	3
4. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีสามารถให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการคาดคะเนและยืนยันความถูกต้องขององค์การในการดำเนินงานที่ผ่านมา	3.81	0.83	มาก	4
5. ระบบสารสนเทศขององค์กรให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการใช้วางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	0.73	มาก	5
ภาพรวม	**3.82**	**0.65**	**มาก**	

จากตารางที่ 13 พบว่า นักบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในการที่ระบบสารสนเทศมีความครบถ้วนเพียงพอในการนำไปใช้ในการตัดสินใจขององค์กรในเรื่องต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเป็นอันดับ 1 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.88 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ในการตัดสินใจได้ขององค์กร เป็นอันดับ 2 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.85 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจแก่ผู้บริหารและเพื่อให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถประเมินเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบันและอนาคตขององค์กร

ได้เป็นอันดับ 3 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.85 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีสามารถให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการคาดคะเนและยืนยันความถูกต้องขององค์การในการดำเนินงานที่ผ่านมา เป็นอันดับ 4 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.81 และระบบสารสนเทศขององค์กรให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการใช้วางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอันดับสุดท้าย ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.75 และภาพรวมประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.82

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดอันดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความถูกต้องเชื่อถือได้	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ระบบสารสารเทศทางการบัญชีที่สามารถให้ข้อมูลที่มีความถูกต้องเชื่อถือได้ขององค์กร	3.76	0.74	มาก	5
2. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีมาใช้ทำให้ข้อมูลบัญชีปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและความลำเอียงขององค์กร	3.82	0.78	มาก	2
3. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่ทำให้ผู้ใช้ข้อมูลเกิดความเชื่อมั่นขององค์กรเพิ่มมากขึ้น	3.81	0.81	มาก	3
4. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนงานขององค์กรในด้านต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.76	มาก	4
5. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีมีความถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับการใช้งานขององค์กร	3.83	0.74	มาก	1
ภาพรวม	**3.80**	**0.64**	**มาก**	

จากตารางที่ 14 พบว่า นักบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการที่ระบบสารสนเทศทางการบัญชีมีความถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับการใช้งานขององค์กร มากเป็นอันดับ 1 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.83 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีมาใช้ทำให้ข้อมูลบัญชีปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและความลำเอียงขององค์กร เป็นอันดับ 2 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.82 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่ทำให้ผู้ใช้ข้อมูลเกิดความเชื่อมั่นขององค์กรเพิ่มมากขึ้น เป็นอันดับ 3 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.81 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอันดับ 4 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80 และระบบสารสารเทศทางการบัญชีที่สามารถให้ข้อมูลที่มีความถูกต้องเชื่อถือได้ขององค์กร เป็นอันดับสุดท้าย ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.76 และภาพรวมประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดอันดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความทันเวลาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความทันเวลา	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ระบบสารสนเทศที่มีความทันเวลาต่อความต้องการของผู้ใช้งานขององค์กรเสมอ	3.70	0.78	มาก	5
2. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีขององค์กรสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น	3.82	0.75	มาก	2
3. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีขององค์กรมีความรวดเร็วและทันต่อเวลา อำนวยความสะดวก ได้กำหนดเป็นนโยบายหลักในการปฏิบัติงานขององค์กร	3.83	0.77	มาก	1
4. มีการวางแผนควบคุมระบบสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อช่วยให้ประหยัดเวลาในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	3.79	0.74	มาก	3
5. องค์กรมีระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่ให้ข้อมูลทันกับเวลาที่ใช้ในการตัดสินใจ	3.75	0.71	มาก	4
ภาพรวม	**3.78**	**0.63**	**มาก**	

จากตารางที่ 15 พบว่า นักบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความทันเวลา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการที่ระบบสารสนเทศทางการบัญชีขององค์กรมีความรวดเร็วและทันต่อเวลา อำนวยความสะดวก ได้กำหนดเป็นนโยบายหลักในการปฏิบัติงานขององค์กร มากเป็นอันดับ 1 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.83 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีขององค์กรสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น เป็นอันดับ 2 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.82 มีการวางแผนควบคุมระบบสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อช่วยให้ประหยัดเวลาในการปฏิบัติงานภายในองค์กร เป็นอันดับ 3 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.79 องค์กรมีระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่ให้ข้อมูลทันกับเวลาที่ใช้ในการตัดสินใจ เป็นอันดับ 4 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.75 และระบบสารสนเทศที่มีความทันเวลาต่อความต้องการของผู้ใช้งานขององค์กรเสมอ เป็นอันดับสุดท้าย ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.70 และภาพรวมประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความทันเวลาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.78

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดอันดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านตรวจสอบได้ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านตรวจสอบได้	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มีการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร	3.74	0.75	มาก	5
2. มีการส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้องค์กรได้ข้อมูลหรือรายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใส และความสามารถตรวจสอบได้	3.81	0.73	มาก	3
3. มีการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานขององค์กร มีการประเมิน วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลทุกด้านในการปฏิบัติงานขององค์กร	3.82	0.75	มาก	1
4. มีมาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ ส่งเสริมให้การจัดสรรการใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสมตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	3.82	0.77	มาก	2
5. มีการให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าของการประพฤติมิชอบหรือการทุจริตในองค์กร ลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน	3.80	0.71	มาก	4
ภาพรวม	**3.80**	**0.62**	**มาก**	

จากตารางที่ 16 พบว่า นักบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านตรวจสอบได้ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการที่มีการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานขององค์กร มีการประเมิน วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลทุกด้านในการปฏิบัติงานขององค์กร มากเป็นอันดับ 1 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.82 มีมาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ

ส่งเสริมให้การจัดสรรการใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสมตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เป็นอันดับ 2 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.82 มีการส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้องค์กรได้ข้อมูลหรือรายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใส และความสามารถตรวจสอบได้ เป็นอันดับ 3 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.81 มีการให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าของการประพฤติมิชอบหรือการทุจริตในองค์กร ลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน เป็นอันดับ 4 ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80 และมีการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดีมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นอันดับสุดท้าย ค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.74 และภาพรวมประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านตรวจสอบได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อนำตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าในสมการถดถอย เพื่อแสดงหรืออธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม เพื่อให้ทราบความสามารถในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและใช้วิธี Stepwise เพื่อการคัดเลือกตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากที่สุด และสามารถอธิบายความแปรผันของตัวแปรตามได้

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

GC แทน วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม

DC แทน วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา

RC แทน วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล

HC แทน วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ

ACI แทน ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีโดยรวม

RAC แทน ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

AAC แทน ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความถูกต้องเชื่อถือได้

TAC แทน ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความทันเวลา

VAC แทน ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านตรวจสอบได้

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ใน t-test

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Sig แทน ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

R แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

adj R_2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$S.E._b$ แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b

$S.E._{est}$ แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ตัวแปรตามด้วยตัวแปรอิสระ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบต่างๆกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตัวแปร	GC	DC	RC	HC	PACI
GC	1.000	0.835*	0.723*	0.802*	0.681*
DC		1.000	0.756*	0.777*	0.689*
RC			1.000	0.758*	0.630*
HC				1.000	0.688*
ACI					1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รองลงมา คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล ตามลำดับ และตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งสิ้น โดยตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด ซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ได้

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบต่าง ๆ และประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	VIF
GC	3.585	0.547	4.148
DC	3.516	0.541	4.076
RC	3.535	0.566	2.836
HC	3.504	0.557	3.567
ACI	3.802	0.601	

จากตารางที่ 18 พบว่า เมื่อทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ VIF ผลปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระปัจจัยต่างๆ มีค่าตั้งแต่ 2.836 – 4.148 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ทำให้ไม่เกิดปัญหาเนื่องจากความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	adj. R^2	b	$S.E._b$	B	t	Sig
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา	0.689	0.474	0.473	0.319	0.079	0.287	4.019*	0.000
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ	0.731	0.534	0.531	0.337	0.071	0.312	4.759*	0.000
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม	0.737	0.543	0.538	0.210	0.083	0.191	2.543*	0.011

a = 0.745 $S.E._{est}$ = 0.40864

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 54.30 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.40864

แสดงว่าในการคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนารองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม ตามลำดับ จะทำให้ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสูงขึ้น ซึ่งสามารถเขียนสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$ACI = (0.745) + 0.319\,(DC) + 0.337\,(HC) + 0.210\,(GC)$$

และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{ACI} = 0.287\,(DC) + 0.312\,(HC) + 0.191\,(GC)$$

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	adj. R^2	b	$S.E._b$	B	t	Sig
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา	0.629	0.395	0.393	0.335	0.094	0.279	3.560*	0.000
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ	0.664	0.440	0.437	0.320	0.084	0.274	3.803*	0.000
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม	0.668	0.447	0.442	0.194	0.098	0.163	1.975*	0.049

a = 0.832 $S.E._{est}$ = 0.48478

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 44.70 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.48478

แสดงว่า ในการคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม ตามลำดับ จะทำให้ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสูงขึ้น ซึ่งสามารถเขียนสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$RAC = (0.832) + 0.335\,(DC) + 0.320\,(HC) + 0.194\,(GC)$$

และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{RAC} = 0.279\,(DC) + 0.274\,(HC) + 0.163\,(GC)$$

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	adj. R^2	b	$S.E._b$	B	t	Sig
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ	0.655	0.429	0.427	0.327	0.086	0.284	3.806*	0.000
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา	0.684	0.468	0.465	0.194	0.094	0.163	2.049*	0.041
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม	0.691	0.477	0.473	0.212	0.094	0.180	2.246*	0.025
4. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล	0.695	0.483	0.477	0.149	0.075	0.132	1.980*	0.049

a = 0.694 $S.E._{est}$ = 0.46359

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 48.30 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.46359

แสดงว่า ในการคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล ตามลำดับ จะทำให้ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสูงขึ้น ซึ่งสามารถเขียนสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$AAC = (0.694) + 0.327\,(HC) + 0.194\,(DC) + 0.212\,(GC) + 0.149\,(RC)$$

และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{AAC} = 0.284\,(HC) + 0.163\,(DC) + 0.180\,(GC) + 0.132\,(RC)$$

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความทันเวลาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	adj. R^2	b	$S.E._b$	B	t	Sig
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา	0.672	0.451	0.450	0.376	0.087	0.323	4.342*	0.000
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ	0.702	0.493	0.490	0.283	0.077	0.251	3.655*	0.000
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม	0.708	0.501	0.496	0.212	0.090	0.184	2.346*	0.020

a = 0.709 $S.E._{est}$ = 0.44602

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความทันเวลาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพ ของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความทันเวลาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 50.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.44602

แสดงว่า ในการคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความทันเวลาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม ตามลำดับ จะทำให้ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความทันเวลา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสูงขึ้น ซึ่งสามารถเขียนสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$TAC = (0.709) + 0.376\,(DC) + 0.283\,(HC) + 0.212\,(GC)$$

และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{TAC} = 0.323\,(DC) + 0.251\,(HC) + 0.184\,(GC)$$

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านตรวจสอบได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	adj. R^2	b	$S.E._b$	B	t	Sig
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ	0.680	0.462	0.460	0.361	0.075	0.322	4.815*	0.000
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา	0.718	0.516	0.513	0.314	0.084	0.272	3.738*	0.000
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม	0.724	0.524	0.520	0.208	0.088	0.182	2.376*	0.018

a = 0.685 $S.E._{est}$ = 0.43242

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านตรวจสอบได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพ ของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านตรวจสอบได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 52.40 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.43242

แสดงว่า ในการคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านตรวจสอบได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม ตามลำดับ จะทำให้ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านตรวจสอบได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสูงขึ้น ซึ่งสามารถเขียนสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$VAC = (0.685) + 0.361\ (HC) + 0.314\ (DC) + 0.208\ (GC)$$

และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{VAC} = 0.322\ (HC) + 0.272\ (DC) + 0.182\ (GC)$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักบัญชีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

นักบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.18 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 20.82 มีอายุ 36 – 45 ปี ร้อยละ 46.37 รองลงมา มีอายุ 46 – 55 ปี ร้อยละ 31.55 มีอายุ 25 – 35 ปี ร้อยละ 19.24 และมีอายุ 56 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 2.84 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.66 รองลงมา มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 25.55 และมีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.79 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 37.22 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 7 – 10 ปี ร้อยละ 33.44 มีประสบการณ์การทำงาน 3 – 6 ปี ร้อยละ 26.50 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 2.84 มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานบัญชี ร้อยละ 24.61 รองลงมา เป็นหัวหน้างานการเงิน ร้อยละ 21.13 เป็นหัวหน้างานพัสดุ ร้อยละ 19.87 เป็นหัวหน้างานควบคุมภายใน ร้อยละ 18.30 และเป็นหัวหน้างานตรวจสอบภายใน ร้อยละ 16.09

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นักบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม มากเป็นอันดับ 1 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล เป็นอันดับ 2 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา เป็นอันดับ 3 และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ เป็นอันดับสุดท้าย เมื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละแบบ ได้รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่มของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในการให้ความสำคัญกับการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร มากเป็นอันดับ 1 ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานในองค์กร เป็นอันดับ 2 องค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร เป็นอันดับ 3 มีการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในงานในองค์กร เป็นอันดับ 4 และองค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่างๆที่สร้างความผูกพันที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร เป็นอันดับสุดท้าย

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นในองค์กร มากเป็นอันดับ 1 ให้ความสำคัญกับนโยบายในการปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นอันดับ 2 ให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายการขยายตัวขององค์กร เป็นอันดับ 3 มีนโยบายหลักที่มุ่งเน้นเรื่องของการเจริญเติบโตขององค์กร เป็นอันดับ 4 และส่งเสริมให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเป็นอันดับสุดท้าย

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มากเป็นอันดับ 1 ให้ความสำคัญกับการกำหนดภาระงานในองค์กรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน เป็นอันดับ 2 มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนให้กับองค์กร เป็นอันดับ 3 มุ่งเน้นเรื่องของการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรสูงสุด เป็นอันดับ 4 และมีนโยบายในการบริหารงานที่เน้นเรื่องของผลผลิตขององค์กรในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับสุดท้าย

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในการส่งเสริมในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่วางไว้ มากเป็นอันดับ 1 ส่งเสริมให้พนักงานมีการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เป็นอันดับ 2 ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีรูปแบบเดียวกัน

ในลักษณะงานที่เหมือนกัน รวมถึงให้ความสำคัญกับการควบคุมองค์กรในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอันดับ 3 และให้ความสำคัญกับนโยบายการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์กร เป็นอันดับสุดท้าย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นักบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจมากเป็นอันดับ 1 ด้านตรวจสอบได้ เป็นอันดับ 2 ด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ เป็นอันดับ 3 และด้านความทันเวลา เป็นอันดับสุดท้าย เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีในแต่ละด้านได้รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในการที่ระบบสารสนเทศมีความครบถ้วนเพียงพอในการนำไปใช้ในการตัดสินใจขององค์กรในเรื่องต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากเป็นอันดับ 1 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ในการตัดสินใจได้ขององค์กร เป็นอันดับ 2 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจแก่ผู้บริหารและเพื่อให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถประเมินเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบันและอนาคตขององค์กรได้ เป็นอันดับ 3 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีสามารถให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการคาดคะเนและยืนยันความถูกต้องขององค์การในการดำเนินงานที่ผ่านมา เป็นอันดับ 4 และระบบสารสนเทศขององค์กรให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการใช้วางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในการที่ระบบสารสนเทศทางการบัญชีมีความถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับการใช้งานขององค์กร มากเป็นอันดับ 1 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีมาใช้ทำให้ข้อมูลบัญชีปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและความลำเอียงขององค์กร เป็นอันดับ 2 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่ทำให้ผู้ใช้ข้อมูลเกิดความเชื่อมั่นขององค์กรเพิ่มมากขึ้น เป็นอันดับ 3 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอันดับ 4 และระบบสารสารเทศทางการบัญชีที่สามารถให้ข้อมูลที่มีความถูกต้องเชื่อถือได้ขององค์กร เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านความทันเวลา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในการที่ระบบสารสนเทศทางการบัญชีขององค์กรมีความรวดเร็วและทันต่อเวลา อำนวยความสะดวก ได้กำหนดเป็นนโยบายหลักในการปฏิบัติงานขององค์กร มากเป็นอันดับ 1 ระบบสารสนเทศทางการบัญชีขององค์กรสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น เป็นอันดับ 2 มีการวางแผนควบคุมระบบสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อช่วยให้ประหยัดเวลาในการปฏิบัติงานภายในองค์กร เป็นอันดับ 3 องค์กรมีระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่ให้ข้อมูลทันกับเวลาที่ใช้ในการตัดสินใจ เป็นอันดับ 4 และระบบสารสนเทศที่มีความทันเวลาต่อความต้องการของผู้ใช้งานขององค์กรเสมอ เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านตรวจสอบได้ มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในการที่มีการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานขององค์กร มีการประเมิน วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลทุกด้านในการปฏิบัติงานขององค์กร มากเป็นอันดับ 1 มีมาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ ส่งเสริมให้การจัดสรร การใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสมตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เป็นอันดับ 2 มีการส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้องค์กรได้ข้อมูลหรือรายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใสและความสามารถตรวจสอบได้ เป็นอันดับ 3 มีการให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าของการประพฤติมิชอบหรือการทุจริตในองค์กร ลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน เป็นอันดับ 4 และมีการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นอันดับสุดท้าย

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 54.30 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.40864 แสดงว่าในการคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา รองลงมา คือ

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม ตามลำดับ จะทำให้ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสูงขึ้น ซึ่งสามารถเขียนสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

ACI = (0.745) + 0.319 (DC) + 0.337 (HC) + 0.210 (GC)

และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

Z_{ACI} = 0.287 (DC) + 0.312 (HC) + 0.191 (GC)

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 44.70 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.48478 แสดงว่า ในการคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม ตามลำดับ จะทำให้ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสูงขึ้น ซึ่งสามารถเขียนสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

RAC = (0.832) + 0.335 (DC) + 0.320 (HC) + 0.194 (GC)

และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

Z_{RAC} = 0.279 (DC) + 0.274 (HC) + 0.163 (GC)

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกัน

พยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 48.30 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.46359 แสดงว่า ในการคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล ตามลำดับ จะทำให้ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสูงขึ้น ซึ่งสามารถเขียนสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$AAC = (0.694) + 0.327\,(HC) + 0.194\,(DC) + 0.212\,(GC) + 0.149\,(RC)$$

และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{AAC} = 0.284\,(HC) + 0.163\,(DC) + 0.180\,(GC) + 0.132\,(RC)$$

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความทันเวลาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความทันเวลาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพ ของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความทันเวลาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 50.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.44602 แสดงว่า ในการคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความทันเวลาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม ตามลำดับ จะทำให้ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความทันเวลา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสูงขึ้น ซึ่งสามารถเขียนสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$TAC = (0.709) + 0.376\,(DC) + 0.283\,(HC) + 0.212\,(GC)$$

และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{TAC} = 0.323\,(DC) + 0.251\,(HC) + 0.184\,(GC)$$

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านตรวจสอบได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านตรวจสอบได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพ ของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านตรวจสอบได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 52.40 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.43242 แสดงว่าในการคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านตรวจสอบได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนาและวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม ตามลำดับ จะทำให้ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านตรวจสอบได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสูงขึ้น ซึ่งสามารถเขียนสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$VAC = (0.685) + 0.361\ (HC) + 0.314\ (DC) + 0.208\ (GC)$$

และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{VAC} = 0.322\ (HC) + 0.272\ (DC) + 0.182\ (GC)$$

อภิปรายผล

การวิจัยผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นักบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในหน่วยงานวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมกรรมการการอาชีวศึกษาจะต้องมีการทำงานร่วมกันโดยมีแนวทางปฏิบัติงานระเบียบและระบบวัฒนธรรมองค์กรใกล้เคียงกันแตกต่างด้านปริมาณ พื้นที่การจัดสรรงบประมาณ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรมองค์กรที่กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่ม โดยกล่าวถึงการศึกษาองค์กรจะเป็นแนวทางการศึกษาในระดับมหภาคและจุลภาค โดยการวิเคราะห์หน่วยย่อยขององค์กรและหน่วยงานย่อยและพฤติกรรมของกลุ่ม

วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่มของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีสถานศึกษาในสังกัดกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานจึงมีการวางแนวทางกฎระเบียบเพื่อดูแลการปฏิบัติงานให้เกี่ยวเนื่องและสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีองค์กร เป็นการศึกษาองค์กรในประเด็นของการศึกษามุ่งไปที่พฤติกรรมขององค์กร และประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นการศึกษาทฤษฎีองค์กรไม่เพียงจะศึกษา การปฏิบัติงานและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ได้ศึกษาความสามารถขององค์กรในการปรับตัวและบรรลุเป้าหมายองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานภายในวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานที่เสริมสร้างองค์ความรู้ให้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอจึงมีความจำเป็นต่อการที่จะต้องพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องประสานประโยชน์ให้เกิดขึ้นถูกต้องตามในการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Roethlisberger และ Dickson ที่สรุปแนวทางที่ปฏิบัติไว้ว่างานเป็นกิจกรรมทางสังคม คนในองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะพัฒนาองค์กรทางสังคมที่ไม่เป็นทางการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Denison และ Spreitzer (1997) ที่แบ่งลักษณะค่านิยมของการมุ่งเน้นที่มีความแตกต่างกันเป็น 2 มิติ คือ มิติแรกด้านความยืดหยุ่น และการควบคุมที่องค์กรมีความมุ่งเน้นที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือความสม่ำเสมอ มิติที่สอง เป็นแกนที่มุ่งเน้นกระบวนการภายในและกระบวนการภายนอกขององค์การ ที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการแข่งขันโดยการประเมินจุดอ่อนและจุดแข็งเกี่ยวกับการแข่งขันเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานของตน

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในหน่วยงานจะต้องมีการนำเหตุผลมาใช้ในการประสานงานแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นให้กับหน่วยงานหรือองค์กรเป็นไปอย่างสมเหตุสมผล

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการแบ่งหน้าที่ตามโครงสร้างของงานเพื่อให้เกิดระบบระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบข้อกำหนดที่วางไว้เป็นแนวทางจะต้องอาศัยเวลา ความรู้ ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่สอดรับกับแนวทางนโยบาย แผนงานตลอดจน การดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน

ร่วมกันภายในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ ที่เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสม่ำเสมอ เน้นกระบวนการภายในองค์กร ความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์กร การประสานงานร่วมกัน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในรวมถึงการ ยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และสอดคล้องกับแนวคิดในการแบ่งอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มอบหมายให้กับบุคลากรทางการศึกษาได้นำมาประกอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ อันประกอบด้วย จัดทำข้อเสนอแนวนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ดำเนินการประสานงานเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการจัดงบประมาณสนับสนุนทรัพยากร พัฒนาครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการอาชีวศึกษา

ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นักบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพของการระบบข้อมูลสารสนเทศจะช่วยให้เกิดการประสานงานประสานประโยชน์ตลอดจนเป็นแนวทางและแบบอย่างในการดำเนินงานที่ถูกต้องให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นักบัญชีในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อประกอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและเกิดผลปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อหน่วยงานและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดลักษณะสารสนเทศที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจ สารสนเทศเป็นสิ่งที่มีประโยชน์และมีค่าต่อการตัดสินใจเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ทำให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ในอนาคตได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น และช่วยลดความไม่แน่นอนให้แก่ผู้ที่ทำการตัดสินใจสามารถตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สารสนเทศจะมีประโยชน์หรือมีค่าต่อผู้ใช้มากน้อยเพียงใดนั้นจะขึ้นอยู่กับคุณภาพของสารสนเทศนั้น สารสนเทศที่มีคุณภาพควรมีลักษณะที่สำคัญ อันเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ถูกต้องเชื่อถือได้สมบูรณ์ครบถ้วนทันเวลา ตรวจสอบความถูกต้องได้ เข้าใจได้ สามารถเปรียบเทียบกันได้

ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสารสนเทศทางการบัญชีเป็นที่ตระหนักของหน่วยงานหรือองค์กรในทุก ๆ องค์กรในอันที่จะได้นำข้อมูลต่างๆมาเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจให้มีความสอดคล้อง ถูกต้อง และเหมาะสมกับงานด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านวัตถุประสงค์และหน้าที่ของระบบสารสนเทศทางการบัญชี เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของ

ผู้บริหาร การจัดหาสารสนเทศสำหรับใช้ในการตัดสินใจถือว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญของระบบสารสนเทศทางการบัญชี ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจในการวางแผนหรือการควบคุมการปฏิบัติงานของกิจการก็ตาม โดยทั่วไปผู้บริหารของกิจการจะต้องทำการตัดสินใจและวางแผนในเรื่องต่าง ๆ มากมาย ซึ่งระบบสารสนเทศทางการบัญชีก็สามารถช่วยผู้บริหาร โดยการจัดหาสารสนเทศที่จำเป็นบางส่วนให้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ และในเชิงคุณภาพ

ด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความถูกต้องจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นของข้อมูลในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดลักษณะสารสนเทศที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจ สารสนเทศเป็นสิ่งที่มีประโยชน์และมีค่า ต่อการตัดสินใจเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทำให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ในอนาคตได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้นและช่วยลดความไม่แน่นอน ให้แก่ ผู้ที่ทำการตัดสินใจโดยทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สารสนเทศที่ดีจะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจได้

ด้านความทันเวลามีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีการปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายให้ทันความต้องการของหน่วยงานองค์กรอย่างสม่ำเสมอดังนั้นการได้รับข้อมูลที่ทันเวลาต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจจะก่อให้เกิดประโยชน์ที่ทันต่อเหตุการณ์และเป็นจริงเชื่อถือได้ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดลักษณะสารสนเทศที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจ ด้านการทันเวลา นอกจากสารสนเทศจะต้องมีความถูกต้องเชื่อถือได้และสมบูรณ์ครบถ้วนเพียงพอที่จะใช้ในการตัดสินใจแล้ว สารสนเทศจะต้องได้รับมาทันเวลาต่อความต้องการผู้ใช้อีกด้วย เพราะฉะนั้นแล้ว สารสนเทศนั้นจะไม่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจแต่อย่างใด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ บุตรสุวรรณ์ (2551) ได้ศึกษาผลกระทบของการเรียนรู้ขององค์กรและการสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทยพบว่า บัญชีธุรกิจโรงแรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้องค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการดำเนินงานที่มุ่งเน้นทีมงาน ด้านการดำเนินงานที่มุ่งเน้นระบบด้านการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ ด้านการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลในอดีต นักบัญชีธุรกิจโรงแรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ความถูกต้อง ด้านความสมบูรณ์ครบถ้วน ด้านความทันต่อเวลา ด้านความเข้าใจได้ และการเรียนรู้ขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีโดยรวม

ด้านตรวจสอบได้ มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบัญชีจัดได้ว่าการตรวจสอบเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นต่อการรายงานผลเพื่อแสดงถึงความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดให้มีการตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้เกิดความถูกต้องเพื่อนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเพียงพอ ตลอดจนเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดลักษณะสารสนเทศที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจ ด้านตรวจสอบความถูกต้องได้ สารสนเทศที่ดีควรสามารถตรวจสอบหรือสอบทานความถูกต้องได้ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความมั่นใจให้แก่ผู้ใช้ เพราะในบางกรณีผู้ใช้อาจมีความสงสัยในสารสนเทศที่ได้รับมาว่าเหตุใดจึงมีค่าที่สูงหรือต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ดังนั้นต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องของสารสนเทศที่ได้รับ

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา พิมทา (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชี เพื่อวิเคราะห์ระบบบัญชีที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชี และประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบสารสนเทศทางการบัญชี เมื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเป็นที่เรียบร้อย ระบบที่ได้มีความสามารถในการเพิ่มข้อมูล แก้ไขข้อมูล ค้นหาข้อมูลได้ สามารถออกรายงานแต่ละระบบอย่างชัดเจนทำให้การประมวลมีความถูกต้องรวดเร็วและตรวจสอบได้ ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบสารสนเทศทางการบัญชีสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว และลดข้อผิดพลาดจากการทำงาน

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดลักษณะสารสนเทศที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจ สารสนเทศเป็นสิ่งที่มีประโยชน์และมีค่า ต่อการตัดสินใจเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทำให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ในอนาคตได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น ช่วยลดความไม่แน่นอนให้แก่ผู้ที่ทำการตัดสินใจโดยทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สารสนเทศจะมีประโยชน์หรือมีค่าต่อผู้ใช้มากน้อยเพียงใดนั้นจะขึ้นอยู่กับคุณภาพของสารสนเทศนั้น สารสนเทศที่มีคุณภาพควรมีลักษณะที่สำคัญอันเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ถูกต้องเชื่อถือได้ สมบูรณ์ครบถ้วน ทันเวลา แสดง

เป็นจำนวนได้ ตรวจสอบความถูกต้องได้ สาระเข้าใจได้ สามารถเปรียบเทียบกันได้ของกิจการนั้น นอกจากนี้ผู้ใช้งบการเงินยังควรต้องสามารถเปรียบเทียบงบการเงินของกิจการกับงบการเงินของกิจการอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันได้อีกด้วย ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถวิเคราะห์ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของกิจการได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความมีเหตุผล สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดลักษณะสารสนเทศที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจ สารสนเทศเป็นสิ่งที่มีประโยชน์และมีค่าต่อการตัดสินใจเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทำให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ในอนาคตได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้นและช่วยลดความไม่แน่นอนให้แก่ผู้ที่ทำการตัดสินใจ โดยทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สารสนเทศจะมีประโยชน์หรือมีค่าต่อผู้ใช้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของสารสนเทศนั้น สารสนเทศที่มีคุณภาพควรมีลักษณะสำคัญเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ถูกต้องเชื่อถือได้ ครบถ้วน ทันเวลา แสดงเป็นจำนวนได้ ตรวจสอบความถูกต้องได้สาระเข้าใจได้ สามารถเปรียบเทียบกันได้ของกิจการนั้น นอกจากนี้ ผู้ใช้งบการเงินยังควรต้องสามารถเปรียบเทียบงบการเงินของกิจการกับงบการเงินของกิจการอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันได้ ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถวิเคราะห์ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนกิจการได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความทันเวลาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความทันเวลาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานงานวิจัยของ Xu (2000) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาและทดสอบแบบจำลองที่สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีได้แก่ หลักการบริหารของผู้บริหารระดับสูง นโยบายและมาตรฐานขององค์กร คุณภาพข้อมูล การฝึกอบรม โครงสร้างวัฒนธรรมองค์กร กระบวนการในการบริหาร แรงงานสัมพันธ์ การบริหารคุณภาพ คู่ค้า การพัฒนาผลการดำเนินงาน การเปลี่ยนระบบการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนและประโยชน์ที่ได้รับ การตรวจสอบและการติดตามผล ระบบการควบคุมภายนอกและปัจจัยภายนอก และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ Chang et.al. (2003) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในคุณลักษณะของงานกับการเปลี่ยนแปลงในระบบสารสนเทศทางการบัญชี โดยพิจารณาจากขอบเขตของข้อมูล ความทันต่อเวลา และลักษณะของระบบสารสนเทศทางการบัญชี โดยความพึงพอใจของผู้ใช้นั้นจะนำมาเป็นตัววัดประสิทธิภาพของข้อมูล ข้อมูลที่มีขอบเขตของข้อมูลกว้าง จะส่งผลให้ผู้ใช้มีความพึงพอใจสูง หากนำมาใช้ในสถานการณ์ที่ภาระงานมีการเปลี่ยนแปลงสูงหรือมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสูงและองค์กรที่มีขอบเขตการบริหารงานที่มีการกระจายอำนาจสูง จะเกิดความพึงพอใจเมื่อได้รับข้อมูล ของสารสนเทศที่ช่วยในการตัดสินใจ มีความทันเวลาและเชื่อถือได้ จะทำให้ผู้ใช้เกิดความพึงพอใจสูงสุดเนื่องจากช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านตรวจสอบได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านตรวจสอบได้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Xu (2000) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาและทดสอบแบบจำลอง ที่จะสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีได้แก่ หลักการบริหารของผู้บริหารระดับสูง นโยบาย มาตรฐานขององค์กร คุณภาพข้อมูล การฝึกอบรม โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการในการบริหาร แรงงานสัมพันธ์ การบริหารคุณภาพ คู่ค้า การพัฒนาผลการดำเนินงาน การเปลี่ยนระบบการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุน และประโยชน์ที่ได้รับ การตรวจสอบและการติดตามผล ระบบการควบคุมภายนอกและปัจจัยภายนอก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนาแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และแบบกลุ่ม ให้มากขึ้น เพื่อให้ประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจสูงขึ้น

2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ แบบมุ่งเน้นการพัฒนา แบบกลุ่ม และแบบความมีเหตุผล ให้มากขึ้น เพื่อให้ประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทางการบัญชี ด้านความถูกต้องเชื่อถือได้สูงขึ้น

3. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบแบบมุ่งเน้นการพัฒนา แบบมุ่งเน้นความเป็นลำดับ และแบบกลุ่มให้มากขึ้น เพื่อให้ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านความทันเวลาสูงขึ้น

4. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ้งเน้นความเป็นลำดับ มุ่งเน้นการพัฒนา และแบบกลุ่ม ให้มากขึ้น เพื่อให้ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีด้านตรวจสอบได้สูงขึ้น

5. สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาควรสร้างบรรทัดฐาน เพิ่มศักยภาพ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นการพัฒนา มุ่งเน้นความเป็นลำดับ แบบกลุ่ม และมุ่งเน้นความมีเหตุผลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทางการบัญชีได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลกระทบของโปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารในเทศทางการบัญชีมีผลกระทบต่อสารสนเทศการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ควรมีการศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. ควรมีการศึกษาผลกระทบของคุณลักษณะของบุคลากรทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. ควรมีการศึกษาผลกระทบของนโยบายทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานอาชีวศึกษา. (2558). **สถานศึกษาในสังกัด**. สืบค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2559, จากเว็บไซต์: http://www.vec.go.th/เกี่ยวกับสอศ/สถานศึกษาในสังกัด.aspx.

กาญจนา เกสร. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จารุวรรณ บุตรสุวรรณ์. (2551). **ผลกระทบของการเรียนรู้ขององค์กรและการสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชี**. วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดวงฤดี ชีวนุกูล. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ขององค์กรกับประสิทธิภาพระบบสารสนเทศทางการบัญชีของธุรกิจนำเข้า-ส่งออกเฟอร์นิเจอร์ไม้ในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี, คณะวิทยการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ลลิตา พิมทา. (2555). **การพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชี: กรณีศึกษา องค์กรการเงินชมรมรักษ์ธรรมชาติ ตำบลนาโส่ อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร**. วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิภา จงรักษ์สัตย์. (2544). **การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในทางบัญชีของธุรกิจในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

BIBLIOGRAPHY

Chang, R. D. (2003). **The Effect of Task Uncertainty, Decentralization and AIS Characteristics on the Performance of AIS: An Empirical Case in Taiwan**. Information and Management, 40, 691-703.

Choe, Jong-min. (2004). "**The Relationships Among Management Accounting Information, Organizational Learning and Production Performance**." Strategic Information Systems, 13, 61-85.

Cooper. (2002). **The Inertial Impact of Culture on IT Implementation**. Journal of Information and Management; 17-31.

Likert, Rensis. (1967). "**The Method of Constructing and Attitude Scale**". Reading in Attitude Theory and Measurement. P (90-95). Fishbeic, Matin, Ed. New York: Wiley & Son.

Mc Dermott and Stock, (1999). **Organizational and Advanced Manufacturing Technology Implementation**. Journal of Operations Management; 521-533.

Montes, Fco Javier Llorens, Antonia Ruiz Moreno, Victor Garcia Morales. (2005). **Influence of Support Leadership and Teamwork Cohesion on Organization Learning**. Innovation and Performance: An Empirical Examination. Tec Novation, 25, 1159-1172.

Poomontre, J. (2005). **The Impact of The Learning Organization Dimensions on The Performance Improvement: The Case Study of Assets Management Industry in Thailand**. Unpublished Doctoral's Thesis, The National Institutional Development of Administration, Bangkok.

Quinn. R.E., Spreitzer, G.M., (1991). **The Psychometrics of The Competing Values Culture Instrument and an Analysis of The Impact of Organizational Culture on Quality of Life**. Research in Organizational Change and Development 5, 115-142.

Quinn. R.E. Rohrbaugh, J.. (1981). **A Competing Values Approach to Organizational Effectiveness**. Public Productivity Review 5, 122-140.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (1999). **Management**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall Inc,.

Vincent, Cho. (2007). **A Study of The Impact of Organizational Learning on Information System Effectiveness**. International. Journal of Business and Information, 2, 127-158.

Wang, Eric. T. G. and others. (2006). **User Diversity Impact on Project Performance in an Environment with Organization Technology Learning and Management Review Processes, United States College of Business and Administration**. International Journal of Project Management, 24, 405-411.

Xu, Hongijiang. (2000). "**Managing Accounting Information Quality: An Australian Study**" International Conference on Information Systems. 12(05): 628-634.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row Publication.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. การตอบแบบสอบถามนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย กรุณาตอบให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อทุกตอน เพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บเป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น

4. หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้ โปรดติดต่อข้าพเจ้า นางชนิดาพร บุนนาค นิสิตปริญญาโท คณะบัญชี หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม โทร. 087-3676235

ขอบพระคุณที่ให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

นางชนิดาพร บุนนาค
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต
คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) 25 – 35 ปี

( ) 36 – 45 ปี

( ) 46 – 55 ปี

( ) 56 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ทำงานของท่าน

( ) น้อยกว่า 3 ปี

( ) 3 – 6 ปี

( ) 7 – 10 ปี

( ) มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

5. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน

( ) หัวหน้างานการเงิน

( ) หัวหน้างานบัญชี

( ) หัวหน้างานพัสดุ

( ) หัวหน้างานควบคุมภายใน

( ) หัวหน้างานตรวจสอบภายใน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<u>วัฒนธรรมกลุ่ม (Group Culture)</u>					
1. มีการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในงานในองค์กร					
2. ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานในองค์กร					
3. ให้ความสำคัญกับการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร					
4. องค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร					
5. องค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความผูกพันที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร					
<u>วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา (Development Culture)</u>					
6. มุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นในองค์กร					
7. มีนโยบายหลักที่มุ่งเน้นเรื่องของการเจริญเติบโตขององค์กร					
8. ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
9. ให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายการขยายตัวขององค์กร					
10. ให้ความสำคัญกับนโยบายในการปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
<u>วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational Culture)</u>					
11. ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ					
12. ให้ความสำคัญกับการกำหนดภาระงานในองค์กรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน					
13. มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนให้กับองค์กร					

วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
14. มีนโยบายในการบริหารงานที่เน้นเรื่องของผลผลิตขององค์กร (Productivity) ในการปฏิบัติงาน					
15.มุ่งเน้นเรื่องของการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรสูงสุด					
<u>วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับ (Hierarchical Culture)</u> 16. ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีรูปแบบเดียวกัน (Formalization) ในลักษณะงานที่เหมือนกัน					
17. ส่งเสริมให้พนักงานมีการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ (stability)					
18. ให้ความสำคัญกับการควบคุมองค์กรในกิจกรรมต่างๆ					
19. ให้ความสำคัญกับนโยบายการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเป็นแบบแผนเดียวกันภายในองค์กร					
20. ส่งเสริมในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่วางไว้					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<u>ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ</u>					
1. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ในการตัดสินใจได้ขององค์กร					
2. ระบบสารสนเทศมีความครบถ้วน เพียงพอในการนำไปใช้ในการตัดสินใจขององค์กรในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจแก่ผู้บริหารและเพื่อให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถประเมินเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบันและอนาคตขององค์กรได้					
4. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีสามารถให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการคาดคะเนและยืนยันความถูกต้องขององค์การในการดำเนินงานที่ผ่านมา					
5. ระบบสารสนเทศขององค์กรให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการใช้วางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
<u>ด้านความเชื่อถือได้</u>					
6. ระบบสารสารเทศทางการบัญชีที่สามารถให้ข้อมูลที่มีความถูกต้องเชื่อถือได้ขององค์กร					
7. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีมาใช้ทำให้ข้อมูลบัญชีปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและความลำเอียงขององค์กร					
8. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่ทำให้ผู้ใช้ข้อมูลเกิดความเชื่อมั่นขององค์กรเพิ่มมากขึ้น					

ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
9. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีมีความถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับการใช้งานขององค์กร					
<u>ด้านความทันเวลา</u> 11. ระบบสารสนเทศที่มีความทันเวลาต่อความต้องการของผู้ใช้งานขององค์กรเสมอ					
12. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีขององค์กรสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น					
13. ระบบสารสนเทศทางการบัญชีขององค์กรมีความรวดเร็วและทันต่อเวลา อำนวยความสะดวก ได้กำหนดเป็นนโยบายหลักในการปฏิบัติงานขององค์กร					
14. มีการวางแผนควบคุมระบบสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อให้ช่วยให้ประหยัดเวลาในการปฏิบัติงานภายในองค์กร					
15. องค์กรมีระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่ให้ข้อมูลทันกับเวลาที่ใช้ในการตัดสินใจ					
<u>ด้านความตรวจสอบได้</u> 16. มีการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี (Good Corporate Governance) มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (Transparency) ขององค์กร					
17. มีการส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) ทำให้องค์กรได้ข้อมูลหรือรายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใส (Transparency) และความสามารถตรวจสอบได้ (Auditability)					

ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชี ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
18. มีการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (Efficiency and Effectiveness of Performance) ขององค์กร มีการประเมิน วิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลทุกด้านในการปฏิบัติงานขององค์กร					
19. มีมาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ (Check and Balance) ส่งเสริมให้การจัดสรร การใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสมตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร					
20. มีการให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) ของการประพฤติมิชอบหรือการทุจริตในองค์กร ลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน					

ข้อเสนอแนะ

……

……

……

……

……

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางชนิดาพร บุนนาค
วัน เดือน ปีเกิด	24 สิงหาคม 2514
สถานที่เกิด	จังหวัดลพบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2539 บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยาวาสุกรี พ.ศ. 2551 ประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ประสบการณ์ในการทำงาน	หัวหน้างานศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี ผู้ช่วยหัวหน้างานการเงิน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี ผู้ช่วยหัวหน้างานบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี หัวหน้างานโครงการพิเศษและบริการชุมชน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี หัวหน้างานบัญชี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี หัวหน้างานควบคุมภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู คศ.1 สังกัด วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี หัวหน้างานบัญชี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี หัวหน้างานควบคุมภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	2/6 ถนนเทศบาล 4 ซอย 6 ตำบลปากเพรียว อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี 18000