

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน
และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน
ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3



ปริญญาบัญชืมหาบัณชติ
สาขาวิชาการบัญชี
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2563

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน
และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน
ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบัญชี
สำนักบริหารและพัฒนาระบบราชการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน
และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน
ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

เกรียงศักดิ์ จงมีความสุข

การค้นคว้าอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบัญชี

พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.อรุณี ยศบุตร)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชญา แวนแก้ว)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ประธานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ)

รักษาการแทนรองอธิการบดี ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

| | |
|----------------------|---|
| ชื่อเรื่อง | ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 |
| ชื่อผู้เขียน | ร้อยเอก เกรียงศักดิ์ จงมีความสุข |
| ชื่อปริญญา | บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี |
| อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก | อาจารย์ ดร.อรุณี ยศบุตร |

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี จำนวน 135 คน และหัวหน้าฝ่ายการเงิน จำนวน 82 คน ที่ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2563 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุน้อยกว่า 35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาในระดับปริญญาตรี ระดับชั้นยศ อยู่ระหว่าง สิบตรี-สิบเอก และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี และหัวหน้าฝ่ายการเงิน เป็นเพศชายทั้งหมด อายุระหว่าง 35-45 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาในระดับปริญญาตรี ระดับชั้นยศ อยู่ระหว่าง ร้อยตรี-ร้อยเอก และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และหัวหน้าฝ่ายการเงินมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีด้านความเข้าใจได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และวัฒนธรรมองค์กรด้านความร่วมมือ มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวมของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน, คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี, กองทัพภาคที่ 3

| | |
|---------------------------------------|---|
| Title | THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE WORK LIFE QUALITY AND ACCOUNTING DATA QUALITY OF OPERATE FINANCE OFFICERIN THE AREA OF ARMY 3 |
| Author | Captain Kriangsak Jongmeekwamsuk |
| Degree | Master of Accountancy in Accounting |
| Advisory Committee Chairperson | Dr. Arunee Yodbutr |

ABSTRACT

The objective of study is to examine the relationship between organizational culture, work life quality and accounting data quality of financial military officials in the Area of Army 3. The data were collected from a sample of 135 accounting practitioners, and 82 chief financial officers who are working in the financial year 2020 by using questionnaires. Descriptive statistics were used to analysis the date including frequency, percentage, average and standard deviation and inferential static is using Multiple Regression Analysis. The results showed that the accounting practitioners mostly male, aged under 35 years, single status, Bachelor's Degree education, rank between Private First Class-Sergeant, and having 1-5 years working experience, while the Chief Financial Officer are all male, aged between 35-45 years, married status, Bachelor's Degree education, rank between Sub Lieutenant-Captain, and having working experience between 6-10 years. The accounting practitioners have opinions on organizational culture at the high level. The cooperation is given the highest level. The work life quality is in high level. The pride in the organization is given highest level whereas the chief financial officers have opinions on the accounting data quality at the highest level. The understanding is given a highest level and the relevance to decision making is given the highest level. The hypothesis testing found that there is a positive relationship between organizational culture and work life quality of the financial military officials in the Area of Army 3 with the statistical significance at 0.05. However, there is no relationship between work life quality and accounting data quality of financial military officials in the Area of Army 3 with statistical significance at 0.05. While, the cooperative organizational culture has a negative relationship to the overall accounting data quality of the financial military officials in the Area of Army 3 with statistical significance at 0.05.

Keywords : Organizational Culture, Work Life Quality, Accounting Data Quality, Area of Army 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เพราะได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายด้วยกันซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถระบุได้ทั้งหมด แต่ท่านที่สำคัญถือว่าได้มีส่วนช่วยผลักดันให้งานวิจัยชิ้นนี้เกิดขึ้น รวมทั้งได้ติดตามงานของผู้วิจัยทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.อรุณี ยศบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชญา แว่นแก้ว ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการในการสอบค้นคว้าอิสระในฉบับนี้ และขอขอบพระคุณ อาจารย์ พลกฤต รักจุล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ และ อาจารย์ ดร.วิภาวี ศรีคะ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับร่างของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ และท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอกล่าวถึงกำลังสำคัญในการทำงานและให้การสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้คือครอบครัวของผู้วิจัยที่ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจ กำลังกายทำงานวิจัยชิ้นนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะเป็นส่วนช่วยในการสนับสนุนการศึกษาต่อไป อนึ่งหากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขออภัยและขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

เกรียงศักดิ์ จงมีความสุข

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ค |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ง |
| กิตติกรรมประกาศ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ฅ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| คำถามของการวิจัย..... | 5 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 5 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 6 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 6 |
| นิยามศัพท์..... | 6 |
| บทที่ 2 ทฤษฎีและการตรวจสอบเอกสาร..... | 8 |
| ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองทัพบก..... | 8 |
| แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร..... | 10 |
| แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 21 |
| แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี..... | 29 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 38 |
| กรอบแนวคิดของการวิจัย..... | 44 |
| สมมติฐานของการวิจัย..... | 44 |

| | |
|---|-----|
| บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา..... | 45 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 45 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 46 |
| การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... | 48 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 50 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 50 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 52 |
| ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 53 |
| ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูล ทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 มีผลการ วิเคราะห์ดังนี้..... | 57 |
| ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูล ทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 มีผลการ วิเคราะห์ดังนี้..... | 74 |
| บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 99 |
| สรุปผล..... | 100 |
| อภิปรายผล..... | 101 |
| ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย..... | 105 |
| ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป..... | 105 |
| บรรณานุกรม..... | 106 |
| ภาคผนวก ก แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย..... | 110 |
| ภาคผนวก ข ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม..... | 121 |
| ภาคผนวก ค แบบสอบถาม..... | 122 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 130 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย | 49 |
| ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 | 53 |
| ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปหัวหน้าฝ่ายการเงินของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพภาคที่ 3 | 55 |
| ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพ ภาคที่ 3 รายนานโดยรวม | 57 |
| ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพ ภาคที่ 3 รายนานโดยรวม และรายข้อ | 58 |
| ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพภาคที่ 3 รายนานโดยรวม | 61 |
| ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพภาคที่ 3 รายนานโดยรวม และรายข้อ | 62 |
| ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพภาคที่ 3 รายนานโดยรวม | 70 |
| ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพภาคที่ 3 รายนานโดยรวม และรายข้อ | 71 |
| ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 | 75 |
| ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม | 77 |
| ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | 78 |

| | |
|---|----|
| ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ | 79 |
| ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | 80 |
| ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน..... | 81 |
| ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์..... | 82 |
| ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน | 83 |
| ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน | 84 |
| ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร | 85 |
| ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 | 86 |
| ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม..... | 88 |
| ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเข้าใจได้ | 89 |
| ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ | 90 |
| ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเชื่อถือได้..... | 91 |
| ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านการเปรียบเทียบกันได้ | 92 |

| | |
|---|----|
| ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3..... | 93 |
| ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี โดยรวม..... | 94 |
| ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเข้าใจได้ | 95 |
| ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ | 96 |
| ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเชื่อถือได้..... | 97 |
| ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านการเปรียบเทียบกันได้ | 98 |



สารบัญภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1 ผังสำนักงานการเงินของหน่วยในสังกัดกองทัพบก | 9 |
| ภาพที่ 2 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร | 15 |
| ภาพที่ 3 รูปแสดงลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิผล | 16 |
| ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดของการวิจัย | 44 |



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

เนื่องด้วยประเทศไทยมีการประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยมียุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติในด้านต่าง ๆ ให้มีลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ จึงทำให้หน่วยงานภาครัฐเป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศตามกรอบการบริหารราชการแผ่นดินที่กำหนด ดังนั้น การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในทุกมิติ โดยผ่านหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้าง ภารกิจที่เหมาะสม และวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม ตลอดจนการดำเนินงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสังคมได้อย่างเหมาะสม (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) ในขณะเดียวกันบริบททางสภาพแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ความพยายามที่จะปฏิรูปปรับเปลี่ยนโครงสร้าง วิธีการจัดการ และมุ่งเข้าสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จึงทำให้ข้าราชการถูกคาดหวังมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบการรายงานต่อสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อจริยธรรมในการส่งมอบงานบริการที่เคร่งครัดและมีขอบเขตกว้างมากขึ้น เช่น การบริการสาธารณะที่มีคุณภาพและยุติธรรมมากขึ้น การเคารพในสิทธิของผู้มารับบริการมากขึ้น ให้ความสำคัญต่อผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับมากขึ้น (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2549)

จากสถานการณ์ดังกล่าวการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ชาติหลักเกณฑ์ที่ใช้ในระบบราชการไทย คือ พระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก หรือ Disruptive Technology ซึ่งเป็นบริบทใหม่ที่ระบบราชการไทยในอนาคตต้องเผชิญอย่างไม่อาจเลี่ยงได้ ทำให้

ทิศทาง และกรอบยุทธศาสตร์ชาติต้องพัฒนาระบบราชการไทยในระยะต่อไปจะได้สอดคล้องกับบริบทแวดล้อม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2561) จึงทำให้กองทัพบกที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบราชการของ สำนักงาน ก.พ.ร. มีแผนการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานในระดับกระทรวง และระดับชาติ จึงได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของกองทัพบก (Strategic Issues) 6 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่หนึ่ง การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ประเด็นที่สอง การเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมกองทัพเพื่อการป้องกันประเทศ ประเด็นที่สาม การสนับสนุนการปฏิบัติการกิจการรักษาความมั่นคงภายใน ประเด็นที่สี่ การสนับสนุนการพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน ประเด็นที่ห้า การเสริมสร้างความร่วมมือด้านการทหารกับต่างประเทศ และประเด็นที่หก การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรในการป้องกันประเทศ ในประเด็นที่หกนี้ได้กำหนดไว้ 3 แนวทาง คือ 1) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติการกิจการของทหารบก 2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพล และ 3) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านยุทธโศปกรณ์และงบประมาณ โดยกองทัพบกให้ความสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล เป็นทหารมืออาชีพเป็นผู้มีสุขภาพร่างกาย มีขวัญกำลังใจที่เข้มแข็ง มีระเบียบวินัย ยึดมั่นในอุดมการณ์ความรักชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม มีเกียรติยศศักดิ์ศรี และมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติการ เพื่อพิทักษ์ปกป้องรักษาเอกราชอธิปไตยและสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งความปลอดภัยของประชาชน โดยผู้บังคับหน่วยในแต่ละระดับต้องเอาใจใส่ในการดูแลคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยการปรับปรุงสวัสดิการของหน่วยให้สอดคล้องกับความต้องการของกำลังพล เพื่อส่งเสริมการมีครอบครัวในชุมชนของทหารที่มีความสุขเป็นเขตปลอดภัยยาเสพติดและการพนัน ดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง ปราศจากหนี้สินด้วยการวางแผนทางการเงินของครัวเรือนอย่างสม่ำเสมอ (วิทยาลัยการทัพบก, 2559) และในส่วนของกรมการเงินทหารบก เป็นเหล่าทหารการเงิน ที่เป็นหัวหน้าสายวิทยาการทางการเงิน และเป็นเจ้าหน้าที่ทางการเงินของกองทัพบก ตลอดจนรับผิดชอบในภารกิจทางการเงิน สนับสนุนส่วนราชการ โดยจัดเจ้าหน้าที่การเงินไปประจำยังหน่วยงานต่าง ๆ จากการมียุทธศาสตร์ชาติประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการเชื่อมโยงของระบบข้อมูลข่าวสารแบบเครือข่าย และความเป็นประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น ทำให้หน่วยงานภาครัฐต้องคำนึงถึงการพัฒนาองค์กรด้านทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น ดังนั้น กรมการเงินทหารบก จึงจำเป็นต้องศึกษาหารูปแบบการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป้าหมายของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลแบ่งเป็น 2 เป้าหมาย คือ พนักงานและองค์กร เนื่องจากการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะทำให้บุคคลมีความสามารถในการทำงานและช่วยให้องค์กรเหล่านั้นของพวกเขาประสบผลสำเร็จ กล่าวคือ ปัจจุบันความสำคัญของ “คน” ในองค์กรถือว่า คน เป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่าจึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ขึ้น หรือในบางองค์กรมองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กร

จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” สอดคล้องกับ สี่มา สีมานันท์ (2549) ได้กล่าวว่า ในองค์กรภาครัฐทรัพยากรบุคคล คือ ข้าราชการทุกคน อย่างไรก็ตามแนวทางการพัฒนาดังกล่าว ย่อมต้องเกี่ยวเนื่องกับแบบแผนพฤติกรรม ทักษะ ค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานราชการ การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยที่ต้องการความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน และการคาดหวังหรือเป้าหมายขององค์กรต้องมีความสอดคล้องกันหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่ตรงกันนั่นเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทุกหน่วยงานในระบบราชการไทย เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับการพัฒนาย่างยั่งยืนของทุกองค์กร กล่าวคือ ในทุกองค์กรต่างให้ความสนใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กรสามารถหล่อหลอมให้สมาชิกภายในองค์กรนั้น เกิดความคิดและแสดงออกไปในทางเดียวกัน เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด โครงสร้างขององค์กรในระบบราชการไทย มีลักษณะของการใช้อำนาจตามลำดับชั้น การควบคุมด้วยกฎ ควบคุมด้วยขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีสถานะอย่างเป็นทางการของบุคลากรซึ่งมีบทบาทหน้าที่ที่ตายตัว โดยเชื่อว่าโครงสร้างดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและทำนายล่วงหน้าได้ คือ “ความแน่นอน ความเร็ว ความไม่กำกวม ความรู้ในงาน ความต่อเนื่อง ดุลยพินิจ เอกภาพ การบังคับบัญชาอย่างเข้มงวด การลดความกระทบกระทั่ง และการลดต้นทุนทางวัตถุดิบและบุคลากร นำไปสู่จุดสูงสุดของการจัดการแบบระบบราชการที่เข้มงวด” และเมื่อทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ เช่นงานวิจัยของ สุพาศณี สฤกษ์วานิช, (2549) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมาก เนื่องจากเกิดความผูกพัน การมีส่วนร่วม การปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยปัจจัยเหล่านี้จึงทำให้องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรได้ นอกจากนี้ ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล (2553) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา วัฒนธรรมองค์กร 3 ด้าน คือ ความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) ด้านการเรียนรู้ (Learning) ในหน่วยงานราชการ เพื่อมุ่งเน้นไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้ทั่วถึงทั้งในระดับบุคลากรและในระดับองค์กร โดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ระหว่างกัน จึงทำให้เกิดลักษณะของการทำงานเป็นทีมสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจในทีมงาน (Lee and Choi, 2003) ซึ่งผู้บริหารสมัยใหม่ยังได้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น โดยที่ไม่ได้มองจากมุมขององค์กรฝ่ายเดียวอีกต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) ที่เสนอให้องค์กรคำนึงถึง

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของบุคคลในมิติต่าง ๆ 8 ด้าน คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) 5) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) 6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) 7) ภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) 8) ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) นอกจากนี้ จุลศักดิ์ ชาญณรงค์ (2557) ได้กล่าวว่า การขยายขอบเขตให้กับคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นวิธีทางหนึ่งของการพัฒนาองค์กรที่ก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยความพึงพอใจในงานและชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังที่ Campbell and Converse Rodgers (1976) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กรนั่นเอง ในส่วนองค์กรของภาครัฐที่ต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยการทุ่มเทความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดคุณภาพการทำงานต่อสาธารณะได้ประโยชน์อย่างสูงสุด

เมื่อพิจารณาทั้งสองปัจจัยดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน ฉะนั้นหัวหน้าฝ่ายการเงินจึงจำเป็นต้องนำเสนอผลของการทำงาน คือ คุณภาพข้อมูลทางบัญชีให้มีประสิทธิผลอย่างสูงสุด เพื่อให้ผู้บริหารในองค์กรสามารถนำข้อมูลทางการบัญชีมาประยุกต์ใช้ภายใต้ปัจจัยที่ไม่แน่นอนเพื่อเสริมสร้างองค์ประกอบในการบริหารธุรกิจให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น (มัยฤทธิ์ ทองส่งโสม และ ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล, 2561) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อ “คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี” สำหรับหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องอาศัยลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงิน ตามแนวทางมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ หมายถึง คุณสมบัติที่ทำให้ข้อมูลในรายงานงบการเงินมีประโยชน์ต่อผู้ใช้รายงานงบการเงิน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความเข้าใจได้ (Understandability) 2) ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) 3) ความเชื่อถือได้ (Reliability) และ 4) การเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) หน่วยงานที่นำเสนอรายงานงบการเงินที่คาดการณ์ได้อย่างสมเหตุสมผล ทำให้หน่วยงานนั้นนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ และใช้ในการประเมินความรับผิดชอบของหน่วยงานที่มีต่อสาธารณะได้ หน่วยงานที่เสนอรายงานอาจหมายถึง กระทรวง กรม หรือหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ จึงทำให้คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีเป็นปัจจัยที่สำคัญ ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจการบริหารงาน และเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้รายงานการเงิน แต่การตัดสินใจที่ดีนั้นต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องและสมเหตุสมผล ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการนำเสนอรายงานงบการเงินได้ (กระทรวงการคลัง, 2561)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับผู้วิจัยเป็นข้าราชการเหล่าทหารการเงินในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมการเงินทหารบก จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ผลจากการวิจัยตามกรอบแนวคิดนี้ยังสามารถนำข้อมูลที่ได้ เป็นแนวทางพื้นฐานในการวิเคราะห์ในการวางแผนงานบริหาร และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังตอบสนองความต้องการข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงินในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดศักยภาพ และคุณภาพของข้อมูลในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นในอนาคต เพื่อให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงานตลอดจนเชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ของกรมการเงินทหารบก กองทัพบก และยุทธศาสตร์ชาติของประเทศไทยต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 หรือไม่ อย่างไร
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 หรือไม่ อย่างไร
3. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์กรใน 3 ด้าน ประกอบด้วย
 - 1) ด้านความไว้วางใจ 2) ด้านความร่วมมือ 3) ด้านการเรียนรู้ คุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน ประกอบด้วย
 - 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ 6) ด้านลักษณะการบริหารงาน 7) ด้านภาวะอิสระจากงาน 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร และ คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีใน 4 ด้าน ประกอบด้วย
 - 1) ด้านความเข้าใจได้ 2) ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ 3) ด้านความเชื่อถือได้ 4) ด้านการเปรียบเทียบกันได้
 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาข้อมูลจากข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ที่ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2563 เท่านั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3
2. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3
3. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3
4. เพื่อให้ผู้ที่สนใจ สามารถนำข้อมูลที่ได้รับใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ของหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

นิยามศัพท์

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง วัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายทอดความรู้ นำไปสู่ความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมของข้าราชการเหล่าทหารการเงินในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Lee and Choi (2003) ได้แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อถือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจต่อความสามารถ และมีความไว้วางใจต่อการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าของตัวบุคคล 2) ความร่วมมือ หมายถึง การให้ความสนับสนุนการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความพึงพอใจและความเต็มใจให้ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน 3) การเรียนรู้ หมายถึง ความพึงพอใจในการสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาทั้งแบบไม่เป็นทางการและแบบที่เป็นทางการ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการสัมมนา หรือการประชุมใหญ่ ๆ ทางวิชาการในระดับชาติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจทางด้านจิตใจของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cummings (1985) ได้แบ่งเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน มีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียหรือไม่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพรวมถึงการควบคุมที่เกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของคนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง 5) สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น 6) ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา 7) ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากงาน 8) ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี (Accounting Data Quality) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ให้ได้ข้อมูลในลักษณะเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ ตามแนวทางมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐกระทรวงการคลัง (2561) ได้แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเข้าใจได้ หมายถึง ข้อมูลในรายงานการเงินต้องสามารถเข้าใจได้ในทันทีที่ผู้ใช้รายงานการเงินใช้ข้อมูลดังกล่าว 2) ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ หมายถึง ข้อมูลที่มีประโยชน์ต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ใช้รายงานการเงินช่วยให้ผู้ใช้รายงานการเงินสามารถประเมินเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตได้ 3) ความเชื่อถือได้ หมายถึง ข้อมูลที่ไม่มีความผิดพลาดอย่างมีนัยสำคัญ และต้องเป็นข้อมูลที่เป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม ความเป็นกลาง ต้องใช้ความระมัดระวังในเรื่องความไม่แน่นอนที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ และต้องมีความครบถ้วนภายใต้ข้อจำกัดของความมีสาระสำคัญ 4) การเปรียบเทียบกันได้ หมายถึง ผู้ใช้รายงานการเงินจะต้องสามารถเปรียบเทียบรายงานการเงินของหน่วยงานในรอบระยะเวลาต่างกันเพื่อคาดคะเนแนวโน้มของฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นได้

บทที่ 2

ทฤษฎีและการตรวจสอบเอกสาร

ในการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเก็บรวบรวมข้อมูล จากเอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า โดยแบ่งหัวข้อทฤษฎีและการตรวจสอบเอกสารไว้ ดังนี้ คือ

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองทัพบก
2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย
7. สมมติฐานการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองทัพบก

1. ความหมายของกองทัพบก

กองทัพบก (คำย่อ : ทบ. ชื่อภาษาอังกฤษ : Royal Thai Army คำย่อภาษาอังกฤษ : RTA) เป็นเหล่าทัพที่มีประวัติความเป็นมายาวนานที่สุดและมีขนาดใหญ่ที่สุดของกองทัพไทย ก่อตั้งเป็นกองทัพสมัยใหม่ขึ้นในปี พ.ศ. 2417 เหตุผลส่วนหนึ่ง คือ เพื่อรับมือกับการคุกคามรูปแบบใหม่จากอังกฤษ ภายหลังจากทำสนธิสัญญาเบาว์ริง และการเปิดประเทศใน พ.ศ. 2398 กองทัพบกไทยมีการแบ่งประเภทเหล่าทหารบก ออกเป็นเหล่าต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (กรมยุทธศึกษาทหารบก, 2556)

1.1 เหล่ารบเป็นเหล่าหลักที่ใช้ในการรบ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักในสนามรบมีกำลังพลมากที่สุด มีหน้าที่เข้ายึดครองและรักษาพื้นที่ประกอบด้วย ทหารราบ และทหารม้า

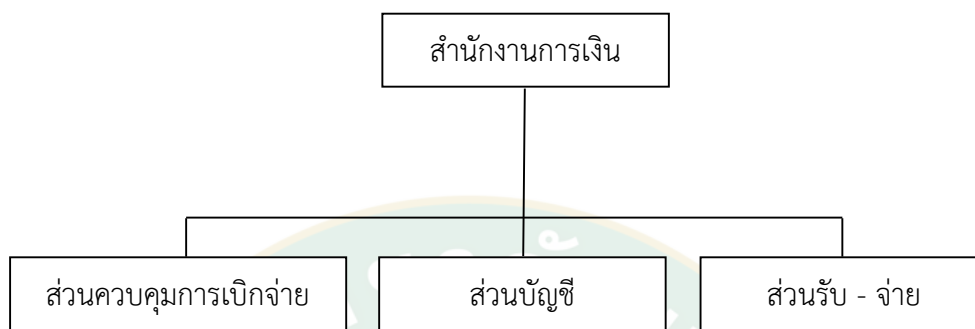
1.2 เหล่าสนับสนุนการรบเป็นฝ่ายสนับสนุนการรบ โดยมากมักปฏิบัติงานควบคู่กับหน่วยรบในสนามรบ ประกอบด้วย ทหารปืนใหญ่ ทหารช่าง ทหารสื่อสาร และทหารการข่าว

1.3 เหล่าช่วยรบ เป็นฝ่ายส่งกำลังหรือสิ่งอุปกรณ์ช่วยเหลือในการรบ โดยส่วนมากปฏิบัติงานในแนวหลังของสนามรบ ประกอบด้วย ทหารสรรพาวุธ ทหารพลาธิการ ทหารแพทย์ และทหารขนส่ง

1.4 เหล่าสนับสนุนการช่วยรบที่มีได้เป็นหน่วยเกี่ยวข้องกับการรบโดยตรง ประกอบด้วย ทหารสารบรรณ ทหารการเงิน ทหารพระธรรมนุญ ทหารแผนที่ ทหารการสัตว์ ทหารดุริยางค์ และทหารสารวัตร

2. สำนักงานการเงิน

ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ. 2554 ได้กำหนดไว้ว่า ให้จัดสำนักงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดกองทัพให้มีรูปแบบการจัดสำนักงาน ดังนี้



ภาพที่ 1 ผังสำนักงานการเงินของหน่วยในสังกัดกองทัพบก

สำนักงานการเงินโดยทั่วไปมีหน้าที่ เบิกเงิน ใช้จ่ายเงิน เก็บรักษาเงินและการบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยมีหัวหน้านายทหารการเงินเป็นผู้บังคับบัญชา

2.1 การจัดอัตราตำแหน่งงานของสำนักงานการเงินต้องเหมาะสมกับภารกิจความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพราะสำนักงานการเงินแต่ละหน่วยจะมีปริมาณงานไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับกำลังพลในสังกัดและหน่วยที่ต้องให้การสนับสนุนทางการเงินมีมากน้อยเพียงใดโดยมีข้อพิจารณาในการจัด ดังนี้

2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจของสำนักงานการเงินนั้น ว่าเป็นส่วนราชการประเภทใดคือ เป็นหน่วยเบิกจ่ายเงินจากคลังหน่วยไม่ได้เบิกจ่ายเงินจากคลัง หรือหน่วยเบิกจ่ายเงินกับกรมการเงินทหารบก

2.1.2 พิจารณาจัดงานที่จะต้องปฏิบัติคล้ายกันหรือเกี่ยวข้องกันไว้ในส่วนเดียวกันและแจกแจงรายงานออกเป็นหน้าที่ต่าง ๆ อย่างละเอียดอย่าให้เกิดช่องว่างหรือขาดผู้รับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาขึ้นได้

2.1.3 มีความสัมพันธ์สอยกันได้ ระหว่างส่วนต่อส่วนหน่วยงาน โดยยึดหลักการควบคุมภายในเป็นสำคัญ และจะต้องมีการตรวจสอบการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมแก่ภารกิจอย่างต่อเนื่อง

2.1.4 ไม่ขัดต่อนโยบายและระเบียบแบบธรรมเนียมของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการเงิน พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 3 เรื่อง การจัดเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการเงิน

2.2 ตำแหน่งงานในสำนักงานการเงิน ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการเงิน พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 2 ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งในสำนักงานการเงิน ไว้ดังนี้

2.2.1 หัวหน้านายทหารการเงิน

2.2.2 นายทหารบัญชี

2.2.3 นายทหารควบคุมการเบิกจ่าย

2.2.4 นายทหารรับจ่ายเงิน

2.2.5 เสมียนการเงิน

สำหรับตำแหน่ง ตามข้อ 2.2.1 ถึง 2.2.4 กำหนดอัตรากำลังให้มีผู้ช่วยได้ตามความจำเป็น สำหรับหน้าที่เสมียนการเงินตามข้อ 2.2.5 กำหนดให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด จึงจำเป็นที่หัวหน้านายทหารการเงินต้องกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้ครบถ้วนทุกหน้าที่ในสำนักงานการเงิน

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นการนำแนวคิดของวัฒนธรรมมาใช้กับองค์กรซึ่งเป็นหน่วยทางสังคม ซึ่งได้มีนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

Schein Edgar (1985) วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนของสมมติฐานร่วมกันที่กลุ่มหรือองค์กรเรียนรู้ขณะที่แก้ปัญหาด้วยการปรับตัวจากภายนอกและสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันให้เกิดภายใน ซึ่งได้ผลดีและมีความถูกต้อง สมมติฐานร่วมกันจะถูกสอนไปยังสมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นวิธีการที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และความรู้สึกร่วมกันต่อปัญหาเหล่านั้น

Robbins and De Cenzo (2004) วัฒนธรรมองค์กร คือ กระบวนการที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ แนวปฏิบัติ บทบาทและหน้าที่ ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระดับความเสียสละ ระดับความร่วมมือ ระดับการควบคุม รูปแบบการสื่อสาร ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือการให้ความสนใจคนกับงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการทำงานเชิงรุก

E. Champoux Joseph (2006) วัฒนธรรมองค์กร คือ ส่วนประกอบที่ซับซ้อนและมีลักษณะลึกซึ้ง วัฒนธรรมองค์กรจะมีผลกระทบต่อสมาชิกในองค์กรทุกคน วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ค่านิยม (Values) บรรทัดฐาน (Norms) พิธีการต่าง ๆ (Rite) ระเบียบแบบแผน (Ceremonies) วีรบุรุษ (Heroes) ความเป็นมาขององค์กร (Organization's History)

กรวิทย์ ตันศรี (2549) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนหรือมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติ ที่มีลักษณะเฉพาะร่วมกันของคนในองค์กร ใช้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งเป็นทั้งส่วนที่มองเห็นโดยการรับรู้ผ่านสัญลักษณ์และพิธีกรรมและส่วนที่อยู่ภายในซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อพื้นฐานขององค์กร บรรทัดฐาน อุดมการณ์และความเข้าใจของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสามารถถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่เพื่อให้นำไปใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนในองค์กร

ธีรารวรรณ วิวัฒนากรวงศ์ (2558) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ วัฒนธรรมองค์กรสามารถที่จะสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ทั้งหมด ในการยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับจุดเด่นของแต่ละองค์กร

ชนิดา จิตตรุทธะ (2549) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนที่องค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน 2 มิติ ได้แก่ มิติเชิงปทัสฐาน ซึ่งเป็นแบบแผนความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และมิติเชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กร

จากนิยามความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Knowledge Culture) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายทอดความรู้ นำไปสู่ความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการสร้างนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กรจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีการสร้างแบบแผนมาตรฐาน กฎระเบียบ ข้อตกลง เพื่อให้สมาชิกยึดถือปฏิบัติร่วมกัน วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพของงานโดยรวม อีกทั้งยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิกภายในองค์กรอีกด้วย

2. ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

Robbins (2001) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร มี 10 ประการ ดังนี้

1. การริเริ่มส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบ อิสรภาพ และความเป็นอิสระของแต่ละบุคคล
2. ความอดทนต่อความเสี่ยง ได้แก่ ระดับที่พนักงานถูกกระตุ้นให้ก้าวร้าวเปลี่ยนแปลง และแสวงหาความเสี่ยง
3. การกำหนดทิศทาง ได้แก่ ระดับที่องค์กรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
4. การประสานกันหรือการร่วมมือกัน ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่างๆ ในองค์กรได้รับการกระตุ้นให้เกิดซึ่งพฤติกรรมร่วมมือกัน
5. การสนับสนุนทางการจัดการ ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้จัดเตรียมหรือให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

6. การควบคุม ได้แก่ จำนวนกฎ ระเบียบ และปริมาณของการควบคุม บังคับบัญชา โดยตรง ที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

7. เอกลักษณะ ได้แก่ ระดับของสมาชิกที่สร้างเอกลักษณะให้แก่องค์กรในฐานะ ส่วนรวมมากกว่าในส่วนของกลุ่มการทำงานเฉพาะ หรือการทำงานตามความชำนาญ ด้านวิชาชีพ

8. ระบบการให้รางวัล ได้แก่ ระดับการกำหนดให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ โดยอาศัยเกณฑ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของ พนักงาน

9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง ได้แก่ ระดับที่พนักงานได้รับแรงกระตุ้นจาก ลักษณะ ที่ปรากฏความขัดแย้ง และโดนวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง

10. แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ระดับการติดต่อสื่อสารในองค์กร ที่ถูก จำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ

Hofstede (2005) จากการที่ได้เข้าไปศึกษาวิจัยวัฒนธรรมข้ามชาติ พบว่า ลักษณะปัจจัย หลักสำคัญที่เป็นสากลสามารถใช้เป็นแนวในการศึกษาวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้นั้นมี 4 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะการใช้อำนาจ (Power Distance) หมายถึง การที่บุคคลมองความ แตกต่างของสถานภาพไม่เท่ากัน ในสังคมที่มีความแตกต่างทางอำนาจสูง (High Power Distance) บุคคลจะรู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลสูง ผู้บริหารจะรู้สึกว่าตนมีความเหนือกว่าพนักงานมาก และสังคมที่มีความแตกต่างในด้านอำนาจต่ำ (Low Power Distance) ผู้บริหารหรือผู้ที่อยู่ใน สถานภาพสูงกว่า จะไม่รู้สึกว่าตนเองแตกต่างจากพนักงานมาก

2. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) หมายถึง การที่บุคคลในแต่ละ สังคมมีแนวความคิดและรูปแบบการดำรงชีวิตที่ขึ้นต่อสังคมไม่เท่ากัน บางสังคมประชาชนไม่ค่อย คำนึงถึงสังคมหรือความรู้สึกของคนรอบข้าง (Individualism) บุคคลยึดถือในสิทธิตามกฎหมาย ในขณะทีประชาชนในวัฒนธรรมที่คำนึงถึงสังคม (Collectivism) มีความคิดและการกระทำต่าง ๆ ที่ คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นหรือของกลุ่มมากกว่า

3. ลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) หมายถึง สถานภาพหรือเงื่อนไขของ ร่างกายที่ทำให้ปรากฏคุณลักษณะของเพศชายการแบ่งแยกชายหญิง หมายถึง การที่สังคมให้ความสำคัญ เสมอภาคทางเพศ ความเสมอภาคสูงในสังคม (Feminine) หมายถึง หญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน ในเรื่องต่าง ๆ หญิงสามารถเป็นหัวหน้าผู้ชายได้

4. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) หมายถึง ความรู้สึกของคนทั่ว ๆ ไปที่มีต่อความไม่แน่นอนในอนาคต และพยายามหลีกเลี่ยงความเสี่ยง เพื่อให้ คนเกิดความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย พนักงานที่มีลักษณะหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่ำ พนักงานจะมุ่งที่ ผลสำเร็จของงาน มากกว่าความสัมพันธ์

Deal and Kennedy (1982) ได้เสนอว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะมี ส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีค่านิยม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์ และความเชื่อขององค์กร ที่ชัดเจน 2) มีวีรบุรุษ ซึ่งจะปรากฏอยู่ในเรื่องเล่าขององค์กร เช่น บิล เกตส์ จะมีวีรบุรุษที่สำคัญใน การสร้างวัฒนธรรมการมุ่งคิดไปข้างหน้าให้เกิดขึ้นแก่ไมโครซอฟท์ 3) มีพิธีกรรมและพิธีการ เพื่อเป็น การเน้นย้ำค่านิยมขององค์กร เช่น พิธีมอบรางวัลดีเด่นให้แก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แก่องค์กร และ 4) มีเครือข่ายของวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็วิธีกรต่าง ๆ ในการสื่อสารวัฒนธรรมให้ถูก ปลุกฝังและเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์กรแก่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เช่น การมีสมุดพกหรือบัตรวัฒนธรรม องค์กรติดตัวพนักงาน

Charles Handy (1991) ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ที่เรียกว่าเทพเจ้าแห่งการจัดการ โดยเปรียบวัฒนธรรมองค์กรกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของเทพเจ้ากรีกโบราณ 4 องค์ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมเน้นที่งาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) 2) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท อิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) 3) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) และ 4) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture)

โดยกล่าวสรุป คือ วัฒนธรรมองค์กรจะเข้มแข็งหรืออ่อนแอ นั้น จะต้องพิจารณาถึงระดับความ ผูกพันของบรรดาเหล่าสมาชิกทั้งหลาย หากความผูกพันของสมาชิกมีสูงมากแสดงว่าวัฒนธรรมภายใน องค์กรนั้นเข้มแข็งซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้สมาชิกทุกคนจะต้องดำเนินการตามเป้าหมายนั้น อย่างอดทนและเสียสละ ทุ่มเทแรงกายแรงใจด้วยความเต็มใจเป็นการผูกพันทางใจไม่ใช่วัตถุรางวัลแต่ อย่งใด วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมีผลต่อพนักงานสูง ทำให้การปฏิบัติงานสูงขึ้น เกิดการลาออกจาก งานลดน้อยลง และจะต้องให้สอดคล้องกับค่านิยม หากค่านิยมที่ปรากฏสนับสนุนเป้าหมายและกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรนั้นก็จะเป็นทรัพย์สินที่สำคัญทางธุรกิจ แต่ในทางกลับกันวัฒนธรรมองค์กรที่อ่อนแอ ระดับความสัมพันธ์ของบรรดาสมาชิกจะมีน้อย และค่านิยมจะไม่สอดคล้องกับนโยบาย และกลยุทธ์ ธุรกิจ จะทำให้บรรดาสมาชิกจะมีค่านิยมที่ผิดจะทำให้วัฒนธรรมที่เป็นหนี้สิน

3. ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

Richard L. Daft (1992) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) จะให้ความสำคัญในเรื่องของ ความยืดหยุ่น เพื่อมุ่งเน้นสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้ตลอดเวลา พนักงานของ องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติ หน้าที่เป็นการกระตุ้นให้พนักงานกล้าเสี่ยงกล้าคิดค้นเรื่องใหม่ ๆ กล้าทดลองในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องต่าง ๆ ได้มากขึ้น เน้นเรื่องการกระจายอำนาจเพื่อให้ พนักงานสามารถตัดสินใจได้รวดเร็ว เป็นการสร้างกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับองค์กร วัฒนธรรมแบบ ปรับตัวจะพบมากในองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็ก

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องเสถียรภาพความมั่นคงและการยอมรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ดังนั้น องค์กรที่มีลักษณะแบบนี้จะเน้นในเรื่องของเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน เช่น เรื่องกำไร ยอดขาย องค์กรที่มุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญในการแข่งขันในเชิงรุก พนักงานจะมีการแข่งขันกันอย่างหนักเพื่อเพิ่มยอดขาย เพิ่มกำไร และขยายส่วนครองตลาด องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะส่งเสริมให้พนักงานขยันขันแข็งเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน มีระบบการให้รางวัลแบบจูงใจ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน เช่น การให้ตัวเครื่องบินไปท่องเที่ยวต่างประเทศ มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพเร็ว ส่วนพนักงานที่มีผลงานไม่ดีอาจหมดกำลังใจในการทำงานและทำให้ต้องออกจากงานไป

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) จะเน้นให้ความสำคัญแบบยึดหยุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน องค์กรแบบนี้จึงมีลักษณะแบบญาติมิตร ทำงานร่วมกันเสมือนกับเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ดังนั้น พนักงานที่ทำงานในองค์กรแบบเครือญาติจึงมีความผูกพันกับองค์กรสูง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก รวมทั้งมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กร พนักงานจะมีความสุขกับการทำงานและชอบองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มากกว่า วัฒนธรรมแบบเครือญาติจะมุ่งตอบสนองสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นสำคัญ

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) จะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายใน เป็นเรื่องของความมีเสถียรภาพความมั่นคงในการทำงาน ความมีระเบียบในการทำงาน ยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับและเรื่องของการประหยัด ส่วนมากจะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ดังนั้น วัฒนธรรมแบบราชการ จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เสถียรภาพ ความมั่นคง สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง เช่น หน่วยงานของรัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ

ความยืดหยุ่น

| | | | |
|------------------|---|--|-------------------|
| สภาพแวดล้อมภายใน | วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) ค่านิยมที่มุ่งเน้น | วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) ค่านิยมที่มุ่งเน้น | สภาพแวดล้อมภายนอก |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความช่วยเหลือเกื้อกูล 2. ความร่วมมือกัน 3. การรักษาข้อตกลงหรือสัญญา 4. ความยุติธรรม 5. ความเสมอภาค 6. การทำงานเป็นทีม | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2. ส่งเสริมในการค้นคว้าทดลอง 3. ความกล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ 4. มีความเป็นอิสระ 5. มุ่งการตอบสนองลูกค้า | |
| | วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) ค่านิยมที่มุ่งเน้น | วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ค่านิยมที่มุ่งเน้น | |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. เรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับ 2. การประหยัด 3. เน้นความเป็นทางการ 4. ความมีเหตุผล 5. ความเคารพเชื่อฟัง | <ol style="list-style-type: none"> 1. การแข่งขันในการทำงาน 2. ปฏิบัติการในเชิงรุก 3. ขยันขันแข็งมุ่งมั่นในการทำงาน 4. ทำงานให้สำเร็จ ทำให้ดีที่สุดใน 5. มุ่งไปสู่ชัยชนะ | |

ความมั่นคง

ภาพที่ 2 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

โดยกล่าวสรุป คือ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรระบบราชการ เป็นวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทกฎระเบียบ นโยบาย สัญลักษณ์ พิธีการต่าง ๆ เป็นองค์กรที่มีเสถียรภาพ มีความมั่นคง โดยมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ มีระบบการปกครองตามลำดับชั้น ให้ความสำคัญกับอำนาจ ตามตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งคนที่ได้รับการยกย่องในวัฒนธรรมระบบราชการจะต้องมีวินัย ตรงต่อเวลา และในการแสดงความคิดเห็นให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสเป็นลำดับแรก ๆ

4. ลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิภาพ

Daniel R Denison (1990) จากการศึกษา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพขององค์กรพบว่า วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ขององค์กรเป็นอย่างมากเมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด ดังนี้

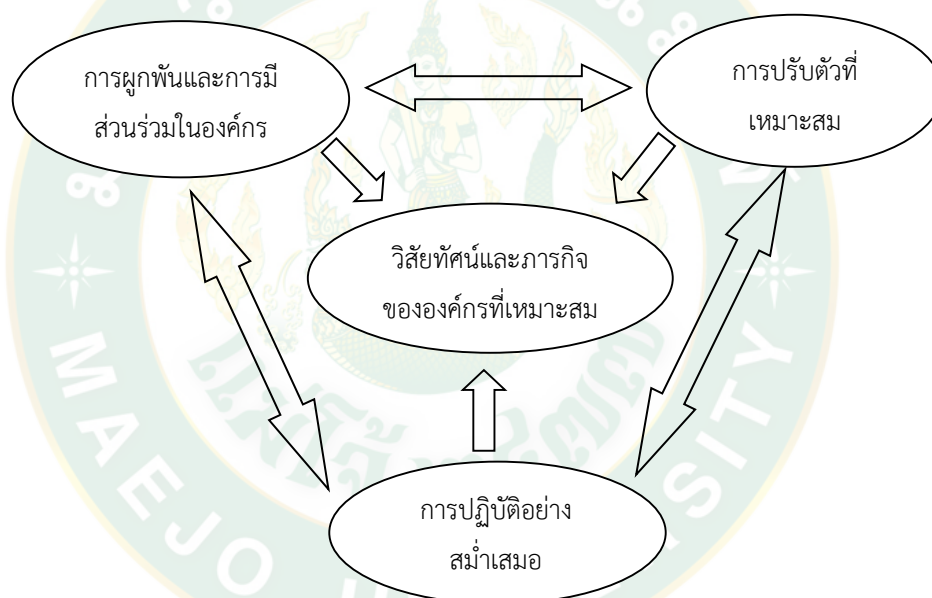
4.1 ความผูกพันของสมาชิกในองค์กร (Involvement) สมาชิกแสดงออกด้วยการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การร่วมมือร่วมใจที่จะทำให้องค์กรผ่านพ้นปัญหาที่เป็นอุปสรรคและประสบความสำเร็จได้

4.2 มีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptability) มีการปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

4.3 มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ (Consistency) สมาชิกขององค์กรสามารถคาดการณ์พฤติกรรมได้ล่วงหน้าเกี่ยวกับ บทบาท หน้าที่ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างได้ถูกต้องทำให้การประสานเป็นไปตามความคาดหวังที่วางไว้

4.4 ภารกิจและวิสัยทัศน์ (Mission and Vision) การมีแนวคิดโดยรวมของสมาชิกที่ก่อตัวเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรจะสนองตอบภารกิจ วิสัยทัศน์ ตามกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนขององค์กร

ผลการวิจัยทั้ง 4 ประการ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการบรรลุประสิทธิผลตามที่องค์กรกำหนดเป้าหมายไว้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะต้องสนับสนุนให้เข้มแข็งเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ว่ามีความเหมาะสมต่อคุณค่าขององค์กรหรือไม่ เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องบรรลุวิสัยทัศน์ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 3 รูปแสดงลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิผล

จากนิยามความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องเรียนรู้พฤติกรรมที่สร้างขึ้นโดยสมาชิกภายในขององค์กรที่เกิดจากการเรียนรู้ การรับรู้ซึ่งกันและกันทำให้เกิดค่านิยมหลักร่วมกัน ส่งผลต่อแนวทางปฏิบัติงาน ความเข้าใจร่วมกัน รูปแบบการสื่อสาร ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีผู้บริหารแต่ละระดับเป็นฝ่ายสนับสนุนส่งเสริมให้วัฒนธรรมองค์กรเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละองค์กร ในการเรียนรู้สมาชิกภายในองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร จึงทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้

5. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Knowledge Culture)

Davenport and Prusak (1998) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Knowledge Culture) มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Knowledge Culture) เป็นรูปแบบหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) โดยมีองค์ประกอบที่เกิดขึ้นจาก ความเป็นตัวของตัวเองและวัฒนธรรมของกลุ่ม ในการสนับสนุนงานทางด้านการจัดการความรู้ ให้ประสบความสำเร็จ ในขณะเดียวกัน วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ที่เกิดขึ้นภายใต้ ขบวนการความคิดในสมองของแต่ละคน และการเรียนรู้ของแต่ละคนจะนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ (Knowledge Creation) ภายในองค์กร การเรียนรู้จากประสบการณ์ของความล้มเหลวที่เกิดขึ้น จะได้เป็นรากฐานของความสำเร็จในอนาคต และองค์กรสมควรที่จะพัฒนาให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ จากความล้มเหลว เพื่อสร้างแนวทางใหม่ในการพัฒนาหรือรูปแบบการทำงานที่ดีขึ้นได้

นอกจากนี้ มีนักวิชาการอีกกลุ่มที่ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของวัฒนธรรมการเรียนรู้ ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นพื้นฐานสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการทำงาน และถือว่าเป็นปัจจัยหลักสำหรับการได้เปรียบการแข่งขันทางธุรกิจ วัดได้จากการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning) ความไว้วางใจ (Trust) และการให้ความร่วมมือในการแบ่งปันความรู้ (Collaboration) โดยที่ Saeed et al. (2010 อ้างถึงใน ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล, 2553) ได้แสดงความคิดเห็นว่า สามารถศึกษาและดูได้จาก ความไว้วางใจ (Trust) ความร่วมมือ (Collaboration) การเรียนรู้ (Learning) และความมีแบบแผน (Formalization) และ Zheng et al. (2010 อ้างถึงใน ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล, 2553) ได้เห็นด้วยว่า ความร่วมมือกัน (Collaboration) การเรียนรู้ร่วมกัน (Learning) และความไว้วางใจกัน (Trust) จะเป็นปัจจัยหลักในการผลักดันกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร อันนำไปสู่ผลงานด้านการจัดการความรู้ที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่ Smith et al. (2010 อ้างถึงใน ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล, 2553) ได้ศึกษาว่า ความร่วมมือ (Collaboration) ความไว้วางใจ (Trust) และการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning) จะเป็นตัวขับเคลื่อนขบวนการจัดการความรู้และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร โดยที่ Sangjae Lee et al. (2012 อ้างถึงใน ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล, 2553) ได้แสดงความคิดเห็นที่คล้ายกันเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Knowledge Culture) ประกอบด้วย ความร่วมมือ (Collaboration) ความไว้วางใจ (Trust) และการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร (Learning) ซึ่งวัฒนธรรมการเรียนรู้จะเป็นปัจจัยส่งเสริมขบวนการจัดการความรู้ ในขณะที่ Lee and Choi (2003) กล่าวว่า ปัจจัยหลักของวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ ความร่วมมือ (Collaboration) และความไว้วางใจ (Trust)

จากการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ จึงพอสรุปได้ว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Knowledge Culture) คือ เป็นรูปแบบหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) โดยมีองค์ประกอบที่เกิดจากความคิดของตนเองและวัฒนธรรมของกลุ่ม สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กร จากการรวบรวมข้างต้นเห็นว่า การแสดงออกอาจจะเห็นได้จากการให้ความร่วมมือ (Collaboration) ความไว้วางใจ (Trust) และการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning) ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนไปก็อาจจะทำให้วัฒนธรรมหรือการแสดงออกของกลุ่มคนเปลี่ยนแปลงไปได้ด้วย ดังนั้น วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Knowledge Culture) เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการทำงาน เพราะเป็นตัวแสดงคุณค่าของการทำงาน และในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อีกด้วย

5.1 การให้ความร่วมมือ (Collaboration)

Mattessich, Murray – Close, and Monsey (2001 อ้างถึงใน ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล, 2553) ให้ความหมายว่า เป็นกิจกรรมหรือความช่วยเหลือของคนที่นำไปสู่ผลประโยชน์ร่วมกัน การแสดงออกร่วมกัน จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์กันระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน Gold et al. (2001 อ้างถึงใน ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล, 2553) กล่าวว่า Technology จะทำให้องค์กรสามารถเรียนรู้และได้รับข่าวสารต่าง ๆ ของคู่แข่ง และสามารถเข้าถึงสภาวะแวดล้อมนอกองค์กรได้ดีขึ้น แต่การที่ให้ความร่วมมือกันจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ องค์กรที่มีโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นสูง (Flexibility) จะช่วยเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และจะทำให้เกิดความร่วมมือกันได้อย่างดี การให้ความช่วยเหลือของคนที่ในกลุ่มงานนั้น เพื่อให้งานหรือกิจกรรมที่แสดงออกร่วมกันก้าวหน้าไปได้ด้วยดี จะทำให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ระหว่างคนในกลุ่มส่งผลให้ประสิทธิภาพของขบวนการจัดการความรู้ เป็นไปได้ด้วยดี จึงทำให้การให้คามร่วมมือ (Collaboration) เป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนขบวนการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) และการส่งต่อความรู้ (Knowledge Transfer)

5.2 ความไว้วางใจ (Trust)

Keitner and Kinichi (1992 อ้างถึงใน ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล, 2553) ให้ความหมายว่าการรักษาความน่าเชื่อถือและความถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน ในแง่มุมของความตั้งใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติต่อกัน จะช่วยลดความเสี่ยงของความรู้สึกลงในการแข่งขันกันภายในองค์กรได้ ซึ่งความรู้สึกลี้ภัยจะบั่นทอนขบวนการในการแบ่งปันความรู้ ฉะนั้น ความไว้วางใจ (Trust) จะช่วยให้เกิดวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ที่มีอย่างต่อเนื่องได้ Szulanski (1996 อ้างถึงใน ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล, 2553) ได้กล่าวว่า การขาดความไว้วางใจกัน (Leak of Trust) จะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยับยั้งการถ่ายทอดความรู้ เมื่อองค์กรมีความสัมพันธ์ของพนักงานในระดับความไว้วางใจสูง (High Trust) พนักงาน

จะมีการแสดงออกในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมากขึ้นด้วย ในขณะที่ Jarvenpaa and Staples (2000 อ้างถึงใน ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล, 2553) ให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่ในอีกมุมมองที่ว่า การไม่เชื่อถือซึ่งกันและกัน (Distrust) จะเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรจะเก็บซ่อนความรู้ไว้อยู่กับตนเองเท่านั้น W. G. and Hart Scott, D. K. (1979) กล่าวว่า เป็นพื้นฐานสำคัญในองค์กรระดับประเทศ สำหรับการสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

5.3 การเรียนรู้ร่วมกัน (Learning)

Burgatti and Cross (2003 อ้างถึงใน ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล, 2553) ให้ความหมายว่า องค์กรสมควรที่จะจัดหาเครื่องมือที่เป็นทางการ (Formal) และแบบไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับให้พนักงานเป็นช่องทางในการเรียนรู้ เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในขบวนการการจัดการความรู้ ในขณะที่ Lee and Choi (2003) กล่าวว่า เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) และ G. D. Bhatt (2001) ได้เสริมว่า การเรียนรู้ของแต่ละบุคคลและวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร จะเป็นตัวขยายพื้นฐานองค์ความรู้ภายในองค์กรและได้กล่าวเพิ่มเติมว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ จะเป็นช่องทางสำหรับการติดต่อสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการ (Formal) และแบบไม่เป็นทางการ (Informal) เป็นองค์กรที่มีการปรับระดับความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และพัฒนาความเข้าใจความรู้ใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทของสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและมีการศึกษามากมายที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ผู้บริหารหรือผู้นำไม่ได้มีอิทธิพลหรือมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างเด็ดขาด แต่ผู้บริหารต้องบริหารงานภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่มากมาย และวัฒนธรรมในหน่วยงานก็เป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรเป็นการอธิบายมากกว่าเป็นการประเมิน คือ ไม่ใช่สิ่งที่จะบอกว่าชอบหรือไม่ เมื่อพิจารณาถึงบุคคลก็จะมุ่งไปที่บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (Personality) เช่นเดียวกับองค์กร คือ บุคลิกภาพขององค์กรก็เป็นวัฒนธรรมองค์กรนั่นเอง (Organizational Culture) วัฒนธรรมองค์กรต้องมุ่งพัฒนาและส่งเสริมให้มีขึ้นในหน่วยงานที่สำคัญ คือ ประการแรก ความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Trust) ถือว่าเป็นพื้นฐานในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพราะหากสมาชิกในองค์กรหรือทีมงานไม่มีความไว้วางใจกันแล้ว ก็จะทำให้เกิดความหวาดระแวงต่อกัน ทีมที่ตั้งขึ้นมาจะไม่ประสานเป็นหนึ่งเดียว และอาจส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม ดังนั้น การสร้างความสามัคคีและความไว้วางใจในองค์กร ควรเริ่มจากสมาชิกมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ มีแนวคิด มีทัศนคติ และวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รูปแบบของความเชื่อใจ คือ 1) Intrapersonal Trust คือ ความเชื่อใจในความสามารถของตัวเองที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลซึ่งเป็นสิ่งที่สะสมมาจากประสบการณ์ สภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เช่น ความมั่นใจในตัวเอง ความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ของตัวบุคคลที่แตกต่างกันทางการศึกษา 2) Interpersonal Trust คือ ความเชื่อใจในบุคคลอื่น ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ทางด้าน

อารมณ์ โดยมีความสัมพันธ์พื้นฐานของความเชื่อที่มาจากครอบครัวเป็นหลัก และสืบเนื่องมาถึงความเชื่อระหว่างบุคคลภายนอกครอบครัว เช่นความสัมพันธ์ระหว่างคนในที่ทำงานเดียวกัน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน 3) System Trust คือ ความเชื่อใจในระบบที่ไม่เป็นส่วนตัว ไม่สามารถควบคุมได้ การยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในการเข้าใช้ระบบ เช่น ระบบเศรษฐกิจ ระบบทางด้านกฎหมาย ข้อปฏิบัติและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางสังคม ซึ่งถูกบังคับใช้ ผู้ใช้บริการจะต้องยอมรับความเสี่ยงตรงจุดนี้ได้ และ 4) Object Trust คือ ความเชื่อใจของตัวบุคคลในด้านวัตถุ เช่น อุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ที่นำมาให้บริการในรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ มีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงไรในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลของผู้ใช้บริการให้เป็นความลับ ประการที่สอง คือ วัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaboration) ซึ่งโดยรากศัพท์แล้ว หมายถึง ความร่วมมือหรือความช่วยเหลือ ที่บุคคลมุ่งจัดการกับความขัดแย้งให้เกิดความพอใจแก่ทั้งตนเองและผู้อื่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาที่มุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย อันนำไปสู่การเรียนรู้และการทำงานร่วมกันในระดับบุคคล ระดับหน่วยงานและระดับข้ามหน่วยงาน และประการที่สาม คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Learning) โดยระดับของการเรียนรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ 1) การเรียนรู้ระดับพื้นฐานหรือการเรียนรู้แบบปรับตัว (Adaptive Learning) เป็นการเรียนรู้ในการตรวจหาและแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานประจำภายใต้ประเพณีธรรมเนียมปฏิบัติที่เคยมีมา หรือแก้วิธีการทำงานภายใต้กรอบกติกาเดิม และ 2) การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ (Generative Learning) โดยเป็นการเรียนรู้ที่มีการทบทวนปรับปรุงธรรมเนียมปฏิบัติ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่สามารถทำให้เกิดการคิดนอกกรอบและสร้างนวัตกรรมขององค์กรได้

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังกล่าวข้างต้น พบว่า ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปก็อาจจะทำให้วัฒนธรรมหรือการแสดงออกของกลุ่มคนเปลี่ยนแปลงไปได้ด้วย เห็นได้ว่าถ้าวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Knowledge Culture) ที่ประกอบด้วย การให้ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการเรียนรู้ร่วมกัน ได้เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายทอดความรู้ นำไปสู่ความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรที่ดีขึ้น ดังนั้นในการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีแบบแผนยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานโดยใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่สมาชิกจะสืบทอดไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ซึ่งจะต้องยึดตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่สมาชิกยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และวัฒนธรรมองค์กรที่ประสบผลสำเร็จต้องคำนึงถึง วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Knowledge Culture) จากการศึกษางานวิจัยของ ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล (2553) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านการเรียนรู้

ด้านความไว้วางใจ และด้านความร่วมมือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Knowledge Culture) ซึ่งวัดได้จากปัจจัยที่สำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ความร่วมมือ (Collaboration) คือ ระดับของการให้ความสนับสนุนการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความพึงพอใจและมีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 เพื่อที่ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน 2) ด้านความไว้วางใจ (Trust) คือ ระดับของการปฏิบัติงานที่ได้รับความเชื่อถือซึ่งกันและกันของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 มีความไว้วางใจต่อความสามารถ มีความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความไว้วางใจกัน และมีความไว้วางใจต่อการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าของตัวบุคคล และ 3) การเรียนรู้ (Learning) คือ ระดับของโอกาส ความหลากหลาย ความพึงพอใจในการสนับสนุนเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาในหน่วยงานสังกัดกองทัพภาคที่ 3 โดยการพัฒนาของข้าราชการเหล่าทหารการเงินที่ปฏิบัติงานทั้งแบบไม่เป็นทางการและแบบที่เป็นทางการ มีการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความพึงพอใจต่อเนื้อหาในการฝึกอบรมหรือโครงการพัฒนาตนเองที่หน่วยงานจัดให้ และสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการสัมมนาหรือการประชุมใหญ่ ๆ ทางวิชาการในระดับชาติ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน พิจารณาแยกคำมาจาก 3 คำ คือ คุณภาพ (Quality) ชีวิต (Life) และการทำงาน (Working) คำว่า คุณภาพ หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมาก น้อย แตกต่างกัน (Degree of Excellence) ลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคล สังคม หรือลักษณะที่แสดงถึงผลของการกระทำผลของกระบวนการประกอบที่เกิดผลดีเลิศ โดยความเป็นเลิศนี้สามารถวัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐาน ชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ และคำว่า การทำงาน หมายถึง การทำหน้าที่หรือกิจกรรมที่ต้องทำ

ติน ปรัชญพฤกษ์ (2530) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรนั้น ก็คือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

บุญแสง ชีระภากร (2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะ อื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวบางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

R.E. Walton (1973) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมีใช้ค่าตอบแทนตามกฎหมายแรงงานและการรับรองการทำงานคุณภาพการจ้างงานที่ไม่ค่อยเท่าเทียมกัน แต่รวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของมนุษย์ดีขึ้น สรุปว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านสุขภาพกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งก่อให้เกิดต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณค่าและเกิดประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่สุขสมบูรณ์เพิ่มขึ้น

Huse and Cummings (1985) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ มากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม ที่เราจะพบว่ามีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย คำนิยาม ไว้หลายประเด็น คือ เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา รวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความรู้ความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ดังนี้ คือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน หมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย
2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อม ความก้าวหน้า และการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด การจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในองค์กรนั้น ไม่ใช่เรื่องที่ยาก หากแต่เป็นเรื่องความพร้อมของบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายองค์กรหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้าง ที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกันการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานนี้ ซึ่งนำแนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two - Factor Theory) ของ Fredrick Herzberg (1993) มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้นำนั้นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) แบ่งได้ดังนี้ คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (Intrinsic Aspects of the Job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจซึ่ง ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)
4. ลักษณะของงาน (Work Itself)
5. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
6. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Extrinsic Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

1. การบังคับบัญชา (Supervision)
2. นโยบายบริหาร (Policy and Administration)
3. สภาพการทำงาน (Working Condition)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Superiors)
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with Subordinates)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers)
7. ตำแหน่งในบริษัท (Status)
8. ความมั่นคงในงาน (Job Security)

9. เงินเดือน (Salary)

10. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด เรียกว่าได้บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 9 ประการ ดังนี้ คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดการองค์กรและงบประมาณ
6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสานงาน

Lewin David (1981) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขการทำงาน (Conditions of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor)
8. วิธีการพิจารณาเรื่องร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resources)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

บุญแสง ชีระภากร (2533) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการกำหนดองค์ประกอบในคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์ที่เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง
6. การพัฒนาและการเจริญเติบโต
7. บูรณาการสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร
9. ประชาธิปไตยในการทำงานและ
10. เวลาร่างของชีวิต หรือความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น

Skrovan (1983 อ้างถึงใน (กนกวรรณ ชูชีพ, 2551) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. Development คือ การพัฒนาทั้งด้านวิธีการ หรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วยสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน ตามแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล
2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับความสามารถจากผู้อื่นหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น โดยบุคคลใด ๆ ที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นรอบข้างว่าคนมีความสำคัญต่อองค์กรก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้นด้วย
3. Daily Practice คือ การปฏิบัติงานประจำวัน โดยคนทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อยในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมถึงการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญคือ องค์กรนั้นจะต้องมีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น การประสานงานที่ดี เพื่อผลงานในแต่ละวันให้ต่อเนื่องไปยังผลงานระยะยาว จึงจำเป็นที่แต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

Fomburn et al. (อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของการทำงาน มีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ คือ

1. เป็นชุดของผลลัพธ์ (Outcome) ของพนักงานแต่ละคนซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้า อัตราการเกิดอุบัติเหตุย่อมมีน้อยลง
2. เป็นชุดของการปฏิบัติการขององค์กร (Organization Practices) คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัล ผลตอบแทน และสภาพการทำงานที่ดี
3. เป็นรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organization Change) คือ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานดีขึ้น และปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรทั้งในด้านผลผลิตและคุณภาพของงาน

3. ดัชนีวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

สำหรับการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดของ Huse and Cummings (1985) ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

3.1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ และมีความยุติธรรมจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

3.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียหรือไม่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพ ซึ่งควรกำหนดตามมาตรฐานสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพรวมถึงการควบคุมที่เกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของคนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

3.5 สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.6 ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

3.7 ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3.8 ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Rahman et al. (2003 อ้างถึงใน จุลศักดิ์ ชาญณรงค์, 2557) ได้ศึกษาปัจจัยหลักของการมีชีวิตที่ดี ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้แบ่งออกเป็น 8 กลุ่ม ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ ระหว่างครอบครัวและเพื่อนเป็นความสัมพันธ์ที่มีปัจจัยสำคัญสำหรับความเป็นอยู่ที่ดีของคน จึงเป็นที่เข้าใจดีว่าบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวและเพื่อนจะมีความสุขกว่าคนที่ขาดความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสัมพันธ์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. อารมณ์ที่ดี วัดโดยระดับความสุข ความสุขของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้หรือการบริโภค แต่เป็นผลกระทบบของความเครียด ความกดดัน และสภาพจิตใจ

3. สุขภาพที่ดี เป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพของบุคคลส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและอ้อมต่อคุณภาพชีวิต มีรายงานเรื่องสุขภาพที่ดี จะนำมาซึ่งรายได้ที่เพิ่มขึ้น และในทางกลับกันรายได้ที่ดีส่งผลให้สุขภาพดี

4. วัตถุประสงค์ของ การมีความเป็นอยู่ที่ดีด้านวัตถุประสงค์ส่งผลทั้งในทางบวกและในทางลบต่อคุณภาพชีวิตที่ดี ตัวอย่างเช่น ความเป็นอยู่ที่ดีเกี่ยวข้องกับรายได้ เพราะทำให้ได้สิ่งของที่ต้องการ คนก็จะพยายามหารายได้ให้มากขึ้น

5. ความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแวดล้อม ให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง อีสระภาพ และความเป็นประชาชนของบุคคล

6. งานและกิจกรรมสร้างสรรค์ของบุคคล ในการทำงานและมีการสร้างสรรค์งาน

7. ความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับคุณภาพชีวิตที่ดี คือบุคคลหนึ่งสามารถอยู่อย่างมีความสุขในสังคม แต่การมีชีวิตอยู่อย่างปลอดภัยมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

8. คุณภาพของสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตไม่สามารถถูกละเลยไปได้ การให้ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป คุณภาพสิ่งแวดล้อมมีผลต่อบุคคล เช่น การอยู่ในชุมชนแออัดจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

4. ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

Hackman and Suttle (1977) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้มีสมาธิความเจริญก้าวหน้า ช่วยให้มีการพัฒนาตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดการเกิดอุบัติเหตุ เพื่อส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

(R.S. Beutell Schuler, N.J. and youngblood, S.A., 1989) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ด้วย 8 ประการ ดังนี้

1. เป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น จากการที่พนักงานได้มีส่วนร่วมมากขึ้น
4. ลดความเครียด ความเจ็บป่วย และอุบัติเหตุจากการทำงาน จะส่งผลต่อการลดต้นทุนทางด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันด้านสุขภาพ และลดการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็น และการเคารพสิทธิของพนักงาน

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังกล่าวข้างต้น พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่ทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ คือการลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่

ทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและปัจเจกบุคคล ดังนั้น ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 คือ การรับรู้และความรู้สึก ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจทางด้านจิตใจของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 จากการศึกษางานวิจัยของ จุลศักดิ์ ชาญณรงค์ (2557) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรระบบราชการ ความเมตตา และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงระดับ และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรระบบราชการ ความเมตตา และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง และวัฒนธรรมองค์กรระบบราชการ ความเมตตา และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งในปัจจุบันผู้บังคับหน่วยยังได้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น โดยที่ไม่ได้มองจากมุมของหน่วยงานเพียงฝ่ายเดียวอีกต่อไป แต่ยังได้เพิ่มความพึงพอใจในงานให้กับบุคลากรที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานด้วย จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแยกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) 5) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) 6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) 7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) และ 8) ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride)

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี

1. ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี

ดารณี เอื้อชนะจิต (2554) คุณภาพของข้อมูลทางการบัญชี หมายถึง คุณสมบัติที่ทำให้ข้อมูลในงบการเงิน มีประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงิน ลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงิน มี 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ความเข้าใจได้ หมายถึง การนำเสนอข้อมูลในงบการเงินที่ช่วยให้ผู้ใช้งบการเงินมีความเข้าใจในข้อมูลดังกล่าวอย่างถูกต้องและครบถ้วน ทั้งการให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับกิจการอย่างเพียงพอ สำหรับผู้ใช้ข้อมูลทางการบัญชีที่มีความรู้ความเข้าใจทางบัญชีอย่างสมควร เพื่อให้ผู้ใช้งบการเงินได้รับประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ อันเป็นผลให้ผู้ใช้งบการเงินเข้าใจในเนื้อหาประเด็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นของกิจการได้อย่างครบถ้วน

2. ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ หมายถึง การให้ความสำคัญกับการตระหนักถึงคุณค่าของข้อมูลที่น่าเสนอในงบการเงินซึ่งต้องช่วยในการคาดคะเนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ข้อมูลต้องสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องได้ทันตามความต้องการและทันเวลา อีกทั้งยังเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจทางเศรษฐกิจ

3. ความเชื่อถือได้ หมายถึง การนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่แสดงถึงรายการและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงได้ชัดเจนและแน่นอน ข้อมูลทางการบัญชีนั้นจะต้องสะท้อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจ มีความน่าเชื่อถือและปราศจากความลำเอียง ยึดหลักความระมัดระวังในการรับรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ยังไม่มีความแน่นอน รวมทั้งความตระหนักถึงความครบถ้วนของข้อมูล เพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใช้งบการเงินภายใต้ข้อจำกัดของความมีนัยสำคัญ และต้นทุนในการจัดทำ

4. การเปรียบเทียบกันได้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับการนำเสนองบการเงินเปรียบเทียบในรอบระยะเวลาบัญชีที่แตกต่างกันการเปรียบเทียบงบการเงินของกิจการกับงบการเงินของธุรกิจอื่น รวมทั้งวิธีการทางบัญชีจากงวดหนึ่งไปอีกงวดหนึ่งเพื่อให้ผู้ใช้งบการเงินเปรียบเทียบข้อมูลทางการบัญชี ได้แก่ งบการเงินซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการรายงานการเงิน งบการเงินที่สมบูรณ์ประกอบด้วย งบดุล งบกำไรขาดทุน งบแสดงการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงิน หมายเหตุประกอบงบการเงิน งบประกอบอื่น ๆ และคำอธิบายที่ทำให้งบการเงินนั้นสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งผู้ใช้งบการเงินคาดว่าจะได้รับเพื่อใช้พิจารณาพร้อมกับงบการเงินนั้น

ณัฐวดี ตันติเศรษฐ (2558) ในปัจจุบันมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ (International Financial Reporting Standards : IFRS) มีบทบาทสำคัญต่อการจัดทำงบการเงินของกิจการเป็นอย่างมาก ดังเช่น สำหรับประเทศไทยได้นำมาตรฐานรายงานทางการเงินระหว่างประเทศมาประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนา และจัดทำมาตรฐานรายงานทางการเงินของไทย (Thai Financial Reporting Standards : TFRS) แต่สำหรับบางประเทศก็ยอมรับมาตรฐานรายงานทางการเงินระหว่างประเทศมาใช้อย่างสมบูรณ์เพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบกันได้ของงบการเงินของบริษัทข้ามชาติ โดยในปัจจุบันมาตรฐานรายงานทางการเงินของไทยถูกกำหนดขึ้นโดยสภาวิชาชีพบัญชีได้มีการปรับปรุงมาตรฐานรายงานทางการเงินให้ทันสมัยสอดคล้องกับมาตรฐานรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ ซึ่งล่าสุดมีการปรับปรุงมาตรฐานการรายงานทางการเงินให้ทันสมัยเป็นฉบับปรับปรุงปี 2557 โดยบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่จัดทำงบการเงินต้องปฏิบัติตามมาตรฐานรายงานทางการเงินทุกฉบับที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำบัญชีและงบการเงิน นอกจากนี้บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยยังต้องจัดทำบัญชีและงบการเงินตามข้อกำหนดของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมพัฒนาธุรกิจการค้า และคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นต้น นอกจากนี้บริษัทในประเทศไทยต้องมีการจัดทำบัญชี และงบการเงินตามมาตรฐานรายงานทางการเงินที่กล่าวถึงข้างต้น

สำหรับการรายงานทางการเงินที่กำหนดโดยคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศอยู่เสมอกรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงินเปรียบเสมือนรัฐธรรมนูญของนักบัญชี ซึ่งถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำและการนำเสนองบการเงิน สำหรับทุกกิจการ โดยแม่บทการบัญชีฉบับปรับปรุง 2552 (สภาวิชาชีพบัญชี, 2552) ได้กล่าวถึงลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงินที่ไว้ 4 ประการ ได้แก่ ความเข้าใจกันได้ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความเชื่อถือได้ และการเปรียบเทียบกันได้ แต่ในแม่บทการบัญชีฉบับปรับปรุงใหม่ มีการเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงิน และได้มีการกำหนดลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงินไว้ใหม่เป็น 6 ประการ ได้แก่ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม ความเข้าใจกันได้ ความทันต่อเวลา การเปรียบเทียบกันได้ และการพิสูจน์ยืนยันได้ (สภาวิชาชีพบัญชี, 2557) ผลลัพธ์สุดท้ายของการจัดทำบัญชีคือ งบการเงิน วัตถุประสงค์ในการจัดทำงบการเงินเพื่อนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจให้กับผู้ใช้งบการเงินทุกกลุ่ม โดยงบการเงินที่สมบูรณ์ตามที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานรายงานทางการเงินฉบับที่ 1 กิจการยังต้องจัดทำงบการเงิน โดยคำนึงถึงลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงินที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงินด้วย

มัณฑุทธิ์ ทองสงโสม และ ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล (2561) ข้อมูลทางบัญชี ถือว่าเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน เพราะถือเป็นการปรับปรุงสภาพที่สำคัญของข้อมูลก่อน เพื่อให้การวิเคราะห์งบการเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การวินิจฉัยลงความเห็นนั้น จะขึ้นอยู่กับคุณภาพข้อมูลทางการเงินการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินจะเกี่ยวข้องกับตัวเลขที่เกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เช่น การประเมินค่าความเสี่ยง และคุณภาพของผลตอบแทน เป็นต้น การปรับปรุงที่จำเป็นสำหรับงบการเงินนอกจากจะสะท้อนให้เห็นสภาพทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง แล้วยังเป็นการช่วยเหลือการวิเคราะห์งบการเงินให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอีกด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลทางบัญชี หมายถึง กระบวนการปฏิบัติของนักวิเคราะห์เพื่อให้คำจำกัดความ และการประเมินค่าความบิดเบือนของข้อมูลทางการเงินที่เชื่อถือได้ ตลอดจนการปรับปรุงที่จำเป็นเกี่ยวกับงบการเงินเพื่อที่จะลดการบิดเบือนและการทำงานที่น่าเชื่อถือได้ ลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงิน ซึ่งมีส่วนในลักษณะเชิงคุณภาพที่ตรงกัน โดย (Heanchokchaichana and Srijunpetch, 2008) ได้อธิบายไว้ว่า การนำลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงินและมาตรฐานการบัญชีที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดทำงบการเงินช่วยให้งบการเงินมีความถูกต้องตามสมควร (True and Fair View) หรือถูกต้องตามที่ควร (Fairly State) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องตามแนวคิดลักษณะเชิงคุณภาพงบการเงินของสภาวิชาชีพในพระบรมราชูปถัมภ์ (2552) ได้กำหนดลักษณะเชิงคุณภาพไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความเข้าใจได้ (Understandability) หมายถึง ข้อมูลทางบัญชีต้องช่วยให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถเข้าใจในข้อมูลที่นำเสนอได้ งบการเงินจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้ใช้ที่มีความรู้พื้นฐานอย่างเพียงพอ กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงินจึงมีสมมติฐานว่า ผู้ใช้ข้อมูลทางการเงินบัญชีต้องมีความรู้ ความเข้าใจในธุรกิจ และเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจพอสมควร ดังนั้น ถึงแม้ข้อมูลจะมีความซับซ้อน แต่ถ้าเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ผู้จัดทำงบการเงินยังคงต้องนำเสนอข้อมูลดังกล่าว กิจกรรมยังคงต้องเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็น เนื่องจากข้อมูลที่นำเสนอจะให้ประโยชน์แก่ผู้ใช้งบการเงินในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ

2. ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) หมายถึง ข้อมูลจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจต่อเมื่อข้อมูลนั้นช่วยให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถประเมินเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตได้ กล่าวคือ เป็นข้อมูลทางการเงินที่ช่วยผู้ใช้ในการประเมินเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจการทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต การยืนยันหรือแก้ไขผลการประเมินในอดีตของผู้ใช้ข้อมูลข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจจะต้องเป็นข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เนื่องจากข้อมูลดังกล่าวจะช่วยลดความไม่แน่นอนในการตัดสินใจเกี่ยวกับเหตุการณ์ในอนาคตได้

3. ความเชื่อถือได้ (Reliability) หมายถึง ข้อมูลทางการเงินบัญชีต้องเชื่อถือได้จึงจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงิน ข้อมูลที่เชื่อถือได้ต้องไม่มีความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและความลำเอียง ผู้ใช้งบการเงินต้องสามารถแน่ใจได้ ข้อมูลดังกล่าวแสดงถึงเหตุการณ์และรายการอย่างถูกต้อง ข้อมูลจะไม่น่าเชื่อถือถ้าข้อมูลเหล่านั้นถูกจัดทำขึ้นเพื่อให้มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงินในทางใดทางหนึ่ง โดยเฉพาะความเชื่อถือได้ถือเป็นคุณลักษณะหลัก

4. การเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) หมายถึง การเปรียบเทียบงบการเงินของกิจการในรอบระยะเวลาต่างกัน หรือการเปรียบเทียบงบการเงินของธุรกิจต่าง ๆ การเปรียบเทียบกันได้ทำให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถประเมินฐานะการเงินกระแสเงินสด ผลการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงิน สามารถคาดคะเนแนวโน้มของฐานะการเงิน และผลการดำเนินงานของกิจการที่เปรียบเทียบได้ การใช้วิธีการบัญชีที่สม่ำเสมอจากงวดหนึ่งไปยังอีกงวดหนึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินโดยทำให้สามารถวิเคราะห์ และเข้าใจข้อมูลทางการเงินที่เปรียบเทียบกันได้ แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าผู้จัดทำงบการเงินจะเปลี่ยนแปลงวิธีการบัญชีไม่ได้ ผู้บริหารอาจเปลี่ยนวิธีการบัญชีได้หากพิจารณาแล้วเห็นว่าวิธีการบัญชีใหม่สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ข้อมูลทางการเงินจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์กร เปรียบเสมือนภาพสะท้อน ที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจในอนาคต ที่รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

2. ลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงินของสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์

สภาวิชาชีพบัญชี (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ข้อมูลทางการเงินที่เป็นประโยชน์นั้น จะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรเชิงเศรษฐกิจของกิจการที่เสนอรายงาน สิทธิเรียกร้องต่อกิจการที่เสนอรายงาน และผลกระทบของรายการและเหตุการณ์ ในสถานการณ์อื่นที่เปลี่ยนแปลงทรัพยากรและสิทธิเรียกร้องเหล่านั้น รายงานทางการเงินบางฉบับยังรวมเอกสารคำอธิบายเกี่ยวกับความคาดหวัง และกลยุทธ์ของฝ่ายบริหารสำหรับกิจการ ที่เสนอรายงานและข้อมูลที่ยังมองไปในอนาคตประเภทอื่นไว้ด้วยลักษณะเชิงคุณภาพของข้อมูลทางการเงินที่มีประโยชน์ ใช้กับข้อมูลทางการเงินที่ให้ในงบการเงินตลอดจนข้อมูลทางการเงินที่ให้โดยวิธีอื่น ต้นทุนซึ่งเป็นข้อจำกัดเสมอของความสามารถของกิจการที่เสนอรายงาน การให้ข้อมูลทางการเงินที่มีประโยชน์ก็นำไปใช้ในลักษณะเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ข้อควรพิจารณาในการนำลักษณะเชิงคุณภาพ และข้อจำกัดด้านต้นทุนไปใช้ อาจแตกต่างกันตามประเภทของข้อมูลที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจข้อมูลทางการเงิน ข้อมูลอาจสามารถทำให้การตัดสินใจแตกต่างกันไป แม้ว่าผู้ใช้บางรายเลือกที่จะไม่ใช้ประโยชน์จากข้อมูล หรือได้รับทราบข้อมูลจากแหล่งอื่นแล้ว ข้อมูลทางการเงินมีคุณค่าทางการพยากรณ์ ถ้าข้อมูลนั้นสามารถใช้เป็นข้อมูลนำเข้าสู่กระบวนการที่ผู้ใช้ได้พยากรณ์ผลลัพธ์ในอนาคต จึงจะถือว่ามีความเกี่ยวข้องกับการพยากรณ์ ผู้ใช้ข้อมูลทางการเงินที่มีคุณค่าทางการพยากรณ์เพื่อทำการพยากรณ์ของตัวเอง คุณค่าทางการพยากรณ์และคุณค่าทางการยืนยันของข้อมูลทางการเงินมีความสัมพันธ์กัน สามารถช่วยผู้ใช้แก้ไขและปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในการพยากรณ์ในอดีต

2. ความมีสาระสำคัญข้อมูล หรือการแสดงข้อมูลผิดอาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ใช้ที่ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลทางการเงินเกี่ยวกับกิจการที่เสนอรายงานกิจการใดกิจการหนึ่ง กล่าวอีกนัยหนึ่ง ความมีสาระสำคัญเป็นลักษณะเฉพาะกิจการของความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ที่อิงกับลักษณะหรือขนาดของรายการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับข้อมูลในบริบทของรายงานทางการเงินของกิจการ ดังนั้น คณะกรรมการฯ ไม่อาจกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำเชิงปริมาณ สำหรับความมีสาระสำคัญที่เหมาะสมกับทุกกรณี หรือกำหนดได้ว่าอะไรอาจมีสาระสำคัญในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

3. ความเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมรายงานทางการเงิน เป็นตัวแทนปรากฏการณ์เชิงเศรษฐกิจในรูปแบบของข้อความและตัวเลข ข้อมูลทางการเงินที่มีประโยชน์ต้องไม่เป็นเพียงตัวแทนปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ แต่ต้องเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของปรากฏการณ์ที่ข้อมูลนั้นนำเสนอด้วย ในการเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมอย่างสมบูรณ์มี 3 ลักษณะ คือ ความครบถ้วน ความเป็นกลาง และความปราศจากข้อผิดพลาด ทั้งนี้ความสมบูรณ์เกิดขึ้นได้ยากหรืออาจไม่เกิดขึ้นเลย ภาพที่ครบถ้วนจะรวมข้อมูลทั้งหมดที่จำเป็นสำหรับผู้ใช้ เพื่อให้เข้าใจปรากฏการณ์ที่ภาพนั้นแสดง รวมถึงการให้ความหมายและคำอธิบายที่จำเป็นทั้งหมด ภาพที่ครบถ้วนอาจเป็นคำอธิบายของข้อเท็จจริง ที่มีนัยสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพและลักษณะของรายการต่าง ๆ ปัจจัยและสถานการณ์ที่อาจกระทบคุณภาพ และลักษณะของรายการเหล่านั้น กระบวนการที่ใช้ในการกำหนดภาพที่เป็นตัวเลข ภาพที่เป็นกลาง คือ ภาพที่ปราศจากอคติ

ในการเลือก หรือนำเสนอข้อมูลทางการเงิน ภาพที่เป็นกลางเป็นภาพที่ไม่เอนเอียง ไม่มีการให้ความสำคัญ ไม่มีการเน้น หรือไม่มีการยกเลิการเน้นหรือไม่ถูกตกแต่งในลักษณะอื่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความ เป็นไปได้ที่ผู้ใช้จะพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจข้อมูลทางการเงิน ข้อมูลที่เป็นกลางไม่ได้หมายถึงข้อมูลที่ไม่มี วัตถุประสงค์หรือ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ภาพที่ปราศจากข้อผิดพลาด หมายความว่า ไม่มีข้อผิดพลาด หรือการละเว้นการให้ความหมายของปรากฏการณ์ และไม่มีข้อผิดพลาดในกระบวนการเลือก และการ ประยุกต์กระบวนการที่ใช้ในการจัดทำข้อมูลที่รายงาน ซึ่งในบริบทนี้การปราศจากข้อผิดพลาดไม่ได้ หมายความว่า ถูกต้องสมบูรณ์ทุกลักษณะ มีการอธิบายถึงลักษณะและข้อจำกัดของกระบวนการประมาณ การ และอธิบายว่าไม่มีข้อผิดพลาดในการเลือกและประยุกต์กระบวนการที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาประมาณ การนั้น ความเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม โดยลำพังแล้วไม่จำเป็นว่าจะส่งผลให้ข้อมูล แต่ข้อมูลนั้นมีความ เป็นไปได้ค่อนข้างแน่นอนแล้วว่า ไม่มีประโยชน์มากนัก หากกิจการที่เสนอรายงานได้ใช้กระบวนการที่ เหมาะสมอย่างถูกวิธี ได้ให้ความหมายของประมาณการอย่างเหมาะสม และได้อธิบายถึงความไม่แน่นอน ต่าง ๆ ที่กระทบประมาณการอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามหากความไม่แน่นอนของประมาณการนั้นอยู่ใน ระดับสูง ประมาณการนั้นจะไม่มีประโยชน์นัก กล่าวอีกนัยหนึ่ง ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของ สินทรัพย์ ที่เป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมอาจเป็นที่สงสัย หากไม่มีตัวแทนอันเที่ยงธรรมที่มีความเที่ยงธรรม มากกว่า ให้เลือกประมาณการนั้นอาจให้ข้อมูลที่ดีที่สุดเท่าที่มีอยู่

4. ความสามารถเปรียบเทียบได้ การตัดสินใจของผู้ใช้เกี่ยวข้องกับการเลือกระหว่าง ทางเลือกต่าง ๆ ดังนั้น ข้อมูลเกี่ยวกับกิจการที่เสนอรายงานจะมีประโยชน์มากขึ้น หากข้อมูลนั้นสามารถ เปรียบเทียบได้กับข้อมูลที่คล้ายกันเกี่ยวกับกิจการอื่น และสามารถเปรียบเทียบได้กับข้อมูลที่คล้ายกัน เกี่ยวกับกิจการเดียวกันนั้น สำหรับรอบระยะเวลาอื่นหรือ ณ วันที่อื่นความสามารถเปรียบเทียบได้ เป็น ลักษณะเชิงคุณภาพที่ช่วยให้ผู้ใช้สามารถระบุและเข้าใจความเหมือนหรือความแตกต่างของรายการต่าง ๆ ความสามารถเปรียบเทียบได้ ไม่เหมือนลักษณะเชิงคุณภาพอื่น คือไม่สัมพันธ์กับรายการเดียว การเปรียบเทียบ ต้องมีอย่างน้อย 2 รายการ แม้ความสม่ำเสมอจะสัมพันธ์กับความสามารถเปรียบเทียบได้แต่ไม่เหมือนกัน ความสม่ำเสมอ หมายถึง การใช้วิธีเดียวกันกับรายการเดียวกัน ไม่ว่าจะจากรอบระยะเวลาสู่รอบระยะเวลาภายใน กิจการที่เสนอรายงานแห่งหนึ่ง หรือในรอบระยะเวลาใดรอบระยะเวลาหนึ่งระหว่างกิจการหลายแห่ง ความสามารถเปรียบเทียบได้เป็นเป้าหมาย ความสม่ำเสมอช่วยให้บรรลุเป้าหมายนั้น ความสามารถเปรียบเทียบ ได้ไม่ใช่ความเป็นแบบแผนเดียวกัน ในการทำให้ข้อมูลสามารถเปรียบเทียบได้สิ่งที่เหมือนกันต้องดูเหมือนกัน และสิ่งที่แตกต่างกันต้องดูแตกต่างกัน ความสามารถเปรียบเทียบได้ของข้อมูลทางการเงินไม่ได้เพิ่มขึ้นด้วยการ ทำให้สิ่งที่ไม่เหมือนกันดูเหมือนกัน หรือการทำให้สิ่งที่เหมือนกันดูแตกต่างกัน แม้ปรากฏการณ์เชิงเศรษฐกิจ ปรากฏการณ์หนึ่งสามารถเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมในหลายลักษณะการอนุญาตให้เลือกใช้วิธีการบัญชีต่าง ๆ สำหรับปรากฏการณ์เชิงเศรษฐกิจที่เหมือนกันจะทำให้ความสามารถเปรียบเทียบได้ลดลง

5. ความสามารถพิสูจน์ยืนยันได้ ช่วยให้เชื่อมั่นแก่ผู้ใช้ว่าข้อมูลเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของปรากฏการณ์เชิงเศรษฐกิจ ที่กิจการนำเสนอ ความสามารถพิสูจน์ยืนยันได้ หมายความว่าผู้สังเกตการณ์รายต่าง ๆ ที่มีความรอบรู้และมีความเป็นอิสระ สามารถได้ข้อสรุปตรงกัน แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นข้อตกลงอย่างสมบูรณ์ว่า ภาพนั้นเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม ข้อมูลเชิงปริมาณที่สามารถพิสูจน์ยืนยันได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นประมาณการ ณ จุดเดียว จำนวนเงินต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ซึ่งแสดงเป็นช่วงและความน่าจะเป็นที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูล ที่สามารถพิสูจน์ยืนยันได้เช่นกัน ความสามารถพิสูจน์ยืนยันได้อาจเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ความสามารถพิสูจน์ยืนยันได้ทางตรง หมายความว่า การพิสูจน์จำนวนหรือการเป็นตัวแทนอื่นด้วยการสังเกตโดยตรง การพิสูจน์ทางอ้อม หมายถึง การตรวจสอบปัจจัยนำเข้าแบบจำลองสูตร หรือการใช้เทคนิคอื่นและคำนวณผลลัพธ์อีกครั้งด้วยระเบียบวิธีที่เหมือนกัน ซึ่งบางครั้งอาจพิสูจน์ไม่ได้เลยในการช่วยผู้ใช้ตัดสินใจว่าผู้ใช้ต้องการใช้ข้อมูลนั้นหรือไม่ ปกติจำเป็นต้องเปิดเผยข้อสมมติที่ใช้ในการจัดทำข้อมูลนั้น วิธีรวบรวมข้อมูลมีปัจจัยและสภาพแวดล้อมอื่นที่สนับสนุนข้อมูลนั้น

6. ความทันเวลา หมายถึง การมีข้อมูลพร้อมให้ผู้ตัดสินใจทันเวลา ที่ข้อมูลสามารถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ โดยทั่วไปข้อมูลยิ่งย้อนอดีตนานขึ้น ข้อมูลยิ่งมีประโยชน์น้อยลง แต่ข้อมูลบางอย่างอาจยังถือว่าทันเวลา ไปเป็นระยะเวลาหลังจากสิ้นรอบระยะเวลารายงาน ด้วยเหตุผลเช่นผู้ใช้บางราย อาจจำเป็นต้องระบุและประเมินแนวโน้มต่าง ๆ

7. ความสามารถเข้าใจ ได้การจัดประเภทการกำหนดลักษณะ และการนำเสนอข้อมูลอย่างชัดเจนและกระชับทำให้ข้อมูลนั้น โดยมีลักษณะของการปรากฏการณ์นั้นมีความซับซ้อนและไม่สามารถทำให้ง่ายต่อความเข้าใจ การไม่รวมข้อมูลเกี่ยวกับปรากฏการณ์นั้นในรายงานทางการเงินอาจทำให้ข้อมูลในรายงานทางการเงินง่ายต่อความเข้าใจ แต่รายงานทางการเงินนั้นจะไม่สมบูรณ์และอาจเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดความเข้าใจผิด แม้ผู้ใช้ที่มีความหมั่นเพียรและได้รับทราบข้อมูลเป็นอย่างดีแล้ว อาจจำเป็นต้องหาความช่วยเหลือของที่ปรึกษา เพื่อให้เข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับปรากฏการณ์เชิงเศรษฐกิจที่ซับซ้อน

3. ลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงินสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

กระทรวงการคลัง (2561) ลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงินสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ตามแนวทางมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการดังต่อไปนี้

1. ความเข้าใจได้ คือ ข้อมูลในรายงานการเงินต้องสามารถเข้าใจได้ในทันทีที่ผู้ใช้รายงานการเงินใช้ข้อมูลดังกล่าว ข้อมูลที่ซับซ้อนแต่ถ้าเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจก็ไม่ควรละเว้นที่จะแสดงในรายงานการเงิน จึงต้องมีข้อสมมติว่าผู้ใช้รายงานการเงินมีความรู้ตามควรเกี่ยวกับกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจและการบัญชี

2. ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ คือ ข้อมูลที่มีประโยชน์ต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ใช้รายงานการเงิน ข้อมูลจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจได้เมื่อข้อมูลนั้นช่วยให้ผู้รายงานการเงินสามารถประเมินเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต รวมทั้งช่วยยืนยันหรือชี้ข้อผิดพลาดของผลการประเมินที่ผ่านมาของผู้ใช้รายงานการเงินได้ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของข้อมูลขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลและความมีสาระสำคัญของข้อมูลนั้น

3. ความเชื่อถือได้ คือ

3.1 ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต้องเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้ ซึ่งข้อมูลที่เชื่อถือได้จะต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญ และต้องเป็นข้อมูลที่เป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม ซึ่งหมายถึง ข้อมูลที่ไม่มีความลำเอียง และสามารถกำหนดมูลค่าได้อย่างน่าเชื่อถือ

3.2 การแสดงรายการหรือเหตุการณ์ทางบัญชีจะต้องแสดงเนื้อหาและความเป็นจริงเชิงเศรษฐกิจ มิใช่ตามรูปแบบทางกฎหมายเพียงอย่างเดียว เนื้อหาของรายการหรือเหตุการณ์ทางบัญชีอาจไม่ตรงกับรูปแบบทางกฎหมายหรือรูปแบบที่สร้างขึ้นก็ได้

3.3 ข้อมูลที่มีความเป็นกลางจะทำให้รายงานการเงินมีความน่าเชื่อถือ รายงานการเงินจะขาดความเป็นกลาง เมื่อหน่วยงานเสนอรายงานให้ข้อมูลที่มีผลทำให้ผู้ใช้รายงานการเงินเบี่ยงเบนการตัดสินใจไปตามความต้องการของหน่วยงานนั้น

3.4 ในการจัดทำรายงานการเงิน หน่วยงานจะต้องใช้ความระมัดระวังในเรื่องความไม่แน่นอนที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ หน่วยงานอาจแสดงความไม่แน่นอนดังกล่าวโดยการเปิดเผยถึงลักษณะผลกระทบ รวมถึงการใช้ดุลยพินิจในการประมาณการภายใต้ความไม่แน่นอน เพื่อมิให้สินทรัพย์หรือรายได้แสดงจำนวนสูงเกินไป และมีให้หนี้สินหรือค่าใช้จ่ายแสดงจำนวนต่ำเกินไป

3.5 ข้อมูลในรายงานการเงินที่เชื่อถือได้ต้องมีความครบถ้วนภายใต้ข้อจำกัดของความมีสาระสำคัญและต้นทุนในการจัดทำ การไม่แสดงรายการบางรายการอาจทำให้ข้อมูลมีความผิดพลาดหรือจะทำให้ผู้ใช้รายงานการเงินเข้าใจผิด

4. การเปรียบเทียบกันได้ คือ ผู้ใช้รายงานการเงินจะต้องสามารถเปรียบเทียบรายงานการเงินของหน่วยงานในรอบระยะเวลาต่าง ๆ เพื่อคาดคะเนแนวโน้มของฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น และยังสามารถเปรียบเทียบรายงานการเงินระหว่างหน่วยงานเพื่อประเมินฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงิน ดังนั้น การวัดมูลค่าและการแสดงผลกระทบทางการเงินของรายการ และเหตุการณ์ทางบัญชีที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จึงจำเป็นต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติภายในหน่วยงานเดียวกันแต่ต่างรอบระยะเวลา หรือเป็นการปฏิบัติของหน่วยงานแต่ละแห่งก็ตาม

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ดังกล่าวข้างต้น พบว่าหน่วยงานราชการต้องปฏิบัติตามลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงินสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ตามแนวทางมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน 1. ด้านความเข้าใจได้ 2. ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ 3. ด้านความเชื่อถือได้ 4. ด้านการเปรียบเทียบกันได้ เพื่อให้ผู้ใช้ข้อมูลของงบการเงินสำหรับหน่วยงานภาครัฐ สามารถนำข้อมูลไปตัดสินใจในการวางแผนการใช้ทรัพยากรและงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา ดังนั้นในการศึกษาเรื่องคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี (Accounting Data Quality) ของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 คือ ผลจากการปฏิบัติตาม ซึ่งให้ได้ข้อมูลในลักษณะเชิงคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐ จากการศึกษางานวิจัยของ (ดารณี เอื้อชนะจิต, 2554) ได้ศึกษา ผลกระทบของคุณภาพข้อมูลทางบัญชี และลักษณะองค์กรธุรกิจ ที่มีต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหาร พบว่า คุณภาพข้อมูลทางบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และคุณภาพข้อมูลทางบัญชีด้านการเปรียบเทียบกันได้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหาร จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจเกี่ยวกับ คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐ เพราะผู้วิจัยเป็นข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 ได้ศึกษาตามแนวทางมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ คือ ทำให้ข้อมูลทางการบัญชีเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูลทางการบัญชี ซึ่งได้แบ่งไว้เป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านความเข้าใจได้ (Understandability) 2) ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) 3) ด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) และ 4) ด้านการเปรียบเทียบกันได้ (Comparability)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทำการเก็บข้อมูลจากอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน 7 แห่ง ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) จำนวน 398 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยการวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ในระดับสูง และค่าเฉลี่ยการวัดระดับการจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยส่งอิทธิพลผ่านการจัดการความรู้ และ 3) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ปรับแก้แล้วสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเป็นการประมาณค่าด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ปรับน้ำหนัก โดยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 55.00 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรผลการปฏิบัติงานองค์กร มากที่สุด คือ ตัวแปรการจัดการความรู้ โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.55 รองลงมา คือ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.43 ที่ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรการจัดการความรู้ โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.20 และน้อยที่สุด คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.41 ที่ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรการจัดการความรู้ โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.28 กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลทางตรงและส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานองค์กร โดยที่การจัดการความรู้เป็นตัวแปรแฝงภายในที่เป็นตัวเชื่อม (mediator) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร กับผลการปฏิบัติงานองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ยุทธการ ก้านจักร (2554) ได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยึดมั่นผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ได้ทำการเก็บข้อมูลจาก พนักงานระดับ 5 สายท่าเรือกรุงเทพการทำเรือแห่งประเทศไทย จำนวน 217 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์

พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลจากการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยืดหยุ่นผูกพันในระดับสูง และมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี 2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความสอดคล้องกันและด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องสามารถร่วมกันพยากรณ์ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยได้ร้อยละ 41.20

สุภาพร ชุมวราฐายี (2555) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ การสื่อสารระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในระดับต้น บริษัท ทูร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาในระดับต้น บริษัท ทูร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 322 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า 1) ผู้บังคับบัญชาในระดับภาวะผู้นำ การสื่อสารระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำ การสื่อสารระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และ 3) ตัวแปรภาวะผู้นำ และการสื่อสารระหว่างบุคคลสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในระดับต้น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

สิริกร สุขสุดไพศาล (2556) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันไป และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านลักษณะความเป็นเพศชาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการใช้อำนาจ และด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือน ในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ธีรารวรรณ วิวัฒนาการวงศ์ (2558) ได้ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะการบริหารงานและภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารทั่วไป และผู้บริหารทางบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 900 ฉบับ สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ตอบกลับมา จำนวน 215 ฉบับ พบว่า

วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะการบริหารงานและภาวะผู้นำ ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงให้เห็นถึงองค์การมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่เป็นระบบมีการกำหนดระเบียบแบบแผนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันพร้อมทั้งได้มีการสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ด้านลักษณะการบริหารงาน องค์การมีศักยภาพในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีระบบ ทันเหตุการณ์ และบริหารทรัพยากรที่เหมาะสม ส่วนด้านภาวะผู้นำ แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารมีการชี้แนะแนวทางสั่งการในแนวทางที่ถูกต้องอย่างมีระบบ มีความยืดหยุ่น มีการตัดสินใจที่ดี มีเหตุผลและมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน จึงส่งผลให้งบการเงินมีคุณภาพมีความน่าเชื่อถือ แสดงข้อมูลตามความเป็นจริงสามารถเปรียบเทียบกันได้ และมีการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นมีประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงิน

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรยลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวน 180 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็นอันดับสูงสุด และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานเป็นอันดับสูงสุด ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 และ 0.20 ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านความรวดเร็วในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จุลศักดิ์ ชาญณรงค์ (2557) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การระบบราชการ ความเมตตา และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 408 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การระบบราชการ และคุณภาพชีวิตงาน ของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ความเมตตาของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง 2) วัฒนธรรม

องค์กระบบราชการ และคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึง ความเมตตา และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กัน

กฤษฎาภรณ์ อนุพันธ์ ขวัญฤดี ตันตระกูล (2560) ได้ทำการศึกษาคุณภาพรายงาน การเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมุมมองของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาค โดยวัดจากลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงินสำหรับหน่วยงานในภาครัฐ ประกอบไปด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ 2) ความครบถ้วนการปราศจาก ข้อผิดพลาด 3) ความสามารถเปรียบเทียบกันได้ 4) ความสามารถพิสูจน์ 5) ยืนยันยอด 6) ความ ทันเวลา และ 7) ความสามารถเข้าใจได้ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเจ้าหน้าที่ตรวจสอบกลุ่มการเงินและบัญชี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาค จำนวน 60 คน ผลการศึกษาพบว่ารายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมและรายด้านมีคุณภาพ ระดับปานกลางในมุมมองของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ โดยได้เรียงเรียงตามลำดับ ดังนี้ ความสามารถ เข้าใจได้ความสามารถพิสูจน์ยืนยันได้ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความครบถ้วน การปราศจาก ข้อผิดพลาด ความสามารถเปรียบเทียบกันได้ และความทันเวลา

ดารณี เอื้อชนะจิต (2554) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของคุณภาพข้อมูลทางบัญชี และ ลักษณะองค์กรธุรกิจ ที่มีต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด ย่อม งานวิจัยนี้ ได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยอยู่สองประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง คือ การรายงาน ข้อมูลงบการเงินนั้น ควรต้องมีลักษณะเชิงคุณภาพตามแม่บททางการบัญชี จึงจะให้ประโยชน์ต่อผู้ใช้ งบการเงินสำหรับการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ ขณะที่ประการที่สอง คือ คุณลักษณะองค์กรธุรกิจ เป็น สภาพแวดล้อมที่สร้างประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ และคงไว้ซึ่งข้อได้เปรียบขั้นพื้นฐาน ทั้งสองปัจจัย อาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม นำไปสู่การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อใช้เป็น แนวทางในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหาร ทำการเก็บข้อมูลผู้บริหารในวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 700 ชุด ได้รับกลับคืนมาแบบสมบูรณ์และสามารถใช้ประโยชน์ได้ จำนวน 249 ชุด โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมผลลัพธ์ จากการวิจัย พบว่า คุณภาพข้อมูลทางบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และคุณภาพข้อมูล ทางบัญชีด้านการเปรียบเทียบกันได้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหาร ส่วน คุณภาพข้อมูลทางบัญชีด้านความเข้าใจได้ และคุณภาพข้อมูลทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ ไม่ส่งผล กระทบต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหาร และยังพบว่า ลักษณะองค์กรธุรกิจตามนโยบาย องค์กร โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของ ผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

อทิรา โสโตโยม (2561) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้ทำบัญชีหน่วยงานของรัฐที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินหน่วยงานของรัฐ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 169 ฉบับ ตอบกลับมา จำนวน 119 ฉบับ พบว่า 1) คุณลักษณะผู้ทำบัญชีหน่วยงานของรัฐ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านบัญชีภาครัฐ การพัฒนาความรู้ด้านบัญชีภาครัฐ ความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีภาครัฐ และทักษะการนำไปใช้ในการทำบัญชีภาครัฐ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.64 0.70 0.69 และ 0.78 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) คุณลักษณะผู้ทำบัญชีหน่วยงานของรัฐ ร่วมกับอธิบายความผันแปรคุณภาพรายงานการเงินหน่วยงานของรัฐ ได้ร้อยละ 77.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

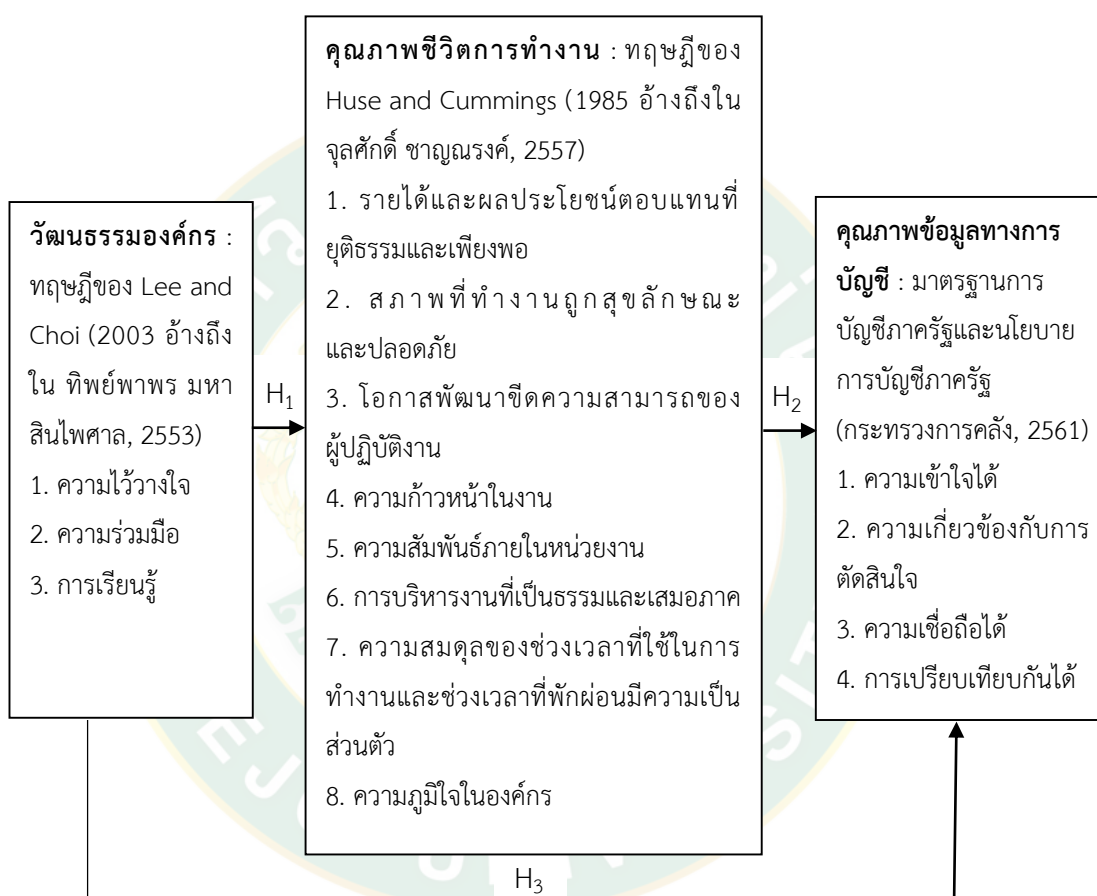
Calori and Sarnin (1991) ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการศึกษาบริษัทในฝรั่งเศส ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยวัฒนธรรมองค์กรทั้งทางด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ การปรับตัวด้านความสอดคล้องกันและด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง มีการสนับสนุนและมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

Lee and Choi (2003) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานขององค์กร พบว่า ความรู้และกระบวนการจัดการความรู้เป็นยุทธศาสตร์ที่ยั่งยืนในการแข่งขัน โดยที่ปัจจัยของการจัดการความรู้ทั้งด้านบุคคล สภาพแวดล้อม กระบวนการมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์ผลงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กร และ Migdadi (2005) มีการศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ของเรื่องกระบวนการจัดการความรู้ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในตัวแปรที่ศึกษาในเรื่องการจัดการความรู้ทั้งด้านบุคคล สภาพแวดล้อม กระบวนการมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์ผลงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กร และ Chong (2006) ได้การศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ของเรื่องกระบวนการจัดการความรู้ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานขององค์กรในประเทศมาเลเซีย พบว่า มีความสัมพันธ์ในตัวแปรที่ศึกษา ในเรื่องการจัดการความรู้ทั้งด้านบุคคล สภาพแวดล้อม กระบวนการมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์ผลงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กรเช่นกัน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีงานวิจัยส่วนใหญ่ให้ผลวิจัยที่สอดคล้องกันในด้านต่าง ๆ เช่น ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สอดคล้องกับ สุภาพร ชุมวรรฐายี (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ การสื่อสารระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาระดับต้น บริษัท ทูร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาวะผู้นำ การสื่อสารระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ส่วนงานวิจัยของ อุษมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ ดารณี เอื้อชนะจิต (2554) ได้ศึกษาผลกระทบของคุณภาพข้อมูลทางบัญชี และลักษณะองค์กรธุรกิจ ที่มีต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า คุณภาพข้อมูลทางบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และคุณภาพข้อมูลทางบัญชีด้านการเปรียบเทียบกันได้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหาร จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีที่วัดโดยตัววัดที่แตกต่างกันไป ภายใต้บริบทขององค์กรต่าง ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงทิศทางการความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ก็จะสามารถใช้ข้อมูลนำไปวางแผน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงใช้ในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้สรุปกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ ศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย คือ ตัวแปรอิสระ ตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรตาม ด้วยการศึกษา วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหาร การเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

H_1 : วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3

H_2 : คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3

H_3 : วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในระดับปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) กรณีศึกษาข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ในบทนี้จะเสนอเนื้อหารายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มประชากร คือ กลุ่มประชากรที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี จำนวน 169 คน และกลุ่มประชากรที่ 2 หัวหน้าฝ่ายการเงิน จำนวน 89 คน ทั้งสองกลุ่มเป็นข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ที่ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2563 จาก 10 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย 1) จังหวัดเชียงราย 2) จังหวัดเชียงใหม่ 3) จังหวัดลำปาง 4) จังหวัดพะเยา 5) จังหวัดน่าน 6) จังหวัดอุตรดิตถ์ 7) จังหวัดพิษณุโลก 8) จังหวัดเพชรบูรณ์ 9) จังหวัดตาก และ 10) จังหวัดนครสวรรค์

2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้ประชากรทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี จำนวน 169 คน และกลุ่มที่ 2 หัวหน้าฝ่ายการเงิน จำนวน 89 คน ทั้งสองกลุ่มเป็นข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ที่ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2563 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อครบกำหนด 15 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี จำนวน 111 คน และ หัวหน้าฝ่ายการเงิน จำนวน 69 คน และผู้วิจัยได้ดำเนินการโทรศัพท์ติดตามเฉพาะผู้ที่ยังไม่ส่งตอบกลับมา หลังจากนั้น 15 วัน จึงได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาเพิ่มอีก ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี จำนวน 24 คน และ หัวหน้าฝ่ายการเงิน จำนวน 13 คน รวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 79.88 และ หัวหน้าฝ่ายการเงิน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 92.13 เป็นแบบสอบถามที่มีการตอบครบถ้วนสมบูรณ์ รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 30 วัน ตั้งแต่วันที่ 5 มีนาคม ถึงวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี และแนวคิดตลอดทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประเด็นและข้อความให้สอดคล้องเหมาะสมกับข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 โดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 สอบถามผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Closed - Ended Response Questions) ประกอบด้วย เพศ ระดับอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีพื้นฐานการประยุกต์ตามแนวคิดของ Lee and Choi (2003) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Closed - Ended Response Questions) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแต่ละข้อความมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีพื้นฐานการประยุกต์ตามแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) และด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแต่ละข้อความ มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ชุดที่ 2 สอบถามหัวหน้าฝ่ายการเงิน ของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปหัวหน้าฝ่ายการเงินของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Closed - Ended Response Questions) ประกอบด้วย เพศ ระดับอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี โดยมีพื้นฐานการประยุกต์ตามแนวทางมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ กระทรวงการคลัง (2561) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความเข้าใจได้ (Understandability) ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) ด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) ด้านการเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Closed - Ended Response Questions) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแต่ละข้อคำถาม มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนของค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นเพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เป็นการให้ระดับการวัดข้อมูลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่องความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval Scale) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

| | | |
|--------------------------------|---------|-----------------|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 ถึง 5.00 | หมายถึง | ระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 ถึง 4.20 | หมายถึง | ระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 ถึง 3.40 | หมายถึง | ระดับที่ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 ถึง 2.60 | หมายถึง | ระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 ถึง 1.80 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอนและตรวจสอบความตรง (Validity) ด้านเนื้อหา ความชัดเจนในการใช้ภาษาและการสื่อสารของข้อคำถาม ด้วยการนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบพิจารณาความตรงและความสอดคล้องของข้อคำถามหรือพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละตัวแปร จำนวน 3 ท่าน แล้วนำเครื่องมือที่ผ่านการพิจารณากลับมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) แต่ละข้อต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) โดยพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

+1 เมื่อมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของตัวแปร

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับตัวชี้วัดของตัวแปร

-1 เมื่อมีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของตัวแปร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ของตัวแปร

R = คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แล้วนำผลคะแนนที่ได้มาจากผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในแต่ละข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ขึ้นไป ผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามนั้นไว้ ผลที่ได้พบว่า ข้อคำถามของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางบัญชี มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญในด้านภาษาของข้อคำถาม ผู้วิจัยจึงนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้มีความตรงและสอดคล้องกับการวิจัย แล้วจึงนำมาใช้ในการเก็บข้อมูล

2. การนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบและปรับแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไปทดลองใช้ (Tryout) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวิจัย โดยนำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มข้าราชการทหารเหล่าการเงินที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จากนั้นจึงได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient) โดยค่าแอลฟาแต่ละส่วนโดยรวมต้องถึงเกณฑ์ที่ยอมรับได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้ โดยแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

| กลุ่มคำถาม | จำนวนข้อ | ค่าความเชื่อมั่น |
|--|-----------|------------------|
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | 6 | 0.874 |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | 5 | 0.864 |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | 5 | 0.857 |
| ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) | 3 | 0.831 |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) | 3 | 0.875 |
| ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) | 3 | 0.722 |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) | 3 | 0.868 |
| ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) | 3 | 0.816 |
| ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) | 3 | 0.866 |
| ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) | 3 | 0.865 |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) | 3 | 0.767 |
| ด้านความเข้าใจได้ (Understandability) | 4 | 0.841 |
| ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) | 4 | 0.928 |
| ด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) | 5 | 0.878 |
| ด้านการเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) | 4 | 0.889 |
| รวมค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด | 57 | 0.973 |

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิต การทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.722 - 0.973 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับเท่ากับ 0.973 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้ และตัวแปรนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการวัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นผู้ปฏิบัติงานทางด้าน การบัญชี และหัวหน้าฝ่ายการเงิน ของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 โดยได้ ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการ เก็บข้อมูลในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 โดยขอเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของ ข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสร้างแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์
3. ทำการเก็บรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รับตอบกลับมา หากพบความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามทำการติดต่อขอข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อนำมาลงรหัสบันทึกข้อมูลและดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยการใช้โปรแกรม สำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติในงานวิจัย ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่
 - 1.1 ความถี่ (Frequency)
 - 1.2 ร้อยละ (Percentages)
 - 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) เป็นการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยมีสมการ ดังนี้

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

กำหนดให้ Y_1 = คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม
 X_1 = วัฒนธรรมองค์กรด้านความไว้วางใจ
 X_2 = วัฒนธรรมองค์กรด้านความร่วมมือ
 X_3 = วัฒนธรรมองค์กรด้านการเรียนรู้

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \varepsilon$$

กำหนดให้ Y_2 = คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม
 X_1 = คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
 X_2 = คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
 X_3 = คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
 X_4 = คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 X_5 = คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์
 X_6 = คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน
 X_7 = คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน
 X_8 = คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร

$$Y_3 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

กำหนดให้ Y_3 = คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม
 X_1 = วัฒนธรรมองค์กรด้านความไว้วางใจ
 X_2 = วัฒนธรรมองค์กรด้านความร่วมมือ
 X_3 = วัฒนธรรมองค์กรด้านการเรียนรู้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ตอบกลับมาจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 79.88 และกลุ่มที่ 2 หัวหน้าฝ่ายการเงิน ตอบกลับมาจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 92.13 ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนั้น การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงนำเสนอผลตามขั้นตอนของการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentages) สามารถแสดงเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3

| | รายการ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------|----------------------------|------------|---------------|
| 1. เพศ | ชาย | 122 | 90.37 |
| | หญิง | 13 | 9.63 |
| | รวม | 135 | 100.00 |
| 2. อายุ | น้อยกว่า 35 ปี | 82 | 60.74 |
| | 35 - 45 ปี | 30 | 22.22 |
| | 46 - 55 ปี | 14 | 10.37 |
| | มากกว่า 55 ปี | 9 | 6.67 |
| | รวม | 135 | 100.00 |
| 3. สถานภาพ | โสด | 78 | 57.78 |
| | สมรส | 45 | 33.33 |
| | หม้าย/หย่าร้าง | 12 | 8.89 |
| | รวม | 135 | 100.00 |
| 4. ระดับการศึกษา | ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี | 54 | 40.00 |
| | ระดับปริญญาตรี | 77 | 57.04 |
| | สูงกว่าระดับปริญญาตรี | 4 | 2.96 |
| | รวม | 135 | 100.00 |
| 5. ระดับชั้นยศ | สิบตรี – สิบเอก | 66 | 48.89 |
| | จ่าสิบตรี – จ่าสิบเอกพิเศษ | 50 | 37.04 |
| | ร้อยตรี – ร้อยโท | 10 | 7.40 |
| | ร้อยเอก – พันตรี | 8 | 5.93 |
| | พันโทขึ้นไป | 1 | 0.74 |
| | รวม | 135 | 100.00 |

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน
ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|---------------|
| 6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี | | |
| 1 - 5 ปี | 45 | 33.33 |
| 6- 10 ปี | 43 | 31.85 |
| 11 - 15 ปี | 21 | 15.56 |
| มากกว่า 15 ปี | 26 | 19.26 |
| รวม | 135 | 100.00 |

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 90.37 และเป็นเพศหญิง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.63

ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 60.74 รองลงมาอายุน้อยกว่า 35 - 45 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22

ด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 57.78 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 57.04 รองลงมาสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

ด้านระดับชั้นยศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ สิบตรี – สิบเอก จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 48.89 รองลงมา มีระดับชั้นยศ จ่าสิบตรี – จ่าสิบเอกพิเศษ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.04

ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานด้านบัญชี 1 - 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 31.85

หัวหน้าฝ่ายการเงินของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentages) สามารถแสดงเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปหัวหน้าฝ่ายการเงินของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

| | รายการ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------|-----------------------|------------|---------------|
| 1. เพศ | ชาย | 82 | 100.00 |
| | หญิง | - | - |
| | รวม | 82 | 100.00 |
| 2. อายุ | น้อยกว่า 35 ปี | 12 | 14.64 |
| | 35 - 45 ปี | 36 | 43.90 |
| | 46 - 55 ปี | 17 | 20.73 |
| | มากกว่า 55 ปี | 17 | 20.73 |
| | รวม | 82 | 100.00 |
| 3. สถานภาพ | โสด | 21 | 25.61 |
| | สมรส | 55 | 67.07 |
| | หม้าย/หย่าร้าง | 6 | 7.32 |
| | รวม | 82 | 100.00 |
| 4. ระดับการศึกษา | ระดับปริญญาตรี | 73 | 89.02 |
| | สูงกว่าระดับปริญญาตรี | 9 | 10.98 |
| | รวม | 82 | 100.00 |
| 5. ระดับชั้นยศ | ร้อยตรี - ร้อยเอก | 52 | 63.41 |
| | พันตรี - พันโท | 28 | 34.15 |
| | พันเอกขึ้นไป | 2 | 2.44 |
| | รวม | 82 | 100.00 |

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปหัวหน้าฝ่ายการเงินของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 3 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|---------------|
| 6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี | | |
| 1 - 5 ปี | 16 | 19.51 |
| 6 - 10 ปี | 29 | 35.37 |
| 11 - 15 ปี | 12 | 14.63 |
| มากกว่า 15 ปี | 25 | 30.49 |
| รวม | 82 | 100.00 |

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 35 - 45 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 46 - 55 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 20.73 และอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 20.73

ด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 67.07 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 25.61

ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 89.02 รองลงมา สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.98

ด้านระดับชั้นยศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ ร้อยตรี - ร้อยเอก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 63.41 รองลงมา มีระดับชั้นยศ พันตรี - พันโท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 34.15

ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานด้านบัญชี 6 - 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 35.37 รองลงมา มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.49

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 รายด้านโดยรวม

| วัฒนธรรมองค์กร | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---------------------------------|-----------|------|-----------|
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | 4.15 | 0.55 | มาก |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | 4.37 | 0.53 | มากที่สุด |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | 3.81 | 0.64 | มาก |
| โดยรวม | 4.11 | 0.44 | มาก |

จากตารางที่ 4 พบว่า โดยรวมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44) เมื่อแยกรายด้าน มีวัฒนธรรมองค์กรด้านความร่วมมือ (Collaboration) อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.37 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) ด้านความไว้วางใจ (Trust) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) และด้านการเรียนรู้ (Learning) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 รายด้านโดยรวม และรายข้อ

| วัฒนธรรมองค์กร | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------|
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | | | |
| ผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | 4.06 | 0.72 | มาก |
| ผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจในความตั้งใจและพฤติกรรมของบุคคลอื่น | 4.01 | 0.72 | มาก |
| ผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจต่อความสามารถของบุคคลอื่น | 4.01 | 0.69 | มาก |
| ผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มุ่งบรรลุเป้าหมายขององค์กร | 4.30 | 0.63 | มากที่สุด |
| ผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจต่อการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าของตัวบุคคล | 4.31 | 0.76 | มากที่สุด |
| ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความไว้วางใจกัน | 4.21 | 0.67 | มากที่สุด |
| โดยรวม | 4.15 | 0.55 | มาก |

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความไว้วางใจ (Trust) โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจต่อการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าของตัวบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.31 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) และรองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มุ่งบรรลุเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.30 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63)

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 รายด้านโดยรวม และรายข้อ (ต่อ)

| วัฒนธรรมองค์กร | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------------|
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | | | |
| ผู้ปฏิบัติงานมีความร่วมมือซึ่งกันและกัน | 4.24 | 0.56 | มากที่สุด |
| ผู้ปฏิบัติงานมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของกันและกันในองค์กร | 4.41 | 0.69 | มากที่สุด |
| ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร | 4.36 | 0.72 | มากที่สุด |
| ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร | 4.36 | 0.71 | มากที่สุด |
| ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจในการยอมรับหรือมีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวของงาน | 4.47 | 0.61 | มากที่สุด |
| โดยรวม | 4.37 | 0.53 | มากที่สุด |

พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความร่วมมือ (Collaboration) โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.37 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจในการยอมรับหรือมีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวของงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.47 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) และรองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของกันและกันในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.41 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69)

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 รายด้านโดยรวม และรายข้อ (ต่อ)

| วัฒนธรรมองค์กร | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|-------------|------------|
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | | | |
| หน่วยงานมีการจัดอบรมอย่างเป็นทางการในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | 3.93 | 0.81 | มาก |
| หน่วยงานส่งเสริมจัดให้มีการอบรมผู้ปฏิบัติงานทั้งแบบไม่เป็นทางการและแบบที่เป็นทางการ | 3.75 | 0.76 | มาก |
| หน่วยงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการสัมมนา หรือการประชุมใหญ่ระดับกองทัพภาค ฯลฯ | 3.77 | 0.95 | มาก |
| หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ชมรม หรือชุมชนที่มีความสนใจร่วมกันในเรื่องเดียวกัน | 3.73 | 0.80 | มาก |
| ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อเนื้อหาในการฝึกอบรมหรือโครงการพัฒนาตนเองที่หน่วยงานจัดให้ | 3.87 | 0.71 | มาก |
| โดยรวม | 3.81 | 0.64 | มาก |

พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการเรียนรู้ (Learning) โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรมีการจัดอบรมอย่างเป็นทางการในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) และรองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อเนื้อหาในการฝึกอบรมหรือโครงการพัฒนาตนเองที่องค์กรจัดให้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71)

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) และด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 3 รายด้านโดยรวม

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|-------------|------------|
| ด้านผลตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) | 3.52 | 0.80 | มาก |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) | 3.52 | 0.81 | มาก |
| ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) | 4.07 | 0.53 | มาก |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) | 3.70 | 0.76 | มาก |
| ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) | 4.06 | 0.61 | มาก |
| ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) | 3.70 | 0.79 | มาก |
| ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) | 3.78 | 0.68 | มาก |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) | 4.23 | 0.61 | มากที่สุด |
| โดยรวม | 3.82 | 0.54 | มาก |

จากตารางที่ 6 พบว่า โดยรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) เมื่อแยก รายด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) และด้านผลตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 3 รายด้านโดยรวม และรายข้อ

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|-------------|------------|
| ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) | | | |
| การคิดคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ | 3.67 | 0.98 | มาก |
| ความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร | 3.90 | 0.89 | มาก |
| ค่าตอบแทนเพียงพอกับการใช้จ่ายในสภาวะปัจจุบัน | 3.00 | 0.90 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.52 | 0.80 | มาก |

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89) และรองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานคิดคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98)

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 3 รายด้านโดยรวม และรายข้อ (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------|
| ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) | | | |
| หน่วยงานให้ความสำคัญกับเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.64 | 0.91 | มาก |
| ผู้ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในสภาพที่พร้อมใช้งานต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ | 3.41 | 0.96 | มาก |
| หน่วยงานมีแผนการป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม | 3.52 | 0.82 | มาก |
| โดยรวม | 3.52 | 0.81 | มาก |

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91) และรองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรมีแผนการป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82)

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 3 รายด้านโดยรวม และรายข้อ (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|-------------|------------|
| ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) | | | |
| หน่วยงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | 3.93 | 0.59 | มาก |
| ภารกิจที่ได้รับมักต้องใช้ความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านในการปฏิบัติงาน | 4.10 | 0.71 | มาก |
| มีโอกาสที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเสมอ | 4.19 | 0.66 | มาก |
| โดยรวม | 4.07 | 0.53 | มาก |

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเสมอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) และรองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมักต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลาย ๆ ด้านในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71)

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 3 รายด้านโดยรวม และรายข้อ (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------|
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) | | | |
| การทำงานของปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้ามากขึ้นเป็นที่น่าพอใจ | 3.65 | 0.89 | มาก |
| หน่วยงานเปิดโอกาส ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต | 3.87 | 0.79 | มาก |
| การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม | 3.59 | 0.87 | มาก |
| โดยรวม | 3.70 | 0.76 | มาก |

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรเปิดโอกาส ถ้าผู้ปฏิบัติงานต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) และรองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้ามากขึ้นเป็นที่น่าพอใจ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89)

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 3 รายด้านโดยรวม และรายข้อ (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|-------------|------------|
| ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) | | | |
| ข้าราชการในองค์กรมีความเป็นมิตรต่อกัน | 4.14 | 0.80 | มาก |
| การปฏิบัติราชการในองค์กรเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน | 4.06 | 0.62 | มาก |
| ได้รับคำแนะนำ และช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานอยู่เสมอ | 3.98 | 0.72 | มาก |
| โดยรวม | 4.06 | 0.61 | มาก |

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าราชการในองค์กรมีความเป็นมิตรต่อกัน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.14 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) และรองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในองค์กรเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62)

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 3 รายด้านโดยรวม และรายข้อ (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------|
| ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) | | | |
| การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม | 3.81 | 0.96 | มาก |
| การแต่งตั้งโยกย้าย การลงโทษ ยึดหลักคุณธรรมมากกว่าความพึงพอใจส่วนบุคคล | 3.52 | 0.81 | มาก |
| ผู้บังคับบัญชาของให้ความสำคัญกับเรื่องความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน | 3.78 | 0.90 | มาก |
| โดยรวม | 3.70 | 0.79 | มาก |

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96) และรองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับเรื่องความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90)

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 3 รายด้านโดยรวม และรายข้อ (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|-------------|------------|
| ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) | | | |
| จากภาระงานที่รับผิดชอบ ยังคงสามารถวางแผนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในวันหยุดได้อย่างมีความสุข | 3.71 | 0.68 | มาก |
| ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว | 3.65 | 0.82 | มาก |
| สามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับชีวิตส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม | 3.99 | 0.79 | มาก |
| โดยรวม | 3.78 | 0.68 | มาก |

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) โดยรวมแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับชีวิตส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79) และรองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจากภาระงานที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานยังคงสามารถวางแผนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในวันหยุดได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68)

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 3 รายด้านโดยรวม และรายข้อ (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|-------------|------------------|
| ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) | | | |
| หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของประชาชน | 3.87 | 0.81 | มาก |
| ครอบครัวให้การสนับสนุน และมีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพนี้ | 4.38 | 0.73 | มากที่สุด |
| มีความภูมิใจในการเป็นข้าราชการในหน่วยงาน | 4.43 | 0.68 | มากที่สุด |
| โดยรวม | 4.23 | 0.61 | มากที่สุด |

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจในการเป็นข้าราชการในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.43 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) และรองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานให้การสนับสนุน และมีความภาคภูมิใจที่ผู้ปฏิบัติงานประกอบอาชีพนี้อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.38 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73)

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเข้าใจได้ (Understandability) ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) ด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) และด้านการเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 3 รายด้านโดยรวม

| คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|-------------|------------------|
| ด้านความเข้าใจได้ (Understandability) | 4.41 | 0.53 | มากที่สุด |
| ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) | 4.22 | 0.74 | มากที่สุด |
| ด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) | 4.18 | 0.64 | มาก |
| ด้านการเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) | 4.17 | 0.70 | มาก |
| โดยรวม | 4.25 | 0.60 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 8 พบว่า โดยรวมคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.25 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) เมื่อแยกรายด้าน หัวหน้าฝ่ายการเงินของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 มีคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเข้าใจได้ (Understandability) อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.41 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) ด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) และด้านการเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 3 รายนานโดยรวม และรายข้อ

| คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------------|
| ด้านความเข้าใจได้ (Understandability) | | | |
| มีความมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลที่ช่วยให้ผู้ใช้รายงานการเงิน มีความเข้าใจในข้อมูลดังกล่าวอย่างถูกต้อง และครบถ้วน | 4.46 | 0.57 | มากที่สุด |
| ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็น เพื่อให้ผู้ใช้รายงานการเงิน ได้รับประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจอย่างครบถ้วน | 4.33 | 0.63 | มากที่สุด |
| มีความมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูล เพื่อให้ผู้ใช้รายงานการเงินเข้าใจในเนื้อหาประเด็น สถานการณ์ที่เกิดขึ้นของหน่วยงานได้อย่างครบถ้วน | 4.57 | 0.52 | มากที่สุด |
| มีความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่นำเสนอได้มีการเปิดเผยอย่างเพียงพอสำหรับผู้ใช้ข้อมูลทางการบัญชีที่มีความรู้ ความเข้าใจ ทางบัญชีอย่างสมควร | 4.28 | 0.81 | มากที่สุด |
| โดยรวม | 4.41 | 0.53 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเข้าใจได้ (Understandability) โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.41 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายการเงินมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูล เพื่อให้ผู้ใช้รายงานการเงินเข้าใจในเนื้อหาประเด็น สถานการณ์ที่เกิดขึ้นขององค์กรได้อย่างครบถ้วน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.57 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายการเงินมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลที่ช่วยให้ผู้ใช้รายงานการเงิน มีความเข้าใจในข้อมูลดังกล่าวอย่างถูกต้อง และครบถ้วน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.46 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57)

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 3 รายด้านโดยรวม และรายข้อ (ต่อ)

| คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------------|
| ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) | | | |
| ให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลที่ทำให้ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการตัดสินใจในครั้งก่อน ซึ่งสามารถนำมาตัดสินใจในอนาคตได้ด้วย | 4.23 | 0.73 | มากที่สุด |
| มีการตระหนักถึงคุณค่าของข้อมูลที่น่าเสนอ ซึ่งช่วยในการคาดคะเนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ | 4.23 | 0.92 | มากที่สุด |
| มีความมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันตามความต้องการ และทันเวลา | 4.28 | 0.76 | มากที่สุด |
| ให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจทางเศรษฐกิจ ซึ่งสามารถลดความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ | 4.12 | 0.82 | มาก |
| โดยรวม | 4.22 | 0.74 | มากที่สุด |

พบว่า คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายการเงินมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันตามความต้องการ และทันเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.28 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) รองลงมาคือ มีความคิดเห็นที่เท่ากันเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายการเงินตระหนักถึงคุณค่าของข้อมูลที่น่าเสนอ ซึ่งช่วยในการคาดคะเนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92) และหัวหน้าฝ่ายการเงินให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลที่ทำให้ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการตัดสินใจในครั้งก่อน ซึ่งสามารถนำมาตัดสินใจในอนาคตได้ด้วย อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73)

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 3 รายด้านโดยรวม และรายข้อ (ต่อ)

| คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------|
| ด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) | | | |
| มีความมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลที่แสดงถึงรายการและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงชัดเจน และแน่นอน | 4.43 | 0.69 | มากที่สุด |
| ให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลที่สะท้อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง | 4.07 | 0.86 | มาก |
| หน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ และปราศจากความลำเอียง | 4.11 | 0.75 | มาก |
| ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานทางการบัญชีโดยยึดหลักความระมัดระวังในการรับรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ยังไม่มีความแน่นอน | 4.22 | 0.79 | มากที่สุด |
| หน่วยงานได้ตระหนักถึงความครบถ้วนของข้อมูล เพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใช้รายงานการเงินภายใต้ข้อกำหนดของความมีนัยสำคัญและต้นทุนในการจัดทำ | 4.09 | 0.79 | มาก |
| โดยรวม | 4.18 | 0.64 | มาก |

พบว่า คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายการเงินมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลที่แสดงถึงรายการและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงชัดเจน และแน่นอน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.43 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) รองลงมาคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายการเงินให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานทางการบัญชีโดยยึดหลักความระมัดระวังในการรับรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ยังไม่มีความแน่นอน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79)

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 3 รายด้านโดยรวม และรายข้อ (ต่อ)

| คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------|
| ด้านการเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) | | | |
| ให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลสามารถเปรียบเทียบในรอบระยะเวลาบัญชีที่แตกต่างกันได้ | 4.30 | 0.77 | มากที่สุด |
| ให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบรายงานการเงินกับรายงานการเงินของธุรกิจอื่น | 3.65 | 0.94 | มาก |
| มีความมุ่งมั่นใช้วิธีการทางบัญชีจากงวดหนึ่งไปอีกงวดหนึ่งเพื่อให้ผู้ใช้รายงานการเงินเปรียบเทียบข้อมูลทางการบัญชีได้ | 4.37 | 0.76 | มากที่สุด |
| เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทางการบัญชี ได้เปิดเผยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้ผู้ใช้รายงานการเงินมีความเข้าใจถูกต้อง | 4.38 | 0.77 | มากที่สุด |
| โดยรวม | 4.17 | 0.70 | มาก |

พบว่า คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านการเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) โดยภาพรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อหัวหน้าฝ่ายการเงินมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทางการบัญชีท่านได้เปิดเผยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้ผู้ใช้รายงานการเงินมีความเข้าใจถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.38 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) รองลงมาคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายการเงินมุ่งมั่นใช้วิธีการทางบัญชีจากงวดหนึ่งไปอีกงวดหนึ่งเพื่อให้ผู้ใช้รายงานการเงินเปรียบเทียบข้อมูลทางการบัญชีได้ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.37 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

| ตัวแปร | ด้านความไว้วางใจ | ด้านความร่วมมือ | ด้านการเรียนรู้ | ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ | ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | ด้านสังคมสัมพันธ์ | ด้านลักษณะการบริหารงาน | ด้านภาวะอิสระจากงาน | ด้านความภูมิใจในองค์กร | Tolerance | VIF |
|--|------------------|-----------------|-----------------|-----------------------------------|--|-------------------------------------|------------------------------------|-------------------|------------------------|---------------------|------------------------|-----------|-------|
| ด้านความไว้วางใจ | 1 | 0.622** | 0.341** | 0.260** | 0.299** | 0.402** | 0.405** | 0.599** | 0.306** | 0.416** | 0.482** | 0.577 | 1.734 |
| ด้านความร่วมมือ | | 1 | 0.251** | 0.318** | 0.297** | 0.505** | 0.479** | 0.538** | 0.275** | 0.347** | 0.498** | 0.612 | 1.635 |
| ด้านการเรียนรู้ | | | 1 | 0.272** | 0.209* | 0.393** | 0.377** | 0.365** | 0.362** | 0.138 | 0.500** | 0.881 | 1.135 |
| ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | | | | 1 | 0.571** | 0.265** | 0.518** | 0.397** | 0.481** | 0.295** | 0.604** | 0.405 | 2.466 |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ | | | | | 1 | 0.525** | 0.625** | 0.580** | 0.748** | 0.435** | 0.615** | 0.296 | 3.384 |
| ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | | | | | | 1 | 0.614** | 0.637** | 0.513** | 0.232** | 0.526** | 0.405 | 2.467 |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | | | | | | | 1 | 0.719** | 0.745** | 0.449** | 0.636** | 0.221 | 4.527 |
| ด้านสังคมสัมพันธ์ | | | | | | | | 1 | 0.689** | 0.494** | 0.670** | 0.243 | 4.108 |
| ด้านลักษณะการบริหารงาน | | | | | | | | | 1 | 0.531** | 0.669** | 0.200 | 4.999 |
| ด้านภาวะอิสระจากงาน | | | | | | | | | | 1 | 0.431** | 0.466 | 2.145 |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร | | | | | | | | | | | 1 | 0.276 | 3.629 |

**นัยสำคัญทางสถิติ 0.01, *นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (2 ทาง)

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านของวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.138 ถึง 0.748 โดยตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ดังนั้น ก่อนการทดสอบสมมติฐาน (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ ค่าความทนทาน (Tolerance) และค่า VIF (Variance Inflation Factors) ตัวแปรอิสระในแต่ละตัว ไม่มีปัญหาความเป็นเส้นตรงร่วมอย่างมากหรือตัวแปรอิสระไม่มีความซ้ำซ้อน พบว่า ค่าความทนทาน (Tolerance) มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.200 ซึ่งค่าต่ำสุดสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ $Tolerance > 0.10$ (Foxall and Yani - de - Soriano, 2005) ส่วนค่า VIF (Variance Inflation Factors) มีค่าสูงสุดเท่ากับ 4.999 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 10 (Belsley, 1991) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรแต่ละตัวไม่มีความเป็นเส้นตรงร่วมกันอย่างมาก หรือไม่มีความซ้ำซ้อนกันในการวัด (Multicollinearity) จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ และสร้างสมการคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม (Y_1) ดังนี้

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

การทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ที่มีมากกว่า 1 ตัว โดยในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ทดสอบวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 3 ด้าน ว่ามีความสัมพันธ์ต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

| ตัวแปรตาม : คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม | | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|----------|---------|
| ตัวแปรอิสระ | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | 2.036 | 0.044* |
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | 0.214 | 2.344 | 0.021* |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | 0.310 | 3.499 | 0.001** |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | 0.260 | 3.528 | 0.001** |

หมายเหตุ : n = 135 , Adj R² = 0.356 , F = 25.742 , Sig = 0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) สามารถอธิบายส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมได้ ร้อยละ 35.60 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.310 และ 0.260 ตามลำดับ และวัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.214 จึงยอมรับสมมติฐาน H₁ คือ วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | | |
|---------------------------------|--|----------|---------|
| | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | 1.231 | 0.220 |
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | 0.042 | 0.393 | 0.695 |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | 0.243 | 2.347 | 0.020* |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | 0.197 | 2.280 | 0.024* |

หมายเหตุ : n = 135 , Adj R² = 0.122 , F = 7.210 , Sig = 0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) สามารถอธิบายส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอได้ ร้อยละ 12.20 สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.243 และ 0.197 ตามลำดับ และวัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.042

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ | | |
|---------------------------------|---|----------|---------|
| | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | 1.453 | 0.149 |
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | 0.153 | 1.414 | 0.160 |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | 0.174 | 1.657 | 0.100 |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | 0.113 | 1.298 | 0.196 |

หมายเหตุ : $n = 135$, $Adj R^2 = 0.101$, $F = 6.003$, $Sig = 0.001$

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ($Adj R^2$) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) สามารถอธิบายส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพได้ ร้อยละ 10.10 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.153 0.174 และ 0.113 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | | |
|---------------------------------|--|----------|---------|
| | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | 3.529 | 0.001 |
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | 0.061 | 0.649 | 0.517 |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | 0.399 | 4.376 | 0.000** |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | 0.272 | 3.580 | 0.000** |

หมายเหตุ : n = 135 , Adj R² = 0.318 , F = 21.831 , Sig = 0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) สามารถอธิบายส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 31.80 สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.399 และ 0.272 ตามลำดับ และวัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.061

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | | |
|---------------------------------|---|----------|---------|
| | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | - 0.374 | 0.709 |
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | 0.098 | 1.020 | 0.309 |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | 0.355 | 3.807 | 0.000** |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | 0.254 | 3.276 | 0.001** |

หมายเหตุ : n = 135 , Adj R² = 0.289 , F = 19.185 , Sig = 0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) สามารถอธิบายส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานได้ ร้อยละ 28.90 สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.355 และ 0.254 ตามลำดับ และวัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.098

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
สังคมสัมพันธ์

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ | | |
|---------------------------------|--|----------|---------|
| | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | 0.963 | 0.337 |
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | 0.380 | 4.370 | 0.000** |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | 0.259 | 3.067 | 0.003** |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | 0.171 | 2.427 | 0.017* |

หมายเหตุ : n = 135 , Adj R² = 0.416 , F = 32.839 , Sig = 0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) สามารถอธิบายส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ได้ ร้อยละ 41.60 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) และด้านความร่วมมือ (Collaboration) มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.380 และ 0.259 ตามลำดับ และวัฒนธรรมองค์กร ด้านการเรียนรู้ (Learning) มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.171

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน | | |
|---------------------------------|---|----------|---------|
| | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | 1.323 | 0.188 |
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | 0.133 | 1.279 | 0.203 |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | 0.120 | 1.182 | 0.239 |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | 0.286 | 3.388 | 0.001** |

หมายเหตุ : n = 135 , Adj R² = 0.158 , F = 9.403 , Sig = 0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) สามารถอธิบายส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงานได้ ร้อยละ 15.80 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านการเรียนรู้ (Learning) มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.286 และวัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) และด้านความร่วมมือ (Collaboration) ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.133 และ 0.120 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน | | |
|---------------------------------|--|----------|---------|
| | Standardized | t- value | P-value |
| | Coefficients Beta | | |
| (Constant) | - | 2.590 | 0.011 |
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | 0.330 | 3.182 | 0.002** |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | 0.144 | 1.432 | 0.155 |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | - 0.011 | - 0.126 | 0.900 |

หมายเหตุ : n = 135 , Adj R² = 0.168 , F = 9.992 , Sig = 0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) สามารถอธิบายส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานได้ ร้อยละ 16.80 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.330 และวัฒนธรรมองค์กร ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.144 และ - 0.011 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร | | |
|---------------------------------|---|----------|---------|
| | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | 1.587 | 0.115 |
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | 0.170 | 1.929 | 0.056 |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | 0.300 | 3.512 | 0.001** |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | 0.367 | 5.150 | 0.000** |

หมายเหตุ : n = 135 , Adj R² = 0.401 , F = 30.939 , Sig = 0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) สามารถอธิบายส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรได้ ร้อยละ 40.10 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านการเรียนรู้ (Learning) และด้านความร่วมมือ (Collaboration) มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.367 และ 0.300 ตามลำดับ และวัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.170

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

| ตัวแปร | ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ | ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | ด้านสังคมสัมพันธ์ | ด้านลักษณะการบริหารงาน | ด้านภาวะอิสระจากงาน | ด้านความภูมิใจในองค์กร | ด้านความเข้าใจได้ | ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ | ด้านความเชื่อถือได้ | ด้านการเปรียบเทียบกันได้ | Tolerance | VIF |
|--|-----------------------------------|--|-------------------------------------|------------------------------------|-------------------|------------------------|---------------------|------------------------|-------------------|----------------------------------|---------------------|--------------------------|-----------|-------|
| ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | 1 | 0.615** | 0.327** | 0.567** | 0.469** | 0.516** | 0.373** | 0.691** | - 0.151 | - 0.068 | - 0.044 | - 0.076 | 0.405 | 2.466 |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ | | 1 | 0.585** | 0.692** | 0.684** | 0.781** | 0.599** | 0.687** | - 0.267* | - 0.168 | - 0.178 | - 0.189 | 0.296 | 3.384 |
| ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | | | 1 | 0.667** | 0.719** | 0.608** | 0.430** | 0.571** | - 0.153 | - 0.090 | - 0.104 | - 0.115 | 0.405 | 2.467 |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | | | | 1 | 0.760** | 0.835** | 0.621** | 0.685** | - 0.169 | - 0.126 | - 0.137 | - 0.093 | 0.221 | 4.527 |
| ด้านสังคมสัมพันธ์ | | | | | 1 | 0.744** | 0.667** | 0.739** | - 0.125 | - 0.023 | - 0.110 | - 0.077 | 0.243 | 4.108 |
| ด้านลักษณะการบริหารงาน | | | | | | 1 | 0.657** | 0.714** | - 0.238* | - 0.205 | - 0.193 | - 0.135 | 0.200 | 4.999 |
| ด้านภาวะอิสระจากงาน | | | | | | | 1 | 0.578** | - 0.086 | - 0.036 | - 0.127 | - 0.113 | 0.466 | 2.145 |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร | | | | | | | | 1 | - 0.206 | - 0.116 | - 0.126 | - 0.106 | 0.276 | 3.629 |
| ด้านความเข้าใจได้ | | | | | | | | | 1 | 0.791** | 0.847** | 0.780** | 0.247 | 4.054 |
| ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ | | | | | | | | | | 1 | 0.850** | 0.703** | 0.257 | 3.887 |
| ด้านความเชื่อถือได้ | | | | | | | | | | | 1 | 0.835** | 0.149 | 6.732 |
| ด้านการเปรียบเทียบกันได้ | | | | | | | | | | | | 1 | 0.281 | 3.556 |

**นัยสำคัญทางสถิติ 0.01, *นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (2 ทาง)

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี แต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.023 ถึง 0.850 ดังนั้น ก่อนการทดสอบสมมติฐาน (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ ค่าความทนทาน (Tolerance) และค่า VIF (Variance Inflation Factors) ตัวแปรอิสระในแต่ละตัว ไม่มีปัญหาความเป็นเส้นตรงร่วมอย่างมากหรือตัวแปรอิสระไม่มีความซ้ำซ้อน พบว่า ค่าความทนทาน (Tolerance) มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.149 ซึ่งค่าต่ำสุดสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ $Tolerance > 0.10$ (Foxall and Yani - de - Soriano, 2005) ส่วนค่า VIF (Variance Inflation Factors) มีค่าสูงสุดเท่ากับ 6.732 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 10 (Belsley, 1991) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรแต่ละตัวไม่มีความเป็นเส้นตรงร่วมกันอย่างมาก หรือไม่มีความซ้ำซ้อนกันในการวัด (Multicollinearity) จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุและสร้างสมการคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม (Y_2) ดังนี้

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \epsilon$$

การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ที่มีมากกว่า 1 ตัว โดยในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ทดสอบคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 8 ด้าน ว่ามีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีทั้ง 4 ด้าน ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม | | |
|--|---|----------|---------|
| | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | 7.374 | 0.000 |
| ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) | 0.101 | 0.568 | 0.572 |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) | - 0.214 | - 1.031 | 0.306 |
| ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) | - 0.044 | - 0.249 | 0.804 |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) | 0.029 | 0.122 | 0.903 |
| ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) | 0.232 | 1.015 | 0.314 |
| ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) | - 0.212 | - 0.842 | 0.403 |
| ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) | 0.041 | 0.250 | 0.803 |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) | - 0.107 | - 0.498 | 0.620 |

หมายเหตุ : n = 82 , Adj R² = 0.028 , F = 0.722 , Sig = 0.672

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) และด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) สามารถอธิบายส่งผลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวมได้ ร้อยละ 2.80 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.101 -0.214 -0.044 0.029 0.232 -0.212 0.041 และ -0.107 ตามลำดับ จึงปฏิเสธสมมติฐาน H₂ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเข้าใจได้

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเข้าใจได้ | | |
|--|--|----------|---------|
| | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | 8.979 | 0.000 |
| ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) | 0.074 | 0.425 | 0.672 |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) | - 0.269 | - 1.319 | 0.191 |
| ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) | - 0.033 | - 0.188 | 0.851 |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) | 0.046 | 0.193 | 0.847 |
| ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) | 0.196 | 0.872 | 0.386 |
| ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) | - 0.197 | - 0.795 | 0.429 |
| ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) | 0.125 | 0.773 | 0.442 |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) | - 0.162 | - 0.765 | 0.447 |

หมายเหตุ : n = 82 , Adj R² = 0.004 , F = 1.044 , Sig = 0.411

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) และด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) สามารถอธิบายส่งผลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเข้าใจได้ ร้อยละ 0.40 สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเข้าใจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.074 -0.269 -0.033 0.046 0.196 -0.197 0.125 และ -0.162 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ | | |
|--|---|----------|---------|
| | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | 5.730 | 0.000 |
| ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) | 0.104 | 0.594 | 0.555 |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพ (Safe of Environment) | - 0.135 | - 0.661 | 0.510 |
| ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) | - 0.047 | - 0.267 | 0.790 |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) | - 0.001 | - 0.004 | 0.997 |
| ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) | 0.348 | 1.543 | 0.127 |
| ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) | - 0.360 | - 1.449 | 0.152 |
| ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) | 0.106 | 0.651 | 0.517 |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) | - 0.129 | - 0.608 | 0.545 |

หมายเหตุ : n = 82 , Adj R² = 0.002 , F = 0.980 , Sig = 0.458

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) และด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) สามารถอธิบายส่งผลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจได้ ร้อยละ 0.20 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.104 -0.135 -0.047 -0.001 0.348 -0.360 0.106 และ -0.129 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเชื่อถือได้

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเชื่อถือได้ | | |
|--|--|----------|---------|
| | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | 6.693 | 0.000 |
| ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) | 0.143 | 0.800 | 0.426 |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพ (Safe of Environment) | - 0.155 | - 0.741 | 0.461 |
| ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) | - 0.015 | 0.086 | 0.932 |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) | 0.056 | 0.207 | 0.854 |
| ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) | 0.116 | - 0.503 | 0.616 |
| ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) | - 0.180 | - 0.707 | 0.482 |
| ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) | - 0.006 | - 0.035 | 0.972 |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) | - 0.081 | - 0.373 | 0.710 |

หมายเหตุ : n = 82 , Adj R² = 0.051 , F = 0.509 , Sig = 0.846

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) และด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) สามารถอธิบายส่งผลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเชื่อถือได้ ร้อยละ 5.10 สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.143 -0.155 -0.015 0.056 0.116 -0.180 -0.006 และ -0.081 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านการเปรียบเทียบกันได้

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านการเปรียบเทียบกันได้ | | |
|--|---|----------|---------|
| | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | 6.395 | 0.000 |
| ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) | 0.049 | 0.275 | 0.784 |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพ (Safe of Environment) | - 0.245 | - 1.166 | 0.247 |
| ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) | - 0.091 | - 0.507 | 0.614 |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) | 0.067 | 0.276 | 0.783 |
| ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) | 0.174 | 0.752 | 0.454 |
| ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) | - 0.035 | - 0.137 | 0.891 |
| ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) | - 0.059 | - 0.355 | 0.724 |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) | - 0.035 | - 0.163 | 0.871 |

หมายเหตุ : n = 82 , Adj R² = 0.056 , F = 0.467 , Sig = 0.876

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) และด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) สามารถอธิบายส่งผลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านการเปรียบเทียบกันได้ ร้อยละ 5.60 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านการเปรียบเทียบกันได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.049 -0.245 -0.091 0.067 0.174 -0.035 -0.059 และ -0.035 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี
ของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

| ตัวแปร | ด้าน ความ ไว้วาง ใจ | ด้าน ความ ร่วมมือ | ด้านการ เรียนรู้ | ด้านความ เข้าใจได้ | ด้านความ เกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจ | ด้านความ เชื่อถือได้ | ด้านการ เปรียบเทียบ กันได้ | Tolerance | VIF |
|--------------------------------------|------------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|--|-------------------------|----------------------------------|-----------|-------|
| ด้านความไว้วางใจ | 1 | 0.739** | 0.488** | - 0.145 | - 0.029 | - 0.103 | - 0.088 | 0.577 | 1.734 |
| ด้านความร่วมมือ | | 1 | 0.425** | - 0.278* | - 0.145 | - 0.269* | - 0.229* | 0.612 | 1.635 |
| ด้านการเรียนรู้ | | | 1 | - 0.090 | - 0.033 | - 0.031 | 0.022 | 0.881 | 1.135 |
| ด้านความเข้าใจได้ | | | | 1 | 0.791** | 0.847** | 0.780** | 0.247 | 4.054 |
| ด้านความเกี่ยวข้อง กับการตัดสินใจ | | | | | 1 | 0.850** | 0.703** | 0.257 | 3.887 |
| ด้านความเชื่อถือได้ | | | | | | 1 | 0.835** | 0.149 | 6.732 |
| ด้านการเปรียบเทียบ กันได้ | | | | | | | 1 | 0.281 | 3.556 |

**มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (2 ทาง)

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านของวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี แต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.022 ถึง 0.850 ดังนั้น ก่อนการทดสอบสมมติฐาน (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ ค่าความทนทาน (Tolerance) และค่า VIF (Variance Inflation Factors) ตัวแปรอิสระในแต่ละตัว ไม่มีปัญหาความเป็นเส้นตรงร่วมอย่างมากหรือตัวแปรอิสระไม่มีความซ้ำซ้อน พบว่า ค่าความทนทาน (Tolerance) มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.149 ซึ่งค่าต่ำสุดสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ Tolerance > 0.10 (Foxall and Yani - de - Soriano, 2005) ส่วนค่า VIF (Variance Inflation Factors) มีค่าสูงสุดเท่ากับ 6.732 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 10 (Belsley, 1991) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรแต่ละตัวไม่มีความเป็นเส้นตรงร่วมกันอย่างมาก หรือไม่มีความซ้ำซ้อนกันในการวัด (Multicollinearity) จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุและสร้างสมการคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม (Y_3) ดังนี้

$$Y_3 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

การทดสอบสมมติฐานว่าวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ที่มีมากกว่า 1 ตัว โดยในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ทดสอบวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 3 ด้าน ว่ามีความสัมพันธ์ต่อ คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีทั้ง 4 ด้าน ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี โดยรวม

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม | | |
|---------------------------------|---|----------|---------|
| | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | 9.086 | 0.000 |
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | 0.171 | 1.017 | 0.312 |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | - 0.393 | - 2.418 | 0.018* |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | 0.052 | 0.413 | 0.681 |

หมายเหตุ : n = 82 , Adj R² = 0.043 , F = 2.204 , Sig = 0.094

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) สามารถอธิบายส่งผลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวมได้ ร้อยละ 4.30 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านความร่วมมือ (Collaboration) มีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ -0.393 และวัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) และด้านการเรียนรู้ (Learning) ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.171 และ 0.052 ตามลำดับ จึงปฏิเสธสมมติฐาน H₃ คือ วัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเข้าใจได้

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|----------|---------|
| | ด้านความเข้าใจได้ | | |
| | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | 10.995 | 0.000 |
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | 0.131 | 0.784 | 0.436 |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | - 0.378 | - 2.335 | 0.022* |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | 0.006 | 0.051 | 0.959 |

หมายเหตุ : n = 82 , Adj R² = 0.050 , F = 2.428 , Sig = 0.072

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้าง พบว่าตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) สามารถอธิบายส่งผลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเข้าใจได้ ร้อยละ 5.00 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านความร่วมมือ (Collaboration) มีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเข้าใจได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ -0.378 และวัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) และด้านการเรียนรู้ (Learning) ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเข้าใจได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.131 และ 0.006 ตามลำดับ

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|----------|---------|
| | ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ | | |
| | Standardized | t- value | P-value |
| | Coefficients Beta | | |
| (Constant) | - | 6.827 | 0.000 |
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | 0.173 | 1.001 | 0.320 |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | - 0.272 | - 1.635 | 0.106 |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | - 0.002 | - 0.012 | 0.991 |

หมายเหตุ : n = 82 , Adj R² = 0.003 , F = 0.926 , Sig = 0.432

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) สามารถอธิบายส่งผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจได้ ร้อยละ 3.00 สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์กรทุกด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.173 -0.272 และ -0.002 ตามลำดับ

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเชื่อถือได้

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|----------|---------|
| | ด้านความเชื่อถือได้ | | |
| | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | 8.746 | 0.000 |
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | 0.188 | 1.124 | 0.264 |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | - 0.434 | - 2.695 | 0.009** |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | 0.062 | 0.500 | 0.618 |

หมายเหตุ : n = 82 , Adj R² = 0.060 , F = 2.738 , Sig = 0.049

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) สามารถอธิบายส่งผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเชื่อถือได้ ร้อยละ 6.00 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านความร่วมมือ (Collaboration) มีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเชื่อถือได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ -0.434 และ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) และด้านการเรียนรู้ (Learning) ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านความเชื่อถือได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.188 และ 0.062 ตามลำดับ

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านการเปรียบเทียบกันได้

| ตัวแปรอิสระ | ตัวแปรตาม : คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|----------|---------|
| | ด้านการเปรียบเทียบกันได้ | | |
| | Standardized Coefficients Beta | t- value | P-value |
| (Constant) | - | 7.615 | 0.000 |
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | 0.135 | 0.802 | 0.425 |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | - 0.379 | - 2.333 | 0.022* |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | 0.117 | 0.935 | 0.352 |

หมายเหตุ : n = 82 , Adj R² = 0.042 , F = 2.187 , Sig = 0.096

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 , *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adj R²) ของสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรโครงสร้างในรูปแบบนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) ด้านความร่วมมือ (Collaboration) และด้านการเรียนรู้ (Learning) สามารถอธิบายส่งผลคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านการเปรียบเทียบกันได้ ร้อยละ 4.20 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านความร่วมมือ (Collaboration) มีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านการเปรียบเทียบกันได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -0.379 และวัฒนธรรมองค์กร ด้านความไว้วางใจ (Trust) และด้านการเรียนรู้ (Learning) ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ด้านการเปรียบเทียบกันได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.135 และ 0.117 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และ คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3” มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี จำนวน 169 คน และกลุ่มที่ 2 หัวหน้าฝ่ายการเงิน จำนวน 89 คน ทั้งสองกลุ่มเป็นข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ที่ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2563 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้รับตอบกลับมาทั้งสิ้น ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 79.88 และ หัวหน้าฝ่ายการเงิน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 92.13 โดยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย
4. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

สรุปผล

(1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 จำนวน 135 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุน้อยกว่า 35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาในระดับปริญญาตรี ระดับชั้นยศอยู่ระหว่าง สิบตรี-สิบเอก และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีอยู่ระหว่าง 1-5 ปี และกลุ่มที่ 2 พบว่า หัวหน้าฝ่ายการเงินของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 จำนวน 82 คน เป็นเพศชายทั้งหมด มีอายุระหว่าง 35-45 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาในระดับปริญญาตรี ระดับชั้นยศ อยู่ระหว่าง ร้อยตรี-ร้อยเอก และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีอยู่ระหว่าง 6-10 ปี

(2) ระดับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกรายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ (Trust) อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์กรด้านความร่วมมือ (Collaboration) อยู่ในระดับมากที่สุด และวัฒนธรรมองค์กรด้านการเรียนรู้ (Learning) อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) อยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกรายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจได้ (Understandability) อยู่ในระดับมากที่สุด คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) อยู่ในระดับมากที่สุด คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) อยู่ในระดับมาก และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านการเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) อยู่ในระดับมาก

(3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ยอมรับสมมติฐาน H_1 คือ วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปฏิเสธสมมติฐาน H_2 คือ คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปฏิเสธสมมติฐาน H_3 คือ วัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กันเชิงลบต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความร่วมมือ (Collaboration) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาวัฒนธรรมองค์กรในด้านความไว้วางใจ (Trust) อยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์กรในด้านการเรียนรู้ (Learning) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้ ด้วยเหตุผลที่ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ผู้ปฏิบัติงานทางด้านการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 มีลักษณะการใช้อำนาจตามลำดับชั้น ควบคุมด้วยกฎระเบียบต่าง ๆ และมีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการของกำลังพลซึ่งมีบทบาทหน้าที่ตายตัวนำไปสู่จุดสูงสุดของการจัดการแบบระบบราชการที่เข้มงวด เพื่อมุ่งเน้นไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างกัน ให้ทั่วถึงทั้งในระดับบุคลากร และในระดับองค์กร มีลักษณะการทำงานเป็นทีมสร้างความร่วมมือ และความไว้วางใจในทีมงาน จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ดังเช่นงานของ ยุทธการ ก้านจักร (2554) ได้ศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยึดมั่นผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยึดมั่นผูกพันในระดับสูง และมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี หรืองานวิจัยของ ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล (2553) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ค่าเฉลี่ยการวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ในระดับสูง ทุกด้านเช่นเดียวกัน

สำหรับผลการวิเคราะห์ประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ในระดับมากตามลำดับ ทั้งนี้ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ส่งผลให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นวิถีทางหนึ่งของการพัฒนาองค์กรที่ก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้ จึงทำให้ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุลศักดิ์ ชาญณรงค์ (2557) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรระบบราชการ ความเมตตา และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตงาน ของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง หรืองานวิจัยของ อูสมาศ ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

ในส่วนของผลการวิเคราะห์ประเด็นคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวมของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกรายด้าน พบว่า คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเข้าใจได้ (Understandability) และด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) และด้านการเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้จากกลุ่มตัวอย่าง เป็นหัวหน้าฝ่ายการเงินข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้ให้องค์กรประสบความสำเร็จในการนำเสนอรายงานงบการเงิน จึงทำให้ผู้ใช้รายงานงบการเงินสามารถเข้าใจความหมายของข้อมูลที่แสดงในรายงานงบการเงินได้ ที่จัดทำขึ้นตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยมีความแตกต่างกับงานวิจัยที่มีกลุ่มใกล้เคียงกัน ดังเช่นงานวิจัยของ กฤษณาภรณ์ อนุพันธ์ และขวัญฤดี ตันตระกูล (2560) ได้ศึกษา คุณภาพรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมุมมองของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สำนักงานการตรวจ

เงินแผ่นดินส่วนภูมิภาค โดยวัดจากลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงินสำหรับหน่วยงานในภาครัฐ พบว่า รายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมและรายด้านมีคุณภาพระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานที่อยู่ภายใต้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วนั้นคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับที่ดีกว่า กล่าวคือ หัวหน้าฝ่ายการเงินข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ได้จัดทำขึ้นตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนดอย่างเคร่งครัด มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการของกำลังพล ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ที่ตายตัว และปฏิบัติตามคำสั่งการบังคับบัญชาแบบข้าราชการทหารที่เคร่งครัด

ผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 คือ วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานทางด้านการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ที่คำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กรมากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วย ดังนั้น หน่วยงานควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มากขึ้น นอกจากการปฏิบัติงานที่มีสถานะอย่างเป็นทางการ มีบทบาทหน้าที่ที่ตายตัวนำไปสู่การจัดการแบบระบบราชการที่เข้มงวด โครงสร้าง และกฎระเบียบต่าง ๆ ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างกัน ให้ทั่วถึงทั้งในระดับบุคลากร และในระดับองค์กร ให้มีลักษณะการทำงานเป็นทีมสร้างความร่วมมือ และความไว้วางใจในทีมงานด้วย ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรด้วยเช่นกัน เมื่อกำลังพลมีขวัญและกำลังใจที่ดีมีความสุข ทำให้การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทความรู้ความสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุลศักดิ์ ชาญณรงค์ (2557) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรระบบราชการ ความเมตตา และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรระบบราชการ และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องใกล้เคียงกับการนิยามวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ของงานชิ้นนี้ ทั้งนี้ด้วยลักษณะขององค์กรภาครัฐที่ต้องยึดโยงกับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ติดตามกันไปด้วยนั่นเอง

ผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 2 พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_2 คือ คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานทางด้านการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ที่คำนึงถึงหรือไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานก็ตาม จะไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพ

ภาคที่ 3 ที่นำเสนอรายงานงบการเงินให้ผู้ใช้ง่ายงานงบการเงินสามารถเข้าใจความหมายของข้อมูลที่แสดงในรายงานงบการเงิน ที่ได้จัดทำขึ้นตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด ทั้งนี้แม้จะไม่มีงานวิจัยที่มีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์โดยตรง แต่อย่างไรก็ดียังมีงานวิจัยที่มีความใกล้เคียงกับงานวิจัยชิ้นนี้ งานวิจัยของ อุษมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.20 ซึ่งถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 ก็จะไม่มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นหรือไม่ขึ้น ก็ไม่ส่งผลต่อหัวหน้าฝ่ายการเงินที่นำเสนอคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 นั่นเอง

ผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 3 พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_3 คือ วัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กันเชิงลบต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 มีวัฒนธรรมองค์กรด้านความร่วมมือกันมากขึ้น เช่น ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของกันและกัน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ขาดความเป็นอิสระ ไม่สามารถมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Robbins, 2001) ได้กล่าวว่า การริเริ่มส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบ อิศรภาพ และความเป็นอิสระของแต่ละบุคคล และส่งผลให้ขาดความระมัดระวังในการรับรู้รายการ การบันทึกบัญชีที่ผิดพลาด ขาดความน่าเชื่อถือของข้อมูล และข้อมูลนั้นไม่สามารถเปรียบเทียบในรอบระยะเวลาบัญชีที่แตกต่างกันได้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ส่งผลทำให้หัวหน้าฝ่ายการเงินของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 นำเสนอรายงานงบการเงินที่มีคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวมลดลง และจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ซึ่งยังขาดประสบการณ์ และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่ไม่ได้จบสาขาการบัญชีอีกด้วย ทั้งนี้แม้จะไม่มีงานวิจัยที่มีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์โดยตรง แต่อย่างไรก็ดียังมีงานวิจัยที่ใกล้เคียงของ สิริกร สุขสุดไพศาล (2556) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะการใช้อำนาจ และด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ต้องคำนึงถึงการบรรจุของ

ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ต้องมีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับหลักการบัญชีด้วย หรือไม่ก็ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีมีประสบการณ์ด้านการบัญชีที่มากพอ และให้ผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีลดความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อไม่ให้ขาดความเป็นอิสระจากการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้หัวหน้าฝ่ายการเงินได้ข้อมูลที่น่าเสนอรายงานงบการเงินที่มีคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีได้มากขึ้น ให้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้รายงานงบการเงินต่อไป

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

(1) ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยและการนำไปใช้ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 ให้ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องทราบถึงข้อมูล เพื่อส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างกัน ให้ทั่วถึงทั้งในระดับบุคลากร และในระดับองค์กร ให้มีลักษณะการทำงานเป็นทีม สร้างความร่วมมือ และความไว้วางใจในทีมงาน เพราะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นด้วยเช่นกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีมีความสุข ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ความรู้ความสามารถ ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

(2) ในส่วนวัฒนธรรมองค์กรด้านความร่วมมือมีความสัมพันธ์กันเชิงลบต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม ไม่ควรให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันมากเกินไปในการปฏิบัติงานด้านบัญชี จะทำให้ขาดความเป็นอิสระ และส่งผลให้คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีมีคุณภาพที่ลดลงได้ ดังนั้น ให้ผู้บังคับบัญชาและส่วนที่เกี่ยวข้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่รัดกุมของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อให้หัวหน้าฝ่ายการเงินนำเสนอรายงานงบการเงินที่มีคุณภาพมากขึ้น สามารถเข้าใจความหมายของข้อมูลที่แสดงในรายงานงบการเงิน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้รายงานงบการเงิน และทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและหน่วยงานต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

(1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ทั้งนี้เพื่อนำผลงานวิจัยดังกล่าวนำไปปรับใช้ในการนำเสนอรายงานงบการเงิน และให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้ เพื่อให้การทำงานหัวหน้าฝ่ายการเงินของข้าราชการเหล่าทหารการเงินในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 หรือกระทั่งทัพอากาศอื่นให้ดียิ่งขึ้นในลำดับต่อไป

(2) ควรมีการนำระเบียบวิจัยที่ใช้วิธีเชิงคุณภาพหรือผสมผสานวิธีเชิงคุณภาพร่วมกับวิธีเชิงปริมาณเข้ามาประยุกต์ใช้กับการศึกษาในครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

- Bhatt, G. D. 2001. Knowledge management in organizations. **Journal of Knowledge Management.**
- Calori and Sarnin. 1991. **Corporate Culture and Economic Performance : a Franch Tudy Organization Studies.**
- Campbell and Converse Rodgers. 1976. **The Quality of American Life : Perceptions Evaluations and Satisfactions.** New York: Russell Sage Foundation.
- Charles Handy. 1991. **Gods of management.** Great Britain: Business Books.
- Daniel R Denison. 1990. **Corporate Culture and Organization Effectiveness.** New York : John Wiley and Sons.
- Davenport and Prusak. 1998. **Working Knowledge: How Organization Manage What They Know.** Boston: Harvard Business School Press.
- Deal and Kennedy. 1982. **Corporate Culture: the Rites and Rituals of Corporate Life.** Reading: Mass : Addison - Wesley.
- Fredrick Herzberg. 1993. **The motivation to work.** New York.
- Hackman and Suttle. 1977. **Improving Life at Work ; Behavioral Science Approach to Organization Change.** Santa Monica: Calif: Goodyear Publishing.
- Hofstede. 2005. **Cultures and organizations : Software of 177 the mind.**
- Huse and Cummings. 1985. **Organization Development and Change.** Minnesotar West.
- Joseph, E. Champoux. 2006. **Organizational Behavior.** United States : Thomson South - Western.
- Lee and Choi. 2003. **Knowledge Management Enablers Process and Organizational Performance : An Integration and Empirical Examination.** Seoul University.
- Lewin David. 1981. **Collective Bargaining and the Quality of Work Life.**
- Richard L. Daft. 1992. **Organization Theory and Design.**
- Robbins. 2001. **Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications.** New Jersey: Prentice – Hall Inc.

Robbins and De Cenzo. 2004. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา

<http://www.gotoknow.org/posts/447935>.

Schein Edgar. 1985. **culture and organizational learning Organizational Dynamic.**

Schuler, R.S. Beutell, N.J. and youngblood, S.A. 1989. **Effective Personnel**

Management. Minnessota: Nest Publshing.

Scott, W. G. and Hart, D. K. . 1979. **Organizational America.** Houghton Mifflin:

Boston.

Walton, R.E. 1973. Quality of working life: What is it” in MIT Sloan Management

Review. **Massachusetts Institute of Technology.**

กนกวรรณ ชูชีพ. 2551. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. คณะรัฐ
ประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.

กรมยุทธศึกษาทหารบก. 2556. การจัดการความรู้ของหน่วย. ศูนย์พัฒนาหลักนิยมและยุทธศาสตร์
กรมยุทธศึกษาทหารบก กระทรวงกลาโหม.

กรวิทย์ ต้นศรี. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพการทำงานของนักบัญชี
ธนาคารแห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 135 C.F.R. § ตอนพิเศษ 231 ง (2561).

กฤษฎาภรณ์ อนุพันธ์ และขวัญฤดี ต้นตระกูลบัณฑิตย์. 2560. คุณภาพรายงานการเงินขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในมุมมองของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาค.
บริหารธุรกิจและการบัญชี,ปีที่ 1(ฉบับที่ 3).

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2558. การใช้ **SPSS for windows** ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 27.
กรุงเทพฯ.

จุลศักดิ์ ชาญณรงค์. 2557. วัฒนธรรมองค์กรระบบราชการ ความเมตตา คุณภาพชีวิตการทำงาน
และข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ชนิตา จิตตรุทธะ. 2549. ความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับวัฒนธรรมปัจเจกบุคคลในการ
รับรู้ของสมาชิกองค์กร : ศึกษากรณีองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรภาค
ประชาสังคมในประเทศไทย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐวุฒิ ดันติเศรษฐ. 2558. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงบการเงินและประสิทธิภาพในการตัดสินใจ
ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. บริหารธุรกิจศรีนครินทร์วิโรฒ,ปี
ที่ 6(ฉบับที่ 2).

- ดารณี เอื้อชนะจิต. 2554. ผลกระทบของคุณภาพข้อมูลทางบัญชี และลักษณะองค์กรธุรกิจ ที่มีต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ติน ปรัชญพฤกษ์. 2530. ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล. 2553. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วี อินเทอร์เน็ต.
- ธีรารวรรณ วิวัฒนาการวงศ์. 2558. ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลงบการเงินในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นพรัตน์ รุ่งอุทัย. 2533. มิติใหม่ของแผนพัฒนาบุคลากร. จุฬาลงกรณ์สาร.
- บุญแสง ชีระภากร. 2533. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ.
- . 2553. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารการพัฒนาข้าราชการ.
- มัยฤทธิ ทองสงไสม และ ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล. 2561. ทักษะคตของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อปัจจัยของคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีในด้านความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบภายใน. บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร,ปีที่ 13 ฉบับที่ 3.
- ยุทธการ ก้านจักร. 2554. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยืดหยุ่นผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย. วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา.
- ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580), เล่ม 136 C.F.R.S ตอนที่ 51 ก (2562).
- วิทยาลัยการทัพบก. 2559. เอกสารประกอบการศึกษา แผนพัฒนา ทบ. ปี 60 - 64.
- ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 132 C.F.R.S ตอนพิเศษ 256 ง (2558).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2561. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.opdc.go.th/uploads/files/Strategies51-55.pdf>.

- สิริกร สุขสุดไพศาล. 2556. วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ,ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 เมษายน - กันยายน 2556.
- สีมา สีมานันท์. 2549. การวางแผนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สุพาณี สฤษฏ์วานิช. 2549. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพร ชุมวรรฐายี. 2555. ภาวะผู้นำ การสื่อสารระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นบริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สำนักหอสมุด.
- อทิรา โสโตโยม. 2561. คุณลักษณะผู้ทำบัญชีหน่วยงานของรัฐที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินหน่วยงานของรัฐ. วารสารมหาวิทยาลัยหอการค้า,การประชุมวิชาการระดับชาติ สาขาบริหารธุรกิจและการบัญชี ครั้งที่ 6.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. 2556. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ เรย์ลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ภาคผนวก ก

แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

โดย ร.อ. เกรียงศักดิ์ จงมีความสุข

นักศึกษาหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

นิยามศัพท์

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง วัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายทอดความรู้ นำไปสู่ความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมของข้าราชการเหล่าทหารการเงินในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ (Lee and Choi, 2003) แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อถือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจต่อความสามารถ และมีความไว้วางใจต่อการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าของตัวบุคคล 2) ความร่วมมือ หมายถึง การให้ความสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความพึงพอใจและความเต็มใจให้ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน 3) การเรียนรู้ หมายถึง ความพึงพอใจในการสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาทั้งแบบไม่เป็นทางการและแบบที่เป็นทางการ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการสัมมนา หรือการประชุมใหญ่ ๆ ทางวิชาการในระดับชาติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจทางด้านจิตใจของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ (Huse and Cummings, 1985) แบ่งเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน มีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียหรือไม่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพรวมถึงการควบคุมที่เกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของคนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง 5) สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น 6) ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา 7) ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากงาน 8) ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี (Accounting Data Quality) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3 ให้ได้ข้อมูลในลักษณะเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ ตามแนวทางมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเข้าใจได้ หมายถึง ข้อมูลในรายงานการเงินต้องสามารถเข้าใจได้ในทันทีที่ผู้ใช้รายงานการเงินใช้ข้อมูลดังกล่าว 2) ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ หมายถึง ข้อมูลที่มีประโยชน์ต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ใช้รายงานการเงิน ช่วยให้ผู้ใช้รายงานการเงินสามารถประเมินเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตได้ 3) ความเชื่อถือได้ หมายถึง ข้อมูลที่ไม่มีความผิดพลาดอย่างมีนัยสำคัญ และต้องเป็นข้อมูลที่เป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม มีความเป็นกลาง ต้องใช้ความระมัดระวังในเรื่องความไม่แน่นอนที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ และต้องมีความครบถ้วนภายใต้ข้อจำกัดของความมีสาระสำคัญ 4) การเปรียบเทียบกันได้ หมายถึง ผู้ใช้รายงานการเงินจะต้องสามารถเปรียบเทียบรายงานการเงินของหน่วยงานในรอบระยะเวลาต่างกันเพื่อคาดคะเนแนวโน้มของฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นได้

คำชี้แจง 1. ขอให้ท่านตรวจสอบข้อคำถามว่ามีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการหรือไม่ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

| | | |
|-----------------|----------------------------|---|
| ทำเครื่องหมาย ✓ | ในช่อง +1 เมื่อท่านเห็นว่า | ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ |
| ทำเครื่องหมาย ✓ | ในช่อง 0 เมื่อท่านเห็นว่า | ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ |
| ทำเครื่องหมาย ✓ | ในช่อง -1 เมื่อท่านเห็นว่า | ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ |

ในกรณีที่ท่านมีความเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงนิยามและข้อคำถามแต่ละข้อโปรดเขียนข้อเสนอแนะของท่านลงในช่องเสนอแนะหรืออาจให้ข้อเสนอแนะโดยตรงแก่ผู้ศึกษา

2. ได้แบบนิยามปฏิบัติการมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

ชุดที่ 1 สอบถามผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. น้อยกว่า 35 ปี () 2. 35 - 45 ปี
() 3. 46 - 55 ปี () 4. มากกว่า 55 ปี

3. สถานภาพ

- () 1. โสด () 2. สมรส () 3. หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี () 2. ระดับปริญญาตรี () 3. สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. ระดับชั้นยศ

- () 1. สิบตรี – สิบเอก () 2. จำสิบตรี – จำสิบเอกพิเศษ
 () 3. ร้อยตรี – ร้อยโท () 4. ร้อยเอก – พันตรี
 () 5. พันโทขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี

- () 1. 1 -5 ปี () 2. 6- 10 ปี
 () 3. 11 – 15 ปี () 4. มากกว่า 15 ปี

7. ชื่อหน่วยงานของท่าน

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ใน
 สังกัดกองทัพภาคที่ 3**

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ระดับการให้ความสำคัญของท่าน

(5 หมายถึง มากที่สุด, 4 หมายถึง มาก, 3 หมายถึง ปานกลาง, 2 หมายถึง น้อย, 1 หมายถึง น้อยที่สุด)

| ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นวัฒนธรรมองค์กร | ความคิดเห็น | | | หมายเหตุ |
|---|------------------|-----------------|---------------------|----------|
| | สอดคล้อง (+1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | |
| ด้านความไว้วางใจ (Trust) | | | | |
| 1. ท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน | 2 ท่าน | 1 ท่าน | | 0.67 |
| 2. ท่านมีความไว้วางใจในความตั้งใจและพฤติกรรมของบุคคลอื่น | 3 ท่าน | | | 1 |
| 3. ท่านมีความไว้วางใจต่อความสามารถของบุคคลอื่น | 3 ท่าน | | | 1 |
| 4. ท่านมีความไว้วางใจต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มุ่งบรรลุเป้าหมายขององค์กร | 3 ท่าน | | | 1 |
| 5. ท่านมีความไว้วางใจต่อการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าของตัวบุคคล | 3 ท่าน | | | 1 |
| 6. ท่านมีความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความไว้วางใจกัน | 2 ท่าน | 1 ท่าน | | 0.67 |

| ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นวัฒนธรรมองค์กร | ความคิดเห็น | | | หมายเหตุ |
|---|------------------|-----------------|---------------------|----------|
| | สอดคล้อง (+1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | |
| ด้านความร่วมมือ (Collaboration) | | | | |
| 7. ท่านมีความพึงพอใจกับความร่วมมือซึ่งกันและกัน | 2 ท่าน | 1 ท่าน | | 0.67 |
| 8. ท่านมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของกันและกันในองค์กร | 3 ท่าน | | | 1 |
| 9. ท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร | 2 ท่าน | 1 ท่าน | | 0.67 |
| 10. ท่านมีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร | 3 ท่าน | | | 1 |
| 11. ท่านมีความเต็มใจในการยอมรับหรือมีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวของงาน | 2 ท่าน | 1 ท่าน | | 0.67 |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | | | | |
| 12. องค์กรมีการจัดอบรมอย่างเป็นทางการในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | 3 ท่าน | | | 1 |
| 13. องค์กรส่งเสริมจัดให้มีการอบรมผู้ปฏิบัติงานทั้งแบบไม่เป็นทางการและแบบที่เป็นทางการ | 2 ท่าน | 1 ท่าน | | 0.67 |
| 14. องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการสัมมนา หรือการประชุมใหญ่ระดับกองทัพภาค ฯลฯ | 3 ท่าน | | | 1 |
| 15. องค์กรมีการจัดกิจกรรมเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ชมรมหรือชุมชนที่มีความสนใจร่วมกันในเรื่องเดียวกัน | 3 ท่าน | | | 1 |
| 16. ท่านมีความพึงพอใจต่อเนื้อหาในการฝึกอบรมหรือโครงการพัฒนาตนเองที่องค์กรจัดให้ | 3 ท่าน | | | 1 |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน
ในสังกัดกองทัพบกที่ 3

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ระดับการให้ความสำคัญของท่าน

(5 หมายถึง มากที่สุด, 4 หมายถึง มาก, 3 หมายถึง ปานกลาง, 2 หมายถึง น้อย, 1 หมายถึง น้อยที่สุด)

| ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | หมายเหตุ |
|---|------------------|-----------------|------------------|----------|
| | สอดคล้อง (+1) | ไม่แน่ใจ (0) | สอดคล้อง (-1) | |
| ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) | | | | |
| 17. เมื่อคิดคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ | 3 ท่าน | | | 1 |
| 18. ท่านมีความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร | 3 ท่าน | | | 1 |
| 19. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับการใช้จ่ายในสถานะปัจจุบัน | 3 ท่าน | | | 1 |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) | | | | |
| 20. องค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 2 ท่าน | 1 ท่าน | | 0.67 |
| 21. ท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในสภาพที่พร้อมใช้งานต่อการปฏิบัติงานทุกครั้ง | 2 ท่าน | 1 ท่าน | | 0.67 |
| 22. องค์กรมีแผนการป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม | 3 ท่าน | | | 1 |
| ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) | | | | |
| 23. องค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | 3 ท่าน | | | 1 |
| 24. ภารกิจที่ท่านได้รับมักต้องใช้ความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านในการปฏิบัติงาน | 3 ท่าน | | | 1 |
| 25. ท่านมีโอกาใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเสมอ | 3 ท่าน | | | 1 |

| ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | หมายเหตุ |
|---|------------------|-----------------|------------------|----------|
| | สอดคล้อง (+1) | ไม่แน่ใจ (0) | สอดคล้อง (-1) | |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) | | | | |
| 26. การทำงานของท่านได้รับความก้าวหน้ามากขึ้นเป็นที่น่าพอใจ | 2 ท่าน | 1 ท่าน | | 0.67 |
| 27. องค์กรเปิดโอกาส ถ้าท่านต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต | 2 ท่าน | 1 ท่าน | | 0.67 |
| 28. การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม | 3 ท่าน | | | 1 |
| ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) | | | | |
| 29. ข้าราชการในองค์กรมีความเป็นมิตรต่อกัน | 2 ท่าน | 1 ท่าน | | 0.67 |
| 30. การปฏิบัติราชการในองค์กรเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน | 3 ท่าน | | | 1 |
| 31. ท่านได้รับความแนะนำ และช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานอยู่เสมอ | 3 ท่าน | | | 1 |
| ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) | | | | |
| 32. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม | 2 ท่าน | 1 ท่าน | | 0.67 |
| 33. การแต่งตั้งโยกย้าย การลงโทษ ยึดหลักคุณธรรมมากกว่าความพึงพอใจส่วนบุคคล | 3 ท่าน | | | 1 |
| 34. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับเรื่องความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน | 3 ท่าน | | | 1 |
| ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) | | | | |
| 35. จากภาระงานที่รับผิดชอบของท่านยังคงสามารถวางแผนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในวันหยุดได้อย่างมีความสุข | 3 ท่าน | | | 1 |
| 36. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน | 3 ท่าน | | | 1 |

| ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | หมายเหตุ |
|--|------------------|-----------------|------------------|----------|
| | สอดคล้อง (+1) | ไม่แน่ใจ (0) | สอดคล้อง (-1) | |
| 37. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับชีวิตส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม | 3 ท่าน | | | 1 |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) | | | | |
| 38. องค์กรเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของประชาชน | 3 ท่าน | | | 1 |
| 39. ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุน และมีความภาคภูมิใจที่ท่านประกอบอาชีพนี้ | 3 ท่าน | | | 1 |
| 40. ท่านมีความภูมิใจในการเป็นข้าราชการในองค์กร | 3 ท่าน | | | 1 |

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ชุดที่ 2 สอบถามหัวหน้าฝ่ายการเงินของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปหัวหน้าฝ่ายการเงินของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. น้อยกว่า 35 ปี

() 2. 35 - 45 ปี

() 3. 46 - 55 ปี

() 4. มากกว่า 55 ปี

3. สถานภาพ

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

() 1. ระดับปริญญาตรี

() 2. สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. ระดับชั้นยศ

- () 1. ร้อยตรี – ร้อยเอก () 2. พันตรี – พันโท () 3. พันเอกขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี

- () 1. 1 - 5 ปี () 2. 6- 10 ปี
() 3. 11 – 15 ปี () 4. มากกว่า 15 ปี

7. ชื่อหน่วยงานของท่าน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีหัวหน้าฝ่ายการเงินของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ระดับการให้ความสำคัญของท่าน

(5 หมายถึง มากที่สุด, 4 หมายถึง มาก, 3 หมายถึง ปานกลาง, 2 หมายถึง น้อย, 1 หมายถึง น้อยที่สุด)

| ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี | ระดับความคิดเห็น | | | หมายเหตุ |
|--|------------------|-----------------|------------------|----------|
| | สอดคล้อง (+1) | ไม่แน่ใจ (0) | สอดคล้อง (-1) | |
| ด้านความเข้าใจได้ (Understandability) | | | | |
| 1. ท่านมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลที่ช่วยให้ผู้ใช้รายงานการเงิน มีความเข้าใจในข้อมูลดังกล่าวอย่างถูกต้อง และครบถ้วน | 3 ท่าน | | | 1 |
| 2. ท่านให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็น เพื่อให้ผู้ใช้รายงานการเงิน ได้รับประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจอย่างครบถ้วน | 3 ท่าน | | | 1 |
| 3. ท่านมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูล เพื่อให้ผู้ใช้รายงานการเงิน เข้าใจในเนื้อหาประเด็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นขององค์กรได้อย่างครบถ้วน | 3 ท่าน | | | 1 |
| 4. ท่านเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่นำเสนอได้มีการเปิดเผยอย่างเพียงพอสำหรับผู้ใช้ข้อมูลทางการบัญชีที่มีความรู้ ความเข้าใจ ทางบัญชีอย่างสมควร | 3 ท่าน | | | 1 |

| ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นคุณภาพข้อมูล ทางการบัญชี | ระดับความคิดเห็น | | | หมายเหตุ |
|--|------------------|-----------------|------------------|----------|
| | สอดคล้อง (+1) | ไม่แน่ใจ (0) | สอดคล้อง (-1) | |
| ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) | | | | |
| 5. ท่านให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลที่ให้ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการตัดสินใจในครั้งก่อนซึ่งสามารถนำมาตัดสินใจในอนาคตได้ด้วย | 3 ท่าน | | | 1 |
| 6. ท่านตระหนักถึงคุณค่าของข้อมูลที่นำเสนอ ซึ่งช่วยในการคาดคะเน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ | 3 ท่าน | | | 1 |
| 7. ท่านมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันตามความต้องการ และทันเวลา | 3 ท่าน | | | 1 |
| 8. ท่านให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจทางเศรษฐกิจซึ่งสามารถลดความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ | 3 ท่าน | | | 1 |
| ด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) | | | | |
| 9. ท่านมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลที่แสดงถึงรายการและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงชัดเจน และแน่นอน | 3 ท่าน | | | 1 |
| 10. ท่านให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลที่สะท้อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง | 3 ท่าน | | | 1 |
| 11. องค์กรของท่านมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ และปราศจากความลำเอียง | 3 ท่าน | | | 1 |
| 12. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานทางการบัญชีโดยยึดหลักความระมัดระวังในการรับรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ยังไม่มีความแน่นอน | 3 ท่าน | | | 1 |
| 13. องค์กรของท่านได้ตระหนักถึงความครบถ้วนของข้อมูล เพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใช้รายงานการเงินภายใต้ข้อจำกัดของความมีนัยสำคัญและต้นทุนในการจัดทำ | 3 ท่าน | | | 1 |

| ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นคุณภาพข้อมูล ทางการบัญชี | ระดับความคิดเห็น | | | หมายเหตุ |
|---|------------------|-----------------|---------------------|----------|
| | สอดคล้อง (+1) | ไม่แน่ใจ (0) | ไม่สอดคล้อง (-1) | |
| ด้านการเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) | | | | |
| 14. ท่านให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูล สามารถเปรียบเทียบในรอบระยะเวลาบัญชีที่ แตกต่างกันได้ | 3 ท่าน | | | 1 |
| 15. ท่านให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบ รายงานการเงินกับรายงานการเงินของธุรกิจอื่น | 3 ท่าน | | | 1 |
| 16. ท่านมุ่งเน้นใช้วิธีการทางการบัญชีจากงวดหนึ่งไป อีกงวดหนึ่งเพื่อให้ผู้ใช้รายงานการเงินเปรียบเทียบ ข้อมูลทางการบัญชีได้ | 3 ท่าน | | | 1 |
| 17. เมื่อท่านมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทางการ บัญชีท่านได้เปิดเผยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้ผู้ใช้รายงานการเงินมีความเข้าใจถูกต้อง | 3 ท่าน | | | 1 |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ข
ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

| กลุ่มคำถาม | ค่าความ เที่ยงตรง |
|--|----------------------|
| ความไว้วางใจ (Trust) | 0.874 |
| ความร่วมมือ (Collaboration) | 0.864 |
| การเรียนรู้ (Learning) | 0.857 |
| ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) | 0.831 |
| สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) | 0.875 |
| การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) | 0.722 |
| ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) | 0.868 |
| สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) | 0.816 |
| ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) | 0.866 |
| ภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) | 0.865 |
| ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) | 0.767 |
| ความเข้าใจได้ (Understandability) | 0.841 |
| ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) | 0.928 |
| ความเชื่อถือได้ (Reliability) | 0.878 |
| การเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) | 0.889 |
| รวมค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ | 0.973 |

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

คำชี้แจง งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยจะนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านจะถูกปกปิดเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวม มิได้มีการระบุหรือกล่าวถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ให้ข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. น้อยกว่า 35 ปี () 2. 35 - 45 ปี
() 3. 46 - 55 ปี () 4. มากกว่า 55 ปี

3. สถานภาพ

- () 1. โสด () 2. สมรส () 3. หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี () 2. ระดับปริญญาตรี () 3. สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. ระดับชั้นยศ

- () 1. สิบตรี – สิบเอก () 2. จำสิบตรี – จำสิบเอกพิเศษ
() 3. ร้อยตรี – ร้อยโท () 4. ร้อยเอก – พันตรี
() 5. พันโทขึ้นไป

| ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นวัฒนธรรมองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการเรียนรู้ (Learning) | | | | | |
| 12. องค์กรมีการจัดอบรมอย่างเป็นทางการในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 13. องค์กรส่งเสริมจัดให้มีการอบรมผู้ปฏิบัติงานทั้งแบบไม่เป็นทางการและแบบที่เป็นทางการ | | | | | |
| 14. องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการสัมมนา หรือการประชุมใหญ่ระดับกองทัพภาค ฯลฯ | | | | | |
| 15. องค์กรมีการจัดกิจกรรมเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ชมรมหรือชุมชนที่มีความสนใจร่วมกันในเรื่องเดียวกัน | | | | | |
| 16. ท่านมีความพึงพอใจต่อเนื้อหาในการฝึกอบรมหรือโครงการพัฒนาตนเองที่องค์กรจัดให้ | | | | | |

**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน
ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3**

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ระดับการให้ความสำคัญของท่าน

(5 หมายถึง มากที่สุด, 4 หมายถึง มาก, 3 หมายถึง ปานกลาง, 2 หมายถึง น้อย, 1 หมายถึง น้อยที่สุด)

| ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) | | | | | |
| 17. เมื่อคิดค่านวณอย่างถ่วงแล้วเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ | | | | | |
| 18. ท่านมีความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร | | | | | |
| 19. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับการใช้จ่ายในสภาวะปัจจุบัน | | | | | |

| ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe of Environment) | | | | | |
| 20. องค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | |
| 21. ท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในสภาพที่พร้อมใช้งานต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ | | | | | |
| 22. องค์กรมีแผนการป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม | | | | | |
| ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) | | | | | |
| 23. องค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 24. ภารกิจที่ท่านได้รับมักต้องใช้ความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 25. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเสมอ | | | | | |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) | | | | | |
| 26. การทำงานของท่านได้รับความก้าวหน้ามากขึ้นเป็นที่น่าพอใจ | | | | | |
| 27. องค์กรเปิดโอกาส ถ้าท่านต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต | | | | | |
| 28. การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม | | | | | |
| ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) | | | | | |
| 29. ข้าราชการในองค์กรมีความเป็นมิตรต่อกัน | | | | | |
| 30. การปฏิบัติราชการในองค์กรเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 31. ท่านได้รับคำแนะนำ และช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานอยู่เสมอ | | | | | |

| ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) | | | | | |
| 32. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม | | | | | |
| 33. การแต่งตั้งโยกย้าย การลงโทษ ยึดหลักคุณธรรมมากกว่าความพึงพอใจส่วนบุคคล | | | | | |
| 34. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับเรื่องความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) | | | | | |
| 35. จากภาระงานที่รับผิดชอบของท่านยังคงสามารถวางแผนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในวันหยุดได้อย่างมีความสุข | | | | | |
| 36. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน | | | | | |
| 37. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับชีวิตส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) | | | | | |
| 38. องค์กรเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของประชาชน | | | | | |
| 39. ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุน และมีความภาคภูมิใจที่ท่านประกอบอาชีพนี้ | | | | | |
| 40. ท่านมีความภูมิใจในการเป็นข้าราชการในองค์กร | | | | | |

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3

คำชี้แจง งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยจะนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านจะถูกปกปิดเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวม มิได้มีการระบุหรือกล่าวถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ให้ข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยกรณีตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ชุดที่ 2 แบบสอบถามหัวหน้าฝ่ายการเงินของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปหัวหน้าฝ่ายการเงินของข้าราชการเหล่าทหารการเงิน ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

| | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ชาย | <input type="checkbox"/> 2. หญิง |
|---------------------------------|----------------------------------|
2. อายุ

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 35 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 35 - 45 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 46 - 55 ปี | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 55 ปี |
3. สถานภาพ

| | | |
|---------------------------------|----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1. โสด | <input type="checkbox"/> 2. สมรส | <input type="checkbox"/> 3. หม้าย/หย่าร้าง |
|---------------------------------|----------------------------------|--|
4. ระดับการศึกษา

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ระดับปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 2. สูงกว่าระดับปริญญาตรี |
|--|---|
5. ระดับชั้นยศ

| | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ร้อยตรี – ร้อยเอก | <input type="checkbox"/> 2. พันตรี – พันโท | <input type="checkbox"/> 3. พันเอกขึ้นไป |
|---|--|--|
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 1 - 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 6 - 10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 11 - 15 ปี | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 ปี |
7. ชื่อหน่วยงานของท่าน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีหัวหน้าฝ่ายการเงินของข้าราชการ
ทหารเหล่าการเงิน ในสังกัดกองทัพภาคที่ 3

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ระดับการให้ความสำคัญของท่าน

(5 หมายถึง มากที่สุด, 4 หมายถึง มาก, 3 หมายถึง ปานกลาง, 2 หมายถึง น้อย, 1 หมายถึง น้อยที่สุด)

| ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านความเข้าใจได้ (Understandability) | | | | | |
| 1. ท่านมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลที่ช่วยให้ผู้ใช้รายงานการเงิน มีความเข้าใจในข้อมูลดังกล่าวอย่างถูกต้อง และครบถ้วน | | | | | |
| 2. ท่านให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็น เพื่อให้ผู้ใช้รายงานการเงิน ได้รับประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจอย่างครบถ้วน | | | | | |
| 3. ท่านมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูล เพื่อให้ผู้ใช้รายงานการเงินเข้าใจในเนื้อหาประเด็น สถานการณ์ที่เกิดขึ้นขององค์กรได้อย่างครบถ้วน | | | | | |
| 4. ท่านเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่นำเสนอได้มีการเปิดเผยอย่างเพียงพอสำหรับผู้ใช้ข้อมูลทางการบัญชีที่มีความรู้ ความเข้าใจ ทางบัญชีอย่างสมควร | | | | | |
| ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Relevance) | | | | | |
| 5. ท่านให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลที่ให้ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการตัดสินใจในครั้งก่อน ซึ่งสามารถนำมาตัดสินใจในอนาคตได้ด้วย | | | | | |
| 6. ท่านตระหนักถึงคุณค่าของข้อมูลที่นำเสนอ ซึ่งช่วยในการคาดคะเนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ | | | | | |
| 7. ท่านมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันตามความต้องการ และทันเวลา | | | | | |
| 8. ท่านให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจทางเศรษฐกิจ ซึ่งสามารถลดความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ | | | | | |

| ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) | | | | | |
| 9. ท่านมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลที่แสดงถึงรายการและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงชัดเจน และแน่นอน | | | | | |
| 10. ท่านให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลที่สะท้อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง | | | | | |
| 11. องค์กรของท่านมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ และปราศจากความลำเอียง | | | | | |
| 12. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานทางการบัญชีโดยยึดหลักความระมัดระวังในการรับรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ยังไม่มีความแน่นอน | | | | | |
| 13. องค์กรของท่านได้ตระหนักถึงความครบถ้วนของข้อมูล เพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใช้รายงานการเงินภายใต้ข้อจำกัดของความมีนัยสำคัญและต้นทุนในการจัดทำ | | | | | |
| ด้านการเปรียบเทียบกันได้ (Comparability) | | | | | |
| 14. ท่านให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลสามารถเปรียบเทียบในรอบระยะเวลาบัญชีที่แตกต่างกันได้ | | | | | |
| 15. ท่านให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบรายงานการเงินกับรายงานการเงินของธุรกิจอื่น | | | | | |
| 16. ท่านมุ่งเน้นใช้วิธีทางการบัญชีจากงวดหนึ่งไปอีกงวดหนึ่งเพื่อให้ผู้ใช้รายงานการเงินเปรียบเทียบข้อมูลทางการบัญชีได้ | | | | | |
| 17. เมื่อท่านมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทางการบัญชีท่านได้เปิดเผยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้ผู้ใช้รายงานการเงินมีความเข้าใจถูกต้อง | | | | | |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ประวัติผู้วิจัย

| | |
|-----------------|---|
| ชื่อ-สกุล | ร้อยเอก เกรียงศักดิ์ จงมีความสุข |
| เกิดเมื่อ | 8 พฤษภาคม 2528 |
| ประวัติการศึกษา | พ.ศ. 2551 คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| ประวัติการทำงาน | พนักงานบัญชี สำนักงานบัญชี เจ.อาร์.แอดเค้าท์ จ.เชียงใหม่ พ.ศ. 2547 - 2553 หัวหน้าฝ่ายบัญชี บริษัท ซินเนอร์รี่ คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2553 - 2554 นายทหารบัญชี กองพลพัฒนาที่ 2 จ.นครราชสีมา พ.ศ. 2555 - 2558 นายทหารควบคุมการเบิก-จ่าย กองพลทหารราบที่ 7 จ.เชียงใหม่ พ.ศ. 2558 - ปัจจุบัน |

