

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีที่มีต่อความจงรักภักดี ของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

THE INFLUENCE OF ACCOUNTING ORGANIZATIONAL CULTURE ON LOYALTY OF ACCOUNTANTS IN PRIVATE ORGANIZATION IN BANGKOK

ศศิประภา ศรีคำ^{1*}, ปรียานุช กิจรุ่งโรจน์เจริญ¹, และสมชาย เลิศภิรมย์สุข¹
Sasiprapha Srikham^{1*}, Preyanuch Kijrungrorjarean¹, and Somchai Lertpiromsuk¹

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยธนบุรี¹

Faculty of Accountancy, Thonburi University¹

*Corresponding Author E-mail: sasiprapha-milk@hotmail.com, 061-7607979

Received September 14, 2025; Revised October 2, 2025; Accepted Revised October 15, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีขององค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 423 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้สถิติความถี่และค่าร้อยละ และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน โดยทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ใช้สถิติ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ผู้ทำบัญชีปฏิบัติงานอยู่มีระดับวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีอยู่ในระดับมาก 2) ผู้ทำบัญชีขององค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 3) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชี ในมิติด้านการมอบอำนาจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความรู้สึกล้วนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ทำบัญชี ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชี ในมิติด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านการตัดสินใจ ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ทำบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากผลการศึกษา ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชี การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออาทร การมอบอำนาจอย่างเหมาะสมและการทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนสำคัญต่อการรักษาบุคลากรทางด้านบัญชีไว้ในองค์กรได้ในระยะยาว

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชี, ความจงรักภักดี, ผู้ทำบัญชี, องค์กรภาคเอกชน

Abstract

The objectives of this research were 1) to examine the level of accounting organizational culture in private-sector organizations in Bangkok. 2) to investigate the level of organizational loyalty among accountants working in private-sector organizations in Bangkok, and 3) to analyze the influence of accounting organizational culture on the organizational loyalty of accountants in private sector organizations in Bangkok. This research is qualitative research. Data were collected from 423 accountants employed in private-sector organizations in Bangkok through convenience Sampling. A questionnaire was employed as the data collection instrument. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency and percentage, and inferential statistics using multiple regression analysis, t-test, and F-test.

The findings revealed that 1) the accounting-related organizational culture of private-sector organizations in Bangkok, where the respondents were employed, was at a high level. 2) the organizational loyalty of accountants in these organizations was also found to be at a high level. 3) the hypothesis testing indicated that the dimensions of empowerment, benevolence, and sense of belonging in the accounting-related organizational culture had a significant effect on organizational loyalty. In contrast, the dimensions of integrity and decision-making within the accounting-related organizational culture were found to have no significant effect on organizational loyalty at the 0.05 significance level. The study findings suggest that executives should prioritize creating a caring work environment, providing appropriate empowerment and making employees feel included in the organization, as these are crucial to retaining accounting professionals in the long term.

Keywords: Accounting Organizational Culture, Loyalty, Accountants, Private-sector Organizations

บทนำ

งานบัญชี (Accounting) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางด้านบัญชี รวมถึงการบันทึก จัดเก็บ รวบรวม และตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทางบัญชี บันทึกรายรับรายจ่าย ตลอดจน การจัดทำรายงานทางการเงินโดยผู้ที่ทำหน้าที่ดังกล่าว เรียกว่า ผู้ทำบัญชี (สภาวิชาชีพบัญชี, 2538) ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านงานบัญชี ต้องมีประสบการณ์ด้านบัญชีและจบการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือปริญญาทางการบัญชีโดยตรง เนื่องจากงานบัญชีเป็นงานเฉพาะทาง ผู้ทำบัญชีต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของงาน (นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ, 2559) ผู้ทำบัญชีต้องเป็นผู้ที่มีความละเอียดรอบคอบ มีความซื่อสัตย์ ทำงานภายใต้จรรยาบรรณของวิชาชีพ การจัดทำรายงานทางด้านบัญชีต้องเป็นไปด้วยความถูกต้อง แม่นยำและเป็นความจริง มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในสายงานบัญชี ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เสมอ (กชพร สุวรรณตต์, 2564) ผู้ทำบัญชีต้องมีคุณสมบัติและปฏิบัติตามเงื่อนไขที่อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้ากำหนดตามประกาศ ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชีและ

กฎหมายที่กำหนดต่างๆ ผู้ทำบัญชีต้องนำเสนอข้อมูลทางบัญชีที่น่าเชื่อถือ ถูกต้อง ครบถ้วนและทันต่อเวลา เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อทราบผลประกอบการและนำไปใช้ในการวางแผนทิศทางการบริหารต่อไป เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์กร (สภาวิชาชีพบัญชี, 2561)

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะองค์กรภาคเอกชนต่างต้องประสบปัญหาด้านการรักษาบุคลากรหรือพนักงานที่มีทักษะความรู้ ความสามารถที่เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านบัญชี โดยจากการศึกษาสถานการณ์ของปัญหาการลาออกหรือการโยกย้ายเปลี่ยนงาน จากผลสำรวจของ อเด็คโก้ ประเทศไทย (2567) ได้จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในไทยจากผลสำรวจ Salary & Work Trend ผลสำรวจพบว่า ปัจจัยหนึ่งในการหางานใหม่เป็นผลมาจากเรื่องวัฒนธรรมองค์กร โดย อิดาร์ตัน กาญจนวัฒน์ (2567) กล่าวว่า บางธุรกิจอาจจำเป็นต้องเร่งปรับกลยุทธ์ในการดึงดูดและรักษาพนักงาน ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงควรพิจารณาปรับนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการและไลฟ์สไตล์ของคนในปัจจุบัน เรื่องหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง เพราะการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้มีความผูกพันนำไปสู่ความจงรักภักดีและต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาว

เห็นได้ว่าพนักงานรุ่นใหม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยลง ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันรุนแรงมากขึ้น สังคม และวัฒนธรรมในองค์กร เมื่อใดที่บุคลากรมีความจงรักภักดีน้อยลง จะส่งผลให้เกิดความต้องการอยากออกจากองค์กรหรือมีความต้องการคงอยู่กับองค์กรลดน้อยลง ซึ่งอาจแสดงออกได้ในรูปแบบของการโอนย้ายไปทำงานในตำแหน่งอื่น หรือลาออกไปจากองค์กร แต่หากบุคลากรไม่ได้ลาออกจากองค์กร ก็มีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างไม่ตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้น และมองหาโอกาสที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรอื่นที่ดีกว่า ซึ่งเป็นสภาวะที่ไม่พึงประสงค์สำหรับองค์กร ขณะที่พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงานว่าจะทำอย่างไรเพื่อให้ตนเองทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2566) ในปัจจุบันคนทำงานส่วนใหญ่ไม่ได้เลือกสถานที่ทำงานโดยพิจารณาเพียงแค่เงินเดือนหรือสวัสดิการเท่านั้น เรื่องของวัฒนธรรมองค์กรหรือธรรมเนียมปฏิบัติอื่นๆ ที่น่าสนใจก็กลายมาเป็นแรงดึงดูดให้คนต้องการร่วมงานด้วยเช่นกัน ปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่ได้ถูกมองเป็นปัญหาสำคัญ อุปสรรคที่เกิดจากผู้นำองค์กรที่ขาดความรู้ความเข้าใจด้านวัฒนธรรมองค์กรซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานและให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร ทำให้บริบทของการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก ซึ่งในปัจจุบันหลายคนก็มักจะตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมกับไลฟ์สไตล์การทำงานของตนเองมากที่สุด หากพนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้ว องค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้ (Sujan Patel, 2023)

หากบุคลากรทางด้านบัญชี เกิดการโยกย้ายงานบ่อยๆ จะทำให้เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ บริษัทอาจสูญเสียพนักงานที่มีความชำนาญในตำแหน่งนั้นเป็น และยากที่จะหาคนมาทำงานแทนได้ภายในระยะเวลาอันสั้น (Michaels, Handfield-Jones, and Axelrod, 2001) ในช่วงที่ไม่มีผู้ปฏิบัติงานมาทดแทนตำแหน่งเดิมได้ในทันที ก็จะทำให้ไม่สามารถทำงานเสร็จตามกำหนด เมื่อจำนวนคนลดลง แต่ปริมาณงานเท่าเดิม หลังจากพนักงานลาออกไป ทำให้งานที่ทำค้างไว้ต้องกระจายไปให้พนักงานตำแหน่งอื่นมาช่วยแบ่งเบา ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อหน้าที่หลักโดยตรง เพราะการกระจายงานให้พนักงานที่เหลือนั้นส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เมื่อปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นอัตราการหมดไฟอาจเพิ่มขึ้นอาจเกิดการลาออกเพิ่ม ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร จนอาจทำให้งานล่าช้ากว่ากำหนดและเกิดการเสียหายได้ ทำ

ให้ข้อมูลทางบัญชีขาดหาย เนื่องจากงานบัญชีต่อข้างมีรายละเอียดข้อมูลและกระบวนการทำงานที่ซับซ้อนมาก ซึ่งมีพนักงานรับรู้ข้อมูลอยู่เพียงจำนวนน้อย เมื่อลาออกไปและไม่มีคนมาเรียนรู้งาน ส่งผลกระทบต่อบริษัท ไม่สามารถผลิตรายงานทางบัญชีเพื่อนำเสนอผู้บริหารได้อย่างครบถ้วนถูกต้องทันการณ์ (Madeline Miles, 2022)

วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางและชี้นำพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน กำหนดแนวคิดแนวทางการตัดสินใจ ซึ่งส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงาน (Diener, 2003) การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในปัจจุบันทำให้องค์กรต้องเผชิญกับสิ่งใหม่พร้อมทั้งปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก สิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และนำไปสู่ความทุ่มเทและให้ความเต็มที่ในการปฏิบัติงาน หากภายในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ก็จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อยากที่จะมาทำงาน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างทีมในแต่ละองค์กรให้มีความแข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม แต่ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะเรื่องวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีโดยตรงค่อนข้างน้อย การศึกษารุ่นนี้จึงมีความสำคัญ เพราะจะช่วยอธิบายถึงบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีที่มีต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชน และเชื่อมโยงไปสู่วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชี ระดับความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชี และการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีขององค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรบัญชี

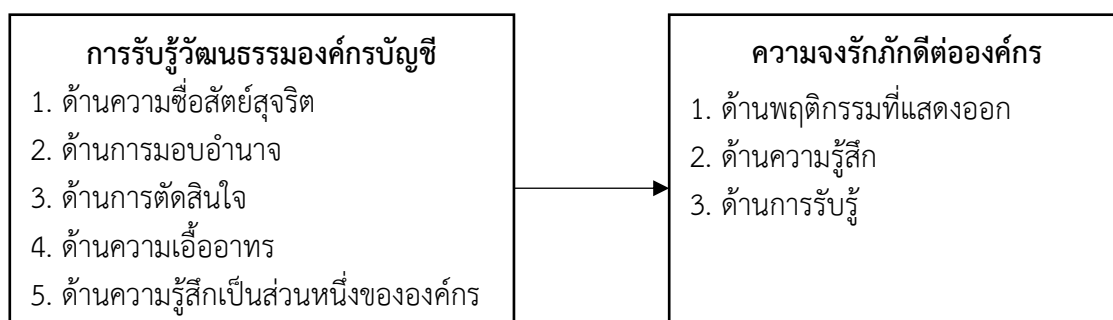
Patterson et al. (1988) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชี ซึ่งมีความหมายที่ครอบคลุมถึงการที่วัฒนธรรมภายในองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติทางบัญชีขององค์กรนั้น ๆ แนวคิดนี้มุ่งเน้นให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติทางบัญชีในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงวิธีการจัดทำบัญชี การรายงานผลทางการเงิน และการบริหารจัดการข้อมูลทางการเงิน โดยมีประเด็นบ่งชี้ประกอบด้วย 1) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เป็นรูปธรรม สามารถจับต้องได้

สามารถที่จะวัดผลได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ 2) ด้านการมอบอำนาจ หมายถึง การส่งมอบอำนาจจากผู้บริหารลงไปยังหัวหน้างาน และส่งมายังผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสะดวกรวดเร็ว และสามารถตัดสินใจได้ทันเวลาที่ 3) ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การสรรหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาหรือใช้วิธีการที่ดีที่สุดในการสรรหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ 4) ด้านความเอื้ออาทร หมายถึง การมีจิตใจเมตตา เอื้ออาทรแก่เพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง และ 5) ด้านความเป็นรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง การที่บริษัทให้ความสำคัญกับการติดต่อสอบถามกับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ว่าผู้ปฏิบัติงานต้องการสิ่งใด เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน หรือให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ หรือกิจกรรมภายในบริษัท

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

Steer (1991) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะที่ แสดงออกถึงบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องด้วยกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะ คือ ความ เชื่อมแน่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุ และเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรสนับสนุนและสรรค์สร้างองค์กรให้ดีขึ้น นอกจากนี้ Hoy and Rees (1974) ยังได้ระบุองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมที่แสดงออก คือ ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้น จึงตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการแสดงออกผ่านการกระทำที่สามารถสังเกตได้ เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กร การตั้งใจทำงาน การสนับสนุนกิจกรรมขององค์กร ตลอดจนการแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะอยู่ร่วมกับองค์กรต่อไปโดยไม่แสวงหางานใหม่หรือมีแนวโน้มที่จะลาออก 2) ความรู้สึก คือ อารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมิน ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจในองค์กร และ 3) การรับรู้ คือ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจองค์กร ความเชื่อถือในองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 28,820 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567) ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจากสูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5% ระดับความเชื่อมั่น 95% จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 395 ราย ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือ แบบสอบถามปลายปิด (Close-end questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้และอายุงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปขององค์กร จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย รูปแบบองค์กร ประเภทธุรกิจ ขนาดองค์กร อายุขององค์กร และรายได้ต่อปีขององค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรบัญชี ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน จำนวนรวม 25 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านการมอบอำนาจ จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านการตัดสินใจ จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านความเอื้ออาทร จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความจงรักภักดีต่อองค์กร 3 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน จำนวนรวม 15 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านความรู้สึก จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านการรับรู้ จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามได้ผ่านการความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Item-Objective Congruence Index) อยู่ในช่วง 0.67 - 1.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.5 (Rovinelli & Hambleton, 1976) และผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability test) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคอยู่ในช่วง 0.850 - 0.904 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.7 (Nunnally, 1978)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปรต่างๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติความถี่และค่าร้อยละ

2. ระดับวัฒนธรรมองค์กรบัญชีที่มีผลต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ การแปลความหมายโดยใช้พิสัยแบ่งอันตรภาคชั้นดังนี้

การแปลความหมายระดับวัฒนธรรมองค์กรบัญชี

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบัญชีอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบัญชีอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบัญชีอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบัญชีอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบัญชีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายระดับความจงรักภักดี

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความจงรักภักดีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

1. การเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีที่มีผลต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีข้อมูลทั่วไปแตกต่างกันใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2) การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของการสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีกับความจงรักภักดีใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีทั้ง 5 ด้านเป็นตัวอิสระและกำหนดความจงรักภักดีเป็นตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$\text{Loyalty} = \beta_0 + \beta_1 (\text{Integrity}) + \beta_2 (\text{Empowerment}) + \beta_3 (\text{Decision Making}) + \beta_4 (\text{Caring}) + \beta_5 (\text{Sense of Community}) + \epsilon$$

โดยที่	Loyalty	หมายถึง	ความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชี
	Integrity	หมายถึง	การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริต
	Empowerment	หมายถึง	การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านการมอบอำนาจ
	Decision Making	หมายถึง	การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านการตัดสินใจ
	Caring	หมายถึง	การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความเอื้ออาทร
	Sense of Community	หมายถึง	การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
	β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
	ϵ	หมายถึง	ค่าความคาดเคลื่อนของสมการถดถอย

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปขององค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิงจำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 82.70 มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 35.22 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรรูปแบบบริษัทจำกัด จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 ประเภทธุรกิจบริการ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 34 มีขนาด (การจ้างงาน) 50-100 คนจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 มีระยะเวลาดำเนินงาน (อายุ) มากกว่า 15 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 มีรายได้ต่อปี 5,000,001-10,000,000 บาท และ 15,000,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90

ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีขององค์กรภาคเอกชน

ตารางที่ 1 ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบัญชีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วัฒนธรรมองค์กรบัญชี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.3210	0.8281	มากที่สุด
2. ด้านการมอบอำนาจ	4.1612	0.8227	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ	4.1102	0.8311	มาก
4. ด้านความเอื้ออาทร	4.1674	0.8235	มาก
5. ด้านความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.0572	0.8622	มาก
รวม	4.1634	0.7556	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.1634$, S.D.= 0.7556) ซึ่งสามารถเรียงจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.3210$, S.D.= 0.8281) รองลงมาคือ ด้านความเอื้ออาทร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.1674$, S.D.= 0.8235) ด้านการมอบอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.1612$, S.D.= 0.8227) ด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.1102$, S.D.= 0.8311) และด้านความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.0572$, S.D.= 0.8622) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากตารางที่ 2 พบว่า ความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.9527$, S.D.= 0.8093) ซึ่งสามารถเรียงจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.9887$, S.D.= 0.8217) รองลงมา ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.9357$, S.D.= 0.8848) และด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.9338$, S.D.= 0.8828) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความจงรักภักดี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	3.9887	0.8217	มาก
2. ด้านความรู้สึก	3.9338	0.8828	มาก
3. ด้านการรับรู้	3.9357	0.8848	มาก
รวม	3.9527	0.8093	มาก

ส่วนที่ 4 ผลกระทบของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบัญชีที่มีต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบวัฒนธรรมองค์กรบัญชีมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ทำบัญชี

Variable	Coefficients ^a			t	Sig.	VIF
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.499	.129		3.875	.000*	2.809
Integrity	-.032	.045	-.032	-.698	.486	4.736
Empowerment	.170	.059	.173	2.868	.004*	4.180
DM	.084	.055	.086	1.519	.129	4.562
Caring	.261	.058	.265	4.481	.000*	4.836
SOC	.358	.057	.381	6.258	.000*	2.809
	Sig	0.000*	Adjust R-square		0.676	
	Durbin Watson	1.878	R-square		0.680	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า สมการถดถอยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชี อย่างน้อย 1 ด้านในสมการมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ทำบัญชีได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยสมการถดถอยพบว่า มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.680 หมายความว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ทำบัญชีได้ร้อยละ 68.00 นอกจากนี้ยังพบว่าค่า VIF

ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าต่ำกว่า 10 ประกอบกับค่า Durbin Watson อยู่ในระดับที่ผ่านเกณฑ์ มีค่าเท่ากับ 1.878 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันเอง

เมื่อพิจารณาผลกระทบของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบัญชีที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชี พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบัญชีด้านการมอบอำนาจ ($\beta = 0.173, t = 2.868, \text{Sig.} = 0.004$) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบัญชีด้านความเอื้ออาทร ($\beta = 0.265, t = 4.481, \text{Sig.} = 0.000$) และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบัญชีด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\beta = 0.381, t = 6.258, \text{Sig.} = 0.000$) มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ทำบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\beta = -0.032, t = -0.698, \text{Sig.} = 0.486$) และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบัญชีด้านการตัดสินใจ ($\beta = 0.086, t = 1.519, \text{Sig.} = 0.129$) ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ทำบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีที่มีผลต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบัญชีขององค์กรที่ผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครปฏิบัติงานอยู่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ทำบัญชีส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรที่มีระดับวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรภาคเอกชนส่วนใหญ่มีการกำหนดแนวทางการทำงานและนโยบายการทำงาน ที่ทำให้วัฒนธรรมด้านการบัญชีได้รับการปฏิบัติอย่างจริงจัง สื่อสารเป้าหมายและวิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจนขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรนุช เจริญวงศ์วรกุล (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก ผลการศึกษาพบว่า เสมียนการเงินกรมการเงินทหารบกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก และธัญญารัตน์ ทาประดิษฐ์ และสุภา ทองคง (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีรู้สึกและความเต็มใจอยากจะทำปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร ยินดีปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ และมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการตัดสินใจของหัวหน้างาน ส่งผลให้เกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิด Barnard (1961, p. 34) ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารงาน ในองค์กรเป็นความเต็มใจของบุคคล และเป็นปัจจัยที่สำคัญในองค์กร โดยด้านพฤติกรรมที่แสดงออกสูงที่สุด เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกที่มีความเต็มใจอยากจะทำปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรโดยแสดงออกผ่านความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกอยากที่จะทำงานในองค์กรต่อไป แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นทั้งในด้านตำแหน่งงานและค่าตอบแทน มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งมีทัศนคติเชิงบวกต่อ

องค์กรจนวนายกแนะนำให้ผู้อื่นมาร่วมงานด้วย อีกทั้งยังยินดีที่จะย้ายสถานที่ทำงานตามองค์กรในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบการไปยังพื้นที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนันท์ ชามะรัตน์ และ อรไท ชั่วเจริญ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการที่บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกสูงที่สุด เนื่องจากมีความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร มีความคิดว่าจะทำงานในองค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า รักษาผลประโยชน์ขององค์กร จะแนะนำให้ผู้อื่นมาทำงานที่องค์กร และมีความต้องการย้ายตามองค์กรเมื่อองค์กรย้ายไปที่อื่น

ผลกระทบของการรับรู้วัฒนธรรมขององค์กรด้านบัญชีที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีรายด้าน พบว่า

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากองค์กรมีนโยบายที่ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานอย่างชัดเจน มีวัฒนธรรมที่ยึดมั่นในหลักความซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินงาน ตลอดจนมีมาตรการที่เข้มงวดในการป้องกันการทุจริต การรายงานทางการเงินขององค์กรมีความโปร่งใส ถูกต้อง และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือทางการเงินขององค์กร ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจจากทั้งภายในและภายนอกองค์กรจึงไม่มีผลต่อความจงรักภักดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ ทาประดิษฐ์ และสุภา ทองคง (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความซื่อสัตย์ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้ให้พนักงานได้นำมายึดถือปฏิบัติและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงอาจเป็นผลทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพการทำงานโดยรวม

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านการมอบอำนาจ มีผลต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากองค์กรจะต้องมีการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับการมอบอำนาจและการสนับสนุนพนักงานอย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารและผู้จัดการมีความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้แก่พนักงานในทุกระดับ การได้รับทรัพยากรและการสนับสนุนอย่างเพียงพอในการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการเน้นการกระจายอำนาจแก่บุคลากรอย่างเป็นระบบ จะเสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณฯ เจริญวงศ์วรกุล (2560) ที่ศึกษา เรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมอบอำนาจมีผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ในด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของเสมียนการเงินกรมการเงิน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมด้านการมอบอำนาจส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุน ซึ่งช่วยให้พนักงานทำงานได้เต็มศักยภาพส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดีและโอกาสความก้าวหน้าจะตอบสนองแรงจูงใจภายในของพนักงานโดยเฉพาะความต้องการมีอิทธิพลและเติบโต ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจในองค์กร และนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ ที่พบใน

งานของ วิชาชาญ ศรีชัยชนะ และชาตยา นิลพลับ (2565) ที่ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ มีผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า บริษัทมีการสนับสนุนการทำงานของพนักงานตามโครงสร้างของบริษัททำงานตามสายบังคับบัญชา มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามหลักเกณฑ์ เนื่องจากพนักงานมีความต้องการที่จะมีตำแหน่งที่สูงขึ้น

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านจิตสำนึกด้านการตัดสินใจ พบว่า ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทของงาน เพื่อช่วยลดความเสี่ยง และเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังสนับสนุนให้พนักงานมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับสไตล์และความถนัดของแต่ละบุคคล เช่น การทำงานจากที่บ้าน การกำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การเปิดรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจที่รอบด้าน ครอบคลุม และลดอคติ ช่วยให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ ทาประดิษฐ์ และสุภา ทองคง (2565) ที่ศึกษา เรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านการตัดสินใจ ไม่มีผลกับคุณภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากในองค์กรขนาดใหญ่จะต้องมีกระบวนการในการตัดสินใจที่มีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน โดยในการตัดสินใจแต่ละขั้นตอนจะต้องอาศัยผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ บุคลากรในองค์กรจึงเห็นว่า การตัดสินใจมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม จะช่วยให้ผู้ทำบัญชีปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานจะเกิดความภูมิใจในผลงานของตนเองและรู้สึกว่ามีคุณค่าในองค์กร ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะนำไปสู่การสร้าง ความผูกพันกับองค์กร อีกทั้งยังเสริมสร้างแรงจูงใจภายในให้พนักงานต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาว ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความเอื้ออาทร มีผลต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจาก องค์กรที่มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตรและหลีกเลี่ยงการสร้างการแข่งขันภายในที่ไม่จำเป็น จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม ไม่ถูกกดดันจากภาวะการแข่งขัน นอกจากนี้ การมีสวัสดิการที่เหมาะสม และความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของพนักงานยังช่วยสร้างความสุขในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณฯ เจริญวงศ์วรกุล (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความเอื้ออาทร มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ความเอื้ออาทรภายในองค์กรช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันและจงรักภักดี และยังสอดคล้องกับงานของ วิชาชาญ ศรีชัยชนะ และชาตยา นิลพลับ (2565) ที่ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน มีผลต่อความจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจนเกิดความผูกพันกันในการทำงาน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจาก การสื่อสารเป้าหมายและวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ช่วยให้พนักงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน และสามารถเชื่อมโยงการทำงานกับเป้าหมายองค์กรได้

การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจ ทำให้พนักงานภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชาชาญ ศรีชัยชนะ และชาติยา นิลพลับ (2565) ที่ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ABC กล่าวถึงแรงจูงใจด้านความผูกพัน พบว่า มีผลเชิงบวกอย่างชัดเจนต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจนเกิดความผูกพันกันในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) ที่ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ องค์การที่ให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์การ เปรียบเสมือนญาติ เน้นความสามัคคี ความจงรักภักดีต่อองค์กร หัวหน้าหรือผู้บริหาร เปรียบเสมือนพ่อแม่และพี่ที่ต้องคอยสอนงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบัญชีด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีผลต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ โดยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้ผู้ทำบัญชีตระหนักถึงคุณค่าและบทบาทของตนเองในองค์กร เกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ผู้บริหารองค์กรควรดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น การสื่อสารเป้าหมายและวิสัยทัศน์ให้พนักงานเข้าใจและเชื่อมโยงกับบทบาทของตน การเปิดโอกาสให้ผู้ทำบัญชีมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะทางในการปรับปรุงงาน การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร หากสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยสร้างความผูกพัน ความไว้วางใจ และความเต็มใจของผู้ทำบัญชีที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร นำไปสู่ความจงรักภักดีกับองค์กรในระยะยาว

2) ผู้บริหารองค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริตอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ และไม่ส่งผลโดยตรงต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชี แต่การรักษามาตรฐานด้านความโปร่งใสและจริยธรรมในการทำงานทางบัญชีเป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนความน่าเชื่อถือขององค์กรในสายตาของพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ทั้งยังช่วยลดความเสี่ยงในการดำเนินงานทางธุรกิจ เช่น กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ชัดเจน จัดให้มีการอบรมการอบรมด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลทางบัญชีอย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริตในองค์กร ส่งเสริมการยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างบรรทัดฐานที่ดีในองค์กรอย่างยั่งยืน

3) ผู้บริหารองค์กรสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ของผู้ทำบัญชีในองค์กร เช่น การวางแผนพัฒนาทักษะทางด้านบัญชี การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออาทร และระบบการประเมินผลที่ยุติธรรม ที่สะท้อนคุณค่าด้านความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของ

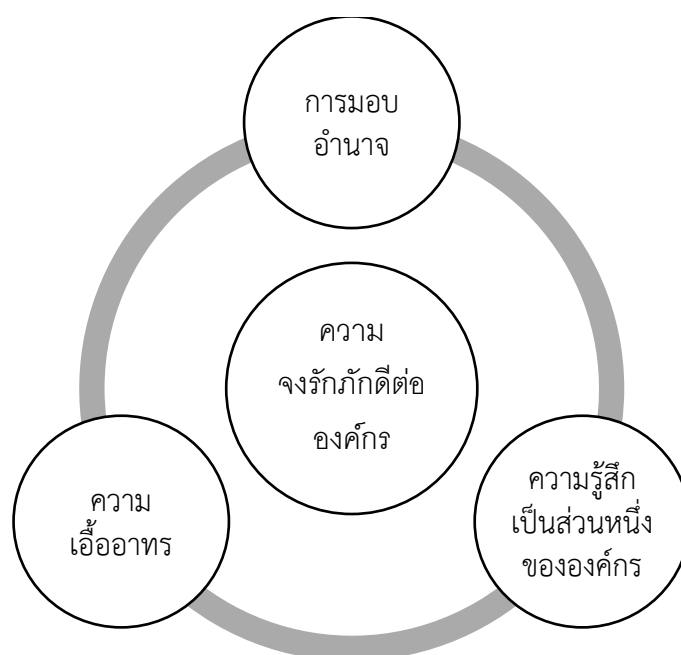
บุคลากร เพื่อสร้างมาตรฐานการทำงานที่ยั่งยืนในวิชาชีพบัญชี ซึ่งเป็นการเพิ่มทั้งประสิทธิภาพงานและความจงรักภักดีในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีที่มีผลต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในจังหวัดอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านวัฒนธรรมองค์กรและความจงรักภักดี ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น
- 2) ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำเชื่อถือถูกต้องชัดเจนมากขึ้น
- 3) ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชี เช่น ภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ หรือระบบค่าตอบแทน ว่ามีบทบาทร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีในการส่งเสริมความจงรักภักดีอย่างไร เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนและเน้นย้ำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีและความจงรักภักดีของผู้ทำบัญชีในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความภักดีของบุคลากร โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชี ในมิติด้านการมอบอำนาจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยจะมีส่วนช่วยให้ผู้ทำบัญชีเกิดความมั่นใจ ภาคภูมิใจในงาน และรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีมิใช่เพียงการกำหนดมาตรฐานการทำงานทางวิชาชีพบัญชี แต่ยังเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและหล่อหลอมค่านิยมร่วมของบุคลากร เพื่อให้องค์กรสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านบัญชีได้อย่างยั่งยืน แสดงดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 โมเดลวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ทำบัญชี

เอกสารอ้างอิง

- กขพร สุวรรณตต์. (2564). บุคลิกของนักบัญชีที่หลายๆ คนมองเป็นอย่างไร. สืบค้น 27 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.daa.co.th/th/ข่าวสาร/ข่าวสารวิชาชีพ/item/339>
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2567). กรมพัฒนาธุรกิจฯ เผยยอดผู้ทำบัญชี กว่า 7.5 หมื่นราย และสำนักงานบัญชีคุณภาพ 171 แห่ง พร้อมให้บริการและแนะนำผู้ประกอบการทั่วประเทศ. สืบค้น 21 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.dbd.go.th/news/85090567>
- ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2566). ความจงรักภักดี = โอกาสทางธุรกิจ HR ต้องสรรหาคนแบบไหนมาทำงาน ?. สืบค้น 15 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.jobbbkk.com/variety/detail/5378/ความจงรักภักดี>
- ธัญญารัตน์ ทาประดิษฐ์ และสุภา ทองคง. (2565). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ: Srinakharinwirot Business Journal, 13(1), 137–152.
- นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ. (2559). ความหมายและขอบเขตของการบัญชี. วารสารวิชาชีพบัญชี, 12(35), 86-97.
- ปิยะนันท์ ชามะรัตน์ และอรไท ชั่วเจริญ. (2563). วัฒนธรรมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร. สืบค้น 2 ธันวาคม 2566, จาก http://www.vl-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-1-1_1580014318.pdf

- วิชาชาญ ศรีชัยชนะ และชิตยา นิลพลับ. (2565). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ABC. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 16(1), 118–128. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/hsjournalnmc/article/view/255949>
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2543). *ใครคือ? ผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี และผู้ทำบัญชี*. สืบค้น 26 กรกฎาคม 2567, จาก <http://www.tfac.or.th/upload/9414/nteRXxzv5g.pdf>
- อเด็คโก้ ประเทศไทย. (2567). *บทสรุปความคิดเห็นของคนทำงานในไทยจากผลสำรวจ Salary & Work Trend*. สืบค้น 5 สิงหาคม 2567, จาก <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/research-whitepaper/summary-salary-and-work-trend-2023>
- อรนุช เจริญวงศ์วรกุล. (2560). *ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Barnard, C. I. (1961). *The functions of the executive* (2nd ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Diener, E. (2003). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Hoy, W. K., & Rees, R. (1974). Subordinate loyalty to immediate superior: A neglected concept in the study of educational administration. *Sociology of Education*, 47(4), 274-275.
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The War for Talent*. Brighton, MA: Harvard Business Press.
- Miles, M. (2022). *Is quitting contagious? 5 ways to fight turnover contagion*. Retrieved August 13, 2024, from www.betterup.com/blog/turnover-contagion
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed). New York: McGraw-Hill.
- Patterson, K., Purkey, E. D., & Parker, R. (1988). The role of culture in organizational accounting. In *The cultural context of accounting* (pp. 63-82). Academic Press.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1976). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*. 2(2), 49-60.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organization behavior*. New York: HarperCollins Publishers Inc.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Tokyo: Harper International Edition.