

ผลกระทบวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นเลิศทางการบัญชีต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานระบบ GFMS ของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา

The Effects of Organizational Culture and Accounting Excellence on Job Efficiency from GFMS of Governmental Sectors in Nakhon Ratchasima Province

จารูวรรณ วงศ์สุนทร¹ และธนภณ วิมุทธาจ²

Jaruwan Wongsunthorn¹ and Thanapon Wimonard²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับของวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นเลิศทางการบัญชี และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS ของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความเป็นเลิศทางการบัญชี และ 3) เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของความเป็นเลิศทางการบัญชี ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS ของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา โดยเก็บข้อมูลจากการสอบถามหัวหน้าและรองหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชีของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 374 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.968 - 0.977 และ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.985 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.16$, $\beta = 0.183$) ด้านระบบการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$, $\beta = 0.270$) และด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.23$, $\beta = 0.190$) ส่งผลกระทบต่อความเป็นเลิศทางการบัญชีโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และความเป็นเลิศทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.08$, $\beta = 0.277$) ด้านการวางแผนงาน ($\bar{X} = 4.09$, $\beta = 0.192$) และด้านการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.21$, $\beta = 0.174$) ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่สำคัญให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมาได้ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร การมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับระบบ GFMS ของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมาต่อไป

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร ความเป็นเลิศทางการบัญชี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระบบ GFMS ส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา E-Mail : nuukataii@gmail.com

²อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา E-mail : thanaton9@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research was 1) to study the level of organizational culture, accounting excellence and job efficiency from GFMS of governmental sectors in Nakhon Ratchasima province. 2) to study the effects of organizational culture on accounting excellence and 3) to study the effects of accounting excellence on job efficiency from GFMS of governmental sectors in Nakhon Ratchasima province. Questionnaire is an instrument for collecting data from 374 finance and accounting executives of governmental sectors in Nakhon Ratchasima province. The research tools consisted of ranking questionnaires and five-level rating scale questionnaires, with reliability ranging from 0.968 to 0.977 and reliability total of 0.985. The statistics used for analyzing the collected data is percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA and multiple regression analysis. The results showed that organizational culture in aspect of environmental performance ($\bar{x} = 4.16$, $\beta = 0.183$), operational system ($\bar{x} = 4.26$, $\beta = 0.270$) and network communication ($\bar{x} = 4.23$, $\beta = 0.190$) have a positive relationship with and effect on accounting excellence with statistical significance at 0.05 level. Accounting excellence in aspect of technical knowledge ($\bar{x} = 4.08$, $\beta = 0.277$), planning ($\bar{x} = 4.09$, $\beta = 0.192$) and continuous improvement ($\bar{x} = 4.21$, $\beta = 0.174$) have a positive relationship with and effect on job efficiency from GFMS of finance and accounting executives of governmental sectors in Nakhon Ratchasima province with statistical significance at 0.01. The research findings could be used as information for finance and accounting analyst of governmental sectors in Nakhon Ratchasima province to realize the organizational culture, accounting excellence which help to increase the job efficiency from GFMS of governmental sectors in Nakhon Ratchasima province.

Keywords : Organizational Culture, Accounting Excellence, Job Efficiency, GFMS, Governmental Sectors in Nakhon Ratchasima Province

บทนำ

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการเพื่อเร่งรัดและปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดสรรงบประมาณ ที่มุ่งเน้นการป้องกันการรั่วไหลและสิ้นเปลืองของงบประมาณ รวมถึงการสนับสนุนให้ส่วนราชการพัฒนาตนเองให้ เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาโปรแกรมประยุกต์ส่วนกลางเพื่อให้ส่วนราชการได้ใช้ประโยชน์ ร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2550) โดยเฉพาะระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบ อิเล็กทรอนิกส์ หรือที่เรียกว่าระบบ GFMS ซึ่งเป็นนโยบายและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาล รัฐบาลได้นำ เอาาระบบ GFMS มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การเงินและบัญชี การจัดซื้อจัด จ้างภาครัฐ การบัญชีต้นทุน และการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย การคลังของส่วนราชการ สำหรับการบริหารการใช้จ่ายเงินงบประมาณในส่วนภูมิภาคนั้น รัฐบาลได้มีการถ่ายโอน อำนาจไปยังสำนักคลังจังหวัดแต่ละจังหวัดในการกำกับดูแลเพื่อความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ

ผ่านระบบ GFMS (สำนักงานคลังเขต 3, ม.ป.ป.) รวมถึงจังหวัดนครราชสีมาซึ่งมีส่วนราชการเป็นจำนวนมาก ทั้งราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่นที่สำคัญๆ ตั้งแต่ระดับภาคลงมาถึงระดับอำเภอ (สารานุกรมเสรี, 2560) โดยมีสำนักงานคลังจังหวัดนครราชสีมาเป็นหน่วยงานกำกับดูแล

จึงทำให้ส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพในการบริหารการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่แตกต่างกันไปในแต่ละส่วนราชการ ทั้งจากความพร้อมของบุคลากร ความรู้ความเข้าใจในระบบงานของผู้ปฏิบัติงาน การยอมรับและการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่านิยมการปฏิบัติงาน ระบบการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารที่มีความแตกต่างกัน โดยวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลกระทบต่อทิศทางการตัดสินใจและลักษณะการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้แตกต่างกัน องค์กรที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับระบบ GFMS งานการเงินและบัญชีเป็นสิ่งที่ส่วนราชการควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งความรู้ในวิชาชีพของผู้ปฏิบัติ ความสามารถในการวางแผนและแก้ไขปัญหา รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มศักยภาพและเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ในสถานการณ์ต่างๆ เนื่องจากผลงานของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับระบบ GFMS งานการเงินและบัญชีถูกนำเสนอต่อบุคคลหลายฝ่ายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน (ชนาธิป สุริยะงาม, 2555) และเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยสามารถวัดได้จากปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งไว้ พิจารณาจากความทันต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ความครบถ้วนและถูกต้องของผลงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีผลการปฏิบัติงานที่น่าเชื่อถือเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและมาตรฐานการบัญชีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารฝ่ายบัญชีหรือผู้ที่ ใช้ประโยชน์ข้อมูลทางบัญชีในงบการเงินสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจได้ (สุทธิดา วุฒิสุลา, 2556)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยในฐานะของผู้ปฏิบัติงานระบบ GFMS ของส่วนราชการจึงสนใจศึกษาผลกระทบวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปฏิบัติงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร ที่มีผลต่อความเป็นเลิศทางการบัญชีของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านการวางแผนงาน ด้านการแก้ไขปัญหา และด้านการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง และศึกษาผลกระทบความเป็นเลิศทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS ของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วย ด้านความทันต่อเวลา ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรของส่วนราชการ มุ่งเน้นการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่ความเป็นเลิศทางการบัญชีของผู้ปฏิบัติงานระบบ GFMS และเป็นกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของส่วนราชการต่างๆ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทดสอบผลกระทบวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปฏิบัติงานและด้านการติดต่อสื่อสาร ที่มีต่อความเป็นเลิศทางการบัญชีของผู้ปฏิบัติงานระบบ GFMS ของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อทดสอบผลกระทบความเป็นเลิศทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านการวางแผน ด้านการแก้ไขปัญหา และด้านการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS ของส่วน

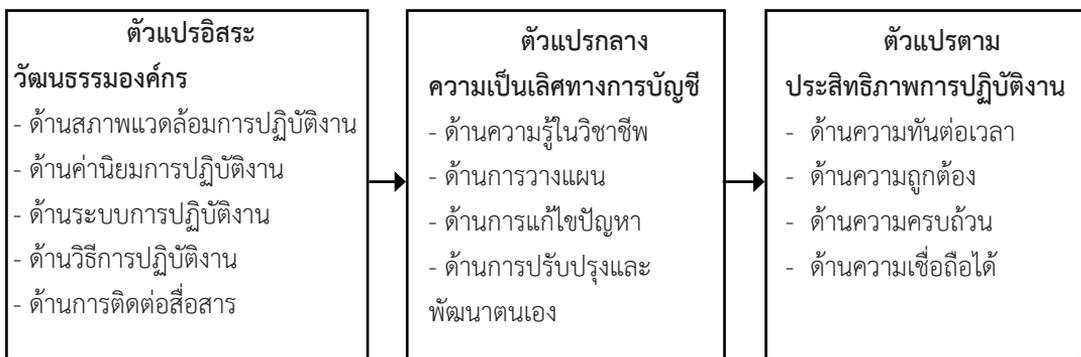
ราชการในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความทันต่อเวลา ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วนและด้านความเชื่อถือได้

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กร ส่งผลกระทบต่อความเป็นเลิศทางการบัญชีของผู้ปฏิบัติงานระบบ GFMS ของ ส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา
2. ความเป็นเลิศทางการบัญชี ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS ของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือหัวหน้าและรองหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชีของส่วนราชการ ในจังหวัดนครราชสีมาที่ได้ทำการเบิกจ่ายเงินงบประมาณผ่านคลังจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 187 แห่ง รวมกลุ่มตัวอย่าง 374 ตัวอย่าง (คลังจังหวัดนครราชสีมา, 2560) โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมองค์กร โดยประยุกต์จากแนวคิดวัฒนธรรมทางการบัญชีที่ดี ของซาริยา ปรีเปรม (2555) ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ค่านิยมการปฏิบัติงาน ระบบการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสาร

ตัวแปรกลาง คือ ความเป็นเลิศทางการบัญชี โดยประยุกต์จากแนวคิดความเป็นเลิศทางการบัญชีของชนาธิป สุริยะงาม (2555) ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ในวิชาชีพ การวางแผน การแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยประยุกต์จากแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนิลุบล คงโมตรี (2557) ซึ่งประกอบด้วย ความทันต่อเวลา ความถูกต้อง ความครบถ้วน และความเชื่อถือได้

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert) (ชาเรีย ปรีเปรม, 2555) ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 2) ข้อมูลทั่วไปของส่วนราชการ ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) 3) ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร 4) ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางการบัญชี และ 5) ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS โดยทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำจึงส่งแบบสอบถามไปยังหัวหน้าและรองหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชีของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 รายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.968 - 0.977 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.985

สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายการวิจัย โดยใช้สถิติ t-test และ ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบผลกระทบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความเป็นเลิศทางการบัญชี และทดสอบผลกระทบความเป็นเลิศทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS ของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 374 ชุด ทางไปรษณีย์ ใช้ระยะเวลาในการตอบกลับแบบสอบถามประมาณ 2 เดือน (มกราคมถึงกุมภาพันธ์ 2561) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนด สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

EV	แทน	วัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน
VL	แทน	วัฒนธรรมองค์กร ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน
ST	แทน	วัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน
MT	แทน	วัฒนธรรมองค์กร ด้านวิธีการปฏิบัติงาน
CM	แทน	วัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร
AE	แทน	ความเป็นเลิศทางการบัญชีโดยรวม
PK	แทน	ความเป็นเลิศทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ
PN	แทน	ความเป็นเลิศทางการบัญชี ด้านการวางแผน
ED	แทน	ความเป็นเลิศทางการบัญชี ด้านการแก้ไขปัญหา
ID	แทน	ความเป็นเลิศทางการบัญชี ด้านการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง
JE	แทน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS โดยรวม

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.33 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 14.67 มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.67 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.33 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี

คิดเป็นร้อยละ 17.34 ประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา คือ ระหว่าง 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.33 รายได้สุทธิต่อเดือนในปัจจุบัน 30,0001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.66 รองลงมาคือระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.00 สำหรับตำแหน่งในปัจจุบันดำรงตำแหน่งอื่นๆ มากที่สุด เช่น หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระบบ GFMS และเจ้าหน้าที่ธุรการ คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา คือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี คิดเป็นร้อยละ 38.00

2. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นราชการส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 77.33 รองลงมา คือ ประเภทอื่นๆ เช่น โรงเรียนหน่วยเบิกจ่าย และหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คิดเป็นร้อยละ 10.66 มีขนาดกลาง (ระดับจังหวัด) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมา คือ ขนาดใหญ่ (ระดับภาคหรือเขต) คิดเป็นร้อยละ 24.67 มีระยะเวลาที่ก่อตั้งส่วนราชการ 16 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.00 รองลงมา คือ ระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.00 มีจำนวนพนักงาน 101 คนขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.33 รองลงมา คือ ระหว่าง 21 - 50 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 โดยได้รับเงินงบประมาณจัดสรรในปีงบประมาณปัจจุบัน จำนวน 10,000,001 บาทขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.67 รองลงมา คือ ระหว่าง 1,000,001 - 5,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.67

3. ภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.67) ด้านระบบการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.62) ด้านวิธีการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) และด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ สำหรับด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.72)

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาริยา ปรีเปรม (2555) ที่พบว่า ผู้อำนวยการกองคลังของเทศบาลตำบลในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมทางการบัญชีที่ดีโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านระบบการปฏิบัติงาน องค์กรมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน มีการแบ่งแยกหน้าที่อย่างชัดเจน ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน องค์กรมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน องค์กรมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีมและเคารพซึ่งกันและกัน ด้านวิธีการปฏิบัติงาน องค์กรมุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่และพนักงานปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และด้านการติดต่อสื่อสาร องค์กรมุ่งเน้นการสื่อสารภายในองค์กรด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลุมเครือและเท่าเทียมกัน

4. ภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเป็นเลิศทางการบัญชีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยความเป็นเลิศทางการบัญชี พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางการบัญชี อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.57) ด้านการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.61) ด้านการวางแผนงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.61) และด้านความรู้ในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาธิป สุริยะงาม (2555) ที่พบว่านักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางการบัญชีโดยรวม ด้านการวางแผน ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากนักบัญชีมีการวางแผนกระบวนการจัดเก็บข้อมูลทางบัญชีก่อนลงมือปฏิบัติอยู่เสมอ รวมทั้งมีการวิเคราะห์รายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์และพัฒนาระดับสติปัญญาอยู่เสมอ มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน

อย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และระยะเวลาที่กำหนด และพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสาร อีกทั้งมีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างสมเหตุสมผล

5. ภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านความเชื่อถือได้ (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.57) ด้านความทันเวลา (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.62) และด้านความครบถ้วน (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.57) ตามลำดับ สำหรับด้านความถูกต้อง (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลุล คงไมตรี (2557) ที่พบว่า นักบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความทันต่อเวลา นักบัญชีมีการนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจภายในระยะเวลาที่เหมาะสม มีการพิจารณาเปรียบเทียบประโยชน์ที่จะได้รับกับความเชื่อถือได้และนำเสนอข้อมูลที่ทันเวลาโดยมุ่งเน้นถึงความมีคุณภาพของรายงาน ด้านความถูกต้อง นักบัญชีได้ตรวจสอบและนำเสนอรายงานเป็นไปตามความจริง โดยให้ความสำคัญในความถูกต้องของข้อมูล ด้านความครบถ้วน นักบัญชีเสนอรายงานทางการเงินโดยมุ่งเน้นถึงความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล มีการค้นหาหลักฐานทางการบัญชีอย่างเพียงพอ มีการนำเสนอรายงานที่ชัดเจนเพื่อป้องกันความเข้าใจผิดพลาดของผู้ใช้ข้อมูล และด้านความเชื่อถือได้ นักบัญชีใช้ความระมัดระวังในการจัดทำรายงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานบัญชี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูลและสามารถเปรียบเทียบกันได้

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อความเป็นเลิศทางการบัญชี

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นเลิศทางการบัญชีโดยรวม

ตัวแปร	AE	EV	VL	ST	MT	CM	VIF
AE	1.000	0.692**	0.673**	0.714**	0.694**	0.685**	
EV		1.000	0.808**	0.759**	0.789**	0.763**	3.610
VL			1.000	0.813**	0.794**	0.816**	4.683
ST				1.000	0.860**	0.762**	4.733
MT					1.000	0.767**	4.827
CM						1.000	3.552

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีค่าระหว่าง 0.673 - 0.860 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อทดสอบค่า VIF พบว่า ค่า VIF ที่ได้มีค่าระหว่าง 3.552 - 4.827 ซึ่งค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 และค่า Tolerance ไม่เข้าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมี

ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรไม่ถึงระดับที่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Miles & Shevlin, 2001)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความเป็นเลิศทางการบัญชีโดยรวม

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.074	0.223		4.809	0.000
1. ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	0.183	0.080	0.234	2.285	0.024**
2. ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน	-0.009	0.097	-0.010	-0.089	0.929
3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	0.270	0.106	0.299	2.549	0.012**
4. ด้านวิธีการปฏิบัติงาน	0.087	0.106	0.098	0.825	0.411
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.190	0.091	0.213	2.092	0.038**

R = 0.763, R²=0.582, AdjR²=0.567, SEE=0.36930, F=40.045, Sig=0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.270$) ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.183$) และด้านการติดต่อสื่อสาร ($\beta = 0.190$) ส่งผลกระทบต่อความเป็นเลิศทางการบัญชีของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาริยา ปรีเปรม (2555) ที่พบว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานรวมถึงกระบวนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เพื่อใช้ในการวางแผนและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรและพัฒนาตนเองในวิชาชีพบัญชีอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าว ในด้านค่านิยมการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงาน เนื่องจากค่านิยมและวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการอาจมีความแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alvesson and Sveningsson (2015) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่าเป็นรูปแบบขององค์กรหลายระดับ มีความรู้สึกคล้ายคลึงหรือแตกต่างกัน การยอมรับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะจัดกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กันเกิดขึ้น ทำให้เกิดการเปิดกว้างและยอมรับความคิดเห็นต่างกัน ค่านิยมใหม่จึงเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวริชา ยืนสุข (2557) ที่กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมทางการบัญชีมีอิทธิพลต่อความเชื่อของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยมของผู้ปฏิบัติงาน ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐานของงาน และบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อรูปแบบพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานโดยเรียนรู้และรับเอามาเป็นแนวปฏิบัติจนกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่มีประสิทธิภาพ

7. ผลการทดสอบสมมติฐาน วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยผ่านปัจจัยความเป็นเลิศทางการบัญชี

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร ปัจจัยความเป็นเลิศทางการบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS โดยรวม

ตัวแปร	JE	PK	PN	ED	ID	VIF
JE	1.000	0.741**	0.755**	0.728**	0.707**	
PK		1.000	0.820**	0.748**	0.692**	3.192
PN			1.000	0.833**	0.810**	5.161
ED				1.000	0.834**	4.469
ID					1.000	3.833

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัยความเป็นเลิศทางการบัญชี มีค่าระหว่าง 0.692 - 0.834 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อทดสอบ ค่า VIF พบว่า ค่า VIF ที่ได้มีค่าระหว่าง 3.192 - 5.161 ซึ่งค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 และค่า Tolerance ไม่เข้าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยความเป็นเลิศทางการบัญชีมีความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรไม่ถึงระดับที่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Miles & Shevlin, 2001)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS โดยรวม โดยผ่านปัจจัยความเป็นเลิศทางการบัญชี

ปัจจัยความเป็นเลิศทางการบัญชี	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.981	0.212		4.635	0.000
1. ด้านความรู้ในวิชาชีพ	0.277	0.076	0.325	3.661	0.000***
2. ด้านการวางแผนงาน	0.192	0.103	0.209	1.855	0.066*
3. ด้านการแก้ไขปัญหา	0.149	0.096	0.163	1.552	0.123
4. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง		0.174	0.095	0.177	1.823

0.070*

R = 0.802, R²=0.643, AdjR²=0.633, SEE=0.33908, F=65.152, Sig=0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความเป็นเลิศทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ($\beta = 0.277$) ด้านการวางแผนงาน ($\beta = 0.192$) และด้านการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ($\beta = 0.174$) ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS ของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาธิป สุริยะงาม (2555) พบว่า ความเป็นเลิศทางการบัญชีมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี โดยนักบัญชีสามารถนำความรู้ในสาขาอาชีพ ด้านการวางแผน ด้านการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความเป็นเลิศทางการบัญชี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าว ในด้านการแก้ไขปัญหาในงาน เนื่องจากแต่ละส่วนราชการมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้โดยหน่วยงานกำกับดูแลและหากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานก็จะมีขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาที่แน่นอนหรือใช้วิธีการสอบถามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Avey, Reichard, Luthans and Mhatre (2011) ที่กล่าวไว้ว่า การเข้าถึงผลกระทบ ความสามารถเฉพาะด้าน ความพยายาม การบริหารจัดการ เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยไม่ได้เป็นเพียงแค่ตัวทำนายประสิทธิภาพแต่เป็นสิ่งที่สำคัญมาก

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชญา วัฒนะงาม (2556) ที่พบว่า ความรู้ความสามารถทางการบัญชีซึ่งประกอบด้วย ทักษะในการใช้ดุลยพินิจในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน ความสามารถในการถามและการวิจารณ์อย่างมีเหตุผล ความสามารถในการระบุและแก้ปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของงาน เป็นต้น มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านการทำงานสำเร็จ ท้นเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน

สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่านิยมการปฏิบัติงาน ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปฏิบัติงาน และด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ สำหรับ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีทั้งการปลูกฝัง การตระหนักถึงค่านิยมการทำงานที่ถูกต้อง การกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การมีคู่มือการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การติดต่อสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นจะส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ทราบถึงแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเป็นเลิศทางการบัญชีภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการวางแผนงาน และด้านความรู้ในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความเป็นเลิศทางการบัญชี ด้านกระบวนการจัดทำบัญชีและการจัดทำรายงานทางการเงิน การวิเคราะห์ การวางแผน การค้นพบและระบุสาเหตุของปัญหาความสามารถในการแก้ไขปัญหา และการเปิดรับนวัตกรรมใหม่ๆ การติดตามกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การเรียนรู้ด้วยตนเองและปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลาและความครบถ้วน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ สำหรับ ด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้จัดทำได้มีการตรวจสอบการนำเสนอข้อมูล

เพื่อป้องกันความผิดพลาดและใช้หลักความระมัดระวังในการจัดทำรายงานทางการเงิน ปราศจากความลำเอียง รายงานทางการเงินที่ได้จึงมีความถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วนสมบูรณ์ มีการนำเสนอเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสมและผู้ใช้ข้อมูลสามารถเปรียบเทียบกันได้

2. การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อความเป็นเลิศทางการบัญชีของผู้ปฏิบัติงาน ของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อความเป็นเลิศทางการบัญชีของผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวม ด้านความรู้ในวิชาชีพและด้านการวางแผนงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน หรือบรรยากาศภายในหน่วยงาน สามารถส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทักษะ ความรู้และความสามารถที่สามารถนำมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อความเป็นเลิศทางการบัญชีของผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน เนื่องจากระบบการปฏิบัติงาน สามารถส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเป็นที่ยอมรับ

วัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลกระทบต่อความเป็นเลิศทางการบัญชีของผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวม ด้านการแก้ไขปัญหา และด้านการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เนื่องจากการติดต่อสื่อสาร ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีส่วนช่วยในการพัฒนาความเป็นเลิศทางการบัญชีของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับระบบ GFMS ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติรัตน์ นุ่มน้อย (2554) พบว่า ความสำเร็จของการสื่อสารภายในองค์กรช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงของการสื่อสารภายในดังกล่าว เพื่อหลอมรวมค่านิยมและวัฒนธรรมให้เป็นหนึ่งเดียว ทำให้พนักงานในระดับปฏิบัติงานรู้สึกได้ถึงความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงเพื่อนร่วมงาน

3. การศึกษาเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางการบัญชีของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS ของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยความเป็นเลิศทางการบัญชีในด้านความรู้ในวิชาชีพส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS ของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน เนื่องจากความรู้ในวิชาชีพ ทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเข้าใจและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี ส่งผลให้ผลงานที่ได้มีความถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วน เชื่อถือได้และมีความทันเวลา

ความเป็นเลิศทางการบัญชี ด้านการวางแผนงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS ของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวม ด้านความถูกต้อง ความครบถ้วนและความเชื่อถือได้ เนื่องจากการวางแผนวิธีการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผลงานที่ได้มีความถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วน เชื่อถือได้และมีความทันเวลา

ความเป็นเลิศทางการบัญชี ด้านการปรับปรุงและพัฒนาตนเองส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS ของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวม ด้านความถูกต้องและความครบถ้วน เนื่องจากการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง รวมทั้งการติดตามและเปิดรับนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผลงานที่ได้มีความถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วน เชื่อถือได้และมีความทันเวลา

ความเป็นเลิศทางการบัญชีจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กลชัย ช่างเหล็ก (2557) พบว่า ความเป็นเลิศทางการบัญชีมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความรู้เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา เบ็ญจศีล (2555) พบว่าการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี โดยนำหลักการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดี ด้านการวางแผน การบริหารงาน ด้านการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ด้านการติดตามและประเมินผลและด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยวางแผนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และนำผลงานมาวิเคราะห์ปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งติดตามและประเมินการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่งผลกระทบต่อความเป็นเลิศทางการบัญชีของผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ระบบการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐาน รูปแบบของการสื่อสาร ดังนั้น หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร การกำหนดหน้าที่งาน การมีระบบการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ การมีบทลงโทษที่ชัดเจนและมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสารด้วยข้อมูลที่มีความถูกต้องชัดเจน มีรูปแบบที่เข้าใจง่ายและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย อีกทั้งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น

ความเป็นเลิศทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านการวางแผนงาน และด้านการปรับปรุงพัฒนาตนเอง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ GFMS ของส่วนราชการในจังหวัดนครราชสีมา สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของความรู้ในวิชาชีพบัญชีของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ความสามารถในการวางแผนงาน ตลอดจนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ควรให้ความสำคัญกับทักษะ ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำบัญชีและรายงานทางการเงินที่ถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วน เชื่อถือได้และทันเวลา การวางแผนการทำงานและการเปิดรับความรู้ใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่อาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีทุกตำแหน่งในฝ่ายการเงินและบัญชี เพื่อให้ครอบคลุมและสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรของนักบัญชีได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง เช่น ขนาดส่วนราชการ หรือจำนวนพนักงานที่แตกต่างกัน ระดับของวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นเลิศทางการบัญชีและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กลชัย ช่างเหล็ก. (2557). ผลกระทบของความเป็นเลิศทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. คณะการบัญชีและการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนาธิป สุริยะงาม. (2555). ผลกระทบของความเป็นเลิศทางการบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชี
ธุรกิจอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ในประเทศไทย. คณะการบัญชีและการจัดการ. มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ชาริยา ปรีเปรม. (2555). ผลกระทบของวัฒนธรรมทางการบัญชีที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพรายงานทางการเงินของ
เทศบาลตำบลในประเทศไทย. คณะการบัญชีและการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฐิติรัตน์ นุ่มน้อย. (2554) การสื่อสารเพื่อการจัดการ การเปลี่ยนแปลงในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารแลนด์
แอนด์ เฮาส์ เพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน). คณะภาษาและการสื่อสาร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิลุบล คงไมตรี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบทางการบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ
นักบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกาฬสินธุ์. คณะการบัญชีและการจัดการ. มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- บุษยา วัฒนะงาม. (2556). ผลกระทบของความรู้ความสามารถทางการบัญชีและการสนับสนุนของผู้บริหารที่มี
ต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนล่าง. คณะการบัญชีและการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วริษา ยืนสุข. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมทางการบัญชีกับผลการดำเนินงานขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์. คณะการบัญชีและการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สารานุกรมเสรี. (2560). ราชการส่วนภูมิภาค (ประเทศไทย). [ออนไลน์] จาก <https://th.wikipedia.org> วันที่ 5
มีนาคม 2561.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย. [ออนไลน์]
จาก http://www.opdc.go.th/uploads/files/46_50.pdf วันที่ 4 กันยายน 2560.
- สำนักงานคลังเขต 3. (2561). บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ. [ออนไลน์] จาก <http://www.cgd.go.th/cs/zone3/zone3.html> วันที่ 5 มีนาคม 2561.
- สุทธิดา วุฒิสุลา. (2556). ผลกระทบของภาวะผู้นำทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. คณะการบัญชีและการจัดการ.
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อังคณา เบ็ญจศีล. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของ
นักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. คณะการบัญชีและการจัดการ.
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2015). *Changing organizational culture: Cultural change work in progress*. Routledge.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). *Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance*. Human resource development quarterly, 22(2), 127-152.

Miles, J., & Shevlin, M. (2001). **Applying Regression and Correlation: A Guide for Students and Researchers**. London: Sage.