

# ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

## Relationships between Learning Organization and Operational Efficiency of Accounting Firms in Bangkok and Suburbs.

สุรวิรัตน์ เจริญไชย<sup>1</sup>, ไพบุญย์ รอบคอบ<sup>2</sup>, พรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก<sup>3</sup>

Sureerat Charoenchai<sup>1</sup>, Phaiboon Robkob<sup>2</sup>, Porntip Shoommuangpak<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จากผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 353 คน และได้รับตอบกลับ จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 41.93 ของกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการเก็บแบบสอบถามระหว่างวันที่ 5 กรกฎาคม ถึง 2 กันยายน พ.ศ. 2555 รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 60 วัน และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ของทีม และด้านการเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม

**คำสำคัญ :** องค์กรแห่งการเรียนรู้, ประสิทธิภาพการดำเนินงาน, สำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

<sup>1</sup> นิสิตระดับปริญญาโท, สาขาวิชาบัญชี, คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>2,3</sup> อาจารย์ประจำ, คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> M. Acc. Master of Accountancy, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

<sup>2,3</sup> Lecturer, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

## Abstract

The purpose of this research was to study the relationships between learning organization and operation efficiency of accounting firms in Bangkok and suburbs. A questionnaire was constructed to collect data from 353 entrepreneurs of accounting firms in Bangkok and suburbs and received a response from 148 person or 41.93 percent. A Survey a questionnaire conducted on July 5, to September 2, 2012 of data collection totaled 60 days. The statistics used for analyzing the collected data were multiple correlation analysis and multiple regression analysis.

The result showed that the learning organization in the aspects of team learning and leadership had positive relationships with operation efficiency as a whole.

**Keywords :** Learning Organization, Operation Efficiency, Accounting Firms in Bangkok and Suburbs

## บทนำ

จากกระแสโลกาภิวัตน์ และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของโลกที่ผันผวนอยู่ตลอดเวลา ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการดำเนินงานของธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวและแสวงหาเครื่องมือต่าง ๆ มาช่วยในการบริหารงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานอยู่ได้อย่างยั่งยืนและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น (จริญญา โพธิ์สิงห์, 2552 : 1 ; อังอิงจาก พสุ เดชะรินทร์. 2544 : 1) ในอดีตที่ผ่านมาจากปัญหาที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อระบบบริหารงานขององค์กรในทุกภาคส่วนที่นำไปสู่การปรับโครงสร้างและการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานต่าง ๆ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนทักษะของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นพนักงานหรือตัวของผู้บริหารเอง ปัญหาการแข่งขันในธุรกิจหรือในอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูง รวมถึงลักษณะของการดำเนินธุรกิจที่มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ความล้ำสมัยทางเทคโนโลยี ทำให้องค์กรเกิดความต้องการเพื่อจะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทำให้ธุรกิจส่วนใหญ่จำเป็นต้องมี

การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและลดต้นทุนในการดำเนินงาน (อรชума มุลศรี. 2551 : 1)

หากมีการบริหารองค์กรให้มีคุณภาพสูงในขณะที่ทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัด องค์กรจำเป็นต้องมีระบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมองค์กรก้าวสู่การเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างยั่งยืน (กุศล ทองวัน. 2553 : 34)

ในปัจจุบันการพัฒนาองค์กรของไทยได้รับเอาแนวคิดการบริหารจากต่างประเทศมาใช้อย่างกว้างขวางทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดในกระแสการแข่งขันในระบบทุนนิยม (Capitalist) ดังนั้นสถานภาพที่องค์กรต้องการ คือ การสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร ส่งผลให้แนวคิดในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นที่สนใจจากผู้บริหารยุคใหม่ซึ่งมีความเชื่อว่า ภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จนในบางครั้งทำให้องค์กรที่ยังยึดรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิม เช่น องค์กรแบบรวมอำนาจ ไม่สามารถปรับตัวและอยู่รอดในธุรกิจได้ เป็นต้น การให้ความสำคัญกับการบริหารรูปแบบของการ

พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) การสนทนาและการอภิปราย (Dialogue and Discussion) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) การเชื่อมโยงผ่านระบบ (System Connection) และการเป็นผู้นำ (Leadership) (David A. Herrera. 2007 : 17) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะทำให้องค์กรเกิดความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพจะเห็นได้ว่าการดำเนินงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาศึกษาในการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานซึ่งถือว่าส่งผลอย่างมากในการบริหารงานที่ต้องแข่งขันกันใช้ความรู้สร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 2554 : เว็บไซต์)

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Operational Efficiency) เป็นหัวใจสำคัญของการแข่งขันทางธุรกิจที่ทุกองค์กรต้องพยายามดำเนินงานให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจนั้นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยน และการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในองค์กรทั้งในด้านความรู้ ความคิด หลักการ และแนวปฏิบัติ (มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมราช. 2543 : 203 – 204) ปัจจุบันการวัดผลการดำเนินงานได้มีบทบาทสนับสนุนระบบบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่ เพื่อใช้ผลลัพธ์จากการติดตามวัดผลมาดำเนินการทบทวนผลการปฏิบัติงานเทียบกับแผนงานหรือเป้าหมายที่สะท้อนถึงผลการดำเนินงานที่แท้จริง ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งองค์ประกอบการวัดประสิทธิภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) กระบวนการปฏิบัติงาน

(Internal Process and Operations) และความพึงพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) (สมใจ ลักษณะ. 2543 : 251 – 252) ซึ่งต้องกระทำอย่างต่อเนื่องรวมไปถึงผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีเองก็ต้องมีการวัดผลการดำเนินงานด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันกฎหมายได้กำหนดให้ธุรกิจนิติบุคคลต้องจัดทำบัญชีโดยผู้ทำบัญชีที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งต้องทำโดยผู้ที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการวางระบบบัญชีและภาษี เพื่อจัดการข้อมูลทางบัญชีมาวิเคราะห์วางแผน ควบคุม ธุรกิจส่วนใหญ่จึงนิยมใช้บริการจากผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีเพื่อจัดทำบัญชีตามกฎหมาย ทำให้แนวโน้มจำนวนของผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีมีมากขึ้น

สำนักงานบัญชี (Accounting Firms) เป็นสำนักงานที่ให้บริการด้านการทำบัญชี ซึ่งในปัจจุบันได้ก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศ เมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจประเภทอื่น ๆ กว่าร้อยละ 80 ใช้บริการจากสำนักงานบัญชี (ชลธิชา อุดลเสถียร. 2549 : 2) โดยสำนักงานบัญชีมีหน้าที่ให้บริการเกี่ยวกับการบันทึกรายการทางการเงินการค้าทางธุรกิจ การให้คำปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบัญชี และภาษีอากร การเตรียมข้อมูลทางด้านการเงินเพื่อการตัดสินใจวางแผน และควบคุม การรับรองความถูกต้องตามที่มาตรฐานการบัญชีได้กำหนดไว้ สำนักงานบัญชีที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย ได้รับการควบคุมคุณภาพของการให้บริการสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2550 จากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ และยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณด้านวิชาชีพจากหน่วยงานหลาย ๆ หน่วยงาน เช่น สภาวิชาชีพบัญชี และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำบัญชี เป็นต้น พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 ได้กำหนดให้ห้างหุ้นส่วนจดทะเบียนบริษัทจำกัด บริษัทมหาชน

จำกัด ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย นิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายต่างประเทศที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย กิจกรรมร่วมค้าตามประมวลรัษฎากร เป็นผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีและต้องจัดให้มีการทำบัญชี ในกรณีที่มีกฎหมายบัญญัติให้มีการสอบบัญชีหรือให้เอกสารใดต้องมีผู้สอบบัญชีลงลายมือชื่อรับรองหรือแสดงความเห็น ห้ามมิให้ผู้ใดลงลายมือชื่อรับรองการสอบบัญชี รับรองเอกสารหรือแสดงความเห็นในฐานะผู้สอบบัญชี เว้นแต่เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตหรือเป็นการกระทำในอำนาจหน้าที่ทางราชการ รวมถึงกำหนดให้เข้ารับการอบรมหรือประชุมสัมมนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนด นอกจากนี้ ยังได้กำหนดคุณสมบัติผู้ทำบัญชีไว้ว่า ห้ามมิให้ผู้ใดประกอบวิชาชีพเป็นผู้ทำบัญชี เว้นแต่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีหรือขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชี จึงจะสามารถจัดทำบัญชีและเสียภาษี แต่การที่สำนักงานบัญชีจะสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้รับบริการได้นั้น สำนักงานบัญชีควรมีคุณสมบัติและทักษะต่าง ๆ ที่ต้องแสดงออกผ่านทางองค์กรโดยรวม เพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางธุรกิจเช่นเดียวกับธุรกิจอื่น ๆ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และพัฒนาศักยภาพในการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ดังนั้น การจัดการความรู้ในองค์กรและการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้มีการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรและทั่วทั้งระบบของสำนักงานบัญชี

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

และปริมณฑล ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และเพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและนำข้อมูลไปใช้เพื่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้เกิดความมั่นคงยั่งยืนในการประกอบธุรกิจสำนักงานบัญชี

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อทดสอบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานหรือไม่ อย่างไร

## สมมุติฐานในการวิจัย

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. สำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีรูปแบบธุรกิจ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ ทุนในปัจจุบัน และจำนวนพนักงานแตกต่างกัน มีองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
4. สำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีรูปแบบธุรกิจ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ ทุนในปัจจุบัน และจำนวนพนักงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการดำเนินงานแตกต่างกัน

## วิธีการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 353 คน เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 5 กรกฎาคม ถึง 2 กันยายน พ.ศ. 2555 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับเป็นจำนวน 148 ฉบับ

คิดเป็นร้อยละ 41.93 จากจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ได้สร้างตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของการวิจัยที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.717 - 0.926 และประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.857 - 0.925 สอดคล้องกับ กัลยา วาณิชย์บัญชา (2550) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเกินกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้ และทำการทดสอบค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-Total Correlation ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.540 - 0.915 และประสิทธิภาพการดำเนินงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.620 - 0.869 สอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่า การทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 353 ฉบับ ให้กับประชากรกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีแบบสอบถามตอบกลับที่ตอบสมบูรณ์ จำนวน 148 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 41.93 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2001) ได้นำเสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงถือว่ายอมรับได้ รวมระยะเวลาในการจัดเก็บรวบรวม

ข้อมูล 60 วัน

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## ผลการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการตามที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ดังนี้

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสนทนาและการอภิปราย มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ของทีม มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
4. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
5. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเชื่อมโยงผ่านระบบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

6. องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นผู้นำ  
มีความสัมพันธ์และผลกระทบบกับประสิทธิภาพการ  
ดำเนินงานของผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีในเขต  
กรุงเทพและปริมณฑล

**ตาราง 1** การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมของผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปร	OE	CL	DD	TL	EM	SC	LD	VIF
$\bar{X}$	4.00	3.97	3.94	4.07	3.96	3.76	4.151	
S.D.	0.643	0.652	0.810	0.781	0.861	0.639	0.691	
OE		0.614*	0.737*	0.763*	0.728*	0.612*	0.800*	
CL			0.766*	0.764*	0.740*	0.683*	0.744*	3.212
DD				0.851*	0.790*	0.653*	0.785*	4.430
TL					0.846*	0.606*	0.827*	5.798
EM						0.609*	0.818*	4.348
SC							0.713*	2.355
LD								4.651

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (CL) ด้านการสนทนาและการอภิปราย (DD) ด้านการเรียนรู้ของทีม (TL) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (EM) ด้านการเชื่อมโยงผ่านระบบ (SC) และด้านการเป็นผู้นำ (LD) มีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFปรากฏว่าค่า VIF

ของตัวแปรอิสระ องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าตั้งแต่ 2.355 – 5.798 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ของทีม (TL) และด้านการเป็นผู้นำ (LD) มีความสัมพันธ์และผลกระทบบกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม (OE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3 และ 6

**ตาราง 2** การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมของผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.960	0.209	4.598	0.000*
1. ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (CL)	-0.162	0.083	-1.961	0.052
2. ด้านการสนทนาและการอภิปราย (DD)	0.150	0.078	1.917	0.057
3. ด้านการเรียนรู้ของทีม (TL)	0.191	0.093	2.053	0.042*
4. ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (EM)	0.060	0.073	0.827	0.410
5. ด้านการเชื่อมโยงผ่านระบบ (SC)	0.089	0.072	1.232	0.220
6. ด้านการเป็นผู้นำ (LD)	0.421	0.094	4.470	0.000*

F = 52.360\*    p = 0.000    AdjR<sup>2</sup> = 0.677

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ของทีม (TL) และด้านการเป็นผู้นำ (LD) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3 และ 6 สำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (CL) ด้านการสนทนาและการอภิปราย (DD) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (EM) และด้านการเชื่อมโยงผ่านระบบ (SC) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เมื่อนำการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้านการเรียนรู้ของทีม (TL) และด้านการเป็นผู้นำ (LD) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม (OE) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.668 ตามตาราง 3 โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$OE = 0.868 + 0.265TL + 0.495LD$$

**ตาราง 3** การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมของผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.868	0.186	4.656	0.000*
1. ด้านการเรียนรู้ของทีม (TL)	0.265	0.70	3.808	0.000*
2. ด้านการเป็นผู้นำ (LD)	0.495	0.079	6.295	0.000*

F = 148.757\*    p = 0.000    AdjR<sup>2</sup> = 0.668

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ของทีม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม เนื่องจากผู้บริหารยุคใหม่นั้นมุ่งการทำงานระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความร่วมมือกัน และการเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยมุ่งที่การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น ซึ่งจะต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและมุ่งที่จะตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าและบุคลากรในองค์กรเอง รวมถึงการทำงานในปัจจุบันมีความซับซ้อนหลากหลาย จึงจำเป็นต้องบูรณาการทักษะต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยให้ความสำคัญต่อศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันเพิ่มอำนาจการต่อรอง ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จึงส่งเสริมให้มีการร่วมกันคิดค้น พัฒนาเทคนิคกระบวนการปฏิบัติงานและประเมินประสิทธิภาพการทำงานโดยเน้นกลุ่มเป็นสำคัญ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของทุกฝ่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูว์แซง (2552 : 158) กล่าวว่า การรวมกลุ่มของบุคคลนั้น สมาชิกของกลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อสร้างบรรทัดฐานบทบาท สำนึกของความเป็นกลุ่ม ตลอดจนแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิตย์ เกสร (2551 : 195) พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อหน่วยงานและองค์กรทุกองค์กร เพราะงานส่วนใหญ่ในองค์กรไม่สามารถทำได้สำเร็จโดยบุคคลเพียงคนเดียว ต้องอาศัยความ

ร่วมมือทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคคล การมีสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในทีม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชีพ ศรีตระกูล (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า การทำงานเป็นทีม ที่มีบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ การเปิดเผยและการเผชิญหน้า การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความร่วมมือและความขัดแย้ง การดำเนินการที่ราบรื่น ผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคคลความสัมพันธะระหว่างกลุ่มที่ดี และการติดต่อสื่อสารที่ดี มีสายสัมพันธ์ซึ่งกัน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม เนื่องจากปัจจุบันประเด็นเรื่องผู้นำในมิติและมุมมองต่างๆ ได้รับการกล่าวถึงอยู่เสมอ ทั้งในระดับประเทศและภายในองค์กร ที่ต้องการผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และโปร่งใส การบริหารงานที่จะประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายจำเป็นจะต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเป็นแบบอย่างที่ดี พฤติกรรมดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ยึดหลักคุณธรรมส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้ความรู้ เคารพในการตัดสินใจ และให้เกียรติและยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การทำงานเป็นทีม เพื่อนำองค์กรไปสู่ความเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ริงสรรค ประเสริฐศรี (2547: 31) กล่าวว่า ผู้นำ เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542

: 433) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพล การจูงใจ ผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม รวมทั้งสามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีควรให้ความสำคัญกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นผู้นำ โดยส่งเสริมให้ผู้นำมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดี เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรการทำงานเป็นทีม เพื่อนำองค์กรไปสู่ความเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

1.2 ผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีควรให้ความสำคัญกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการสนทนา และการอภิปราย ด้านการเรียนรู้ของทีม และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

1.3 ผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีควรนำผลการวิจัยด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้เพื่อนำไปปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานและการกำหนดนโยบายในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเหมาะสมกับกิจการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

1.4 ผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีควรมุ่งเน้นประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานจากปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องนอกเหนือจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในด้านอื่นให้มากยิ่งขึ้น

1.5 ผู้ประกอบการสำนักงานบัญชี ควรมีการพัฒนาและส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้สามารถ

แข่งขันกันองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างยั่งยืน

1.6 ผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

1.7 ผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง อันจะช่วยให้ผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขององค์กรอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและการดำเนินงานขององค์กรอื่น ๆ และนำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของสำนักงานบัญชี เพื่อเป็นข้อมูลหรือเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ศักยภาพในการแข่งขันที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานบัญชี เพื่อสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้งานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นต้น

2.3 ควรศึกษาผลกระทบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ เช่น หน่วยงานราชการอื่น หรือองค์กรเอกชน เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย

2.4 ควรเปลี่ยนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการสอบถามแบบเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่ถูกต้อง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.5 ควรศึกษาวิจัยปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- กุศล ทองวัน. (2553). ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม:กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 33(128), 34 – 48.
- จริญญา โพธิ์สิงห์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการพัฒนาองค์กรความได้เปรียบทางการแข่งขันและผลการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ชูชีพ ศรีตระกูล. (2541). *การพัฒนาองค์กรโดยการสร้างทีมงาน: กรณีศึกษาร้านอาหารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชลธิชา อูพลเกียรติ. (2549). *ผลกระทบของทักษะความเป็นผู้ประกอบการที่มีต่อความสำเร็จของสำนักงานบัญชีในเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฐานิชย์ เกสร. (2551). *ผลกระทบของการทำงานเป็นทีมและการบริหารความขัดแย้งที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิตติวรรณ ลาสอน. (2552). *ผลกระทบของศักยภาพการประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behaviors)*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2545). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์จี กราฟฟิค. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. (2543). *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการผลิตและปฏิบัติการ หน่วยที่ 1 -6*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เมธากุล เกียรติกระจาย และศิลปพร ศรีจันเพชร. (2544). *ทฤษฎีบัญชี (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *กลยุทธ์การตลาดกรณีศึกษาและตัวอย่างข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2554, มิถุนายน). *แนวคิดของ Learning Organization*, 12 ธันวาคม 2550. องค์กรแห่งการเรียนรู้. ได้จาก web site <http://www.kmitnbxmie8.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5353591&Ntype=3>
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991
- อรชума มูลศรี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์และประสิทธิภาพการ*

ตำแหน่งงานของสำนักงานบัญชีในเขตภาคเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม:มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G.S. (2001). *Marketing Research*. (7<sup>th</sup> ed.). New York:John Wiley & Sons.

Black, K. (2006). *Business Statistics for Contemporary Decision Making* (4<sup>th</sup> ed.). USA:John Wiley & Son.

David A.H. (2007). *A Validation of the Learning Organization as a Driver of Performance Improvement*. Dissertation Ph.D. Minneapolis. Capella University. Minnesota:Capella University.

Nunnally, J. C. and Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory* (3<sup>rd</sup> ed.). New York:McGraw-Hill.