



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย

Organizational Culture Factors Affecting Quality of Performance of Accountants at Bank of Thailand

ร.ไววุฒิ สุขสันตวิวงศ์¹, รศ.ดร.ธนสุวิทย์ ทับทิมธวัช², รศ.อรุณรุ่ง วงศ์กังวาน³, ผศ.ปราณี ตรีเทศกุล⁴,
ผศ.สิริอร จำปาทอง⁵, ผศ.ดร.บัณฑิต ผังนิรันดร์⁶, อ.ณัฐพงษ์ เตชะรัตนเสถียร⁷, ดร.กฤต ฉายแสงเดือน⁸,
ดร.บรรดิษฐ์ พระประทานพร⁹, ผศ.ดร.สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์¹⁰

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

^{2,3,4,5,6,7,8,9,10}อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

thanasuwit.th@ssru.ac.th, arunroong.wo@ssru.ac.th, pranee.tr@ssru.ac.th, siriorn.ch@ssru.ac.th,
bundit.pu@ssru.ac.th, nattapong.te@ssru.ac.th, krit.ch@ssru.ac.th, bundit.ph@ssru.ac.th, somdech.ru@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์โดยใช้ t - test สำหรับตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) สำหรับตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย พบว่า

1. นักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05
2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านคลองตัว ทักษะการ ด้านมุ่งผลสำเร็จ โดยตัวแปรทั้ง 2 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทยได้ร้อยละ 68

คำสำคัญ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร, คุณภาพการทำงาน



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

Abstract

This research work aims to compare the quality of performance of the accountants at Bank of Thailand classified by personal factors and to study organizational culture factors affecting the quality of performance of the accountants at Bank of Thailand. The sample group included 141 accountants at Bank of Thailand. The research tools were questionnaires, and the data were analyzed with computer software which consisted of frequency, percentage, mean and standard deviation. T-test was used to analyze independent variables with 2 groups, and One-Way ANOVA was used to analyze independent variables with more than 2 groups. In addition, Multiple Regression Analysis was used.

The findings reveals that:

1. The accountants at Bank of Thailand with different sex, age, educational background, monthly salary and work experience had no different quality of performance at the significance level of 0.05.
2. Organizational culture factors that could predict the quality of performance of the accountants at Bank of Thailand were mobility and timeliness and pursuit of success. These two factors could collectively predict 68 percent of the quality of performance of the accountants at Bank of Thailand.

Keywords: organizational culture, quality of performance



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้เศรษฐกิจมีความมั่นคง เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ เพื่อให้ประชาชนมีความอยู่ดี
กินดี ย่อมเป็นความปรารถนาสูงสุดของประเทศชาติ การจะบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ได้นั้นการดำเนินนโยบาย
การคลังและนโยบายการเงิน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ธนาคารแห่งประเทศไทย
เป็นองค์กรในฐานะธนาคารกลางของประเทศ รับผิดชอบในด้านการดำเนินนโยบายการเงิน มีบทบาท
หน้าที่หลักในการรักษาเสถียรภาพทางการเงินและดูแลระบบการเงินให้อุตสาหกรรมการพัฒนาประเทศ (สุพานี
สฤกษ์วานิช . 2547 : 35-36)

อย่างไรก็ดี ธนาคารแห่งประเทศไทยได้ดำเนินนโยบายการเงินและการกำกับสถาบันการเงินให้เป็นไป
ตามมาตรฐานสากล สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง เช่น การผ่อนคลายมาตรการด้าน
ปฏิรูปการเงินเพื่อเปิดเสรีทางการเงินซึ่งดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 การอนุญาตให้สถาบันการเงินทำ
ธุรกรรมได้มากขึ้น แก้ไขข้อจำกัด กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้มาตรการดังกล่าวช่วยส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการ
พัฒนาประเทศ การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) ธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2559 ซึ่ง
คณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้แก้ไขเรื่องการบริหารเงินสำรองระหว่างประเทศของทางการให้สามารถลงทุนในหุ้น
ต่างประเทศ เพื่อปิดความเสี่ยงจากความท้าทายและความผันผวนใหม่ ๆ ของเศรษฐกิจโลกได้ เช่นเดียวกับ
ธนาคารกลางประเทศอื่น ๆ เช่น จีน มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฮองกง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การที่ธนาคารแห่ง
ประเทศไทยจะสามารถดำเนินนโยบายต่าง ๆ ให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้นั้น องค์กรและบุคลากร
ถือเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จดังกล่าว ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและ
พัฒนาให้มีประสิทธิภาพเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต การที่องค์กรและบุคลากรไม่
สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมย่อมส่งผลให้ประสบปัญหาและความล้มเหลวในการบริหาร
จัดการ ดังจะเห็นได้จากกรณีการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อระบบ
เศรษฐกิจ สังคมและประชาชน นักลงทุนขาดความมั่นใจในสถาบันการเงินและระบบการเงินของประเทศ และ
ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ของธนาคารแห่งประเทศไทยในฐานะที่เป็นธนาคารกลางของ
ประเทศเป็นอย่างมาก วิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นได้สะท้อนให้เห็นถึงการไม่สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างและ
การบริหารงาน รวมถึงวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานของธนาคารแห่งประเทศไทยให้สอดคล้องกับ
สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ (กรวิทย์ ตันศรี, 2549 หน้า 1-2)

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา ธนาคารแห่งประเทศไทยได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักและวิสัยทัศน์ขึ้น
ใหม่ ให้ชัดเจนมากขึ้นพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร พัฒนาระบบเทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูล
ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานโดยกระตุ้นให้พนักงาน
ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม วัตถุประสงค์หลักและวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดขึ้นใหม่ เพื่อที่จะเอื้ออำนวยให้ระบบ
การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมด้านบุคลากรเป็นอย่างมาก ซึ่ง
จุดประสงค์หลักของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ก็เพื่อให้ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ เป็น
เสาหลักที่มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์เศรษฐกิจการเงินของโลกได้



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

อย่างฉับไวและทันสถานการณ์ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นธนาคารกลางของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2548 : เว็บไซต์)

นอกจากนี้ ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลและความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อธนาคารแห่งประเทศไทย ในฐานะที่เป็นแหล่งรวบรวมของผู้มีความรู้ความสามารถสูง ที่จะช่วยดูแลเศรษฐกิจการเงินของประเทศให้มีความมั่นคงมีเสถียรภาพ บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ปี พ.ศ. 2550 – 2554 ที่กำหนดไว้คือ “เป็นองค์กรที่มองการณ์ไกล พนักงานมีความสามารถสูง และอุทิศตนเพื่อดูแลเศรษฐกิจให้ผ่านพ้นความผันผวนได้อย่างราบรื่น” ดังนั้นแล้วจึงให้ความสำคัญกับการรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีศักยภาพสูง เพื่อช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้ ธนาคารแห่งประเทศไทยจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ (Strategic Objective) ปี พ.ศ. 2550 – 2554 ไว้ว่า “รักษานักงานที่มีศักยภาพที่จะเป็นกำลังสำคัญของธนาคารแห่งประเทศไทยไว้ได้” นอกจากนี้ แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรของธนาคารแห่งประเทศไทย ระหว่าง พ.ศ. 2555 – 2559 นั้น จะเป็นการสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน (High Performance Organization) (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2555)

ความสำคัญของข้อมูลข้างต้น กล่าวได้ว่าองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ตามทฤษฎีของ Steers (บุษกร สีภา. 2545 : 24-26 ; อ้างอิงมาจาก Steers. 1977) พบว่าคุณภาพการทำงานจะเกิดขึ้นจากการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ การจัดหาปัจจัยทรัพยากร กระบวนการทำงาน และความพอใจของบุคลากรทุกฝ่าย โดยมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหลักในการสร้างคุณภาพของบุคลากร และเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความผูกพันกับองค์กร เป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพทำให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตอย่างมั่นคงได้ในระยะยาว อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์กรอาจก่อให้เกิดผลในทางลบแก่องค์กรได้ถ้าวัฒนธรรมนั้นไม่สอดคล้องกับลักษณะภายในและสภาพแวดล้อมที่องค์กรเผชิญอยู่ การจะผลักดันให้วัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและของพนักงานได้นั้น ผู้นำองค์กรและพนักงานย่อมเป็นปัจจัยและเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ ซึ่งในปี พ.ศ. 2560 – 2562 ธนาคารแห่งประเทศไทย กำหนดพฤติกรรมหลักของพนักงาน 5 ประการ ได้แก่ มีหลักการ รู้ลึก คิดไกล การเปิดใจ คล่องตัว ทันการณ์ และมุ่งผลสำเร็จ เป็นต้น เพื่อเป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์กรและเป็นเสมือนดีเอ็นเอที่ซึมซับอยู่ในตัวของพนักงานทุกคน เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นเล็ก ๆ ที่เมื่อหลอมรวมกันแล้ว กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่แข็งแกร่ง พร้อมมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน อย่างไรก็ตาม นักบัญชีของธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญปฏิบัติงานอยู่ในสายงานหลัก เช่น สายกำกับสถาบันการเงิน ซึ่งจะมีหน้าที่ตรวจสอบ วิเคราะห์ กำกับ ควบคุมดูแล ติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับสถาบันการเงิน ติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติตามข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ของกฎหมายและด้านอื่น ๆ เพื่อให้สถาบันการเงินมีความมั่นคง มีฐานะและผลการดำเนินงานที่มั่นคงปลอดภัยแก่ประชาชนที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น และปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสนับสนุน เช่น งานด้านกาบัญชี ซึ่งจะมีหน้าที่เกี่ยวกับการวางระบบและวิธีปฏิบัติบัญชี ประมวลและควบคุมบัญชี จัดทำงบการเงิน



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

วิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินเพื่อประโยชน์ในการบริหารของธนาคาร งานด้านตรวจสอบกิจการภายใน มีหน้าที่ตรวจสอบกิจการการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบงานของธนาคาร เป็นต้น จะเห็นได้ว่าในแต่ละหน่วยงานที่กล่าวล้วนมีบทบาทสำคัญในการดูแลระบบการเงินให้มีความมั่นคงและก้าวหน้า และสนับสนุนข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ประกอบในการกำหนดนโยบายการเงินและการบริหารจัดการภายในองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีนักบัญชีที่มีคุณภาพเพื่อเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนด โดยปัญหาวัฒนธรรมองค์กรที่พบ ได้แก่ พนักงานส่วนใหญ่มุ่งที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างการดำรงชีวิตและงาน ขาดความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ไม่สามารถติดตามความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ new normal ของภาคการเงิน ที่ผลิตภัณฑ์และบริการมุ่งสู่ความเป็นดิจิทัล มีความซับซ้อนและต้องเชื่อมโยงกับภูมิภาคและโลกมากขึ้น การส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่วัดด้วยเกณฑ์มาตรฐาน bench mark เพื่อประเมินตนเอง เพื่อให้สามารถป้องกันทิศทางที่จะเดินไปอย่างชัดเจนยังไม่เกิดขึ้น การส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานมีข้อมูลที่ดี หลักคิดที่ดี ที่จะสามารถมองไกล เข้าใจปัญหา และสามารถโน้มน้าวทั้งรัฐบาลและประชาชนให้เห็นคล้อยตามได้ว่าสิ่งที่ ธปท. เห็นต่างนั้น เป็นประโยชน์ต่อประเทศในระยะยาว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านใดมีผลต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชี ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีของธนาคารแห่งประเทศไทย ผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยสามารถเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อธนาคารแห่งประเทศไทย เพื่อสะท้อนถึงความก้าวหน้าของการผลักดันวัฒนธรรมองค์กร เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ของธนาคารแห่งประเทศไทย การนำปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ นำมาปรับปรุงและผลักดันให้วัฒนธรรมองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับพนักงานและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กรต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ นักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 217 คน
2. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร
ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพการทำงาน
3. วันที่ 1 กันยายน – 31 ธันวาคม 2559



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

วิธีดำเนินการวิจัย

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 141 คน โดยที่ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5

การเก็บรวมข้อมูล

ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ส่งไปยังผู้ช่วยวิจัยที่ประจำอยู่สำนักงานงานใหญ่ เพื่อดำเนินการแจกให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมเก็บข้อมูล 20 วัน และได้รับแบบสอบถามนำมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน แล้วนำมาจัดทำฐานข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. ค่า t-test (Independent t-test)
2. One-Way ANOVA (One-Way Analysis of Variance)
3. Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่านักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นหญิง โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุ 46 ปีขึ้นไปเป็นส่วนใหญ่ มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนปัจจุบัน 75,001 บาท ขึ้นไป ซึ่งส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานที่ธนาคารแห่งประเทศไทยมาแล้วเป็นเวลา 20 ปีขึ้นไป โดยตำแหน่งที่ทำในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่สังกัดฝ่ายการเงินและการบัญชีเป็นส่วนใหญ่

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย

พบว่านักบัญชีของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมของธนาคารแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรด้านมีหลักการ รองลงมา คือ ด้านรู้จัก คิดไกล ด้านมุ่งผลสำเร็จ และด้านการเปิดใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านคล่องตัวทันการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ผลการวิเคราะห์คุณภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย

พบว่านักบัญชีของธนาคารแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานโดยภาพรวมมีคุณภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ด้านการหาปัจจัยทรัพยากร

เปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของนักบัญชีของธนาคารแห่งประเทศไทย จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล มีดังนี้

นักบัญชีของธนาคารแห่งประเทศไทย มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นักบัญชีของธนาคารแห่งประเทศไทยมีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นักบัญชีของธนาคารแห่งประเทศไทยที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นักบัญชีของธนาคารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นักบัญชีของธนาคารแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นักบัญชีของธนาคารแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดแตกต่างกันมีคุณภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านคลองตัว ทักษะการณ และด้านมุ่งผลสำเร็จ โดยตัวแปรทั้ง 2 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 68

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรด้านมีหลักการ ที่ว่าส่วนงานกำหนดให้พนักงานต้องระมัดระวังการนำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงานไปใช้หรือเปิดเผย รวมทั้งไม่ควรนำข้อมูลนั้นมาใช้ประโยชน์ต่อตนเอง ส่วนงานสนับสนุนให้พนักงานไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงส่วนงานสนับสนุนให้พนักงานหลีกเลี่ยงการรับสิ่งของหรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้ซึ่งทำธุรกิจกับธนาคาร และส่วนงานยังสนับสนุนให้พนักงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและสังคม ผลการวิจัยเหล่านี้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สะท้อนถึงความ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

เป็นธนาคารกลางของประเทศ เนื่องจากธนาคารแห่งประเทศไทยมีหน้าที่หลักด้านนโยบายการเงิน งานกำกับตรวจสอบสถาบันการเงิน และกิจการธนบัตรและระบบชำระเงิน ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ทำให้นักบัญชีมีจุดยืนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรด้านรู้สึก คิดไกล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนงานสนับสนุนให้พนักงานศึกษาหาความรู้ในงานทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การสัมมนาวิชาการ E-learning ฯลฯ ส่วนงานสนับสนุนให้พนักงานกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พร้อมหามุมมองเชิงลึก และความคิดเห็นจากผู้รู้ อีกทั้งส่วนงานสนับสนุนให้พนักงานแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน (Knowledge Sharing) ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่จะส่งผลให้นักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทยปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิผล เนื่องจากเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่าพบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ที่ประกอบด้วย มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังคมแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร และมิติ เน้นมิตรสัมพันธ์ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ วัฒนธรรมองค์กรด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคลองตัว ท้นการณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่วนงานสนับสนุนให้พนักงานไม่คิดวทวน ฟันธง ไม่ส่งลูกต่อ อีกทั้งส่วนงานสนับสนุนให้พนักงานไม่ยึดติดกับวิธีการหรือรูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ โดยไม่ใช้ดุลยพินิจ และธนาคารสนับสนุนให้พนักงานกล้าก้าวออกจากสภาวะที่คุ้นเคย (Comfort Zone) วัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น เป็นที่น่าใจในผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านคลองตัว ท้นการณ และด้านมุ่งผลสำเร็จ ซึ่งธนาคารแห่งประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 2 ด้าน เป็นสำคัญ หากได้รับการส่งเสริมและพัฒนาและให้ดียิ่งขึ้นจะส่งผลให้นักบัญชีปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรชัย ลีสุขสม (2556) ได้ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทย เทคนิก บอยเลอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวกที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วย

- 1) การทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- 2) การเป็นผู้นำที่มีความรู้ในการทำงาน
- 3) การเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
- 4) การเป็นผู้ทำงานหรือบริหารงานด้วยจริยธรรม ไม่มีอิทธิพลทางบวกที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ซึ่งผลจากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการปรับปรุงพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรเลือกส่วนที่เป็นประเด็นสำคัญของผลการวิจัย มาแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการที่มีเหตุมีผล นำข้อมูลมาสนับสนุนผลการวิจัยที่นำมาอภิปราย

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรแก่นักบัญชีอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในวัฒนธรรมองค์กรด้านความคล่องตัว ทักษะการ ซึ่งควรสนับสนุนพัฒนานักบัญชีด้วยการสร้างความมั่นใจในการทำงาน ให้ความไว้วางใจในวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ ของนักบัญชี เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานอย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารควรมหาแนวทางในการสนับสนุนให้นักบัญชีมีการทำงานตามลำดับความสำคัญ ลดงานที่ไม่เป็นประโยชน์ เพื่อส่งผลให้องค์กรมีการทำงานอย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
3. นักบัญชีควรพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อเพิ่มศักยภาพ ทักษะ และสร้างคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติม เพื่อทำการทดสอบผลกระทบที่จะส่งผลต่อคุณภาพการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานภายใน ภาวะผู้นำ เป็นต้น
2. ควรเปลี่ยนวิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นการสอบถามเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

เอกสารอ้างอิง

- บุษกร สีกา. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- กรวิทย์ ตันศรี. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย. ปรินญาบัณชีมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรรณิการ์ โพธิ์ลิงกา. (2556). วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจจ้อโตก. ปรินญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สรราชย์ ลีสุขสม. (2556). ความสามารถในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุพานี สฤษฏ์วานิช . (2547). การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์. วารสารบริหารธุรกิจ. 27(102), 35-45, เมษายน – มิถุนายน, 2547.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. รู้จัก ธปท. 14 มิถุนายน 2548. <http://www.bot.or.th/bothomepage/index/index.asp> . 14 กันยายน 2548



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ธนาคารแห่งประเทศไทย. แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี. กรอบแนวคิดแผนแม่บทยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร. 2555. <http://www.bot.or.th/bothomepage/index/index.asp> . 2555