

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมทางการบัญชีกับผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

Relationship of Accounting Culture and Performance of Local Government in Roi-Kaen-Sara-Sin Province Group

วริษา ยืนสุข¹, วราพร เปรมพาณิชย์นุกูล², ขจิต ก้อนทอง³

Warisa Yuensook¹, Varaporn Prempanichnukul², Khajit Konthong³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมทางการบัญชีกับผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ที่ใช้วิธีส่งทางไปรษณีย์ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเนื้อหาสมบูรณ์ทั้งสิ้น จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นอัตรา การตอบกลับที่ร้อยละ 43.91 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมทางการบัญชี ด้านการมอบอำนาจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม 2) วัฒนธรรมทางการบัญชี ด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม 3) วัฒนธรรมทางการบัญชี ด้านความเอื้ออาทร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม 4) วัฒนธรรมทางการบัญชี ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ควรตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมทางการบัญชี ที่สามารถส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานภายในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายการบริหาร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรภายในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรสืบต่อไป

คำสำคัญ: วัฒนธรรมทางการบัญชี, ผลการดำเนินงาน, กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

^{2,3} อาจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master's Student of Accounting Program, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

^{2,3} Lecturer, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

Abstract

This study aimed to test the relationships between accounting culture and performance of local government in Roi – Kaen – Sara – Sin province group. Questionnaires as data collected tools were sent out by mail. The total 317 complete questionnaires were returned making 43.91 percent. The research findings revealed the following : (1) Accounting culture of empowerment positively affected and related to performance in general. (2) Accounting culture of decision making positively affected and related to performance in general.(3) Accounting culture of caring positively affected and related to performance in general.(4) Accounting culture of sense of community positively affected and related to performance in general. Therefore, local government in Roi- Kaen – Sara – Sin province group should promote a work culture within the organization in a better direction that relates to management policies which finally make officers in the organization able to work efficiently and effectively and leads to the organization's success.

Keywords: Accounting Culture, Performance

บทนำ

ในปัจจุบันการพัฒนาระบบราชการไทยต้องการให้ส่วนราชการมีการปรับปรุงตนเองอย่างรอบด้านและต่อเนื่อง มีขีดสมรรถนะสูง มีวิสัยทัศน์และความรับผิดชอบต่อสังคมให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพเพื่อส่งมอบบริการ ที่ดีให้กับประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2556 : เว็บไซต์) ซึ่งการบริหารงานในระบบราชการไทยที่มีภารกิจในการผลิตการบริการสาธารณะ ครอบคลุมทั่วไปในทุกพื้นที่ของประเทศ ทำให้ระบบราชการไทยมีการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบและวิธีการบริหารที่เป็นมาตรฐาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2547 : 39)

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นแบบแผนการทำงานของผู้คนที่เป็นสมาชิกขององค์กร ผู้คนในแต่ละสังคมมีแบบแผนการใช้ชีวิตคล้ายคลึงกันบ้างแตกต่างกันบ้าง ในสังคมเดียวกันแบบแผนการใช้ชีวิตของผู้คนในแต่ละกลุ่มก็ยังมี

ทั้งความคล้ายและความต่าง ในองค์กรทุกประเภท สมาชิกขององค์กรจะมีการเรียนรู้แบบแผนการทำงาน และแบบแผนที่ว่านี้จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของการคิดการทำงานในองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมย่อยซึ่งจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่สะท้อนวิชาชีพของแต่ละกลุ่มคน (สุพานี สฤกษ์วิภาณิช. 2545 : 55-65) วัฒนธรรมทางการบัญชี (Accounting Culture) จึงเป็นค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม รูปแบบความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ยึดถือร่วมกัน จนกลายเป็นรากฐานและวิธีปฏิบัติที่มีการถ่ายทอดไปยังคนรุ่นต่อไป ซึ่งจะเรียนรู้และรับมาเป็นแนวปฏิบัติและหล่อหลอมเป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีขึ้นมา ซึ่งสามารถพิจารณาหลักการและแนวทางต่าง ๆ ได้ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ด้านความมีคุณภาพ (Quality) ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment) ด้านการตัดสินใจ (Decision Making) ด้านความเอื้ออาทร (Caring) และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Community) (Patterson : 1988. อ้างถึงใน องค์กร อมรสิรินันท์ : 2554. 28-39) ซึ่งพฤติกรรม

ดังที่กล่าวมานั้นมีความสัมพันธ์ต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องตอบสนองความต้องการของปัจเจกบุคคลที่มีความแตกต่างหลากหลายและความไม่แน่นอนขององค์กรในอนาคตที่อาจเปลี่ยนแปลงรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากความเหมาะสมสอดคล้องทางวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานการเป็นตัวแปรสำคัญที่จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและบุคลากรลง ทำให้ทั้งองค์กรและปัจเจกบุคคลมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพด้วยกันทั้งสองฝ่าย

ผลการดำเนินงาน (Performance) เป็นเครื่องมือที่แสดงถึงควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสามารถวัดผลความสำเร็จของงานหรือความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ จึงเป็นอีกทางที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีศักยภาพ โดยบุคลากรจะต้องมีคุณภาพและสามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ตามแนวทางที่ผู้บริหารวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (วัฒนา วงเกียรติรัตน์. 2547 : 10-11) ซึ่งวัดได้จากปริมาณและคุณภาพของผลการดำเนินงานโดยการใช้ทรัพยากรอย่างเต็มศักยภาพ มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด บุคลากรมุ่งเน้นกระบวนการในการทำงานซึ่งส่งผลให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถวัดผลลัพธ์ของงานหรือความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานนั้น ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility) ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า (Resource Utilization) ด้านนวัตกรรมกรดำเนินงาน (Innovation) และด้านคุณภาพการบริการ (Quality of Service) และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ (ยุดา รักไทย และวีรวิฑูร มาณะศิริรานนท์. 2545 : 147)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) เป็นส่วนหนึ่งของภาครัฐ มีหน้าที่ให้บริการประชาชนตามภารกิจที่กำหนดในพระ

ราชบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. 2550 : 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่สามารถสนองตอบต่อเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ในเรื่องการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นได้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากที่สุด โดยเฉพาะการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2554 : เว็บไซต์) การพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของประชากรในท้องถิ่น จำเป็นต้องอาศัยยุทธศาสตร์และแผนพัฒนา ซึ่งในปัจจุบันได้ดำเนินการในรูปแบบของกลุ่มจังหวัด เพื่อให้มีการบูรณาการแผนงาน โครงการ และงบประมาณของกลุ่มจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เป็นกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางที่ประกอบด้วย จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์ จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติของข้าราชการแต่ละจังหวัด (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด. 2552 : เว็บไซต์) อย่างไรก็ตาม การที่ข้าราชการจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใดๆ ได้นั้น ต้องอาศัยศูนย์รวมเป็นตัวนำที่มักกล่าวกันว่าการทำงานสำเร็จด้วยใจ โดยเฉพาะค่านิยมและบรรทัดฐานที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่สิ่งนั้นก็ต้องเริ่มต้นจากวัฒนธรรมองค์กรก่อน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2547 : 41)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมทางการเมืองกับผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า วัฒนธรรมทางการเมืองมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่น

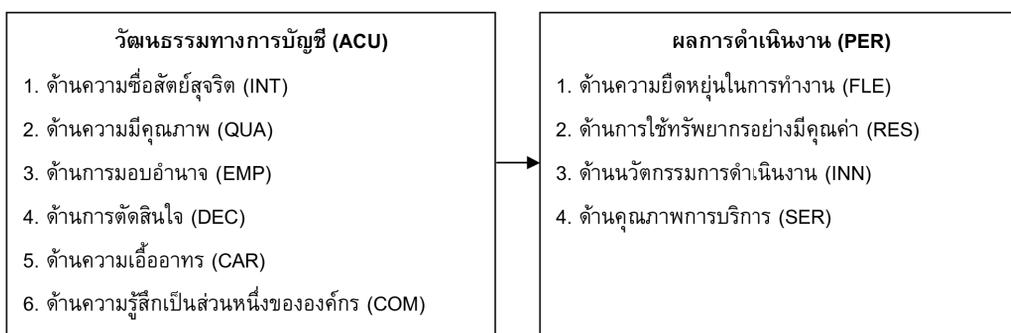
สารสินธุ์ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมทางการบัญชีให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่จะส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ วัฒนธรรมทางการบัญชีได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ และมีความสัมพันธ์กับ ผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัด ร้อยแก่นสารสินธุ์ จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

รูปภาพประกอบ 1

โมเดลของวัฒนธรรมทางการบัญชีและผลการดำเนินงาน



1. วัฒนธรรมทางการบัญชี (Accounting Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม รูปแบบของความรู้สึกร่วมกันคิดของ ผู้จัดทำบัญชีที่ยึดถือร่วมกันจนกลายเป็นรากฐาน และวิธีการปฏิบัติ ที่มีการถ่ายทอดไปยังคนรุ่นต่อไป โดยประยุกต์จากแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นสถานศึกษาของ Patterson (1988. อ้างถึงใน องค์กร อมรสินธุ์ : 2554. 28-39) ประกอบด้วย

1.1 ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) หมายถึง การเห็นคุณค่าในการทำงานอย่างโปร่งใสเที่ยงตรง มีความน่าเชื่อถือของบุคลากรโดยการ ชมเชย รวมทั้งการกำหนดแนวทางเพื่อให้ทุกคน ปฏิบัติตามและให้ความสำคัญกับ การรักษาความลับขององค์กร

1.2 ความมีคุณภาพ (Quality) หมายถึง การปฏิบัติงานขององค์กรจะต้องคำนึงถึงความถูกต้อง ครบถ้วน ละเอียดและรอบคอบ ไม่มีความผิดพลาด ตามมาตรฐานของงาน โดยมีความเชื่อว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การกระจายอำนาจในการรับผิดชอบไปยังผู้ที่มีตำแหน่งรองลงมาไปช่วยจัดทำ ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญ กับการแบ่งอำนาจให้แก่งานบุคลากรอื่นๆ ในองค์กรตามความเหมาะสมและสถานการณ์ และควรให้ทั้งโอกาสในการรับรู้ข่าวสาร การได้รับปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.4 การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การเลือกวิธีปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุด และเข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งใน

ทิศทางเดียวกันหรือต่างทิศทาง เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และควรคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร

1.5 ความเอื้ออาทร (Caring) หมายถึง การสนับสนุนให้เกิดสัมพันธ์อันดีและเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน โดยให้ความช่วยเหลือ ประสานงาน เอาใจใส่ดูแลต่อกันของบุคคลากรและให้คำปรึกษา เมื่อยามมีปัญหาโดยหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน

1.6 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Community) หมายถึง การที่บุคคลากรปฏิบัติงานโดยยึดองค์กรเป็นหลัก โดยองค์กรให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคคลากรพร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของหน่วยงานให้มากที่สุด

2. ผลการดำเนินงาน (Performance) หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวจากผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไข และควบคุมผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยประยุกต์จากการวัดผลการดำเนินงานของ Pun และ White (2005 : 56) ประกอบด้วย

2.1 ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility) หมายถึง การออกแบบโครงสร้างการบริหารงาน การพัฒนาทักษะของบุคคลากรให้มากกว่าหนึ่งอย่าง โดยมุ่งเน้นกระบวนการหรือเครือข่ายมากกว่าตามหน้าที่งาน และการมีส่วนร่วมในงานนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่

2.2 การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า (Resource Utilization) หมายถึง การใช้ประโยชน์ทรัพยากรในองค์กร อันได้แก่ ทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงาน หรือสิ่งอำนวยความสะดวก หรือสิ่งที่สนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กรเป็นสำคัญ

2.3 นวัตกรรม การดำเนินงาน (Innovation) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงานในองค์กรที่มีศักยภาพ และประสบความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่อง

2.4 คุณภาพการบริการ (Quality of Service) หมายถึง การให้บริการด้วยคุณภาพในทุกระดับขององค์กรต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อการดำเนินงาน

วิธีดำเนินงานวิจัย

1. กระบวนการและวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างในกระบวนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัยนี้ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 722 (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2554 : เว็บไซต์) แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 323 ฉบับ และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทั้ง 323 ฉบับ ซึ่งมีแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 43.91 เมื่อเทียบกับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumer และ Day (2001) ได้เสนอว่า การส่งแบบสอบถาม ต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้

2. การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

วัฒนธรรมทางการบัญชี เป็นตัวแปรอิสระซึ่งสามารถจำแนกออกได้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสเที่ยงตรง และความน่าเชื่อถือของ บุคลากร 2) ด้านความมีคุณภาพ ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีความถูก

ต้อง ครบถ้วน ไม่มีความผิดพลาด ตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ 3) ด้านการมอบอำนาจ ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการกระจายความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามความเหมาะสม 4) ด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการเลือกวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเข้ากับสถานการณ์มากที่สุด 5) ด้านความเอื้ออาทร โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ 6) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและเห็นความสำคัญขององค์กรเป็นหลัก

ผลการดำเนินงาน เป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีมากกว่าหนึ่งอย่าง และการมีส่วนร่วมในงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ 2) ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด 3) ด้านนวัตกรรมการดำเนินงาน ประกอบด้วย 3 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพ รวมถึงการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และ 4) ด้านคุณภาพการบริการ ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการให้บริการอย่างมีมาตรฐาน สร้างความไว้วางใจให้กับประชาชน และรวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรด้วย

3. ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งวัฒนธรรมทางการบัญชี มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.508 - 0.908 ผลการดำเนินงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.605 - 0.851 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้เสนอว่าค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ต้องมีค่า 0.400 ขึ้นไป จึงจะถือว่ายอมรับได้และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งวัฒนธรรมทางการบัญชีมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.795 - 0.946 ส่วนผลการดำเนินงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.866 - 0.901 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally และ Bernstein (1994) ได้เสนอว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่ายอมรับได้

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมทางการบัญชีกับผลการดำเนินงาน ของหัวหน้าหน่วยงานคลัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ซึ่งเขียนเป็นสมการ ดังนี้

$$\text{สมการ PER} = \beta_0 + \beta_1 \text{INT} + \beta_2 \text{QUA} + \beta_3 \text{EMP} + \beta_4 \text{DEC} + \beta_5 \text{CAR} + \beta_6 \text{COM} + \varepsilon$$

ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมทางการเมืองกับผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ตัวแปร	PER	INT	QUA	EMP	DEC	CAR	COM	VIF
\bar{X}	3.92	4.07	4.17	4.07	3.81	3.88	3.92	
S.D.	0.64	0.75	0.66	0.62	0.76	0.83	0.81	
PER		0.692*	0.684*	0.709*	0.798*	0.836*	0.843*	
INT			0.746*	0.661*	0.704*	0.643*	0.704*	2.839
QUA				0.698*	0.678*	0.646*	0.701*	2.901
EMP					0.680*	0.675*	0.681*	2.481
DEC						0.796*	0.812*	3.684
CAR							0.877*	4.880
COM								5.644

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ขึ้นได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า

ค่า VIF ของตัวแปรอิสระวัฒนธรรมทางการเมืองมีค่าตั้งแต่ 2.481 – 5.644 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

ตาราง 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

วัฒนธรรมทางการเมือง	ผลการดำเนินงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.704	0.119	5.912	0.000*
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (INT)	0.061	0.037	1.619	0.106
ด้านความมีคุณภาพ (QUA)	0.035	0.043	0.803	0.422
ด้านการมอบอำนาจ (EMP)	0.133	0.043	3.132	0.002*
ด้านการตัดสินใจ (DEC)	0.145	0.042	3.449	0.001*
ด้านความเอื้ออาทร (CAR)	0.299	0.044	5.171	0.000*
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (COM)	0.216	0.049	4.415	0.000*

F = 190.595 p = 0.000 Adj R² = 0.783

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 เป็นผลจากสมการ Regression เพื่อทดสอบสมมุติฐาน จากหลักฐาน พบว่า วัฒนธรรมทางการบัญชี ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานโดยรวม เนื่องจากการจัดโครงสร้างและมอบหมายคำสั่งการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรและมีการบริหารงานให้เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรในองค์กร มีความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซูเพท พงศ์ศรีวัฒน์ (2551 : เว็บไซต์) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาจะให้ความสำคัญกับระเบียบการปฏิบัติงาน กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตามข้อบังคับอย่างเคร่งครัดการบริหารบังคับบัญชา สั่งการแบบบนลงล่าง มีการขึ้นทูลเกล้าและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด เชื่อว่าวัฒนธรรมในองค์กรจะมีลักษณะสอดคล้องกับทฤษฎี X ที่ว่ามนุษย์ขี้เกียจ ไม่ชอบทำงาน ไม่รับผิดชอบ คิดเองไม่เป็น พัฒนาให้ดีขึ้นไม่ได้ ดังนั้นงานทุกประเภท แม้กระทั่งงานกิจวัตรประจำวัน ก็ต้องควบคุมอย่างเข้มงวดเพื่อให้ได้งานมากและเร็วที่สุด เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ซึ่งการสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการเลือกปฏิบัติงานตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานข้ามสายงาน หรือหน้าที่ของตนเองได้ และองค์กรให้ความสำคัญในการวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานทั้งจากผลลัพธ์ และจากวิธีการปฏิบัติเท่า ๆ กัน จึงทำให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โดยก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อองค์กร มีการปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกองค์กร ทำให้

องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล และสอดคล้องกับแนวคิดของ พสุ เดชะรินทร์ (2550 : เว็บไซต์) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อ (Responsibility) สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานว่าสามารถทำงานและรับผิดชอบต่องานได้โดยอิสระด้วยตนเองหรือไม่ หรืออีกนัยหนึ่งคือการเป็นเจ้าของของตนเอง ไม่ต้องคอยให้ใครมาตรวจซ้ำถึงการทำงาน หรือการตัดสินใจที่ได้ทำไป ถ้าระดับของความรับผิดชอบต่อสูง แสดงว่ารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง แต่ถ้าระดับต่ำแสดงว่าการตัดสินใจด้วยตนเองหรือการยอมรับความเสี่ยงมีอยู่ในระดับที่ต่ำ และหากบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงาน อย่างมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจซึ่งต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความทุ่มเทเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ John และคณะ (2000 : 552-554) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบสโมสรรจะให้ความสำคัญกับความจงรักภักดี ความผูกพันและความสอดคล้องกัน ตลอดจนความกลมเกลียวหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมแบบสโมสรให้ความสำคัญกับประสบการณ์และความอาวุโสในองค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบสโมสร มักจะพัฒนาและฝึกผู้บริหารให้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางแบบ Generalist องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มักจะได้แก่ หน่วยงานราชการ กองทัพ เป็นต้น ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานที่เน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือบุคลากรมีความขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้น มีความสุขกับการปฏิบัติงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายที่สร้างความรู้สึกความเป็นเจ้าของ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้ด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของชัลวานา สะธานี (2550 : 11) กล่าวว่า

การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการพยายามสร้างทัศนคติในด้านความผูกพันให้เกิดกับบุคลากรทุกคนภายในองค์กร ให้มีความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความไว้วางใจในองค์กรสูง รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชร อิมวิเศษ (2548 : 18) พบว่า ทัศนคติ เช่น ความคิด ความรู้สึก ความจงรักภักดี ที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์กร และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ตั้งใจทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร โดยมีการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก และการแสดงออก ในทางที่ดีของสมาชิก ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน การทำงานตรงเวลามีความสม่ำเสมอในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานนอกเวลา โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กร และมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตการวิจัยครั้งนี้ผู้ที่สนใจสามารถนำไปศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมทางการบัญชี กับผลการดำเนินงานกับกลุ่มอื่นที่มีลักษณะองค์กรในรูปแบบที่คล้ายกัน และศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีต่อผลการดำเนินงาน เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิด และเพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็น ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ประโยชน์ของการวิจัยการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการเป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมทางการบัญชี ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมอันจะช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

สรุปผลการวิจัย

วัฒนธรรมทางการบัญชี ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจด้านความเอื้ออาทร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานโดยรวม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปปรับปรุงระบบงานต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริม วัฒนธรรมในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น นำวัฒนธรรมทางการบัญชีมาประยุกต์ใช้ เพื่อทำให้องค์กร มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.(2554).ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยก
รายจังหวัด. <<http://www.thailocaladmin.go.th/index.jsp>>_ ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2555.
- ชนกพรรณ ดิลกโกมล.(2546). วัฒนธรรมองค์กรกับการบังคับการแห่งการเรียนรู้ : บริบทในบริษัท เบ็ทเทอร์
ฟาร์ม จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์.(2546) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจ
โรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัลวานา สะธานี.(2550).ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานโรงพยาบาลกษัตริย์
จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2553). การคลังท้องถิ่น: รวมบทความวิจัยเพื่อเพิ่มพลังให้ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ. พี เอ
วิพริ่ง จำกัด.
- พชร อิมวิเศษ. (2548). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
สุรนารี. วิทยานิพนธ์ ศม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พสุ เดชะรินทร์. (2551). เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย *Balanced Scorecard* และ *KeyPerformance
Indicators*. <http://www.pasonline.net/d74_40507.html>. ค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2551.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2547). การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี.
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยุดา รักไทย และวีรวิฑู มาชะศิรินันท์. (2545). การบริหารผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2547). การวางแผนกลยุทธ์ ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. บริษัท
ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน) กรุงเทพฯ. พิมพ์ครั้งที่ 2.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์.(2551). คุณลักษณะภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา. <<http://suthep.ricr.ac.th>>
.ค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2556.
- สุพานี สฤญ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด กระทรวงมหาดไทย. ข้อมูลกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ <<http://www.osmnortheast-c.moi.go.th>> 20 มิถุนายน 2555.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ “ทิศทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน,” *Performance
Management*. <<http://www.ocsc.go.th/ocsccms/frontweb/view.jsp?categoryID=CAT0000105>>ค้นเมื่อ 27 เมษายน 2556.
- องค์กร อมรสิรินันท์. (2554). วัฒนธรรมองค์กรคุณสุภา : การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของคุณ
สุภากระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. วัฒนธรรมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Aaker, D. A., Kumer, V., & Day, G. S. (2001). *Marketing research*. (7th ed.). New York : John
Wiley & Sons.
- Black, K. (2006) *Business Statistics for Contemporary Decision Making*. 4thed. USA John
Wiley & Sons.

John R., Jr. James G. Hunt, and Richard N. Osborn. (2000). *Organizational Behavior. 7th ed.* USA : John Wiley & Sons.

Patterson, L. Jerry. (1988). "Guiding Beliefs of School District". Productive School Systems for a No rational World .

Pun, Kit Fai and Anthony Sydney White. (2005) "A Performance Measurement Paradigm for Integrating Strategy Formulation : A Review of Systems and Frameworks," *International Journal of Management Reviews*.