



คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ กรณีศึกษา:
หน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทย

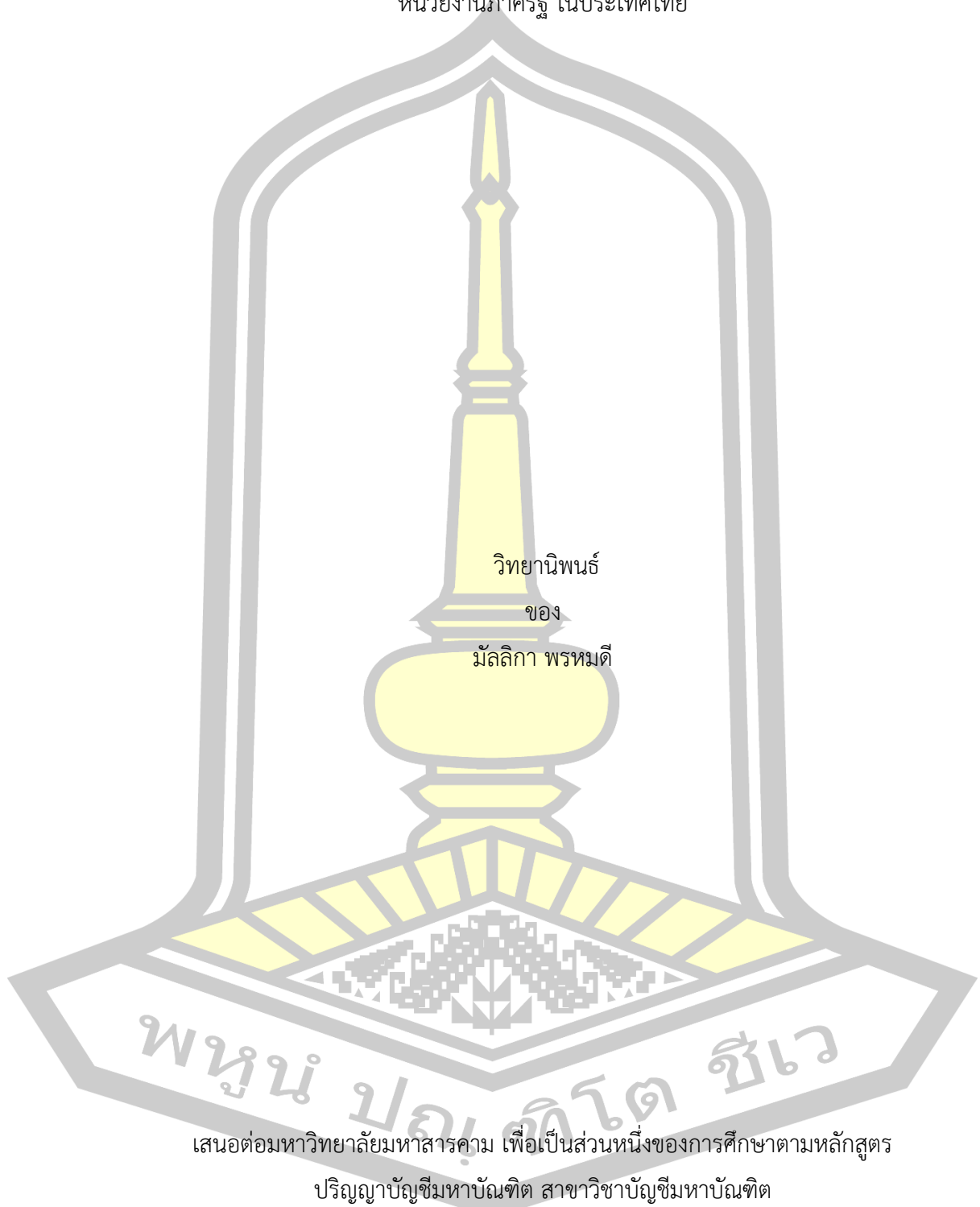
วิทยานิพนธ์
ของ
มัลลิกา พรหมดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชีมหาบัณฑิต
มิถุนายน 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ กรณีศึกษา:

หน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทย



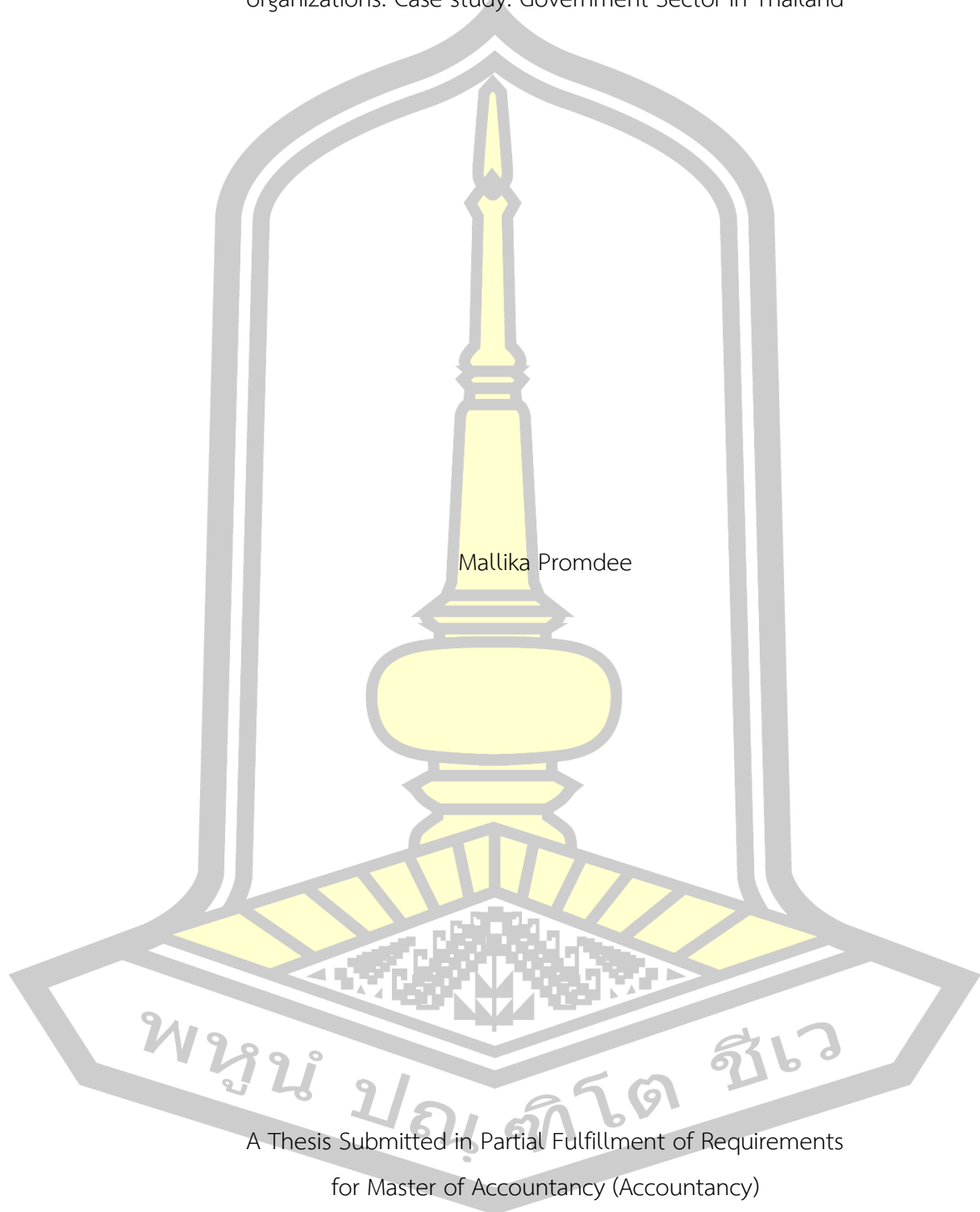
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชีมหาบัณฑิต

มิถุนายน 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Morals of accountants, financiers, and supply officers the success of modern
organizations. Case study: Government Sector in Thailand



Mallika Promdee

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Accountancy (Accountancy)

June 2024

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวมัลลิกา พรหมดี
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชี
มหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. ณัฐวงศ์ พูนพล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. สุวรรณ หวังเจริญเดช)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผศ. ดร. อุทิศ พงศ์จิรวัดนา)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. สลักจิต นิลผาย)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รศ. ดร. อุเทน เลาน้ำทา)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชีมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(ดร. ชลธิชา ธรรมวิญญู)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

.....
(ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทย		
ผู้วิจัย	มัลลิกา พรหมดี		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สุวรรณ หวังเจริญเดช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุทิศ พงศ์จิรวัดนา		
ปริญญา	บัญชีมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	บัญชีมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหาร ระดับต้น และระดับผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในปี 2566 จำนวน 184 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีกลุ่มหน่วยงาน งบประมาณที่ได้รับต่อปี และจำนวนบุคลากร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินพัสดุโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีกลุ่มหน่วยงาน งบประมาณที่ได้รับต่อปี และจำนวนบุคลากร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัย มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านกระบวนการบริหารจัดการ 2) คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านสุจริต มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผู้นำองค์กร ด้านผู้ปฏิบัติงาน 3) คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านจิตอาสา มี

ความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม 4) คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านกตัญญู มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผู้ปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการจัดการ

โดยสรุป คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายหรือกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพัฒนาองค์กรในด้านคุณธรรมของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง เพื่อช่วยลดอุปสรรคที่ไม่สามารถปฏิบัติงานของนักบัญชี การเงินและพัสดุได้ตามหลักการพื้นฐานของจริยธรรมแห่งวิชาชีพ และเพื่อให้ผลการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐนั้นมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้

คำสำคัญ : คุณธรรม, นักบัญชี, การเงินและพัสดุ, ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่



TITLE	Morals of accountants, financiers, and supply officers the success of modern organizations. Case study: Government Sector in Thailand		
AUTHOR	Mallika Promdee		
ADVISORS	Associate Professor Suwan Wangcharoendate , Ph.D. Assistant Professor Utis Bhongchirawattana , Ph.D.		
DEGREE	Master of Accountancy	MAJOR	Accountancy
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2024

ABSTRACT

The objective of this research is to study morals of accountants, financiers, and supply officers influence the success of modern organizations. Case study: government agencies in Thailand, using questionnaires as a tool to collect information from senior executives, middle executives, junior executives, and operator levels of government agencies that have been evaluated for Integrity and transparency in the operations of government agencies (Integrity and Transparency Assessment: ITA) in 2023, numbering 184 people. Statistics used in data analysis include F-test (ANOVA and MANOVA), multiple correlation analysis and multiple regression analysis.

Research findings indicate that government agencies in Thailand, which differ in terms of group of agencies, annual budget received, and number of personnel, have no significant differences in their overall opinions regarding the ethics of accountants, financial officers, and procurement officers.

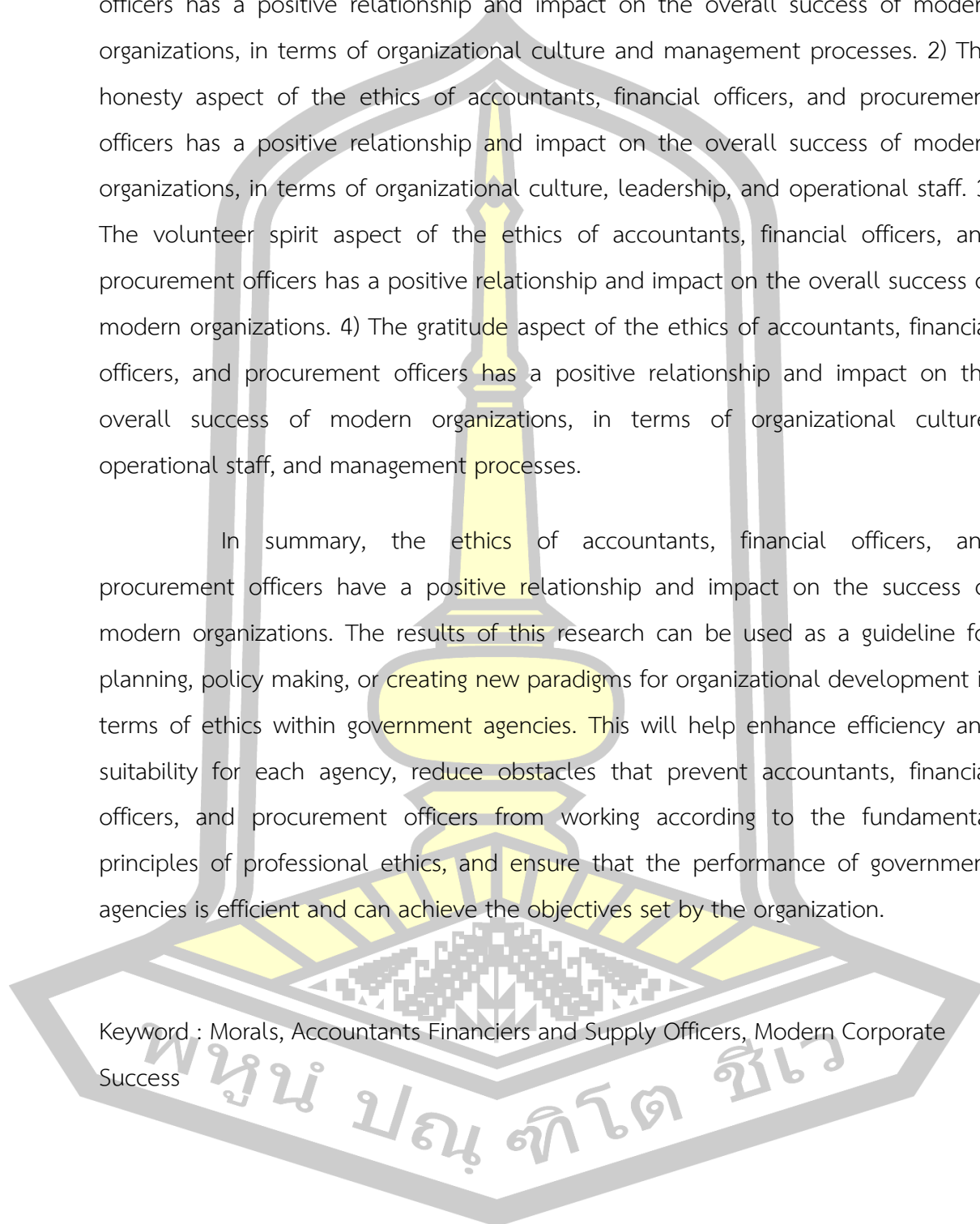
Government agencies in Thailand, which differ in terms of group of agencies, annual budget received, and number of personnel, have no significant differences in their overall opinions regarding the success of modern organizations.

From the analysis of relationships and impacts, it was found that 1) The

discipline aspect of the ethics of accountants, financial officers, and procurement officers has a positive relationship and impact on the overall success of modern organizations, in terms of organizational culture and management processes. 2) The honesty aspect of the ethics of accountants, financial officers, and procurement officers has a positive relationship and impact on the overall success of modern organizations, in terms of organizational culture, leadership, and operational staff. 3) The volunteer spirit aspect of the ethics of accountants, financial officers, and procurement officers has a positive relationship and impact on the overall success of modern organizations. 4) The gratitude aspect of the ethics of accountants, financial officers, and procurement officers has a positive relationship and impact on the overall success of modern organizations, in terms of organizational culture, operational staff, and management processes.

In summary, the ethics of accountants, financial officers, and procurement officers have a positive relationship and impact on the success of modern organizations. The results of this research can be used as a guideline for planning, policy making, or creating new paradigms for organizational development in terms of ethics within government agencies. This will help enhance efficiency and suitability for each agency, reduce obstacles that prevent accountants, financial officers, and procurement officers from working according to the fundamental principles of professional ethics, and ensure that the performance of government agencies is efficient and can achieve the objectives set by the organization.

Keyword : Morals, Accountants Financiers and Supply Officers, Modern Corporate Success



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากบุคคลทั้งหลาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณ หวังเจริญเดช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ พงศ์จิรวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ และควบคุมคุณภาพของวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำและความรู้อันมีค่าที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณ หวังเจริญเดช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุทิศ พงศ์จิรวัฒนา รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวงศ์ พูนพล อาจารย์ ดร.อนุพงศ์ สุขประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมินทร เป้าธรรม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สลักจิต นิลผาย และรองศาสตราจารย์ ดร. อุเทน เลานาหา ที่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจแก้ไข เครื่องมือในการวิจัยตลอดจนมอบความรู้ และให้คำแนะนำทางด้านต่าง ๆ จนงานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะกรรมการบัญชีและการจัดการทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนเจ้าของผลงาน ตำรา และเอกสารทางวิชาการทุกฉบับ ที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาก่อให้เกิดแนวคิดอันมีคุณค่าต่องานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา รวมทั้งผู้มีพระคุณที่ให้การสนับสนุนทุกท่านผู้ซึ่งเป็นแรงกำลังใจ ทำให้การวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

คุณค่า และประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ซึ่งผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติสืบไป

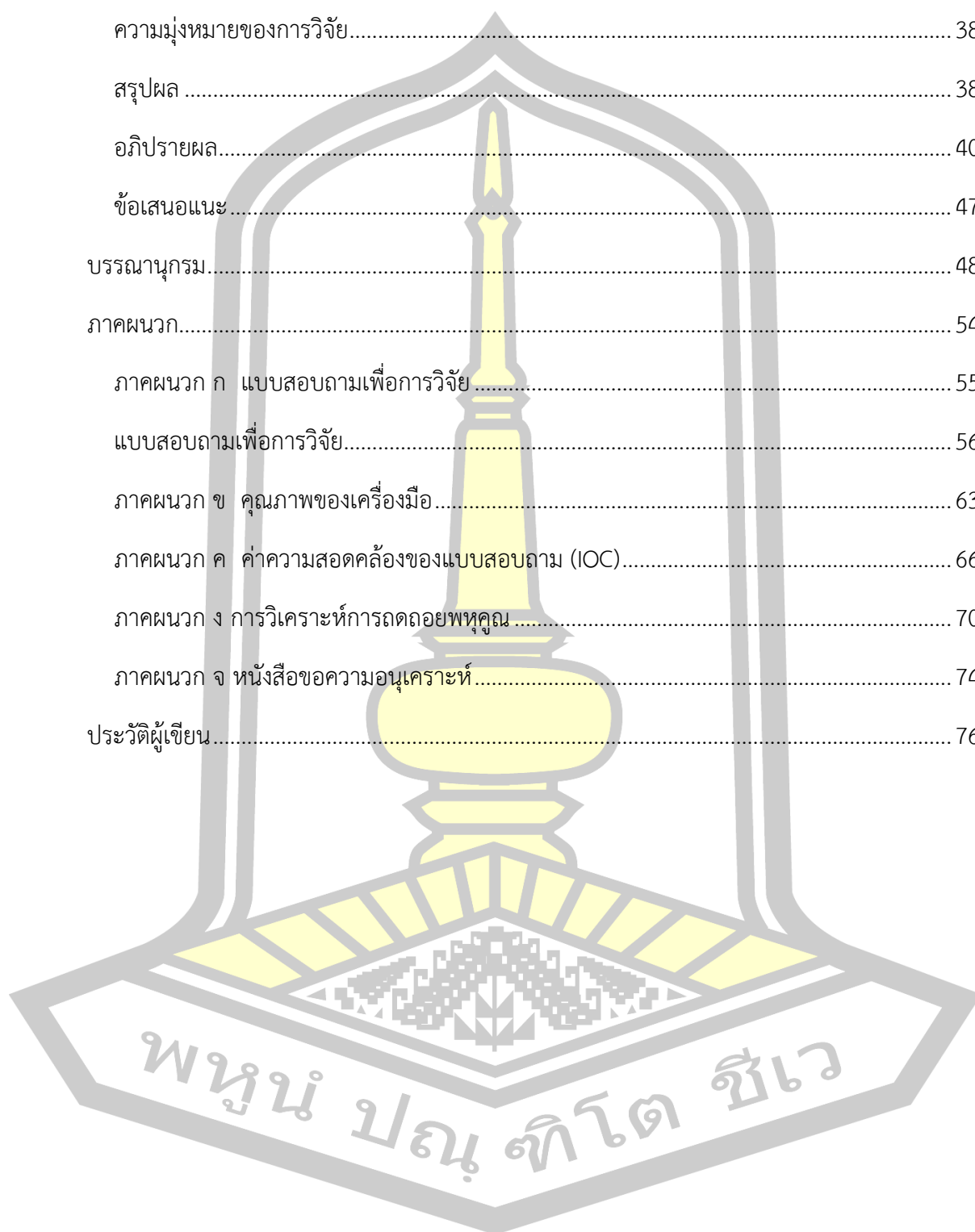
มัลลิกา พรหมดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	15
ภูมิหลัง.....	15
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	17
ความสำคัญของการวิจัย.....	18
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	18
ขอบเขตของการวิจัย.....	19
สมมติฐานของการวิจัย.....	19
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	20
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	22
1. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA).....	22
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี.....	28
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่.....	44
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	1
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	1

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	2
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	3
การเก็บรวบรวมข้อมูล	4
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	5
สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล	6
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	7
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	7
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	8
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	9
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน	9
ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ประกอบไปด้วย ประเภทของ องค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กรในองค์กร	10
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	11
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย	17
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน	22
ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงาน ภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวน บุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน	25
ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและการ สร้างสมการพยากรณ์ของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กร ยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย	28

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	38
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	38
สรุปผล	38
อภิปรายผล.....	40
ข้อเสนอแนะ	47
บรรณานุกรม.....	48
ภาคผนวก.....	54
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	55
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	56
ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือ.....	63
ภาคผนวก ค ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC).....	66
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	70
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	74
ประวัติผู้เขียน.....	76



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 รายชื่อหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)	23
ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	2
ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย	9
ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย	10
ตารางที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ โดยรวม และเป็นรายด้านของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย	11
ตารางที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความพอเพียงของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย	12
ตารางที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัย ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย	13
ตารางที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความสุจริต ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย	14
ตารางที่ 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านจิตอาสา ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย	15
ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความกตัญญูของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย	16
ตารางที่ 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย โดยรวม	17
ตารางที่ 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านวัฒนธรรมขององค์กรของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย	18
ตารางที่ 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้นำองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย	19
ตารางที่ 14 คิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย	20

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงที่ผ่านมาปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมเกี่ยวกับหน่วยงานของภาครัฐที่มีการดำเนินงานที่ไม่โปร่งใส มีการบริหารงานอย่างไม่มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมไปถึงการทุจริตประพฤติมิชอบ ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรภาครัฐเกิดขึ้นอย่างมากมาย ก่อให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อประเทศชาติอย่างมหาศาล แม้หลายประเทศได้ก้าวเข้าสู่ความทันสมัยแต่การทุจริตยังคงเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กร แม้แต่ในระบบการบริหารราชการสมัยใหม่ การทุจริตยังคงเกิดขึ้น (โกวิทย์ พวงงาม และคณะ, 2560) โดยรูปแบบการทุจริตอาจแตกต่างจากเดิม คือการทุจริตทางตรงไม่ซับซ้อน เช่น การรับสินบน และการทุจริตงานก่อสร้างของหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น แต่ในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนเป็นการทุจริตที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เช่น การทุจริตเชิงนโยบาย การทุจริตข้ามแดนข้ามชาติ ที่เชื่อมโยงไปสู่อาชญากรรมอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบในทางลบต่อการดำเนินงานของภาครัฐในวงกว้าง (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2562)

การบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) นั้นถือเป็นแนวทางที่สำคัญในการควบคุมการบริหารงาน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ได้กำหนดหลักสำคัญของธรรมาภิบาลไว้ จำนวน 6 หลัก เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้แก่หน่วยราชการถือปฏิบัติดังนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า ซึ่งจะเห็นได้ว่า การยึดถือหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จนั้น มีองค์ประกอบของคุณธรรมร่วมอยู่ด้วย ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยควรปลูกฝังและสร้างค่านิยมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบลดน้อยลงหรือหมดไปจากสังคมไทย

คำว่า “คุณธรรม” เป็นคุณค่าพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ครบทุกมิติ คือ เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ สามารถขับเคลื่อนโลกสมัยใหม่และผลักดันให้เกิดการพลิกโฉมประเทศ สร้างสังคมไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีเป้าหมายหลัก คือ คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มมากขึ้นด้วยดัชนีคุณธรรม 5 ประการ คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2566) ซึ่งในปัจจุบันพบว่าหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสำคัญในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุณธรรมองค์กร โดยการกำหนดนโยบายและจัดทำแผนปฏิบัติงานในด้านนี้โดยเฉพาะ ส่งผลดีต่อการบริหารองค์กรภาครัฐในปัจจุบันเป็นอย่างมาก

ที่จะช่วยสร้างค่านิยมให้แก่ บุคลากรภายในองค์กร รวมถึงนักบัญชี การเงินและพัสดุด้วย ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน บัญชีและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐ ทำหน้าที่ควบคุมดูแล พัฒนาระบบและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ให้ถูกต้องและเหมาะสม มีการตรวจสอบ วิเคราะห์ และรายงานผลการดำเนินงานด้านฐานะทางการเงิน และการพัสดุ เบิกจ่ายเงินให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบ ให้มีความสำคัญในการเก็บรักษาเงิน พัสดุครุภัณฑ์ และเอกสารทางการเงิน การบัญชีและการพัสดุไว้อย่างถูกต้อง และปลอดภัย สามารถปฏิบัติงานทางด้านการบัญชี การเงินและพัสดุได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่นักบัญชี การเงินและพัสดุจะมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีคุณธรรม และมีคุณสมบัติของนักบัญชีที่ดีได้นั้น องค์กรจึงควรเน้นไปที่การให้ความสำคัญและมีการส่งเสริมสนับสนุน พร้อมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และการทำงานด้านบัญชี การเงินและพัสดุให้ถูกต้องเป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี (กรณิศา ดิษฐ์เสถียร, 2561) อันจะนำไปสู่องค์กรที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีธรรมาภิบาล

ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ เป็นผลลัพธ์ในการทำงานที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรในแบบเดิมกับองค์กรยุคใหม่นั้นมีความแตกต่างกัน เช่น การจัดการแบบคงเดิมกับแบบพลวัตร รูปแบบไม่ยืดหยุ่นกับแบบยืดหยุ่น การเน้นที่ตัวงานกับเน้นทักษะ การมีสถานที่ทำงานและเวลาทำงานที่เฉพาะคงที่กับการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา องค์กรแบบเดิมจะมีลักษณะการจัดการที่คงเดิมไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง แต่องค์กรปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงมีการจัดการแบบพลวัตรสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมตลอดเวลา ส่วนองค์กรแบบเดิมมักมีการจัดการแบบไม่ยืดหยุ่น ส่วนในองค์กรยุคใหม่จะมีการจัดการที่ยืดหยุ่นกล่าวคือใน องค์กรยุคใหม่จะไม่ยึดติดกับแนวทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ต้องให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สามารถปรับเปลี่ยนได้ถ้าสถานการณ์แตกต่างไป ทั้งนี้ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ นอกจากการขึ้นอยู่กับ การปรับเอาเทคโนโลยี นวัตกรรม มาใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรและการทำงานขององค์กรเป็นหลักแล้ว ยังอยู่ที่การเชื่อมโยงด้านวัฒนธรรมองค์กรกับผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น ด้านผู้นำองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการบริหารจัดการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ไปในทิศทางเดียวกันให้ได้

หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เกิดขึ้นจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 ที่ให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ และสาขาศักดิ์เลื่อนการปฏิรูปประเทศ ได้มีมติเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2559 เห็นชอบรายงานเรื่อง การปฏิรูปมาตรการเสริมสร้างระบบบริหารงานที่มีธรรมาภิบาลในภาครัฐ เพื่อให้ดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศสูงขึ้น ซึ่งกำกับดูแลโดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นหน่วยงานที่จัดทำเครื่องมือในการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ให้เป็นเครื่องมือการประเมินเชิงบวก เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตที่สะท้อนให้ภาครัฐแต่ละแห่งได้รับทราบผลการดำเนินงานในมิติด้านคุณธรรมและความโปร่งใสจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบด้าน โดยในปี พ.ศ. 2566 มีหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน จำนวน 8,323 หน่วยงาน (สำนักงาน ป.ป.ช., 2566) แต่

อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปตามการเจริญเติบโตของเมืองตามยุคตามสมัย ยังมีช่องว่างให้ข้าราชการหรือบุคลากรภาครัฐฉวยโอกาสทำการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ทุกเมื่อ ทั้งยังมีรูปแบบการทุจริตที่ซับซ้อนมากขึ้น การมีคุณธรรมยึดถือปฏิบัติ นั้นนับเป็นเรื่องที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการประสบความสำเร็จของทุกองค์กรในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก หากไม่รู้จักการหักห้ามใจ การประพฤติดังกล่าวก็จะเป็นภัยคุกคามความรุนแรงเพิ่มที่มากขึ้นในสังคมไทย ดังนั้นเพื่อให้องค์กรภาครัฐประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ภาครัฐจึงควรปลูกฝัง สร้างค่านิยมเรื่องคุณธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัย คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่หรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายหรือกระบวนการทบทวนใหม่ในการพัฒนาองค์กรในด้านคุณธรรมของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง เพื่อช่วยลดอุปสรรคที่ไม่สามารถปฏิบัติงานของนักบัญชีการเงินและพัสดุได้ตามหลักการพื้นฐานของจริยธรรมแห่งวิชาชีพ และเพื่อให้ผลการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐนั้น มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย
5. เพื่อเปรียบเทียบคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการนำคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ไปยึดถือปฏิบัติในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อเป็นข้อสารสนเทศสำหรับผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ในการนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายหรือกระบวนการที่ต้นใหม่ในการพัฒนาองค์กรด้านคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง
3. เพื่อเป็นแนวทางในการหามาตรการที่ช่วยลดอุปสรรคที่ไม่สามารถปฏิบัติงานของนักบัญชี การเงินและพัสดุได้ตามหลักการพื้นฐานของจริยธรรมแห่งวิชาชีพ และขับเคลื่อนองค์กรให้มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้
4. เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาและวิจัยด้านคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทยในอนาคต

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ โดยประยุกต์จากดัชนีชี้วัดคุณธรรม 5 ประการ จากแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) พรบ.วิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561 คู่มือประมวลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2564 ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านความพอเพียง
- 1.2 ด้านวินัย
- 1.3 ด้านความสุจริต
- 1.4 ด้านจิตอาสา
- 1.5 ด้านความกตัญญู

2. ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ โดยประยุกต์จากกรอบแนวคิดความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของกาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561) Northouse (2013, p.4) อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ธเนศร์ตรี รัตนเรืองยศ (2563) อนันต์ มุ่งวัฒนา (2559) และกรณิศา ดิษฐ์เสถียร (2561) ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization culture)
- 2.2 ด้านผู้นำองค์กร (Leadership skill)
- 2.3 ด้านผู้ปฏิบัติงาน (People skill)
- 2.4 ด้านกระบวนการจัดการ (Management process)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และระดับผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกบัญชี การเงินและพัสดุ หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ได้แก่ หน่วยงานของรัฐสภา หน่วยงานของศาล หน่วยงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ หน่วยงานของอัยการ ส่วนราชการระดับกรม องค์กรมหาชน รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ กองทุน สถาบันอุดมศึกษา จังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ รวมทั้งสิ้น 8,323 หน่วยงาน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเลือกจากประชากร ทำการศึกษากับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน หน่วยงานละ 1 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (วนิดา วาตีเจริญ และคณะ, 2560) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) รวมจำนวนทั้งสิ้น 367 ราย

2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ส่วนราชการระดับกรม องค์กรมหาชน รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ กองทุน สถาบันอุดมศึกษา จังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ในประเทศไทย

3. ระยะเวลาในการศึกษา เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2566 ถึงเดือนธันวาคม 2566

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ กับการสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ

ตัวแปรตาม ได้แก่ การสำเร็จขององค์กรยุคใหม่

กลุ่มที่ 2 การเปรียบเทียบคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับการสำเร็จขององค์กรขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ และการสำเร็จขององค์กรยุคใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน มีคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ แตกต่างกัน

2. หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน มีความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ แตกต่างกัน

3. คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

4. คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. หน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน หมายถึง หน่วยงานภาครัฐที่แบ่งขอบเขตของหน่วยงานออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ราชการบริหารส่วนกลาง (ส่วนราชการระดับกรม องค์การมหาชน รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ กองทุน สถาบันอุดมศึกษา) ส่วนภูมิภาค (จังหวัด) และส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ) รวมทั้งสิ้น 8,323 หน่วยงาน

2. นักบัญชี การเงิน และพัสดุของหน่วยงานภาครัฐ หมายถึง บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่มีการประเมินตนเองด้านคุณธรรมในตำแหน่งนักบัญชี การเงินและพัสดุ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และระดับผู้ปฏิบัติงาน (อ้างอิงจากหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในปี 2566)

3. คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ หมายถึง ตัวชี้วัดคุณธรรมที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วย 5 ประการ ได้แก่

3.1 ด้านความพอเพียง หมายถึง ดำรงชีวิตอย่างพอประมาณ ไม่โลภ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อม มีเหตุผล ใช้ทักษะความรู้ทางการเงินและการบัญชีมาประยุกต์ให้เข้ากับการทำงานได้อย่างรอบคอบและรอบด้าน และสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อให้สามารถรอดพ้นจากอุปสรรคและวิกฤตภัยต่าง ๆ ได้

3.2 ด้านวินัย หมายถึง ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ กติกา จรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร และสังคมตามที่พลเมืองที่ดีและเคารพกฎหมาย ตลอดจนป้องกันและรับผิดชอบผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

3.3 ด้านความสุจริต หมายถึง มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ยึดมั่น ยืนหยัดในการรักษาความจริง ความถูกต้องและเป็นธรรม มีธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่สนับสนุน ไม่ร่วมมือ ไม่ยินยอมพร้อมต่อการทุจริตทุกรูปแบบ

3.4 ด้านจิตอาสา หมายถึง การให้และเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือสังคมในส่วนที่ยังขาดแคลนหรือที่ยังต้องการความช่วยเหลือไม่ว่าจะทางด้านใดก็ตาม ด้วยกำลังร่างกาย และกำลังความรู้ความสามารถ

3.5 ด้านความกตัญญู หมายถึง สำนึกรู้คุณและแสดงออกถึงความกตัญญูต่อแผ่นดินเกิด ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ผู้มีพระคุณนับ ตั้งแต่ บิดา มารดา ญาติผู้ใหญ่ ครูอาจารย์ สถาบันองค์กร ลูกค้าหรือผู้รับบริการ เป็นต้น ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งของ อาจเป็นการกระทำหรือความจริงใจ การรักษาความลับของลูกค้า บนหลักพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม

4. ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ หมายถึง ผลลัพธ์ในการทำงานที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วย

4.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) หมายถึง พฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเกี่ยวกับเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรของสมาชิกในองค์กร ซึ่งความเหมาะสมสอดคล้องทางวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและสมาชิกในองค์กรลง และทำให้องค์กรและปัจเจกบุคคลมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพด้วยกันทั้งสองฝ่าย

4.2 ด้านผู้นำองค์กร (Leadership skill) หมายถึง ทักษะของผู้นำที่จะสามารถนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วย มีความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานเป็นอย่างดี การปรับตัวตามสถานการณ์ การสามารถแก้ไขวิกฤตหรือพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้ นึกถึงส่วนรวม สร้างแรงบันดาลใจ เรียนรู้อยู่เสมอ สื่อสารเป็น มีความฉลาดทางอารมณ์ ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ที่ดี รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างเปิดใจ เป็นที่ปรึกษาที่ดี เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงศักยภาพ เป็นต้น

4.3 ด้านผู้ปฏิบัติงาน (People skill) หมายถึง ทักษะของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น สร้างสัมพันธ์ไมตรี รวมทั้งความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจข้อมูลเชิงตัวเลขและเชิงบริหาร ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การมองเห็นผลงานที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมของงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.4 ด้านกระบวนการบริหารจัดการ (Management process) หมายถึง กระบวนการเพื่อบูมสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมาย วางแผนและการรายงาน จัดระเบียบการตัดสินใจ และการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร กระบวนการบริหารจัดการที่ประสิทธิภาพจะสามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายได้



บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่
กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทย ครึ่งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความ
โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

**1. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) (สำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.), ม.ป.ป.)**

**1.1 ข้อมูลหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)**

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity &
Transparency Assessment : ITA) เป็นการประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมการ
ดำเนินงาน (Integrity Assessment) ขององค์กรต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ คือ องค์กร
ต่อต้านการทุจริต (Anti-Corruption and Civil Rights Commission: ACRC) จากสาธารณรัฐ
เกาหลีบูรณาการเข้ากับดัชนีวัดความโปร่งใสของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ
ทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และสังเคราะห์เป็นดัชนีหลักที่สำคัญและจำเป็นในการประเมิน
โดยจำแนกดัชนีเป็นตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจและแปลงไปสู่คำถามที่ใช้ในการ
สอบถามความคิดเห็นหรือรวบรวมจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานของหน่วยงาน ซึ่งในปี พ.ศ. 2566
มีหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 8,323 หน่วยงานดังนี้

ตารางที่ 1 รายชื่อหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

หน่วยงาน	จำนวน
1. หน่วยงานของรัฐสภา	3
2. หน่วยของศาล	3
3. หน่วยงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ	5
4. หน่วยงานของอัยการ	1
5. ส่วนราชการระดับกรม	159
6. องค์การมหาชน	59
7. รัฐวิสาหกิจ	51
8. หน่วยงานของรัฐอื่น	17
9. กองทุน	12
10. สถาบันอุดมศึกษา	87
11. จังหวัด	76
12. องค์การบริหารส่วนจังหวัด	76
13. เทศบาลนคร	30
14. เทศบาลเมือง	195
15. เทศบาลตำบล	2,247
16. องค์การบริหารส่วนตำบล	5,300
17. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ	2
รวม	8,323

(ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2566)

1.2 บทบาทและความสำคัญในระดับประเทศ ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 ให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน เข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2560 ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ

สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ได้มีมติเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2559 เห็นชอบรายงาน เรื่อง การปฏิรูปมาตรการเสริมสร้างระบบบริหารงานที่มีธรรมาภิบาลในภาครัฐ โดยมีสาระสำคัญส่วน หนึ่งว่า หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานจะต้องมีการประเมินตนเองผ่านโครงการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 “พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก” การประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ โดย วัตถุประสงค์หลักของการประเมิน ITA มีดังนี้

- 1) เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ
- 2) เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสแก่หน่วยงาน
- 3) เพื่อจัดทำมาตรการป้องกันการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ
- 4) เพื่อให้ในภาพรวมของประเทศของดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยสูงขึ้น

ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) หรือการประเมิน ITA นั้น ถือเป็นมาตรการที่สำคัญ ในการพัฒนาภาครัฐในด้านคุณธรรม ความโปร่งใส อันจะนำไปสู่การป้องกันการทุจริตในภาครัฐได้ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงสถานะของตนเองใน ด้านคุณธรรม ความโปร่งใส ตลอดจนชี้ให้เห็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ยังช่วยให้หน่วยงานในระดับกระทรวง ระดับจังหวัด หรือหน่วยงานกำกับดูแลการปฏิบัติ ราชการ สามารถนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานภาครัฐภายใต้การกำกับดูแลได้ โดยที่ผ่านมาการประเมิน ITA ก็ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงให้เห็นได้อย่าง ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

1.3 ดัชนีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) แบ่งเป็น 5 ดัชนี ได้แก่

1. ความโปร่งใส (Transparency) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ และจากข้อมูล เอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของ หน่วยงาน

2. ความพร้อมรับผิด (Accountability) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

3. คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery) ประเมินจากการรับรู้และประสบการณ์โดยตรงของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ

4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐ และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ในการดำเนินงานของหน่วยงาน

5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

1.4 เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

การประเมินผลแบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรในหน่วยงาน (Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External Integrity & Transparency Assessment: EIT) และแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT) คณะที่ปรึกษาได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติในรูปแบบร้อยละ (Percent) และค่าเฉลี่ย (Mean) ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนิน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (พัชรา สีนลอยมา และคณะ, 2560)

1. การให้คะแนนตามแบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรในหน่วยงาน (Internal Integrity & Transparency: IIT) และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External Integrity & Transparency: EIT) เป็นการให้คะแนนตามคำตอบของผู้รับการประเมิน ซึ่งมีลักษณะเป็นตัวเลือก 2 หรือ 4 ตัวเลือก โดยทำการแทนค่าคำตอบในแต่ละข้อคำถามเป็นค่าคะแนนระหว่าง 0–100 ตามตัวเลือกที่มีความแตกต่างกัน

2. การให้คะแนนตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity & Transparency: EBIT) เป็นการให้คะแนนตามคำตอบของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน รวมไปถึงความถูกต้องและครบถ้วนของเอกสารหลักฐานประกอบที่หน่วยงานจัดส่งมาพร้อมกับแบบสำรวจ โดยกำหนดให้แต่ละคำถามมีคะแนนระหว่าง 0-100 คะแนน

3. การคำนวณคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

1) การคำนวณคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรในหน่วยงาน (Internal Integrity & Transparency: IIT) มีดังนี้

1.1) คะแนนแต่ละข้อคำถาม หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามนั้น

1.2) คะแนนของตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อย หมายถึง คะแนนของผลรวมคะแนนแต่ละข้อคำถามในตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อย

1.3) คะแนนตามแบบสำรวจความคิดเห็น Internal ของดัชนี หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของผลรวมคะแนนของตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อย ตามแบบสำรวจความคิดเห็น Internal ของดัชนี

2) การคำนวณคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External Integrity & Transparency: EIT) มีดังนี้

- 2.1) คะแนนแต่ละข้อคำถาม หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามนั้น
- 2.2) คะแนนของตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อย หมายถึง คะแนนของผลรวมคะแนนแต่ละข้อคำถามในตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อย
- 2.3) คะแนนตามแบบสำรวจความคิดเห็น External ของดัชนี หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของผลรวมคะแนนของตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อย ตามแบบสำรวจความคิดเห็น External ของดัชนี

3) การคำนวณคะแนนจากแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity & Transparency: EBIT) ได้แก่

- 3.1) คะแนนแต่ละข้อคำถาม หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามนั้น
- 3.2) คะแนนของตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อย หมายถึง คะแนนของผลรวมคะแนนแต่ละข้อคำถามในตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อย
- 3.3) คะแนนตามแบบสำรวจความคิดเห็น Evidence-Based ของดัชนี หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของผลรวมคะแนนของตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อย ตามแบบสำรวจความคิดเห็น Evidence-Based ของดัชนี

4) การคำนวณคะแนนของดัชนี คะแนนของดัชนี หมายถึง ร้อยละของผลรวมคะแนน Internal, External และ Evidence – Based ในดัชนี (ใช้สำหรับการเปรียบเทียบคะแนนในแต่ละดัชนี)

5) การคำนวณคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (คะแนน ITA) คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนดัชนีที่ถ่วงค่าน้ำหนัก

4. เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ค่าคะแนนของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีค่าคะแนนระหว่าง 0–100 คะแนน วิเคราะห์ข้อมูลโดยให้น้ำหนักแต่ละข้อคำถามในแบบสำรวจจาก 3 แหล่ง ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรในหน่วยงาน (Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External Integrity & Transparency Assessment: EIT) และแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT) โดยเกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 80.00 - 100 คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก
- ระดับ 4 60.00 - 79.99 คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูง
- ระดับ 3 40.00 - 59.99 คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปานกลาง
- ระดับ 2 20.00 - 39.99 คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำ
- ระดับ 1 0.00 - 19.99 คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก

1.5 ประโยชน์ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ประโยชน์ของ ITA ต่อ หน่วยงาน มีดังนี้

- 1) ได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและจุดเสี่ยงในการทุจริต รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนา
- 2) ได้ดำเนินการตามกฎหมายที่ส่งเสริมความโปร่งใอย่างถูกต้อง กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงาน การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 3) เกิดความตระหนักในการดำเนินงานของตนเอง ต้องดำเนินการกิจอย่างโปร่งใส ต้องบริหารงานภายในอย่างมีคุณธรรม
- 4) สะท้อนภาพลักษณ์และ ความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน สะท้อนเจตจำนงของผู้บริหาร หน่วยงาน ภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน

ประโยชน์ของ ITA ต่อประเทศไทย มีดังนี้

- 1) มีมาตรการให้หน่วยงานภาครัฐ ทั่วประเทศมีมาตรฐานคุณธรรม และความโปร่งใสเดียวกัน คือ มาตรฐาน ITA
 - 2) สามารถจัดทำแนวทางในการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในระดับนโยบายของประเทศ ในระดับปฏิบัติของส่วนราชการ
 - 3) ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของประเทศ ส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจการลงทุนระหว่างประเทศ
- (ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ 2566)

1.6 การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

ประเทศไทย พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 บัญญัติให้การบริหารราชการแผ่นดินแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ บริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยทั้ง 3 ส่วนนี้ ล้วนอยู่ในการควบคุมดูแลของคณะรัฐมนตรี ซึ่งหน้าที่รับผิดชอบบริหารราชการแผ่นดิน อันครอบคลุมไปถึงการกำหนดนโยบายเพื่อให้ข้าราชการนำไปปฏิบัติ การอำนวยความสะดวกและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนตามกฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของคณะรัฐมนตรีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา

การบริหารราชการส่วนกลาง : ใช้หลักการรวมอำนาจ โดยให้อำนาจการบังคับบัญชาและการวินิจฉัยสั่งการสูงสุดอยู่ในส่วนกลาง คือกรุงเทพมหานครอันเป็นเมืองหลวงและศูนย์กลางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐ แบ่งส่วนราชการออกเป็น (1) สำนักนายกรัฐมนตรี (2) กระทรวง หรือทบวงซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากระทรวง (3) ทบวง ซึ่งสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง (4) กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ซึ่งสังกัดหรือไม่ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง สำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการดังกล่าวนี้มีฐานะเป็นนิติบุคคล

การบริหารราชการส่วนภูมิภาค : ใช้หลักการแบ่งอำนาจ โดยราชการส่วนกลางเป็นเจ้าของอำนาจ แล้วแบ่งอำนาจการบังคับบัญชาและการวินิจฉัยสั่งการให้แก่ภูมิภาคนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และการปฏิบัติของภูมิภาคนั้นจะต้องให้เหมาะสมสอดคล้องกับ

สภาพแวดล้อมและขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้จะต้องไม่ขัดต่อนโยบายของส่วนกลางหรือของคณะรัฐมนตรี หรือตัวบทกฎหมายของประเทศ การบริหารราชการส่วนภูมิภาค มี 2 ระดับ คือ จังหวัด และอำเภอ

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : ใช้หลักการกระจายอำนาจ ที่ส่วนกลางได้มอบอำนาจระดับหนึ่งให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเองอย่างอิสระ โดยที่ตมไม่ขัดต่อกฎหมายของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน กิจกรรมที่ทำได้ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการพัฒนา มีอิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือการสนับสนุนกิจกรรมของท้องถิ่น ออกข้อบังคับหรือระเบียบต่าง ๆ มาบังคับในเขตการปกครองของตนได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันมีรูปแบบ (1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (2) เทศบาล (3) สุขาภิบาล และ (4) ผราชการบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (ที่มา: สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนในพระบรมราชูปถัมภ์, 2567)

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

2.1 ความหมายของคุณธรรม

ศูนย์คุณธรรม (2562) ได้ให้ความหมายถึงว่า คุณธรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ควรส่งเสริมในปัจจุบันให้กับเด็กและเยาวชนไทยจะประกอบด้วย ความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์และความเป็นไทย ความซื่อสัตย์สุจริตความมีระเบียบวินัยความพอเพียง ความกตัญญูทศเวทีความรับผิดชอบ การศึกษา ใฝ่เรียนรู้ การมีจิตสาธารณะ ความสามัคคี และสันติ ความอดทน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความขยันหมั่นเพียร ความเป็นประชาธิปไตย ความมุ่งมั่นในการทำงาน และการเคารพความแตกต่างและสิทธิมนุษยชน ซึ่งคุณธรรมจำเป็นเหล่านี้สอดรับทั้งค่านิยมด้านคุณธรรมจริยธรรมทั้งในและต่างประเทศ นโยบายการศึกษาชาติรวมทั้งช่วยลดปัญหาวิกฤตคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทยที่พบว่าเป็นคนในสังคมต่างมุ่งแสวงหาความสุขจากการบริโภคจนขาดสติการแก่งแย่งแข่งขันเอาเปรียบกันการทุจริตคอร์รัปชันขาดความเอื้ออาทรปัญหาความรุนแรงของครอบครัวและพฤติกรรมทางอาชญากรรมและความรับผิดชอบการทะเลาะวิวาททางจิตสำนึกต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการคุกคามสตรีและเด็กการหลอกลวงในรูปแบบต่าง ๆ การกลั่นแกล้งและสร้างความเกลียดชังในโลกออนไลน์

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณธรรม ว่าคุณธรรมเกิดจากภายในตัวบุคคล เป็นคุณธรรมที่เกิดจากพุทธิปัญญา (Intellectual Virtue) ซึ่งเป็นคุณธรรมระดับปัจเจกบุคคลที่มีสติปัญญาสามารถพัฒนาจริยธรรมด้วยหลักการคิดไตร่ตรองกับคุณธรรมอันเกิดจากศีลธรรมจริยธรรม (Moral Virtue) ซึ่งเป็นคุณธรรมที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกัน ส่วนคุณธรรมที่เป็นภายนอกตัวบุคคลเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรากระทำความดีหรือละเว้นการกระทำในสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา ได้แก่ กฎระเบียบวัฒนธรรมสังคมและสถานการณ์ที่บุคคลประสบอยู่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม ไว้ว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามีประโยชน์ เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประดับประดาใจให้ละอายต่อความชั่ว (ทริ) กลัวต่อบาป (โอตตปปะ) ผลักดันให้เกิดความรู้สึก รับผิดชอบ เกิดจากจิตสำนึกที่ดีมีความสงบเสงี่ยมภายใน

ดังนั้นจึงสรุปความหมายของคุณธรรมได้ว่า คุณธรรม หมายถึง ความดี ความงาม ความถูกต้อง ทั้งที่อยู่ภายในจิตใจ และการประพฤติปฏิบัติออกมา ในการแสดงออกทั้งกาย วาจาใจ ของแต่ละบุคคล ซึ่งยึดมั่นไว้เป็นหลักประจำใจในการประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย ซึ่งอาจส่งผลให้อยู่รวมกันในสังคม อย่างมีความสุข จะทำให้เกิดประโยชน์ตนเองและสังคม

2.2 ความหมายของจริยธรรม

เป็นที่ปรากฏโดยทั่วไปว่าจริยธรรมมักจะถูกกล่าวถึงคู่กันคือคุณธรรมที่เรียกกันติดปากว่า “คุณธรรมจริยธรรม” แต่สำหรับจริยธรรมเมื่อแยกออกจากคุณธรรมแล้วจะมีประเด็นที่สำคัญที่ผู้เขียนได้ นำเสนอในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

ความหมายของจริยธรรม

เมื่อเราพูดถึงจริยธรรม เรามักนึกถึงพันธกิจ (กิจหรือพฤติกรรมที่กระทำระหว่างกัน) ที่มนุษย์ มีต่อเพื่อนมนุษย์เป็นพันธะหรือหน้าที่ที่เราจะต้องปฏิบัติ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น จงอย่าฆ่า จงอย่าพูดเท็จ จงอย่าทุจริต เป็นต้น แต่เมื่อสังคมได้เพิ่มความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น มนุษย์จึงมีพันธะเพิ่มอีก คือ พันธกิจที่ มนุษย์มีต่อสังคม หรือต่อรัฐซึ่งเรียกว่า จริยธรรมทางสังคม หรือจริยธรรมองค์การ ดังนั้นจริยธรรม คือ หลัก ที่ตั้งมาในการประพฤติปฏิบัติของคนในองค์การต่าง ๆ เพราะสมาชิกในองค์การใดหากขาดจริยธรรมในการ ดำรงตนแล้ว องค์การหรือหน่วยงานนั้นย่อมประสบปัญหา มีแต่ความยุ่งยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาใน ด้านพฤติกรรมของคนในองค์การ

จริยธรรม (Ethics) มีที่มาจากคำว่า “จริยะ ” หรือ “จริยา ” หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติ พฤติกรรมการแสดงออก ส่วนคำว่า “ ธรรม ” หมายถึง หน้าที่ที่คนในสังคมต้องปฏิบัติ อันเกี่ยวข้องความ ถูกต้องดีงามที่คนในสังคมประพฤติ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการและเอกสารทางวิชาการ ที่ได้ให้ความหมายของจริยธรรม ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน , 2546 : 291) ได้ให้ความหมายของ จริยธรรม ไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎแห่งศีลธรรม

พระราชวรมณี (ป.อ. ปยุตโต) (2528 : 12-13) ได้อธิบายความหมายของ จริยธรรม ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ การยังชีวิตให้เป็นไป การครองชีวิต การใช้ชีวิต การเคลื่อนไหวของชีวิตทุกแง่ ทุกมุม ทุกด้าน ทุกระดับ ทางกายวาจาใจ ทั้งด้านส่วนตัว ด้านสังคม ด้านอารมณ์ ด้านจิตใจ ด้านปัญญา อย่างถูกต้อง

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตโต) (2534 : 81-82) ได้อธิบายความหมายของ จริยธรรม ว่า หมายถึง หลักแห่งความประพฤติ หรือแนวทางการปฏิบัติให้เป็นคนดีเพื่อประโยชน์สุขของตนและส่วนรวม นอกจากนี้ ยังได้อธิบายหลักจริยธรรมว่า เป็น หลักแห่งความประพฤติที่ดีงามสำหรับทุกคนในสังคม ถ้าเป็นข้อประพฤติที่มีศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้อง เรียกว่า ศีลธรรม ทั้งนี้ มิได้อิงแต่หลักศาสนาแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงามของสังคมด้วย

จากที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง หลักแห่งความประพฤติที่ดีงาม ทั้งกาย วาจา ที่เกี่ยวข้องกับหลักคำสอนของศาสนา และยังรวมถึงขนบธรรมเนียมประเพณี ที่ยอมรับกันว่าดีงาม

ของสังคม โดยรวม เพื่อให้ตนเองและสังคมรอบข้างมีความสุข สันติสุข ก่อให้เกิดความรักความสามัคคี

ความสำคัญของจริยธรรม

สรุปได้ว่า ทั้งความหมายและความสำคัญของจริยธรรมจึงเป็นแบบอย่างของความประพฤติปฏิบัติ ของบุคคลที่สังคมยอมรับว่าดีมีประโยชน์ และเมื่อบุคคลได้ประพฤติปฏิบัติแล้วย่อมยังประโยชน์สุขให้แก่ ตนเองและสังคมโดยรวม

จากทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของจริยธรรมจะเห็นได้ว่า จริยธรรมมีความสำคัญทั้งในระดับชีวิต ส่วนตน ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เป็นผู้มีจิตใจที่ดีงาม เกิดความสงบความระลึกได้ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องต่อตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และระดับส่วนรวม ซึ่งหมายถึง ความสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ลดเงื่อนไขความขัดแย้งในสังคม การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมจะนำมา ซึ่งสันติภาพในองค์กร ชุมชน สังคมรวมทั้งสร้างสันติภาพในโลก

คำว่า “คุณธรรม ” กับ “จริยธรรม ” มักถูกกล่าวคู่กันเสมอ เพราะมีความหมายที่ใกล้เคียงกันที่บ่งบอกถึงสภาพแห่งความดี ความงามของหลักประพฤติปฏิบัติ ความจริงแล้วคำสองคำนี้มีความหมายใกล้เคียง กันและสัมพันธ์กัน แม้แต่คำในภาษาอังกฤษที่ใช้กันมักใช้ไปในลักษณะที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน กล่าวคือ คุณธรรม (Virtue, Moral Principles) และจริยธรรม (Morals) แต่อย่างไรก็ตาม คุณธรรม และ จริยธรรม ก็มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

2.3 ความหมายของจรรยาบรรณ

ความหมายของจรรยาบรรณ (Moral Codes)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของ “จรรยาบรรณ” ว่า หมายถึง “ประมวล ความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้” นอกจากนี้

จรรยาบรรณ คือ จริยธรรมของกลุ่มชนผู้ร่วมอาชีพร่วมอุดมการณ์ เป็นหลักประพฤติ หลักจริยธรรม มารยาท ที่ทุกคนเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ควรจะร่วมกันรักษาไว้เพื่อธำรงเกียรติและศรัทธาจาก ประชาชน ละเมียดละไมกว่ากฎระเบียบ ลึกซึ้งกว่าวินัย สูงค่าเทียบเท่าอุดมการณ์ จรรยาบรรณ เป็นสายใย ของกลุ่มคนร่วมอาชีพ ร่วมอุดมการณ์ เป็นระบบเกียรติศักดิ์ที่ใช้ดูแลและปกครองกันเอง เพื่อดำรงความ เชื่อถือ และเกียรติคุณแห่งอาชีพ ให้เป็นที่ศรัทธาของสาธารณชน ความสำคัญของจรรยาบรรณ ในองค์กร

เฟรด เฟลด์แมน (Fred Feldman 1978 : 67) กล่าวว่า จรรยาบรรณ คือ กลุ่มของกฎกติกาที่สมบูรณ์ ที่ครอบคลุมแนวประพฤติปฏิบัติ ในทุก ๆ สถานการณ์

จรรยาบรรณ ตามรูปศัพท์นั้น คือ จรรยา กับ บรรณ คำว่าจรรยา มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า จริย ซึ่งหมายถึง กริยาซึ่งควรปฏิบัติ สิ่งพึงปฏิบัติ หรือว่าสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ในวงการวิชาชีพต่างๆ นั้นนิยมใช้คำว่า จรรยาซึ่งแปลว่า กริยาที่ควรปฏิบัติในหมู่คณะ ส่วนคำว่าบรรณ แปลว่าหนังสือ เมื่อรวมคำขึ้นใหม่ว่า จรรยาบรรณ จึงหมายถึงความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ กำหนดขึ้นเพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของ วิชาชีพนั้น ๆ โดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

จรรยาบรรณจึงเป็นกฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติโดยกำหนดไว้เป็นหนังสือที่ชัดเจน สำหรับเป็น
กติกาของ หมู่คณะในวงการเดียวกัน เป็นกฎที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนก็จะถูกรังเกียจหรือ
ต่อต้าน อันเป็นการ ลงโทษทางสังคม สำหรับวิชาชีพชั้นสูงหลายสาขาอาชีพก็มีกฎหมายรองรับด้วย
ฉะนั้นเมื่อผู้ประกอบการวิชาชีพ คนใดผิดจรรยาบรรณ จึงถูกลงโทษตามกฎหมายด้วย

กรมการศาสนา (2522: 68) ได้ให้ความสำคัญของจรรยาบรรณ ไว้ดังนี้

1. ช่วยควบคุมมาตรฐานประกันคุณภาพ และปริมาณที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และการ
ดำเนินงาน ขององค์กร
2. ช่วยควบคุมจริยธรรมของบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้มีชีวิตดี สัจจริง และยุติธรรม
3. ช่วยส่งเสริมมาตรฐาน คุณภาพ และปริมาณของผลการปฏิบัติงานขององค์กร จัดทำขึ้นให้อยู่
ในเกณฑ์ที่ดีอยู่เสมอ
4. ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของบุคคลในองค์กร และดำเนินการให้มีความเมตตา กรุณา เห็นอก
เห็นใจต่อผู้ร่วมงานในองค์กร
5. ช่วยลดการเอาเปรียบ การฉ้อฉล ความเห็นแก่ตัว ตลอดจนความมั่งง่าย ใจแคบไม่เคย
เสียสละ

6. ช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีขององค์กรที่มีจริยธรรม

7. ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายขององค์กร ให้เป็นไปโดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

อาจสรุปความเกี่ยวพันระหว่างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณได้ว่า คุณธรรมเป็น
หลักเกณฑ์ ฝ่ายดีที่เป็นสำนึกที่เกิดขึ้นในจิตใจมนุษย์ที่ได้รับการอบรมสั่งสอนแล้ว ส่วนจริยธรรมเป็นกฎ
ของการประพฤติ ปฏิบัติที่ถูกต้อง ที่ควรเป็นที่ยอมรับ ส่วนจรรยาบรรณนั้นเป็นข้อกติกากำหนดให้
เพื่อนสมาชิกในกลุ่มต้องประพฤติในสภาวะการณ์ต่าง ๆ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของนักบริหาร

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 –
2570) ระบุว่า “คุณธรรม” เป็นคุณค่าพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ครบทุกมิติ คือ เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ สามารถ
ขับเคลื่อนโลกสมัยใหม่และผลักดันให้เกิดการพลิกโฉมประเทศ สร้างสังคมไทยปลอดการทุจริตและ
ประพฤติมิชอบ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในช่วงระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2566 – 2570) ของ
ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 การ
พัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความรู้และทักษะชีวิตอันมีคุณธรรมเป็นองค์ประกอบ จึงเป็นประเด็นการ
พัฒนาของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) ต่อเนื่อง
จากแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 – 2565) อันเป็นแผนส่งเสริมคุณธรรม
ฉบับแรกของประเทศ ที่ทำให้คุณธรรมได้ถูกนำไปอภิปราย ถกเถียง และเกิดการ บูรณาการการ
ส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงานทุกภาคส่วนทั่วประเทศ ซึ่งคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติได้
กำหนดแนวทางเพื่อนำสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์โดยการส่งเสริมให้คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการ
มีคุณธรรมพอเพียงวินัยสุจริตจิตอาสาดีกว่าตนอยู่มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความ

สมานฉันท์ภายใต้หลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อพัฒนาประเทศให้มั่นคงในมิติด้านคุณธรรมมี คุณธรรมเป็นหลักยึดถือและปฏิบัติรวมทั้งพัฒนาคุณธรรมในสังคมไทยให้ปรากฏชัดและเป็นรูปธรรม อย่างยั่งยืน

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นแผน ระดับที่ 3 ที่เป็นแผนการพัฒนาเชิงประเด็น (Issue-based) และสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 เรื่อง “แนวทางการเสนอแผนเข้าสู่การพิจารณาของ คณะรัฐมนตรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานทุกภาคส่วนร่วมขับเคลื่อนให้คุณธรรมเป็นคุณค่าหลัก ในการพัฒนาให้เกิดการพัฒนาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ครบทุกมิติ ทุกช่วงวัย เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ เข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกัน และนำพลังบวกมาสร้างความร่วมมือแก้ปัญหาวิกฤตและเหตุการณ์พลิกผัน ต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญในปัจจุบันและอาจเกิดขึ้นในอนาคต พร้อมไปกับการบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัด ของยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม เป็นหลัก และบางส่วนของประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ ชาติ ประเด็นที่ 15 พลังทางสังคมภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทาง สังคม และประเด็นที่ 21 ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับ สมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีเป้าหมายหลัก คือ “คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมี คุณธรรมเพิ่มมากขึ้นด้วยดัชนีคุณธรรม 5 ประการ คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2566)

1. พอเพียง หมายถึง ดำรงชีวิตอย่างพอประมาณไม่โลภ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น สังคม และ สิ่งแวดล้อม มีเหตุผล ใช้ความรู้อย่างรอบคอบและรอบด้าน และสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อให้สามารถรอดพ้น จากวิกฤตภัยต่าง ๆ ได้

2. วินัย หมายถึง ปฏิบัติตนตามกติกาจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กรและสังคมตามหน้าที่ พลเมืองที่ดีและเคารพกฎหมาย ตลอดจนป้องกันและรับผิดชอบผลกระทบต่องานและสิ่งแวดล้อม

3. สุจริต หมายถึง มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ยึดมั่น ยืนหยัดในการรักษาความจริง ความถูกต้อง และเป็นธรรม ไม่สนับสนุนไม่ร่วมมือ ไม่ยินยอมพร้อมต่อด้านการทุจริตทุกรูปแบบ

4. จิตอาสา หมายถึง การให้และเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อ สรรพสิ่งทั้งหลายเพื่อประโยชน์สุขแก่พวกเขาเหล่านั้นและของสังคม

5. กตัญญู หมายถึง สำนึกรู้คุณและแสดงออกถึงความกตัญญูต่อแผ่นดินเกิด ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม สถาบันองค์กร และผู้มีพระคุณ นับตั้งแต่ บิดา มารดา ญาติผู้ใหญ่ ครูอาจารย์ เป็นต้น ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งของอาจเป็นการกระทำหรือความจริงใจ บนหลักพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม

2.4.2 พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2562 เป็นกฎหมายที่วางหลักการเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเพื่อเป็นแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ และหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปในมาตรฐานเดียวกันตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 76 วรรค 3 บัญญัติให้ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของภาครัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงกำหนดให้มีกระบวนการรักษাজริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยสาระสำคัญของ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 พอสังเขปดังนี้

หมวด 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม แบ่งออกเป็น 7 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ประการที่ 2 ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

ประการที่ 3 กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

ประการที่ 4 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

ประการที่ 5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ประการที่ 6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

ประการที่ 7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

หมวด 2 คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ประกอบด้วยกรรมการทั้งสิ้น 11 คน ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน และมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการและกรรมการ เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการฯ เป็น กลไกระดับชาติ มีหน้าที่เสนอแนะนโยบายการขับเคลื่อนและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ การดำเนิน กระบวนการรักษাজริยธรรม รวมถึงมาตรการที่ใช้บังคับ กรณีเจ้าหน้าที่รัฐมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ตลอดจน กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานการดำเนินการต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทาง จริยธรรมเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

หมวด 3 การรักษাজริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการรักษาจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่รัฐทั้งในระดับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรที่มีหน้าที่จัด ทำประมวลจริยธรรม และ ระดับหน่วยงาน ซึ่งมีหน้าที่ขับเคลื่อนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ต่อเนื่อง

หลักการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ทั้ง 7 ข้อ เจ้าหน้าที่รัฐสามารถศึกษาเพื่อพิจารณาว่า พฤติกรรม ที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำเป็นไปตามหลักการตามมาตรฐานทางจริยธรรมในข้อใด ดังนี้ ภาคภูมิ รัตนไสวงค์ (2564)

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ หลักการนำไปสู่การปฏิบัติ : ส่งเสริม สนับสนุน และ พิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ โดยการรักษาลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบัน พระมหากษัตริย์รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมาย

2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก ที่ดีและ รับผิดชอบต่อหน้าที่ หลักการนำไปสู่การปฏิบัติ : ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย ตามทำนอง คล่องธรรม มีจิตสำนึกที่ดี โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมี ความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน

3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม หลักการนำไปสู่การปฏิบัติ : กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และ กล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือ เสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม เพียงเพื่อรักษา ประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ หลักการนำไปสู่ การปฏิบัติ : คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมี จิตสาธารณะในการปฏิบัติ หน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมี ลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและ ประโยชน์ ส่วนรวม

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หลักการนำไปสู่การปฏิบัติ : มุ่งมั่นอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคิดถึง ประโยชน์และความคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของรัฐ

6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่ เลือกปฏิบัติ หลักการนำไปสู่การปฏิบัติ : ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือก ปฏิบัติโดยใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ ส่วนตัวหรือ เหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพ ร่างกายสถานะทาง เศรษฐกิจสังคม

7. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่ เลือกปฏิบัติ หลักการนำไปสู่การปฏิบัติ : ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือก ปฏิบัติโดยใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ ส่วนตัวหรือ เหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพ ร่างกายสถานะทาง เศรษฐกิจสังคม

2.4.3 ความจำเป็นของคุณธรรมจริยธรรมของนักบริหาร

นักบริหารของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน จะมีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับคนและงาน ซึ่งถือ ว่าเป็นภาระรับผิดชอบที่หลากหลาย รวมถึงลักษณะทางจิตใจที่อาจมีสิ่งต่าง ๆ เข้ามา กระทบกระแทงอาจทำให้เกิดความวุ่นวาย ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องมีความคุณธรรม จริยธรรมในการกำกับจิตใจ และการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงงามซึ่ง อีริคสัน กิจจารักษ์ (2542 : 24-26) ได้อธิบายถึงความจำเป็นที่นัก บริหารจะต้องมีความคุณธรรม จริยธรรม ไว้ดังนี้

1. คุณธรรมจริยธรรม เป็นหัวใจของนักบริหาร เพราะนักบริหารเป็น ปกครอง เป็น นำคน

จำต้องประพฤติตนให้สมกับที่คนทั่วไปยกย่อง ยอมรับนับถือ เพื่อจะได้เป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับผู้
อยู่ใต้ บังคับบัญชาและสังคมทั่วไป หากนักบริหารขาดคุณธรรมจริยธรรม องค์การนั้นก็จะเป็นป่วน
ขาดความสงบสุข คนดีจะท้อแท้ ขาดขวัญกำลังใจ สิ้นหวัง มีผลกระทบต่อหน่วยงาน และชาติ
บ้านเมืองในที่สุด ฉะนั้นการเป็น นักบริหารที่ดี จะต้องมีความรู้คุณธรรมจริยธรรมประจำใจและเป็นแนวทาง
ปฏิบัติตน

2. นักบริหารมีภารกิจและบทบาทหน้าที่มากมาย จึงจำเป็นต้องมีการพบปะเกี่ยวข้องกับสัมพันธ
กับ คนอื่น หรือสิ่งแวดล้อมหลากหลาย ลักษณะของความสัมพันธหรืออันตรกิริยา ระหว่างนักบริหาร
กับ สิ่งแวดล้อมหรือคนอื่นนั้น หากนักบริหารเป็นผู้มีความรู้คุณธรรมจริยธรรม ก็จะเกิดสันติสุข และการ
สร้างสรรค์งาน ก็จะดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว เรียบร้อยและราบรื่น ในทางตรงกันข้ามหากนัก
บริหารขาดคุณธรรม จริยธรรม ก็จะได้รับผลลัพธ์ที่ตรงกันข้าม คือ ผลลัพธ์ในทางลบ เช่น ความ
ขัดแย้ง ปัญหาด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือ เป็นต้น

3. นักบริหารมีหน้าที่ส่งเสริมระเบียบวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา นักบริหารจึงต้องมีความรู้คุณธรรม
จริยธรรม และต้องมีมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย คุณธรรมจริยธรรม นอกจากจะเป็นปัจจัยส่งเสริม
ความ สงบสุขและความเจริญแก่บุคคลเป็นส่วนตัวและประเทศชาติส่วนรวมแล้ว คุณธรรมจริยธรรม
ยังเป็นปัจจัย ส่งเสริมวินัยอีกด้วย กล่าวคือ คุณธรรมจริยธรรมเป็นปัจจัยส่งเสริมวินัยคน เช่นเดียวกับ
ธรรมเป็นเครื่อง ส่งเสริมศีลในทางศาสนา วินัยเป็นมาตรการบังคับภายนอก ไม่มีอำนาจบังคับภายใน
จิตใจ ส่วนคุณธรรม จริยธรรมเป็นคุณลักษณะ ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่ส่งผลต่อการกระทำคนเราหาก
มีความรู้คุณธรรมจริยธรรมจะมี จิตใจงดงาม มีมารยาทที่สำรวมหรือควบคุมทางวาจาด้วยศีล ควบคุมจิตด้วย
สมาธิ และควบคุมความเห็นด้วย ปัญญา แล้วก็จะมีความมีวินัยดี คือ ไม่ประพฤติผิด ล่วงเกินสิทธิและหน้าที่
ที่พึงมีพึงได้ ไม่ละเมิดผู้อื่น ปฏิบัติ ต่อผู้อื่นด้วยความเที่ยงธรรม ซื่อสัตย์สุจริต บริสุทธยุดิธรรม
นักบริหารมีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย เช่น ในภาครัฐมีพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (ราชกิจจานุเบกษา, 2551 : 32) มาตรา 87 ที่ว่า
“ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัยและป้องกันมิให้
ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย”

จึงเห็นได้ว่า นักบริหารจำเป็นต้องมีความรู้คุณธรรมจริยธรรมมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะนัก
บริหาร ต้องเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อีกด้วย

4. นักบริหารที่มีความรู้คุณธรรมจริยธรรมจะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความรัก
เคารพ ยกย่องนับถือ รวมทั้งให้ความร่วมมือในการอุทิศตนต่อการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่
รวมทั้งจะเป็น แรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีจิตสำนึกที่ดีที่จะประพฤติตนเป็นผู้มีความรู้คุณธรรมจริยธรรม
ด้วย

สลิลทิพย์ ชูชาติ (2556 : 39) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญของนักบริหาร
เพราะ เป็นสิ่งกำกับควบคุมและสร้างสำนึกในการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของกฎกติกา กฎหมายและ
ศีลธรรมของ องค์การหรือสังคม เป็นเครื่องมือให้คนเคารพตนเองและผู้อื่น ทำสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์แก่
ตนเองและผู้อื่น หาก เมื่อใดที่นักบริหารขาดคุณธรรมจริยธรรม การละเมิดกติกากฎหมายและ
ศีลธรรมย่อมเกิดขึ้นได้ซึ่งเมื่อเกิดขึ้น แล้วย่อมจะสร้างความสูญเสียแก่สถาบันหรือองค์การ คนที่จะ
ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือสมาชิกขององค์การ

กรณีสำหรับประเทศไทย ได้กำหนดให้คุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีงามของนักการเมือง ข้าราชการ ดังปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 (ราชกิจจานุเบกษา, 2540 : 16) ที่ได้กำหนดให้คุณธรรมเป็นสาระสำคัญในการพัฒนาคุณภาพด้านจิตใจของ นักการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับ ดังปรากฏในมาตรา 77 ที่บัญญัติว่า “รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงาน หรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ ”

จากที่กล่าวมาจะพบว่า ในการบริหารองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะประสบผลสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ นักบริหารจะต้องเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติหลายอย่าง กล่าวคือมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มี คุณธรรมจริยธรรมและมีคุณสมบัติที่ดีของนักบริหาร ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้คือสมรรถนะของนักบริหาร

คุณธรรมจริยธรรมของนักบริหาร นับได้ว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งส่วนหนึ่งของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และเป็นพื้นฐานของระเบียบคำสั่ง จรรยาบรรณที่วิชาชีพต่าง ๆ ได้ยึดเป็นหลักในการประพฤติ และพัฒนาวิชาชีพของตน รวมทั้งเป็นเครื่องมือสร้างอันตรกิริยาระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาอีก ด้วย

2.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมจริยธรรมกับนักบริหาร

แนวคิดของปรัชญาในเรื่องเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม ตามที่กล่าว มาแล้ว จะเห็นได้ว่ามีนักปรัชญาบางคนที่มีแนวความคิดว่า คุณธรรมจริยธรรม คือ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งถ้า หากมาพิจารณาตามความจริงที่ปรากฏแล้วจะเห็นว่า คุณธรรมจริยธรรมกับหน้าที่นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่าง ยิง เพราะหน้าที่คือกิจอันพึงกระทำการกระทำหน้าที่จนเป็นนิสัย จะกลายมาเป็นอุปนิสัยอันดีงามซึ่งสะสม อยู่ในจิตใจบุคคล และเมื่อบุคคลมีจิตใจที่ดีงาม การทำหน้าที่ของเขา ก็จะสะอาดบริสุทธิ์ตามไปด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมจริยธรรมกับนักบริหารจึงหมายความว่า คุณธรรมจริยธรรมจะมี ส่วนเกื้อหนุนให้นักบริหารได้มีบทบาทในการบริหารงานในองค์การอย่างมีคุณภาพ เพราะ บทบาทของนัก บริหารที่เกี่ยวกับองค์การนั้น มีลักษณะของการเกี่ยวข้องกับตนเอง คน และงาน กล่าวคือนักบริหารจะต้อง ทำหน้าที่ในการครองตน ครองคนและครองงานซึ่งมีลักษณะ ดังนี้ การครองตนเป็นลักษณะการดำรงตนเองให้มีภาพลักษณ์ที่ดีซึ่ง นิยม ฝาโสภา (2443 : 50) ได้ อธิบายว่า การครองตน คือ บุคคลจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดีมีคุณภาพ เป็นตัวอย่างที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในองค์การ การครองตนเพื่ออยู่ร่วมกับคนจำนวนมากจะต้องใช้ผลงานซึ่งเป็นสิ่งที่นัก บริหารหรือหน่วยงานจะต้องนำมาใช้ยึดเป็นหลักในการปฏิบัติตนโดยเฉพาะนักบริหารจะต้องแสดงตนต่อ ผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ อยู่เสมอ พฤติกรรมทุกอย่างของนักบริหารจะเป็นเป้าสายตาแก่ผู้พบเห็น และ ภาพที่ปรากฏแก่สายตาจะทำให้เกิดความทรงจำ ข้อคิดและข้อวินิจฉัยทั้งทางดีและไม่ดีตลอดจนการติชมของ ผู้พบเห็น

การครองคน คือ บทบาทของนักบริหารที่มีฐานะผู้บังคับบัญชาบุคลากรในองค์การซึ่ง วิภาดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร (2542 : 100) ได้อธิบายว่า การครองคน เป็นการปฏิบัติในการ

ดำเนินชีวิต และการทำงาน รู้จิตใจคน รู้จิตของเพื่อนร่วมงานเพื่อใช้งานให้เหมาะสม รู้ภาวะของคน ความต้องการ ของคน รู้จักใช้มนุษยสัมพันธ์เป็นแนวทางครองใจคน สร้างน้ำใจในการทำงาน ตระหนักในการนำความคิด และการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาเสริมสร้างภูมิธรรมภูมิปัญญา

การครองงาน คือ บทบาทหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องความรับผิดชอบดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่ง วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544 : 60) ได้อธิบายว่า การครองงาน ได้แก่ ทักษะความรู้ในการบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ทางสังคม ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ มอบหมายงานให้ตรงกับทักษะ ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน การให้รางวัล ติดตามผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ นักบริหาร จะต้องมีความสามารถในการวางแผน จัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนาจการ และการควบคุม เพื่อให้ บังเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแก่งาน

จิราภรณ์ รั้งรื่น (2567 : ออนไลน์) ได้นำเสนอหลักการครองตน ครองคน และครองงานสำหรับนักบริหารโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การครองตน หมายถึง การมีความประพฤติ และมีการปฏิบัติส่วนตน ประกอบด้วย การปฏิบัติ ในจริยธรรมที่ควรแก่การยกย่อง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ คือ

- 1) มีความวิริยะอุตสาหะในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบ
- 2) มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้รับความสำเร็จด้วยตนเอง
- 3) มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค
- 4) มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และผู้อื่น

ประการที่ 2 การประหยัด และอดออม มีลักษณะที่สำคัญ คือ

- 1) รู้จักใช้จ่ายตามสมควรแก่ฐานะ
- 2) รู้จักใช้ทรัพย์สินของส่วนรวมให้เป็นประโยชน์และประหยัด
- 3) รู้จักมัธยัสถ์ และเก็บออม เพื่อสร้างฐานะตนเอง และครอบครัว
- 4) รู้จักดูแล บำรุงรักษาทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม

ประการที่ 3 การรักษาระเบียบวินัยและ เคารพกฎหมาย มีลักษณะที่สำคัญ คือ

- 1) เป็นผู้รักและปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนด
- 2) ประพฤติและปฏิบัติตน อันอาจเป็นตัวอย่างแก่บุคคลทั่วไป
- 3) เป็นผู้รับฟังและให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา
- 4) เป็นผู้ตรงต่อเวลา

ประการที่ 4 การปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา มีลักษณะที่สำคัญ คือ

- 1) ละเว้นต่อการประพฤติชั่วและไม่ลุ่มหลงในอบายมุข
- 2) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
- 3) มีความซื่อสัตย์ สจจริตต่อตนเอง
- 4) มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารีต่อบุคคลอื่นโดยทั่วไป

ประการที่ 5 มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์มีลักษณะที่สำคัญ คือ

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนระบอบประชาธิปไตย และปฏิบัติตามนโยบายของทางราชการ และ รัฐบาลในขณะนั้น

2) เข้าร่วมในศาสนกิจและทำนุบำรุงศาสนาที่ตนนับถือ รวมทั้งปฏิบัติตามหลักคำสอนของ ศาสนาที่ตนนับถืออย่างเคร่งครัด

3) ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีของประเทศ เช่น การป้องกันประเทศ การเสียภาษี การปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นต้น

4) มีความจงรักภักดีและเทิดทูนในสถาบันพระมหากษัตริย์ เช่น ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีตามพระบรมราโชวาท หรือเข้าร่วมพิธีในโอกาสอันสำคัญเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์

2. การครองคน หมายถึง การมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับคน สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

ประการที่ 1 ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่อใช้บริการ มีลักษณะที่สำคัญ คือ

- 1) เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 2) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 3) กล้าและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำลงไป
- 4) มีน้ำใจ ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ประการที่ 2 ความสามารถในการทำงานเป็นทีม สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความช่วยเหลือ มีลักษณะที่สำคัญ คือ

- 1) ให้ความเห็น ปรีชา และเสนอแนะในงานที่ตนรับผิดชอบ
- 2) การมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ
- 3) ยอมรับและฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
- 4) มีความสามารถในการคิด และเสนอเหตุผล
- 5) มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่กับความรู้ความสามารถ
- 6) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานใน

ทุกขั้นตอน

ประการที่ 3 ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีลักษณะที่สำคัญคือ

- 1) มีความสำนึกและถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องให้บริการ
- 2) ช่วยเหลือแนะนำในสิ่งที่ดี ตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์
- 3) ให้การบริการด้วยความเต็มใจ และเสมอภาคกันทุกระดับ
- 4) มีอัธยาศัยดี เป็นกันเอง และสุภาพต่อทุกคน

ประการที่ 4 การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีลักษณะที่สำคัญ คือ

- 1) ประพฤติตนและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ กฎระเบียบที่องค์การกำหนด
- 2) ถือประโยชน์ของทางราชการหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
- 3) ตัดสิน วินิจฉัย หรือแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผล

ประการที่ 5 การเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมของหมู่คณะ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีลักษณะที่สำคัญ คือ

- 1) การให้ความร่วมมือ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น
- 2) เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องาน
- 3) ให้ความสำคัญ ยกย่อง และให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน

3. การครองงาน หมายถึง การมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย
 อย่างดี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

ประการที่ 1 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีลักษณะที่สำคัญ คือ

- 1) ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- 2) มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จ
- 3) สนใจและเอาใจใส่ในงานที่รับผิดชอบ
- 4) ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

ประการที่ 2 ความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะที่สำคัญ คือ

1) มีความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย
 และนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) มีความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และมีปฏิภาณ ไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่
 เกิดขึ้น เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

4) มีความรักและพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับ
 มอบหมาย ด้วยความเต็มใจ

ประการที่ 3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการปรับปรุงงาน มีลักษณะที่สำคัญ คือ

- 1) มีความสามารถในการคิดริเริ่ม หาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
- 2) มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 3) มีความสามารถในการทำงานที่ยาก หรืองานที่ใหม่ให้สำเร็จเป็นผลดี

ประการที่ 4 ความพากเพียรในการทำงาน และมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ มีลักษณะที่สำคัญ คือ

- 1) มีความกระตือรือร้น ต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ
- 2) มีความขยันหมั่นเพียร เสียสละ และอดทนเวลาแก่ทางราชการ หรืองานที่รับผิดชอบ
- 3) ได้รับการยกย่องในความสำเร็จของงาน
- 4) สามารถปฏิบัติงานในภาวะที่มีข้อจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การขาด
 แคลนวัสดุ อุปกรณ์ เงิน หรืออัตรากำลัง เป็นต้น

ประการที่ 5 การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน มีลักษณะที่สำคัญ คือ

- 1) การปฏิบัติงานโดยยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน
- 2) การดำเนินงานสอดคล้อง หรือเป็นไปตามความต้องการของส่วนรวม และ
 ประชาชน

ประชาชน

- 3) ใช้วัสดุ อุปกรณ์ และสาธารณูปโภคได้อย่างประหยัดและเหมาะสม
- 4) ร่วมมือ ช่วยเหลือ และประสานงานระหว่างหน่วยงานกับประชาชนผู้มาติดต่อ
 หรือใช้บริการ

จากหลักคุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการครองตน ครองคน และการครองงาน ดังกล่าวไว้ข้างต้นนั้น เป็นแนวทางที่สำคัญของนักบริหารในการประพฤติ 3 ด้าน คือ ด้านการดำเนินชีวิต (การครองตน) ด้านการปกครองคน (การครองคน) และด้านการควบคุมดำเนินการบริหารงาน (การครองงาน) ให้เกิดความสมดุลกันและสอดคล้องกับทฤษฎีทางการบริหารองค์การ และผลที่เกิดจากนักบริหารที่มีจริยธรรมจะทำให้องค์การมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่องค์การได้ ตั้งไว้

2.4.5 ประโยชน์ของคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักบริหาร

นักบริหารที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานขององค์การทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความคุณธรรมจริยธรรมอันเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อได้ดำรงบทบาทการทำงานอย่างมี คุณธรรมจริยธรรมแล้วย่อมต้องได้รับประโยชน์ที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร , 2545 : 7-9)

1. ด้านตนเอง เมื่อนักบริหารเมื่อได้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมแล้วย่อมทำให้ได้ชื่อว่าเป็น คนดี คนดีย่อมเกื้อกูลผู้อื่น เป็นที่ไว้วางใจรักใคร่ชอบพอของผู้อื่น
2. ด้านสังคม นักบริหารเมื่อได้ชื่อว่าเป็นคนดีแล้วย่อมยังประโยชน์ให้สังคมในลักษณะประเภท ต่างๆ ทั้งในด้านการช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์หรือความช่วยเหลือในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อให้ เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น
3. ด้านการพัฒนาบ้านเมือง นักบริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมจะส่งผลทำให้การบริหารบ้านเมือง เกิดความสงบสุขร่มเย็น ประชาชนในประเทศมีความกินดีอยู่ดี ลดปัญหาอาชญากรรมและการเบียดเบียนซึ่ง กันและกัน
4. ด้านการพัฒนาองค์การหรือหน่วยงาน นักบริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมจะเป็นผู้ที่เอาความดีเป็นตัวตั้งในการบริหารงาน เมื่อเอาความดีเป็นตัวตั้งแล้ว การบริหารต่าง ๆ ก็ย่อมจะเกิดผลดีตามมาด้วย ทั้ง ความดีจากคุณธรรมจริยธรรมที่เกิดจากการครองตนเอง คุณธรรมจริยธรรมที่เกิดจากการครองตน และ คุณธรรมจริยธรรมที่เกิดจากการครองงาน

2.4.6 จริยธรรมการบริหารงานภาครัฐในบริบทสังคมทั่วไป

จริยธรรมการบริหารงานภาครัฐมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับประเด็นสำคัญเชิงบริบท สังคมทั่วไปที่ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้บริหารองค์การภาครัฐ ดังนี้ ทวนธง ครุฑจ้อน (2566)

1. จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นระบบการทำความดีละเว้นชั่ว ในเรื่องซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับปฏิบัติเกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน กระบวนการทำงาน และผลงาน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น ซึ่งการปฏิบัติงานราชการเป็นการกระทำเพื่อประเทศชาติและประชาชน เป็นงานที่มีผลกระทบทั้งในปัจจุบันและอนาคต ต่อสังคม มากกว่ามีผลกระทบต่อตนเองและพวกพ้องเป็นสำคัญ งานราชการจึงแตกต่างจากงาน เอกชนหรืองานบริษัท เป็นการลงทุนลงแรงที่ไม่มีกำไรโดยตรงแก่ผู้ทำและองค์การ แต่มีผลดีต่อ ส่วนรวมและส่วนใหญ่เป็นผลระยะยาว ฉะนั้นข้าราชการที่ดีจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรม สูงในการ

ทำงาน ซึ่งหมายถึงการเป็นทั้งคนดีและคนเก่งไปพร้อมกัน ดังนั้น จริยธรรมในการปฏิบัติงานราชการ จึงเป็นระบบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการ ซึ่งได้วิเคราะห์และนำเสนอ พฤติกรรมที่น่าปรารถนาของข้าราชการ โดยจำแนกพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการออกเป็น 3 ประเภท คือ พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ โดยข้าราชการที่เป็นคนดีและคนเก่งอย่างสมบูรณ์นั้น ควรมีพฤติกรรมครบทั้ง 3 ประเภทในคนคนเดียว

2. จริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เมื่อพิจารณาความสำคัญของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีต่อประชาชนและประเทศชาติแล้ว ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อม ต้องมีจริยธรรมที่เป็นพื้นฐานประการหนึ่งและต้องมีจริยธรรมสำหรับวิชาชีพข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ด้วยอีกประการหนึ่ง ดังนั้นจึงกำหนดเป็นโครงสร้างขึ้นได้ดังนี้

2.1 จริยธรรมพื้นฐาน ควรประกอบด้วย ศีลธรรมและคุณธรรม

2.2 จริยธรรมวิชาชีพข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควรประกอบด้วย อุดมการณ์ประจำวิชาชีพข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเชิงสภาพและเชิงการกระทำ มารยาท ข้อปฏิบัติ หรือจรรยาบรรณของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชน วินัยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3. จริยธรรมผู้บริหารองค์การภาครัฐ ผู้บริหารเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้นำของกลุ่มทำงาน อันประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานหรือที่เรียกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนหนึ่ง กลุ่มปฏิบัติ งานมีหน้าที่ที่หัวหน้าต้องดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกระทำเพื่อให้เกิดผลตามที่ได้รับมอบหมาย หรือตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ สำหรับผู้บริหารองค์การภาครัฐต้องตระหนักถึงการเป็นหัวหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในองค์การประเภทหนึ่งซึ่งเรียกว่า องค์การแบบราชการ (bureaucracy) โดยผู้บริหาร องค์การภาครัฐ ควรแสดงออกถึงการเป็นผู้มีจิตใจกว้างขวาง ห่วงว้าง ตากว้าง หมั่นสอดส่องดูแล ความทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอหน้ากัน รวมถึงควรเป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำมาใคร่ครวญให้เกิดประโยชน์ทั้งดงามแก่ตนเอง ทั้งนี้จริยธรรมของผู้บริหารภาครัฐ เบื้องต้นควรประกอบด้วย

3.1 มีความละเอียดในการทำความชั่วทุจริตทั้งปวง

3.2 มีความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบากต่าง ๆ ทั้งงาน อุปสรรค ความเข้าใจผิด และความไม่สุจริตที่คนอื่นมีต่อตน

3.3 มีความสงบเสถียรและอ่อนน้อมถ่อมตน

3.4 มีสติสัมปชัญญะตลอดเวลาต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ไม่มีการลืมหืมหรือละเลยต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

3.5 รู้จักอุปการะ เป็นการทำความประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น ตระหนักถึงประโยชน์ของบุคคลอื่นเป็นที่ตั้ง พร้อมทั้งจะให้ความอนุเคราะห์แก่คนอื่นในงานหน้าที่และความรับผิดชอบของตน รวมถึงไม่มีอคติใด ๆ ในการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน

ดังนั้นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนดจริยธรรมการบริหารงานองค์การภาครัฐให้สามารถดำเนินงานราชการได้ประสบความสำเร็จควรประกอบด้วย ปรัชญาการปฏิบัติงานและการบริหาร

งาน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ความรับผิดชอบของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ และความเท่าเทียมกัน

2.5 จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

เนื่องจากวิชาชีพบัญชีเป็นวิชาชีพที่เกี่ยวข้องข้อมูลทางการเงินของกิจการ นักบัญชีจะเก็บรวบรวมข้อมูล บันทึกรายการ สรุปข้อมูลต่างๆ ในรูปแบบของรายงานทางการเงินรวมถึงงานตรวจสอบและแสดงความเห็นต่อรายงานทางการเงิน ผู้ใช้ข้อมูลมีหลากหลายกลุ่มไม่ว่าจะเป็นผู้ใช้ข้อมูลภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจที่แตกต่างกันไป ดังนั้นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะต้องปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นผู้ทำบัญชีหรือผู้สอบบัญชีบนพื้นฐานของจรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (2561)

ตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปี 2561 ได้อธิบายถึงหลักการพื้นฐานที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติตามทั้งหมด 6 หลักการ ประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์สุจริต

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาทางวิชาชีพและทางธุรกิจ หากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจัดทำบัญชีหรือนำเสนอรายงานที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงที่ได้จากการปฏิบัติงานจะถือว่าผิดจรรยาบรรณในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต อีกทั้งในกรณีที่ผู้ทำบัญชีหรือผู้สอบบัญชีตรวจพบว่างบการเงินของลูกค้าเป็นกิจการที่ทำผิดกฎหมาย เช่น เป็นกิจการค้าไม้เถื่อนหรือประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการพนัน หากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียังคงปฏิบัติหน้าที่การทำบัญชีหรือตรวจสอบบัญชีให้ลูกค้าต่อ การกระทำเช่นนี้ถือว่าเป็นการผิดจรรยาบรรณในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต

2. ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ

ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะต้องไม่ยอมให้อคติหรืออิทธิพลใดๆ มาอยู่เหนือการใช้ดุลยพินิจในการที่จะปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ เช่น นาย วินัย ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต รับงานสอบบัญชีจากสำนักงานบัญชีแห่งหนึ่งจำนวน 190 งบการเงิน กรณีดังกล่าวอาจแสดงให้เห็นว่ารายได้ของ นาย วินัย จะขึ้นอยู่กับสำนักงานบัญชีแห่งนี้นั่นเอง สำนักงานบัญชีจะมีอิทธิพลต่อการแสดงความเห็นของ นาย วินัย ต่องบการเงิน นาย วินัย จะสูญเสียความเป็นอิสระในการใช้ดุลยพินิจตามมาตรฐานวิชาชีพตามที่ควรจะเป็นได้ ลักษณะเช่นนี้ถือว่าเป็นการผิดจรรยาบรรณในเรื่องความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ

3. ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นผู้ทำบัญชีหรือผู้สอบบัญชีจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ ความชำนาญทางวิชาชีพ ความรอบคอบ เอาใจใส่ และปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะไม่รับงานเกินกว่าความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของตน ตัวอย่างในกรณีของผู้สอบบัญชี รับงานสอบบัญชีมาจาก บริษัท ABC สอบบัญชีจำกัด แต่ไม่ได้ทำจดหมายตอบรับงานตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่กำหนดไว้ เพราะเนื่องจากเป็นคนรู้จักคุ้นเคยกัน หรือ การรับงานสอบบัญชีในธุรกิจที่มีลักษณะเฉพาะและผู้สอบบัญชีไม่มีความเชี่ยวชาญในธุรกิจดังกล่าว การกระทำเช่นนี้ถือว่าการผิดจรรยาบรรณในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นต้น

4. การรักษาความลับ

ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีจะต้องรักษาความลับของลูกค้าทั้งก่อนรับงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังการรับงานเรียบร้อย โดยไม่เปิดเผยข้อมูลลูกค้าโดยไม่ได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจ หรือไม่นำข้อมูลไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลที่สาม ตัวอย่างเช่น น.ส.รักดี ผู้สอบบัญชี นำข้อมูลร่างงบการเงินของบริษัทลูกค้าที่ผ่านการสอบบัญชีแล้วแต่ยังไม่ได้เปิดเผย ไปใช้ซื้อขายหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้า การกระทำดังกล่าว น.ส.รักดี นำข้อมูลภายในของลูกค้าไปใช้ในการซื้อขายหุ้นเพื่อประโยชน์ส่วนตน ถือว่าผิดจรรยาบรรณในเรื่องการรักษาความลับ เป็นต้น

5. พฤติกรรมทางวิชาชีพ

ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และหลีกเลี่ยงการกระทำที่จะทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อความน่าเชื่อถือของวิชาชีพบัญชี รับผิดชอบต่อผู้รับบริการและผู้ที่ตนปฏิบัติหน้าที่ เช่น สำนักงาน นิติบุคคล ผู้เป็นหุ้นส่วน เป็นต้น เช่น การที่ผู้สอบบัญชีลงลายมือชื่อรับรองงบการเงินโดยไม่ได้ตรวจสอบงบการเงินจริง หรือ บริษัท AAA การบัญชี จำกัด ลงโฆษณาว่าหากให้บริษัททำบัญชี จะเสียภาษีเงินได้น้อยมาก การกระทำเช่นนี้ถือว่าเป็นการผิดจรรยาบรรณในเรื่องพฤติกรรมทางวิชาชีพ เป็นต้น

6. ความโปร่งใส

ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดและไม่ปกปิดข้อเท็จจริงหรือบิดเบือนความจริงที่เป็นสาระสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงินได้ การละเว้นไม่แสดงหรือแสดงข้อมูลที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงที่เป็น สาระสำคัญ จะถือว่าเป็นการผิดจรรยาบรรณในเรื่องความโปร่งใส ทั้งนี้หากผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีอยู่ภายใต้เหตุการณ์แวดล้อมที่ประหม่นแล้วเกิดอุปสรรคต่อการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพบัญชี ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องจัดหรือลดอุปสรรคดังกล่าวให้อยู่ ในระดับที่ยอมรับได้

โดยอุปสรรคตามที่จรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีปี 2561 อธิบายไว้มี 5 ประเภท

1. อุปสรรคที่เกิดจากผลประโยชน์ส่วนตน

อุปสรรคที่เกิดจากผลประโยชน์ทางการเงินหรือผลประโยชน์อื่นที่มีอิทธิพลอย่างไม่เหมาะสม ต่อการใช้ดุลยพินิจหรือพฤติกรรมของผู้ประกอบการวิชาชีพ เช่น การรับงานสอบบัญชีจากสำนักงานบัญชี แห่งเดียวจำนวน 190 งบการเงิน โดยสำนักงานบัญชีแจ้งว่าค่าสอบบัญชีจะขึ้นกับรูปแบบการแสดงความ เห็นในงบการเงิน การรับงานสอบบัญชีดังกล่าวจะกระทบต่อการปฏิบัติงานของประกอบวิชาชีพ บัญชีเนื่องจากอุปสรรคที่เกิดจากผลประโยชน์ส่วนตน เป็นต้น

2. อุปสรรคที่เกิดจากการสอบทานผลงานตนเอง

อุปสรรคที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไม่สามารถประเมินได้อย่างเหมาะสมเกี่ยวกับผลของการใช้ ดุลยพินิจที่ผ่านมาของตน เช่น น.ส.จิตรา ผู้สอบบัญชีบริษัท AAA จำกัด ได้จ้างผู้ทำบัญชีของบริษัท AAA จำกัดมาเป็นผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีบริษัทดังกล่าวเพราะเห็นว่ามี ความเข้าใจในธุรกิจดังกล่าว เป็นอย่างดี กรณีดังกล่าวจะกระทบต่อการปฏิบัติงานของประกอบวิชาชีพบัญชีเนื่องจากมีอุปสรรคที่ เกิดจากการสอบทานผลงานตนเอง เป็นต้น

3. อุปสรรคที่เกิดจากการเป็นผู้ให้การสนับสนุน

อุปสรรคที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีเป็นผู้ให้การสนับสนุนสถานภาพของลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างรายใดรายหนึ่งจนไม่สามารถอยู่ในฐานะที่สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความเที่ยงธรรม เช่น ผู้สอบบัญชีเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทผู้ว่าจ้าง กรณีดังกล่าวจะกระทบต่อการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพเนื่องจากอุปสรรคที่เกิดจากการเป็นผู้ให้การสนับสนุน เป็นต้น

4. อุปสรรคที่เกิดจากความคุ้นเคย

อุปสรรคที่เกิดจากความสัมพันธ์หรือใกล้ชิดกับลูกค้าหรือผู้ว่าจ้าง เกิดความเห็นอกเห็นใจจนเกินไปในผลประโยชน์หรือง่ายต่อการยอมรับในผลงานของบุคคลดังกล่าว เช่น การรับงานสอบบัญชีแต่ไม่ได้ทำจดหมายตอบรับงานตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่กำหนดไว้เพราะเป็นคนรู้จักคุ้นเคยกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เนื่องจากอุปสรรคที่เกิดจากความคุ้นเคย เป็นต้น

5. อุปสรรคที่เกิดจากการถูกข่มขู่

อุปสรรคที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีถูกข่มขู่จากการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม เนื่องจากแรงกดดันบางอย่างที่เกิดขึ้นจริงหรือซึ่งเข้าใจไปได้ เช่น ผู้ทำบัญชีถูกเจ้าของกิจการสั่งให้ทำบัญชีโดยรับรู้รายการตามที่เจ้าของกิจการต้องการ หากไม่ทำจะไล่ออก กรณีดังกล่าวกระทบการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพเนื่องจากอุปสรรคที่เกิดจากการถูกข่มขู่ เป็นต้น

ในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีหากผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานจะต้องจัดหรือลดอุปสรรคดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยการขอคำปรึกษาจากบุคคลอื่นที่เหมาะสมภายในสำนักงาน องค์กรผู้ว่าจ้าง ผู้มีหน้าที่กำกับดูแลขององค์กร หรือองค์กรทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เป็นต้นเพื่อให้การปฏิบัติงานในวิชาชีพบัญชีสอดคล้องกับหลักการพื้นฐานของจรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทั้ง 6 หลักการ ทั้งนี้เพื่อรักษาเกียรติแห่งวิชาชีพบัญชีและเพื่อข้อมูลทางการบัญชีที่ถูกต้องครบถ้วนและเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงิน

3. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่

องค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรในแบบเดิมกับองค์กรยุคใหม่ก็มีความแตกต่างกัน เช่น การจัดการแบบคงเดิมกับแบบพลวัตร รูปแบบไม่ยืดหยุ่นกับแบบยืดหยุ่น การเน้นที่ตัวงานกับเน้นทักษะ การมีสถานที่ทำงานและเวลาทำงานที่เฉพาะคงที่กับการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา องค์กรแบบเดิมจะมีลักษณะการจัดการที่คงเดิมไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง แต่องค์กรปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงมีการจัดการแบบพลวัตรสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ตลอดเวลาองค์กรแบบเดิมมักมีการจัดการแบบไม่ยืดหยุ่น ส่วนในองค์กรยุคใหม่จะมีการจัดการที่ยืดหยุ่นกล่าวคือใน องค์กรยุคใหม่จะไม่ยึดติดกับแนวทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ต้องให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สามารถปรับเปลี่ยนได้ถ้าสถานการณ์แตกต่างกันไป ทั้งนี้ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ นอกจากการขึ้นอยู่กับ การปรับเอาเทคโนโลยีนวัตกรรม มาใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรและการทำงานขององค์กรเป็นหลักแล้ว

ยังอยู่กับการเชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรกับผลลัพธ์ต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ไปในทิศทางเดียวกันให้ได้ ซึ่งความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ มีตัวแปรดังต่อไปนี้

3.1 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

3.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) องค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถ และองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ท่ามกลางการทำงานแล้วนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นด้วยการพัฒนาประเทศตามแนวของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ส่งผลให้ประเทศไทย มีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ ทำให้รายได้ประชาชนสูงขึ้น ปัญหาความยากจนลดลง และคุณภาพชีวิตประชาชนดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามโครงสร้างเศรษฐกิจไทยมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจและสังคมโลกมากขึ้น จึงทำให้มีความอ่อนไหวและผันผวนตามปัจจัยภายนอก ในขณะที่ความสามารถในการแข่งขันปรับตัวช้า เนื่องจากการยกระดับห่วงโซ่มูลค่าการผลิตเกษตรอุตสาหกรรม และบริการ สู่การใช้องค์ความรู้ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมยังดำเนินการได้น้อย ทำให้ฐานการผลิตเกษตร อุตสาหกรรม และการบริการที่มีผลิตภาพการผลิตต่ำประกอบกับประเทศไทยยังประสบปัญหาคุณภาพในเกือบทุกด้าน ที่สำคัญได้แก่ คุณภาพคน คุณภาพการศึกษา คุณภาพบริการสาธารณสุข สังคมไทยยังมีความเหลื่อมล้ำสูง ก่อให้เกิดความแตกแยก รวมทั้งระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศที่สำคัญประการหนึ่งมาอย่างต่อเนื่อง

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยม ความเชื่อที่ฝังใจ ของบุคคลในองค์กร ที่ได้เรียนรู้ และปฏิบัติตาม จนเกิดเป็นพฤติกรรมขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ Hoy and

ภักพร เจริญลักษณ์ (2561) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กระบวนการปรับตัวของบุคลากรในองค์กร ที่มีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ที่มีความโดดเด่น)

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หรือ วัฒนธรรมบริษัท (Corporate Culture) หมายถึง แนวทางที่ยึดถือปฏิบัติกันในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ หรือหมายถึงโครงร่างเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Framework) ซึ่งจะมีลักษณะ (จรรยา หาญอาวุธ, 2562)

1. บังคับถึงกลุ่มของค่านิยม (Set Of Values) ซึ่งบุคคลที่อยู่ในองค์การนั้น ยึดถือร่วมกัน ค่านิยมเหล่านี้เป็นสิ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์เพื่อตัดสินว่า พฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ดีและสามารถยอมรับได้ พฤติกรรมใดบ้างที่ไม่ดี และไม่อาจยอมรับได้ ตัวอย่างเช่น ในบางองค์การยึดถือค่านิยมว่า “การดำเนินลูกค้าย่อมดีกว่าเป็นสิ่งที่ไม่อาจยอมรับได้”

องค์การต่าง ๆ อาจมี ค่านิยมเชิงลบหรือเชิงบวกในการปฏิบัติงานก็ได้เช่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมักจะโยนความผิดไปที่ลูกค้าย การลงโทษพนักงานทุกกรณีที่ทำผิด หรือการปฏิบัติต่อพนักงานในฐานะที่เป็นสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่า (Valuable assets) สูงสุดขององค์การ เป็นต้น ในแต่ละกรณีดังกล่าว ค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้สมาชิกขององค์การรู้ว่า ตนควรปฏิบัติอย่างไร ในองค์การนั้น

2. ค่านิยมขององค์การส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่เกิดมาจากข้อสมมุติพื้นฐาน (Basic Assumption) ของพนักงานในบริษัทร่วมกัน จึงเป็นเรื่องยากถ้าจะให้ฝ่ายบริษัทเองกำหนดข้อสมมุติเหล่านี้ เพราะเป็นเรื่องของความเชื่อและค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงาน ด้วยเหตุนี้ วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและมีพลังของหน่วยงานใด ๆ ควรสะท้อนถึงค่านิยมและความเชื่อของพนักงานร่วมกัน

อย่างไรก็ตาม องค์การบางแห่งได้พยายามระบุค่านิยมที่จำเป็นบางประการขึ้น เพื่อให้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน

3. ลักษณะหนึ่งที่ทุกนิยามค่านิยมมีเหมือนกัน ก็คือ การใช้สัญลักษณ์เป็นสื่อ บ่งบอกความหมายของค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรมขององค์การนั้น ตัวอย่างที่พบเห็นบ่อย เช่น สัญลักษณ์กากบาทสีแดงบนพื้นสีขาว เป็นเครื่องหมายแทนองค์การกาชาด ซึ่งแสดงค่านิยมเรื่องความเมตตาการุณา การให้การรักษายาบาลผู้ทุกข์ยาก หรือสัญลักษณ์ช่อใบมะกอก (ไบโอลีฟ) ภายใต้แผนที่โลกเป็นเครื่องหมายขององค์การสหประชาชาติ แสดงถึงค่านิยมด้านการรักษาสันติภาพของโลก เป็นต้น บริษัทและองค์การส่วนใหญ่จะพยายามสร้างตราสัญลักษณ์ที่แฝงด้วยค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์การของตนนอกจากสัญลักษณ์แล้ว คำขวัญหรือ Slogan ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สะท้อนค่านิยมหรือความเชื่อซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การ เช่นบริษัทผลิตเครื่องไฟฟ้าชาร์ป (Sharp) ใช้คำขวัญว่า “ชาร์ปก้าวล้ำไปในอนาคต” หรือบริษัทผลิตรถยนต์วอลโว่ ใช้คำขวัญว่า “ทุกชีวิตปลอดภัยในวอลโว่” เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์การ (Organization culture) หมายถึง พฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ และความคิดเกี่ยวกับเป้าหมายของสมาชิกในองค์กรที่ต้องการทำให้สำเร็จ ซึ่งเป็นไปตามทิศทางแนวทางที่องค์กรคาดหวัง กาญจนพร พันธุ์เทศ (2560) และ ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561) จากลักษณะร่วมทั้ง 3 ประการของค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรมองค์การ จึงอาจให้ค่านิยมใหม่ของวัฒนธรรมองค์การได้ว่า “เป็นกลุ่มของค่านิยมที่มีการยึดถือร่วมกัน ซึ่งช่วยให้คนที่อยู่ในองค์กรทราบว่าการกระทำใดบ้างที่เป็นที่ยอมรับหรือไม่อาจยอมรับได้ โดยค่านิยมดังกล่าวถูกสื่อสารถ่ายทอดและเผยแพร่ด้วยสัญลักษณ์คำขวัญเรื่องเล่า เป็นต้นทั่วทั้งองค์การ”

3.1.2 ประโยชน์ของวัฒนธรรมองค์การ

1. ช่วยในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก (External Adaptation) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ วิธีการที่ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวิธีการของการกำหนดขอบเขต ของความสำเร็จ และความล้มเหลวนั้น (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการตอบคำถามต่างๆได้แก่ ภารกิจที่แท้จริงคืออะไร จะสร้างประโยชน์ได้อย่างไร เป้าหมายคืออะไร วิธีการที่ใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายคืออะไร อิทธิพลจากภายนอกคืออะไร ผลที่ได้จะเป็นอย่างไร อะไรคือสิ่งที่ต้องทำถ้าเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่สามารถบรรลุได้ เราจะบอกบุคคลอื่นถึง สิ่งที่ดีได้อย่างไร เราจะหยุดกิจกรรมเมื่อใด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้สมาชิกในองค์กรมีประสบการณ์ร่วมกัน และเกิดการพัฒนาศักยภาพร่วมกัน ซึ่งประเด็นสำคัญในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกจะเกี่ยวกับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ

1.1 พนักงานจะต้องพัฒนาวิธีการที่ยอมรับและค้นหาวิธีการที่ดีที่สุด เช่น พนักงาน บริษัท โตโยต้า จะพิจารณาถึงคุณภาพของรถยนต์และผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อการนำเข้าสู่ตลาด

1.2 แต่ละบุคคลจะต้องทราบถึงสาเหตุที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว เช่น บริษัท โตโยต้า มีการกำหนดจุดที่หยุดกิจกรรมที่ยากต่อการพัฒนา และคิดแนวทางเปลี่ยนทิศทางในการแก้ปัญหา

2. ช่วยในการประสมประสานภายใน (Internal Integration) จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์การรวมกลุ่ม โดยการค้นหาวิธีการปรับตัวในการทำงาน และใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003) กระบวนการของการประสมประสานภายใน จะเริ่มต้นด้วย การกำหนดลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ โดยการรวบรวมแต่ละบุคคลและวัฒนธรรมกลุ่มย่อยภายในองค์กร การพัฒนาลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ การใช้สนทนาและปฏิกริยาระหว่างกัน ประกอบด้วยการค้นหาโอกาสหรืออุปสรรคความก้าวหน้าเกี่ยวกับนวัตกรรมซึ่งเกิดจากการร่วมมือกัน

3. วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่หล่อหลอมให้คนในองค์กรมีและเข้าใจกฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน ทำหน้าที่หลอมให้คนในองค์กรมีความเชื่อและพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมทำให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และลดความขัดแย้ง

4. วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้โดยง่าย ดังที่กล่าวข้างต้นว่า วัฒนธรรมองค์กรช่วยหล่อหลอมให้คนในองค์กร มีความเชื่อและพฤติกรรมไปในทางเดียวกัน ซึ่งทิศทางดังกล่าวก็คือวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง อีกทั้งการมีความขัดแย้งภายในองค์กรในระดับต่ำ ย่อมทำให้องค์กรสามารถพัฒนาองค์กรได้เร็วกว่าองค์กรที่มีความขัดแย้งสูง เพราะทุกคนในองค์กรจะร่วมมือกันสร้างประโยชน์ ให้แก่องค์กร ไม่ใช่ขัดผลประโยชน์ส่วนตัว

5. วัฒนธรรมองค์กรเป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งของขององค์กร เช่น บริษัท 3M มีวัฒนธรรมหลักขององค์กร คือ การสร้างนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ ดังนั้นพนักงานทุกคนใน บริษัท 3M จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ พนักงานทุกระดับในบริษัทสามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ได้ แม้กระทั่งพนักงานทำความสะอาด สิ่งนี้เองที่ทำให้บริษัท 3M มีผลิตภัณฑ์ใหม่ๆออกสู่ตลาดเสมอ และในวงจรธุรกิจ จะยกให้บริษัท 3M เป็นบริษัทแห่งนวัตกรรม

แต่อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรจะสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมนั้นเหมาะสมกับกับองค์กรนั้นๆซึ่งความเหมาะสมของวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละองค์กรก็มีความแตกต่างกันไป ตามสภาพแวดล้อมขององค์กร ลักษณะขององค์กร ฯลฯ อีกทั้งการจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยทั้งระยะเวลาที่ยาวนาน ความเข้มแข็งของผู้นำ และความร่วมมือของคนในองค์กรอีกด้วย

3.1.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. ส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่สังเกตเห็นได้ (Observable Culture Element) องค์ประกอบที่สังเกตเห็นได้ของวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ทั้งภายในและ

ภายนอก ทั้งสองอย่างเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเช่นเดียวกับเครื่องแบบของบริษัท การใช้ภาษาเฉพาะ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่เป็นทางการ การจัดสำนักงาน การตกแต่ง และการปรับชื่อเสียงบริษัท ในเรื่องที่เกี่ยวข้องเหตุการณ์ทางสังคม และลักษณะอื่นของวัฒนธรรมที่สังเกตเห็นได้รวมไปถึงเรื่องราวความเป็นมาของบริษัทและพิธีการ เรื่องราวเหล่านี้ บอกสมาชิกองค์การถึงพฤติกรรมใดควรมีรางวัลตอบแทนและต้องทำวิธีการอย่างไร ในการที่จะบรรลุความสำเร็จ หรือสิ่งใดที่ทำให้พวกเขาต้องประสบปัญหาความลำบาก

2. ค่านิยมร่วมและความเชื่อ (Shared Values and Beliefs) องค์ประกอบอันที่สองของวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ไม่ง่าย แม้กระทั่งสมาชิกขององค์การส่วนใหญ่ก็ได้ตระหนักถึงค่านิยมหลักและความเชื่อร่วมของสมาชิกในองค์การว่าสิ่งใดสำคัญและสิ่งใดไม่สำคัญ

3. ข้อสมมติฐาน (Basic Assumption) ข้อสมมติฐานที่เป็นเรื่องสะท้อนถึงค่านิยมได้แก่ ความถูกต้อง ความซื่อตรง ความยุติธรรม ความนอบน้อม ผลประโยชน์ ความเห็นอกเห็นใจ ความทะนงของแต่ละบุคคล และความมัยยัสต์ ข้อสมมติฐานซึ่งเป็นรากฐานของค่านิยมนี้เป็นความเชื่อมั่นที่มีต่อบุคคลที่จะทำดีหรือถูกต้องหรือมีศีลธรรม ซึ่งมีผลต่อความประพฤติที่บุคคลได้แสดงออกมา พนักงานจะแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน

3.1.4 การสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การ

การสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การก็เหมือนกับการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการเพื่อขายให้กับลูกค้า แต่แตกต่างกันที่กระบวนการของการสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การคือกระบวนการที่แท้จริงในการเชื่อมโยงค่านิยมเชิงกลยุทธ์ (Strategy Values) กับค่านิยมทางวัฒนธรรม (Cultural Values) กระบวนการของการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การมี 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดค่านิยมเชิงกลยุทธ์ ค่านิยมเชิงกลยุทธ์ คือ ความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมขององค์การซึ่งเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ที่ได้พิจารณากันกรองของสิ่งแวดล้อมและการวิเคราะห์กลยุทธ์เพื่อประเมินทางด้านเศรษฐกิจประชากร นโยบายสาธารณะเทคโนโลยีและสังคม

2. พัฒนาค่านิยมทางวัฒนธรรม คือ ค่านิยมที่พนักงานต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินตามค่านิยมเชิงกลยุทธ์ได้ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อขององค์การที่ว่าองค์การสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างไร และเมื่อใด ถ้าองค์การไม่พยายามที่จะพัฒนาค่านิยมทางวัฒนธรรมให้เชื่อมโยงกับการกำหนดค่านิยมทางกลยุทธ์

3. การสร้างวิสัยทัศน์ คือ ภาพขององค์การว่าจะอยู่จุดใดเมื่อมีการพัฒนาค่านิยมเชิงกลยุทธ์และค่านิยมทางวัฒนธรรมแล้ว องค์การจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การใช้เป็นแนวทางร่วมกันระหว่างค่านิยมเชิงกลยุทธ์กับค่านิยมทางวัฒนธรรม

4. การเริ่มดำเนินกลยุทธ์ คือ เป็นการสร้างค่านิยมและเริ่มปฏิบัติเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ การเริ่มต้นดำเนินกลยุทธ์มักจะครอบคลุมหลายปัจจัย ตั้งแต่การพัฒนาการออกแบบองค์การไปจนถึงการสรรหาและการฝึกอบรมพนักงานที่มีค่านิยมร่วมและการดำเนินการตามค่านิยมร่วมนั้น โดยมีค่านิยมเชิงกลยุทธ์และค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้าให้เกิดการปฏิบัติ

5. การเสริมแรงพฤติกรรมทางวัฒนธรรม คือ การเสริมแรงทางพฤติกรรมทางวัฒนธรรมสามารถจะกระทำได้หลายรูปแบบ ซึ่งรูปแบบแรก การจัดระบบการให้รางวัลอย่างเป็นทางการในองค์การซึ่งจะต้องตอบสนองความต้องการทางพฤติกรรมในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดค่านิยมแก่พนักงาน รูปแบบที่สอง องค์การจะต้องบอกเรื่องราวต่าง ๆ ไปยังพนักงานทุกคนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมทางวัฒนธรรม และรูปแบบที่สาม องค์การจะต้องเน้นให้พนักงานทำสิ่งต่าง ๆ ที่สำคัญ ๆ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์การ และให้เกิดผลปฏิบัติได้อย่างจริงจัง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) หมายถึง พฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ และความคิดเกี่ยวกับเป้าหมายของสมาชิกในองค์กรที่ต้องการทำให้สำเร็จ ซึ่งเป็นไปตามทิศทางแนวทางที่องค์กรคาดหวัง กาญจนนาพร พันธเทศ (2560) และ ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561)

3.2 ด้านผู้นำองค์กร (Leadership skill)

3.2.1 ความหมายของผู้นำ

รุจิรา เข้มทิพย์ (2560) ได้กล่าวถึงผู้นำในองค์กร การบริหารในปัจจุบันนั้น อาจเน้นความประพัตหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงการใช้อำนาจมากเกินไป การบริหารนั้นต้องมีลักษณะของการเป็น ผู้ให้บริการร่วมด้วย ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership) จึงเป็นภาวะที่ผู้นำมีความเชื่อและประพติปฏิบัติตนโดยมุ่งประโยชน์ เพื่อพัฒนาคนในองค์การให้มีความเจริญทั้งด้านอาชีพและจิตวิญญาณมีความถ่อมตน เอื้ออำนวยและเอื้อประโยชน์ให้กับสมาชิกในองค์การ พร้อมกับเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิก เมื่อผู้นำมีความคิดแบบผู้รับใช้แล้ว จะทำให้ผู้นำนั้นเห็นซึ่งคุณค่าและความสำคัญในความเป็นบุคคลของมนุษย์ทุกคน รับผิดชอบต่อความต้องการของกลุ่มมากกว่าความต้องการส่วนตัว ไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง และเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมสูง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับผู้นำในยุคปัจจุบัน ไม่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับวัตถุมากกว่าคุณค่าของความเป็นมนุษย์

จักรวาล สุขไมตรี และพระมหาแว่นกวีวิทยุ กิตติปัญญา (แสงสุรินทอง) (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำว่า หน้าที่ของผู้นำนั้นจะต้องเป็นนักบริหารที่ดี เป็นผู้วางนโยบาย วางแผน เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นตัวแทนหรือผู้แทนของกลุ่มในการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น หรือหน่วยงานภายนอก รวมถึงเป็นผู้มีสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงเป็นผู้ให้คุณให้โทษ เป็นสัญลักษณ์ของสมาชิก เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้ยอมรับผิดในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2557) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง กระบวนการมีอิทธิพล (Influence) ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตามให้ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Achieve Organization Objective) และเกิดการเปลี่ยนแปลง (Change)

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2557) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

DuBrin (1998) ได้กล่าวถึงผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าอาจเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายโดยการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งให้นำกลุ่ม มีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม มีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่ม มีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม มีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Maxwell (2002) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ความสามารถในการนำ ที่ชักจูงบุคคลอื่นทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำคือกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด โดยใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มกระตุ้นชี้นำผลักดันจูงใจให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการซึ่งมีความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมายโดยผู้นำสามารถกระทำให้คนส่วนมากซึ่งเป็นผู้ตามดำเนินการไปในทิศทางและวิธีการที่กำหนดเพื่อบรรลุเข้าสู่เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเป็นผู้ที่ใช้ความสามารถในการชักจูงบุคคลให้ปฏิบัติตาม และโน้มน้าวให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลความสำเร็จตามเป้าหมาย พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มดำเนินไปด้วยดี

3.2.2 ความหมายของคุณลักษณะผู้นำ

คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่แสดงถึงความรู้สึกนึกคิดหรือลักษณะประจำทั้งด้านร่างกายและการแสดงออกของผู้นำที่ทำให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ ชักจูง หรือโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เช่น คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ การที่บุคคลจะเป็นผู้นำได้นั้น จึงควรมีคุณลักษณะพิเศษที่แตกต่างและเหนือกว่าบุคคลอื่น คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวของผู้นำ อาจติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดหรือสร้างและพัฒนาขึ้นมาในภายหลัง จากการเรียนรู้ฝึกฝนประสบการณ์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น บุคลิกภาพ อุปนิสัย สติปัญญา ความสามารถในการบริหารและการเป็นผู้นำ วุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ ความรับผิดชอบ ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ มีความยุติธรรมและการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เป็นต้น (ณัฐกรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์, 2562)

3.2.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้นำ

คุณลักษณะผู้นำ หรือ ผู้นำจะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีองค์ประกอบอื่นที่นอกเหนือจากตัวผู้นำโดยมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2557) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. ผู้นำและผู้ตาม (Leaders-Followers) การมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นแบบสองไม่ได้หมายถึงเฉพาะผู้นำอิทธิพลต่อผู้ตามเท่านั้นดังนั้นผู้ตามก็สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำได้เมื่อจำเป็นและผู้นำที่ดีก็สามารถจะปรับบทบาทเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามและผู้นำที่ดีมักจะพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้แก่ผู้ตาม

2. การมีอิทธิพล (Influence) เป็นกระบวนการของผู้ผู้นำในการสื่อสารความคิดเพื่อให้ได้รับการยอมรับและมีการจูงใจเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้ตามในการนำความคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3. วัตถุประสงค์ขององค์กร (Organizational Objectives) ที่ผู้นำจะต้องกำหนดขึ้นจากการมีส่วนร่วมมีทิศทางและมีความท้าทายนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล

4. การเปลี่ยนแปลง (Change) การมีอิทธิพลและการกำหนดวัตถุประสงค์องค์กรใด ๆ ต้องมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ ให้ก้าวทันต่อสังคมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5. คน (People) ในการทำงานนั้นผู้นำและผู้ตามจะเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นอีกหลายคนหลายกลุ่มจึงจะต้องแสดงภาวะผู้นำและช่วยเหลือให้บุคคลเหล่านั้นประสบผลความสำเร็จด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบของผู้นำจะประกอบไปด้วยตัวผู้นำและผู้ตามที่ดีวิธีการหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาและสภาวะแวดล้อมภายนอกโดยปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นจะมีผลต่อรูปแบบของภาวะผู้นำที่แสดงออกมา

3.2.4 ตัวบ่งชี้ของผู้นำ

โดยตัวบ่งชี้ของผู้นำจะสามารถนำมาเป็นเกณฑ์ในการวัดคุณลักษณะของผู้นำในองค์กรว่ามีอยู่ในระดับใด โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของผู้นำไว้ดังนี้

พิชญา โรจนมงคล (2561) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของผู้นำประกอบไปด้วย

1. แรงจูงใจ (Motives) คือ แรงผลักดันของตัวผู้นำเองจะต้องมีแรงขับหรือพลังในตัวเองมีความต้องการที่จะเป็นผู้นำอย่างแท้จริงซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นสะสมมาตั้งแต่วัยเด็กหรือประสบการณ์จากการทำงานจังหวะเวลาที่เหมาะสมในเรื่องนี้เพื่อที่จะใช้โอกาสดังกล่าวซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ

2. สถานการณ์ (Situation) เหตุการณ์ต่าง ๆ สร้างผู้นำได้ ถ้ารู้จักการตัดสินใจเลือกมีความพร้อมอยู่ด้วย

3. คุณลักษณะของผู้นำ (Traits) อาจมีหลายเรื่อง แต่ที่สำคัญ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ความซื่อสัตย์สุจริตจริงใจต่อตนเองและต่อหน้าที่ (Integrity) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Originality/Creativity) มีความยืดหยุ่น (Flexibility/Adaptability) ที่จะปรับตัวและสิ่งต่าง ๆ ให้เข้ากับสถานการณ์นอกจากนี้การมีเสน่ห์ (Charisma) จะช่วยให้คนพบเห็นและคล้อยตามเพราะโดยทั่วไปคนที่จะทำงานจะมองผู้นำก่อน ถ้าเชื่อมั่นในผู้นำแล้วก็จะเกิดการจูงใจให้ทำงานได้ดี

4. ความรู้ (Knowledge) องค์กรเป็นระบบผสมผสานด้านเทคนิคและด้านสังคม คือ มีส่วนร่วมทางสังคมซึ่งเป็นเรื่องของคนและเทคโนโลยีขององค์กรนั้น ๆ ผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจและรู้จักวิธีการจัดการความสัมพันธ์ในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นในเรื่องความรู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

4.1 ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจนเป็นความเคยชินสำหรับผู้นำ ทักษะหมายถึงทักษะในเรื่องคน (People Skill) และทักษะในการจัดการ (Management Skill)

4.2 ความสามารถทางปัญญา (Ability/Intelligent) คือ ในเรื่องของความรู้ทักษะหรือข้อมูลบางครั้งเราก็มีมากเกินไปพอและอาจมีไม่แตกต่างกันในการนำมาใช้ตัดสินใจให้เกิดผลขึ้นอยู่กับความฉลาดสติปัญญาที่แตกต่างกัน

5. วิสัยทัศน์ (Vision) บทบาทสำคัญของการเป็นผู้นำซึ่งต้องมีความมากกว่าผู้อื่นในองค์กรคือการมีวิสัยทัศน์หรือมองภาพข้างหน้าว่าเราอยากให้องค์กรเราเปลี่ยนแปลงไปในทางใด แต่ขณะเดียวกันต้องดูว่าผู้ตามตามได้ทันหรือไม่ ดังนั้นจึงต้องมีการถ่ายทอดการมีวิสัยทัศน์ กล่าวคือให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นและเข้าใจว่าเราจะไปในทิศทางใดและที่สำคัญคือการนำการมีวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) ให้เป็นจริง

การเป็นผู้นำที่ดีไม่ใช่สิ่งที่ทำได้โดยง่ายจำเป็นต้องเรียนรู้และฝึกฝนจึงได้จำแนก Leadership ตามตัวอักษรเพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติที่ผู้นำควรมีดังนี้ (พิชญา โรจนมงคล, 2561)

L Listen	หมายถึง	การเป็นผู้ฟังที่ดี
E Explain	หมายถึง	ความสามารถในการอธิบายสิ่งต่างๆให้เข้าใจได้
A Assist	หมายถึง	การให้ความช่วยเหลือเมื่อควรช่วย
D Discuss	หมายถึง	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
E Evaluate	หมายถึง	การประเมินผลการปฏิบัติงาน
R Response	หมายถึง	การแจ้งข้อมูลย้อนกลับ
S Sallite	หมายถึง	การท้าทายปราศรัย
H Health	หมายถึง	ความสุขรูปที่ดีสมบูรณ์
I Inspire	หมายถึง	ความสามารถในการกระตุ้นส่งเสริมกำลังใจ
P Patient	หมายถึง	ความอดทน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่ผู้นำควรมี เช่น สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุขภาพดี รูปลักษณ์ที่แข็งแรงสมบูรณ์ การมีชื่อเสียง และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเป็นคุณสมบัติที่อยู่ในผู้นำซึ่งไม่สามารถสร้างขึ้นได้โดยง่ายต้องอาศัยการเรียนรู้ ประสบการณ์ในการทำงานและการฝึกฝน

3.2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำ มีมาตั้งแต่สมัยกรีก จนถึงปัจจุบันจะพบได้ว่านักปราชญ์สำคัญในอดีต เช่น เพลโตซีซาร์ ได้มีการพูดถึงผู้นำในอุดมคติกันมาแล้วนักปราชญ์และนักวิชาการแต่ละคนต่างศึกษาผู้นำไปตามแง่มุมที่ตนเองถนัดหรือสนใจอย่างไรก็ตามพอจะแบ่งการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำในองค์กรตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ แต่ละกลุ่มต่างมีจุดเน้นหรือทฤษฎีที่โดดเด่นของตัวเองโดยเฉพาะดังนี้ (พิชญา โรจนมงคล, 2561)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Approach) เป็นกลุ่มที่เน้นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวผู้นำเช่นสติปัญญาความรับผิดชอบกล่าวอีกนัยหนึ่งคือกลุ่มแรกที่พยายามแสวงหาคำตอบว่าผู้นำคือใครมีคุณลักษณะอย่างไร

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Approach) เป็นกลุ่มที่เน้นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมา กลุ่มนี้พยายามแสวงหาคำตอบว่าผู้นำมีพฤติกรรมอย่างไร

3. ทฤษฎีด้านสถานการณ์ (Situational or Contingency Approach) เป็นกลุ่มที่เน้นศึกษาสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ กลุ่มนี้พยายามแสวงหาคำตอบว่าผู้นำจะต้องเรียนรู้สถานการณ์อะไรบ้างเพื่อที่จะนำคนอื่นได้

ทฤษฎีทั้งสามมีการพัฒนาการต่อเนื่องกันมาโดยกลุ่มแรกเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นก่อนซึ่งสามารถนับย้อนกลับไปได้ตั้งแต่สมัยกรีกจนถึงช่วงทศวรรษที่ 1940 กลุ่มทั้งสองเกิดขึ้นในช่วงประมาณปลายทศวรรษที่ 1960 และกลุ่มสุดท้ายที่เกิดขึ้นในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กร (Organization leader) โดย Northouse (2013) อธิบายว่าผู้บริหารองค์การเปรียบเสมือนแม่ทัพที่ต้องวางยุทธศาสตร์ให้เหมาะสม เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นผู้เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ดังนั้นปัจจัยอีกประการที่สำคัญในการสร้างผลการปฏิบัติงานขององค์การให้สำเร็จคือ ปัจจัยภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารในองค์การสามารถสร้างวิสัยทัศน์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากร มุ่งให้บรรลุอุดมการณ์และสร้างคุณค่าของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Clowdbery, 2000) Adecco group (2021) กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้นำที่รู้จักพลิกแพลง ปรับตัวตามสถานการณ์ สามารถแก้ไขวิกฤตหรือพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้ คิดถึงส่วนรวม สร้างแรงบันดาลใจ เรียนรู้อยู่เสมอ สื่อสารเป็น มีความฉลาดทางอารมณ์ ควบด้วยเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ที่ดี รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างเปิดใจ เป็นที่ปรึกษาที่ดี เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงศักยภาพ รู้จักหาความรู้มาอัพเดท สื่อสารได้หลากหลายภาษาและมีทักษะในการแก้ไขปัญหา รู้จักสร้างบรรยากาศและบทสนทนาที่เน้นการมีส่วนร่วมของทีม เน้นการใส่ใจและการทำ ความเข้าใจทีมงาน เพื่อปรับสไตล์การนำให้เข้ากับบริบทที่เปลี่ยนไป สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว (Sevenman, 2021)

3.3 ด้านผู้ปฏิบัติงาน (People skill)

3.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้นดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า กล่าวคือหากใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้าน้อย ผ่านกระบวนการผลิตที่ถูกต้องแสดงถึงระบบผลิตที่มีประสิทธิภาพหรือมีมูลค่าในการผลิตที่ต่ำเมื่อเทียบกับผลผลิตที่ได้ อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของคนในองค์การกับโครงสร้างขององค์การว่าจะก่อให้เกิดผลซึ่งไม่คาดหวังตามมาได้ โดยเฉพาะองค์กรที่มีโครงสร้างแบบ Bureaucracy เป็นการควบคุมและการ

ประสานงาน โดยอาศัยกฎข้อบังคับในการจัดองค์กรที่มีเหตุผลและกฎข้อบังคับช่วยให้สามารถทำนายพฤติกรรมของคนในองค์กรได้ แต่ก็จะทำให้พฤติกรรมนั้นมีความยืดหยุ่นได้น้อย การเน้นที่การใช้กฎข้อบังคับเพื่อองค์กรจะทำให้สมาชิกในองค์กรนำเอากฎข้อบังคับขององค์กรมาเป็นเป้าหมายของตนเองกฎเกณฑ์ข้อบังคับขององค์กรจะไม่ใช่วิถีทาง (Means) ที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แต่จะเป็นเป้าหมายของสมาชิกในองค์กร แทนที่จะเป็นวิธีการที่ทำให้งานสำเร็จด้วยการเข้าแทนที่ “Displacement” เป้าหมายขององค์กร โดยเป้าหมายของบุคคลเช่นนี้จะนำไปสู่ความไร้ประสิทธิภาพขององค์กรข้อโต้แย้ง ปรากฏอยู่ในบทความเรื่อง “Bureaucratic Structure and Personality” ภายหลังที่แนวความคิดเรื่อง Bureaucracy ได้เป็นที่ยอมรับกันว่าจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับผลที่ไม่พึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นตามมาอันเนื่องมาจากการเน้นการควบคุม เพื่อให้สามารถคาดการณ์พฤติกรรมของปัจเจกชนในองค์กรมี 3 ประการ คือ

1. ลดความสัมพันธ์อันเป็นการส่วนตัวของสมาชิกในองค์กรลงการเลื่อนขั้นและประเมินบุคคลขึ้นอยู่กับความสัมฤทธิ์ผลของแต่ละคนในตำนาน
2. มีการเพิ่มกฎระเบียบ ข้อบังคับในองค์กรมากขึ้น สมาชิกขององค์กรจะนำกฎระเบียบมาเป็นเป้าหมายมาเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานแทนเป้าหมายที่เป็นจริงขององค์กร
3. มีการเพิ่มการใช้การแบ่งแยกออกเป็นลำดับขั้นเป็นเทคนิคของการตัดสินใจ ซึ่งหมายถึงการไม่แสวงหาทางเลือกที่สามารถปฏิบัติได้จริง แต่จะจำแนกออกเป็นลำดับขั้นว่าอะไรควรจะทำก่อนและรอง ๆ ลงไป คือ อะไรเป็นการกำหนดแนวทางในการตัดสินใจที่สำคัญเพียงแนวทางเดียว โดยไม่ให้มีโอกาสเลือกตัดสินใจได้แม้ว่าสถานการณ์จะต่างกัน

ภัสสนที นุ่มประเสริฐ (2560) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานก้าวไปสู่เป้าหมาย จึงจำเป็นต้องฝึกฝนพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีสมรรถนะและนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดเวลาและทรัพยากรในการดำเนินการต่าง ๆ และความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อการบรรลุเป้าหมายประสิทธิภาพ จึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุน หรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน และการทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพ องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกันเป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ ใช้เวลา แรงงานและงบประมาณน้อย

3.3.2 แนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน

ธนภรณ์ พรณราย (2565) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว เป็นการที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้อง และอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา เป็นกระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา เป็นความสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไร หรือต้องใช้อะไร ตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง เป็นความสามารถในเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมา คุณภาพของชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพรวมขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and Its Goals) ซึ่งกำหนดหลักของประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สามารถสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบ โดยมุ่งเน้นการทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความสับสนเปลืองในด้านต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ธนภรณ์ พรณราย, 2565)

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่าง โดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ
5. ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน ถูกต้องและแน่นอน (Reliable, Diate, Accurate, and Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่ เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
11. มีคำสั่งการดำเนินงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-Practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

Peterson and Plowman ได้เสนอแนวคิดที่ใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ข้อ ด้วยกันคือ (ธนภรณ์ พรณราย, 2565)

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสม ตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาการทำงานให้สะดวกรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ทั้งนี้ งานใดที่จะมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ให้พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพจะเท่ากับการผลิต ลบด้วยการนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการก็บวกด้วยความพึงพอใจของประชาชนที่รับบริการ ซึ่งลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ได้แก่ (ธนภรณ์ พรณราย, 2565)

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) เป็นการทำงานที่ทีมจะผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถที่ต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่ต่างกัน

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) เป็นการทำงานที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) เป็นบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) เป็นการทำงานที่สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) เป็นการทำงานของทีมที่มีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) เป็นการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) เป็นการทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) เป็นการติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม

กล่าวโดยสรุป บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ และเป็นผลงานที่น่าพอใจ โดยใช้ทุนค่าใช้จ่ายน้อย เวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน และเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน โดยคิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงาน (People skill) ทักษะของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การมองเห็นผลงานที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมของงาน ซึ่งความสำเร็จวัดได้จากความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทันตามกำหนดเวลา (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

3.3.3 สถาบันที่รับรองนักบัญชีบริหาร

ในปัจจุบันนั้นสถาบันที่รองรับและออกใบอนุญาตให้แก่ นักบัญชีบริหาร ซึ่งมีดังนี้

1) สถาบัน IMA (Institute of Management Accountants)

เป็นสถาบันที่ให้ความร่วมมือแก่นักบัญชีที่เชี่ยวชาญการเงินและธุรกิจ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีบริหาร โดยออกใบอนุญาตนักบัญชีบริหาร CMA (Certified Management Accountant) เพื่อพัฒนาความรู้การทำงาน และมุ่งสู่จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจโดยสถาบัน IMA ได้ระบุทักษะหลักและขอบเขตเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการเป็นนักบัญชีบริหาร ซึ่งขอบเขตที่กำหนดมานั้นเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้นักบัญชีบริหารพัฒนาสายอาชีพของตน อีกทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากความเป็นนักบัญชีให้เกิดประสิทธิผลการจ้างงานและตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนรวมถึงการสร้างทักษะการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน ขอบเขตความสามารถของนักบัญชีบริหารมีดังนี้

1.1) การวางแผนและการรายงาน (Planning and Reporting)

ขอบเขตด้านนี้ต้องการทักษะด้านการมองเห็นภาพที่ชัดเจนของเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่อาจเกิดในอนาคต การวัดประสิทธิภาพการทำงาน และการทำรายงานทางการเงิน โดยใช้ทักษะทางบัญชีการเงินเพื่อบันทึกและวิเคราะห์รายงานทางการเงิน เช่น การวางแผนทางบัญชีให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ คาดการณ์ทางการเงินและรูปแบบการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อทรัพยากรที่มี เช่น เงินสด สินค้า ยอดขายดำเนินงาน ทั้งขั้นตอนและกระบวนการเพื่อความมั่นใจว่ากลยุทธ์ทางภาษีจะถูกต้องและทันต่อเวลาต่อการยื่นภาษี

1.2) การตัดสินใจ (Decision Making)

ขอบเขตด้านนี้ต้องการทักษะด้านการตัดสินใจ จัดการกับความเสี่ยง และสร้างสภาพแวดล้อมที่มีจริยธรรม โดยจัดการความต้องการทางการเงินขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น การแนะนำทางเลือกสำหรับการเพิ่มทุน รักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถาบันการเงินและแหล่งทุนอื่น ๆ ตัดสินใจโดยใช้ฐานของการวิเคราะห์และระเบียบวิธีสร้างสรรค์ เช่น เป็นผู้นำที่สามารถตัดสินใจในระดับที่ซับซ้อนและอยู่ภายใต้ความเสี่ยงสูง อีกทั้งผลลัพธ์ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ ระบุชี้ชัดและประเมินความเสี่ยงภายในองค์กร ดำเนินบริหารความเสี่ยงด้วยแผนการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร รวมทั้งการดำรงธรรมาภิบาลที่ดี

1.3) เทคโนโลยี (Technology)

ขอบเขตด้านนี้ต้องการทักษะด้านการดำเนินงานที่สร้างสรรค์ โดยใช้เทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหา วิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้สูงขึ้น เช่น นำองค์กรเข้าสู่เส้นทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น รวมทั้งดำเนินการปรับปรุงเทคโนโลยีที่มีอยู่ให้ทันสมัย

1.4) การปฏิบัติการ (Operations)

ขอบเขตด้านนี้ต้องการทักษะทางด้านปรับโฉมด้านการดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในวงกว้างต่อลูกค้าให้เกิดความหลากหลายของหน้าที่ โดยต้องทำความเข้าใจกลไกและตัวขับเคลื่อนที่จะนำธุรกิจไปสู่ความสำเร็จในอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่ง เช่น ทำหน้าที่เสมือนเป็นผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมนั้น โดยรอบรู้เกี่ยวกับวงจรห่วงโซ่อุปทานและความได้เปรียบเชิงแข่งขัน รวมถึงกฎ ระเบียบต่าง ๆ วางแผนและจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งบุคคลและเงิน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

การได้รับใบอนุญาต CMA นั้น ผู้ที่สนใจต้องเป็นสมาชิกของสถาบัน IMA และต้องมีประสบการณ์การทำงานด้านบัญชีบริหารหรือบัญชีการเงินเป็นเวลาอย่างน้อย 2 ปี สำหรับการสอบจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรกนั้นเป็นเนื้อหาการรายงานทางการเงิน การวางแผน ประสิทธิภาพ และการควบคุม ส่วนที่สองเป็นเนื้อหาการตัดสินใจทางการเงิน ซึ่งมีทั้งข้อสอบตัวเลือก 100 ข้อ และข้อเขียน ซึ่งเนื้อหาเกี่ยวกับสถานการณ์ทางธุรกิจ

2) สถาบัน CGMA (Chartered Global of Management Accountants)

เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับโดยมีใบอนุญาตทางบัญชีบริหาร CGMA ซึ่งมีวัตถุประสงค์คือ ช่วยให้บุคลากรและองค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับบัญชี โดยการรวบรวมองค์ความรู้ทางบัญชีบริหารทั้งหมด โดย CGMA (Chartered Global of Management Accountant) ซึ่งมีกรอบความรู้ ดังนี้

2.1) ความรู้เฉพาะทาง (Technical skill)

ทักษะเชิงความรู้ทางการเงินและการบัญชีมาประยุกต์ให้เข้ากับการทำงานได้ ทักษะด้านนี้ครอบคลุมโครงสร้างธุรกิจ (Business structure) การดำเนินธุรกิจ (operation) และความรู้ด้านการเงิน (finance)

2.2) ความรู้ทางธุรกิจ (Business skill)

มีทักษะในการดำเนินธุรกิจโดยมีความรู้รอบด้านในโลกธุรกิจ และเข้าใจถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจ และรู้ถึงประวัติและความสนใจของผู้มีส่วนได้เสียสำคัญในแวดวงธุรกิจ รวมทั้งข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ

2.3) ภาวะผู้นำ (Leadership skill)

มีภาวะผู้นำโดยต้องมีทักษะการเป็นผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ รู้จักแก้ไขปัญหาเมื่อประสบเหตุต่าง ๆ รวมทั้งเข้าใจกระบวนการของการบริหารธุรกิจ

2.4) บุคลากร (People skill)

มีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น ผูกมิตร และสร้างสัมพันธไมตรี รวมทั้งความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจข้อมูลทั้งเชิงตัวเลขและเชิงบริหาร

2.5) จริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics, Integrity, Professionalism)

มีจริยธรรมทางธุรกิจ มีคุณธรรมและศีลธรรมจรรยาความเป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้

โดยการที่จะได้รับ CGMA นั้น ผู้ที่มีสิทธิ์เข้าสอบจะต้องมีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือมีใบอนุญาต AICPA และมีประสบการณ์ทำงาน 3 ปี ในด้านการบัญชีบริหาร โดยข้อสอบเป็นรูปแบบสถานการณ์ธุรกิจเสมือนจริง ผู้เข้าสอบต้องใช้รอบความรู้ทั้ง 5 ด้าน มาตอบและแก้ไขปัญหาในรูปแบบคำตอบที่เป็นทางการ เช่น การเขียน E-mail การเขียนรายงาน

3) สถาบัน ICMA (Institute of Certified Management Accountants)

ในประเทศออสเตรเลียมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ทางบัญชีบริหารทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยมีการรับรองนักบัญชีบริหารรับอนุญาต CMA (Certified Management Accountant) โดยผู้ที่มีคุณสมบัติสามารถสอบเพื่อขอใบอนุญาตนั้น ต้องเป็นผู้ที่จบปริญญาทางบัญชี นอกจากนี้ สถาบันได้เปิดโอกาสให้แก่ผู้ที่ไม่มีความรู้ทางบัญชีจะต้องผ่านรายวิชา 4 วิชา ดังนี้

- (1) Corporate Finance
- (2) Accounting for Business
- (3) Managerial Accounting
- (4) Financial Statement Analysis

สำหรับผู้ที่มีปริญญาทางบัญชีแล้วจะต้องสอบผ่านรายวิชา 2 วิชา ดังนี้

- (1) Strategic Cost Management
- (2) Strategic Business Analysis

เมื่อผู้ที่ไม่มีความรู้ทางบัญชีสอบผ่านทั้ง 4 วิชาแล้ว จะต้องสอบในรายวิชาสำหรับผู้ที่มีความรู้ทางบัญชีอีก 2 วิชา เมื่อสอบผ่านและมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับบัญชีบริหารจำนวน 5 ปี จึงจะได้ใบอนุญาต CMA (Certified Management Accountant)

3.4 ด้านกระบวนการจัดการ (Management Process)

กระบวนการบริหารจัดการ (Management process) หมายถึง กระบวนการในการตั้งเป้าหมาย วางแผน จัดระเบียบ และควบคุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการดูแลองค์กร โครงการ หรือแม้แต่กระบวนการต่างๆ โดยเป้าหมายของกระบวนการบริหารจัดการก็คือการทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน ธเนศร์ตรีรัตน์เรืองยศ (2563)

กระบวนการการบริหารจัดการ (Management Process) หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งกระบวนการการบริหารจัดการนี้สามารถแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกันได้อย่างมีปฏิสัมพันธ์สอดคล้องและต่อเนื่อง ทั้งนี้หน้าที่ของการบริหารประกอบด้วยกิจกรรมพื้นฐาน 4 ประการหรืออาจแบ่งในลักษณะที่เป็นขั้นตอนดังนี้ (อนันต์ มุ่งวัฒนา, 2559)

1. การวางแผน (Planning) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การวางแผนเป็นสะพานเชื่อมระหว่างเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคตซึ่งทำได้โดยการให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการ การวางแผนจึงต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์ที่ประสิทธิภาพ แม้ว่าพื้นฐานของการจัดการโดยทั่วไปเป็นงานของผู้บริหารการวางแผนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จและการประเมินกลยุทธ์ เพราะว่า การจัดการองค์กร การจูงใจ การจัดบุคคลเข้าทำงาน และกิจกรรมควบคุม ขึ้นกับการวางแผน กระบวนการวางแผนจะต้องประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานภายในองค์กร

การวางแผนจะช่วยให้องค์กรกำหนดข้อดีจากโอกาสภายนอกและทำให้เกิดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอกต่ำสุด โดยต้องมองเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบันเพื่อคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผน ประกอบด้วย การพัฒนาภารกิจ (Mission) การคาดคะเนเหตุการณ์ปัจจุบัน เหตุการณ์อนาคต และแนวโน้ม การกำหนดวัตถุประสงค์ และการเลือกกลยุทธ์ที่ใช้

การวางแผนจะช่วยให้ธุรกิจปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของตลาดและสามารถกำหนดเป้าหมายได้ การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นต้องการให้องค์กรติดตามในลักษณะเชิงรุก (Proactive) มากกว่าที่จะเป็นเชิงรับ (Reactive) องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องควบคุมอนาคตขององค์กรมากกว่าที่จะรอรับผลจากอิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การตัดสินใจ (Decision Making) ถือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน การปรับตัวเป็นสิ่งจำเป็นเพราะว่ามีการเปลี่ยนแปลงของตลาด เศรษฐกิจ และคู่แข่งทั่วโลก จุดเริ่มต้นของความสำเร็จที่ดีของธุรกิจคือการวางแผนที่เหมาะสม เห็นผลได้จริง ยืดหยุ่น มีประสิทธิผล และทรงประสิทธิภาพ

2. การจัดการองค์กร (Organizing) จุดมุ่งหมายของการจัดการองค์กรคือ การใช้ความพยายามทุกกรณีโดยการกำหนดงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ การจัดการองค์กร หมายถึง การพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการทำและผู้ที่จะทำรายงานมีตัวอย่างในประวัติศาสตร์ของธุรกิจที่มีการจัด

องค์กรที่ดี สามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสามารถเอาชนะคู่แข่งได้ ธุรกิจที่มีการจัดองค์กรที่ดีสามารถจูงใจผู้บริหารและพนักงานให้มองเห็นความสำคัญของความสำเร็จขององค์กร

การกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน (Work Specialization) โดยการแบ่งงานประกอบด้วยงานที่กำหนดออกมาเป็นแผนก การจัดแผนก และการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegating Authority) การแยกงานออกเป็นงานย่อยตามการพัฒนารายละเอียดของงาน (Job Description) และคุณสมบัติของงาน (Job Specification) เครื่องมือเหล่านี้มีความชัดเจนสำหรับผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งต้องการทราบลักษณะของงาน

การกำหนดแผนกในโครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) ขนาดของการควบคุม (Span of Control) และสายการบังคับบัญชา (Chain of Command) การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ต้องการการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้าง เพราะตำแหน่งใหม่ๆ ที่สร้างขึ้นหรือลดลงหรือรวมกัน โครงสร้างองค์กรจะต้องระบุถึงวิธีการใช้ทรัพยากรและวิธีการซึ่งวัตถุประสงค์มีการกำหนดขึ้นในธุรกิจ การสนับสนุนทรัพยากรและกำหนดวัตถุประสงค์ตามสภาพทางภูมิศาสตร์จะแตกต่างจากโครงสร้างด้านผลิตภัณฑ์หรือลูกค้า

รูปแบบทั่วไปของการจัดแผนกคือ ตามหน้าที่ (Functional) ตามฝ่าย (Divisional) ตามหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ (Strategic business unit) และด้านเมทริกซ์ (Matrix)

3. การนำหรือการสั่งการ (Leading/Directing) เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่างๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเข้าใจองแทได้ยาก การนำหรือการสั่งการจึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กันไป อาทิ ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ การติดต่อสื่อสารในองค์กร และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น หน้าที่ในการนำหรือสั่งการนี้ มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าหน้าที่อื่น เพราะผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้สั่งการอย่างมีคุณภาพ ถ้าไม่เช่นนั้น แผนงานที่วางไว้ตลอดจนทรัพยากรที่จัดเตรียมไว้อาจไม่เกิดประสิทธิผล ถ้าผู้บริหารดำเนินกิจกรรมด้านการสั่งการไม่ดีพอ ดังนั้น การสั่งการจึงเป็นเรื่องของความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ และความสามารถที่จะชักจูงให้พนักงานร่วมกันปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้องค์กรประสบความสำเร็จตามต้องการ

4. การควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร ถือว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบ หรือติดตามผลและประเมินการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ของพนักงาน เพื่อรักษาให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ในเวลาที่กำหนดไว้ องค์กรหรือธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมักจะเกิดจากการขาดการควบคุม หรือมีการควบคุมที่ไร้ประสิทธิภาพ และหลายแห่งเกิดจากความไม่ใส่ใจในเรื่องของการควบคุม ละเลยเพิกเฉย หรือในทางกลับกันคือมีการควบคุมมากจนเกิดความผิดพลาดขององค์กรเอง การควบคุมจึงเป็นหน้าที่หลักทางการบริหารที่มีความสำคัญ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทางการบริหาร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการ (Management process) หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ตั้งแต่กระบวนการ การตั้งเป้าหมาย วางแผนและรายงาน จัดระเบียบ และควบคุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการดูแลองค์กร โครงการ หรือแม้แต่กระบวนการต่างๆ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ธเนศร์ตรี รัตนเรืองยศ (2563) และ อนันต์ มุ่งวัฒนา (2559

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

กฤษฎา ณ หนองคาย และคณะ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภูและอุดรธานี จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสำเร็จต่อการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยแรกคือ การบริหารงานและวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งบุคลากรในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่น ปัจจัยที่สองคือ ภาวะผู้นำ ของ ผู้บริหารซึ่งมีวิสัยทัศน์ ยึดหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญ กับ หลักการเข้าใจ เข้าถึง พัฒนาและมีความสามารถในการบริหารงบประมาณ และปัจจัยที่สามคือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก เพื่อเสริมสร้างพลังการพัฒนาที่เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยหนุนเสริมสำคัญที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จจากการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ธิดิญา ระวะนาวิก (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลอันส่งผลต่อความสำเร็จการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จากผลการศึกษาพบว่า การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสำเร็จการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โดยรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมากทุกด้าน ส่วนความสัมพันธ์การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลอันส่งผลต่อความสำเร็จการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบกับด้านการวางแผนและการควบคุมที่ดี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรพยากรณ์การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลอันส่งผลต่อความสำเร็จการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โดยทดสอบแล้วพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักคุณธรรม มีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ .998, .996, .991, .989, .985 และ .964 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กุลจิรา จันลาวงค์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวิชาชีพ บัญชีกับคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย จากผลการศึกษาพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอบบัญชี จำนวนกิจการที่รับตรวจสอบในแต่ละปี และจำนวนชั่วโมงที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการสอบบัญชี หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ตั้งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางวิชาชีพบัญชี ไม่แตกต่างกัน และผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการสอบบัญชี จำนวนกิจการที่รับตรวจสอบในแต่ละปี และจำนวนชั่วโมงที่เข้ารับการฝึกอบรมด้าน

การสอบบัญชีหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ตั้งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการสอบบัญชี ไม่แตกต่างกัน

ทวนธง ครุฑจ้อน (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมการบริหารงานภาครัฐ: บทการทบทวนวรรณกรรม จากผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ในทุกสถานภาพทางสังคมรวมถึงการบริหาร งานภาครัฐ จริยธรรมถูกนำไปผสมผสานให้เข้ากับนโยบายหลักการ และวิธีการบริหารงานขององค์การภาครัฐ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์เชิงสาธารณะ นวัตกรรม การปกป้องสิ่งแวดล้อม รวมถึงสิทธิมนุษยชน บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับหลักการ พื้นฐานว่าด้วยจริยธรรม ภูมิหลังและทฤษฎีว่าด้วยจริยธรรม ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพลวัตทางจริยธรรม เกณฑ์ตัดสินทางจริยธรรม จริยธรรมในการศึกษาทางรัฐศาสตร์ และจริยธรรมการบริหารงาน ภาครัฐในบริบทสังคมทั่วไปและบริบทสังคมไทย ทั้งนี้จริยธรรมคือระบบของการตระหนักถึงคุณธรรมของมนุษย์ที่พึงมี สำหรับการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันเพื่อก่อให้เกิดความสงบหรือความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคม ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยจริยธรรมมีพัฒนาการมา 3 สมัยคือ สมัยดั้งเดิม สมัยกลาง และสมัยใหม่ โดยปัจจัยด้านสังคมและด้านจิตวิทยาเป็นแรงผลักดันให้เกิดพลวัตทางจริยธรรม ส่วนเกณฑ์ตัดสินทางจริยธรรมถูกกำหนดตามทัศนคติที่แตกต่างกันของกลุ่มนักวิชาการ จุดมุ่งหมายของความเป็นศาสตร์ระหว่างจริยศาสตร์และรัฐศาสตร์ คือ จริยศาสตร์มุ่งความดีทางศีลธรรมของปัจเจกชนและรัฐศาสตร์มุ่งความมั่นคงของสาธารณชน สำหรับจริยธรรม การบริหารงาน ภาครัฐในบริบทสังคมทั่วไปเน้นเรื่องการปฏิบัติงาน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้บริหาร ส่วนบริบทสังคมไทยเน้นเรื่องหลักธรรมทางศาสนาและหลักกฎหมาย

พชร ใจอารีย์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีศีลธรรมและความยุติธรรม มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่การให้ความร่วมมือมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการแสดงบทบาทที่ชัดเจนที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พัชรภรณ์ งามเรง และกัสม่า กาซ็อน (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการใช้บัญชีบริหารต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการวางแผน ด้านการ สั่งการและแรงจูงใจ ด้านการควบคุม และด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.715, 0.714, 0.866 และ 0.815 ตามลำดับ นอกจากนี้ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในประเทศไทย คือ ด้านการวางแผน ด้านการสั่งการและแรงจูงใจ ด้านการควบคุม และด้านการตัดสินใจ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

รัชชนก ขวัญอ่อน (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ปฏิบัติอาชีพเป็นนักบัญชีอิสระ อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการบริหารองค์กร ได้ให้ความสำคัญในจรรยาบรรณวิชาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับด้านความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด และทักษะวิชาชีพบัญชี พบว่า ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งานมากที่สุด เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า จรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติด้านความรวดเร็วแม่นยำในการทำงานของนักบัญชี ด้านการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้ และด้านการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วิชณุ คชรัตน์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม จากผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร คือ บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาขับเคลื่อนด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ซึ่งแนวทางการแก้ปัญหา คือ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีทัศนคติและค่านิยมทางด้านคุณธรรมและความโปร่งใสที่ดีโดยมีแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน คือ นำแนวคิดธรรมาภิบาล 6 ประการ มาใช้ในการพัฒนาและขับเคลื่อนด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร เพื่อที่จะให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ระบบราชการที่มีความสุจริตโปร่งใส เปิดเผยข้อมูล เที่ยงธรรม และมีการบริหารงานที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งมุ่งประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ

ทวี รักสกุล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติ ของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จากผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ พบว่า นิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความพร้อมรับผิด และความคุ้มค่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ในระดับปฏิบัติพบว่า ด้านผู้บริหาร มีความสำเร็จระดับมากที่สุด ผลการศึกษาความสำเร็จประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พระครูธรรมศุต (สุทธิพนธ์ สุทธิวจโน) และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ในประเทศไทย จากผลการศึกษาพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ เป็นแนวคิดของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ระดับองค์กร ที่มีส่วนสำคัญในการช่วย

พัฒนาธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและมีความยั่งยืนภายใต้ภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและหลากหลายในปัจจุบัน แต่ปัญหาสำคัญ คือองค์กรบางแห่งไม่เข้าใจในบริบทของคำว่า CSR อย่างถ่องแท้ ดังนั้นผู้นำองค์กรจึงต้องสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยปรับเปลี่ยนแนวคิดเพื่อสร้างภาพลักษณ์ มาสู่การสร้าง “คุณค่า” ให้แก่สังคมและองค์กร พร้อมทั้งขับเคลื่อน CSR อย่างมีกลยุทธ์ และกระตุ้นพนักงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมให้เกิดผลการปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องจนท้ายที่สุดนำไปสู่การปลูกฝังจิตอาสาที่จะสร้างคุณค่าให้แก่สังคมและองค์กรอย่างยั่งยืน

พิลาสินี เอ้ยวัน (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนการปฏิบัติงานทางบัญชีที่ดีที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย จากผลการศึกษาพบว่า กระบวนการปฏิบัติงานทางบัญชีที่ดีด้านการปฏิบัติงานตามคู่มืออย่างเคร่งครัด และด้านการชี้แจงการปฏิบัติงานทางบัญชีแก่บุคลากร มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย แต่ด้านการจัดทำบัญชีให้ถูกต้อง และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานทางบัญชี และด้านการตรวจทาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงานทางบัญชี ไม่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย

พระภิกษุชาพงษ์ สิริภทโท (กำชัยภูมิ) (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วิชาชีพการเงินการบัญชีในวิถีทางพระพุทธศาสนา จากผลการศึกษาพบว่า วิชาชีพการเงินและการบัญชีเป็นอาชีพที่ไม่โดดเด่นมากนัก แต่เป็นอาชีพที่ขาดไม่ได้ในทุกหน่วยงาน เป็นวิชาชีพที่มีระเบียบแบบแผน มีกฎ กติกา ข้อบังคับ มีจรรยาบรรณของวิชาชีพที่ระบุไว้ เป็นรายลักษณ์อักษรรองรับทางกฎหมายอย่างชัดเจน การทำหน้าที่การเงินการบัญชี ต้องมีหลักคุณธรรมจริยธรรมทางพระพุทธศานานำมาประพจน์ปฏิบัติควบคู่กับจรรยาบรรณวิชาชีพ หลักจรรยาบรรณของวิชาชีพการเงินการบัญชี ยึดหลัก 4 ประการ คือ 1) มีความซื่อสัตย์ สุจริต 2) มีความละเอียดรอบคอบ 3) รักษาความลับทางด้านบัญชีของหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง 4) ไม่นำเอกสารทางด้านบัญชีไปเผยแพร่ต่อบุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับอนุญาต หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาที่นักการเงินการบัญชีต้องศึกษานำมาปฏิบัติ เพื่อเกื้อหนุนส่งเสริมทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์แห่ง หลักการทั้ง 4 ประการ ประกอบด้วย สุจริต 3 อย่าง ธรรมที่มีอุปการะอิทธิบาท 4 ขรรวาสธรรม 4 หิริ โอตตปเป การประกอบอาชีพการเงินการบัญชี เป็นการควบคุม ดูแล ตรวจสอบ และรายงานฐานะทางการเงิน รายละเอียดอื่น ๆ ทางด้านเอกสารขององค์กร เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะทาง เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาไว้จรรยาบรรณของนักบัญชีอย่างเที่ยงตรง พัฒนาตนเองและองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ด้วยปฏิบัติตนเป็นผู้ปิดทองหลังพระได้เป็นองค์พระโดยสมบูรณ์ และสวยงาม จึงเสมอเหมือนนักการเงินการบัญชีผู้อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จขององค์กร

อชิรญาณ แยมทับ และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู จากผลการศึกษาพบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคุณธรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการปลูกฝังคุณธรรม 5 ประการ คือ ความพอเพียง ความกตัญญูความซื่อสัตย์ความมีวินัย ความรับผิดชอบอุดมการณ์และคุณธรรม โดยร่วมกันสร้างเครือข่ายชุมชนองค์กรแห่งคุณธรรมด้วยการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน องค์กร ที่ขับเคลื่อนด้านคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนต่อเนื่องและยั่งยืนอันจะส่งผลให้เกิดความผาสุก และเกิดความสำเร็จของคุณภาพในองค์กร

เกวลิณ คำพันธ์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จากผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ ผลการวิจัยด้านคุณธรรม จริยธรรม คือ ความมีระเบียบวินัย ด้านความรู้ คือความรู้เกี่ยวกับภาษีอากร ด้านทักษะทางปัญญา คือ ความสามารถในการสืบหาค้นคว้าได้มาของข้อมูลต่าง ๆ เล่นจาก บุคคล สิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ คือ ทักษะในการเจรจาต่อรองเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันในการแก้ปัญหา และด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี คือ ความสามารถในการใช้โปรแกรมทั่วไป ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการธุรกิจในพื้นที่อำเภอ ไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบทบาทการทำงาน คือ มีความท้าทายของงานที่ได้แสดงความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นได้รับการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหา ด้านการเงิน ตอบมากที่สุดคือ การได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

ลลิตา พิมพ์ทา และบุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของจริยธรรมทางการบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน ของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดร้อยเอ็ด จากผลการศึกษาพบว่า 1) จริยธรรมทางการบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จ 2) จริยธรรมทางการบัญชี ด้านความเที่ยงธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิง บวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม 3) จริยธรรมทางการบัญชี ด้านการรักษาความลับ มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

นพพร ประดิษฐ์ภูมิ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วยผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำแบบปล่อยเสรีและในด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการอย่างมีนัยทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ตัวแบบภาวะผู้นำ ที่เหมาะสม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิ

บาล โดยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการมากที่สุดในครั้งนี้ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรทั้ง 2 ด้านที่ทำการทดสอบนั้นมีความสามารถในการทำนายได้ร้อยละ 68.10

ปิยะธิดา อภัยภักดิ์ (2561: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานภาครัฐ จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางหรือมาตรการแก้ไขปัญหาการป้องกันทุจริตในสังคมไทย นอกจากการใช้มาตรการทางด้านกฎหมายในการปราบปรามแล้ว ควรนำหลักการบริหารจัดการบ้านที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ควรจะต้องมีการสร้างเครื่องหมายแห่งความดีให้เกิดขึ้นกับตัวเองและสังคม เช่น หลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นเครื่องหมายแห่งความดี มีจิตสำนึกที่ดี และที่สำคัญที่สุด คือ มีการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นปรัชญาที่ชี้แนวทางในการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกระดับรวมถึงระดับรัฐบาลในการพัฒนาและบริหารประเทศ ซึ่งเป็นแนวทางแก้ไขและปราบปรามการทุจริตในองค์กรภาครัฐเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นในอนาคต

โกวิทย์ พวงงาม และคณะ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2560 จากผลการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลพระเจ้าโดยภาพรวม พบว่า ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้ดัชนีความโปร่งใสมีความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีความพร้อมรับผิดมีความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีความปลอดภัยการทุจริตในการปฏิบัติงานมีเจ้าหน้าที่ของ อบต.พระเจ้า มีความปลอดภัยการทุจริตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร มีคะแนนประเมินอยู่ในระดับปานกลาง และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานโดยภาพรวมคุณธรรมการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก

ร้อยตรี กมลภู สันตะจักร (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในประเทศไทย จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้แก่ ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบัญชี ด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ว่าสามารถทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่า หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ มากกว่า 25-35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้แก่ ด้านความรู้ทาง

วิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทาง วิชาชีพบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษาอังกฤษ ด้าน จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบัญชี และด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา อยู่ใน ระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชีที่มีอายุ, ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสังกัด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของนัก บัญชีในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า คุณลักษณะของนัก บัญชีที่พึงประสงค์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี มี ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการ จัดหา และการใช้ปัจจัยทรัพยากร ของหน่วยงานราชการในประเทศไทย ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์เชิง บวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการ จัดหาและการใช้ ปัจจัยทรัพยากร และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานราชการในประเทศไทย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จ ของหน่วยงานราชการในประเทศไทย ด้านภาษาอังกฤษ มีความสัมพันธ์เชิง บวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ ปัจจัยทรัพยากร และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานราชการในประเทศไทย ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของ ทุกฝ่ายของหน่วยงานราชการในประเทศไทย ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบัญชี มีความสัมพันธ์เชิง บวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่ายของหน่วยงาน ราชการในประเทศไทย และด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้าน ความพึงพอใจของทุกฝ่าย ของหน่วยงานราชการในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรนุช เจริญวงศ์วรกุล (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการ บัญชีที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก จากผล การศึกษาพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความมีคุณภาพ ด้าน การตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผลกระทบเชิงบวกต่อ คุณภาพการปฏิบัติงาน ทางด้านบัญชี ของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก 2) วัฒนธรรมองค์กร ด้านการบัญชีในด้าน ความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมอบอำนาจ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ของ เสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก 3) วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีในด้านการตัดสินใจ ด้าน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพ การปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้าน การจัดหาทรัพยากร ของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก 4) วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีใน ด้านความมีคุณภาพด้าน การตัดสินใจมีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้าน การจัดหาทรัพยากร ของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก 5) วัฒนธรรมองค์กรด้านการ บัญชีในด้านความซื่อสัตย์สุจริตด้านความมีคุณภาพ ด้านการตัดสินใจ มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพ การปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

ดังนั้นเสมือนการเงินต้องให้ความสำคัญในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถอยู่ร่วมกัน มีทัศนคติที่ตรงกันและช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

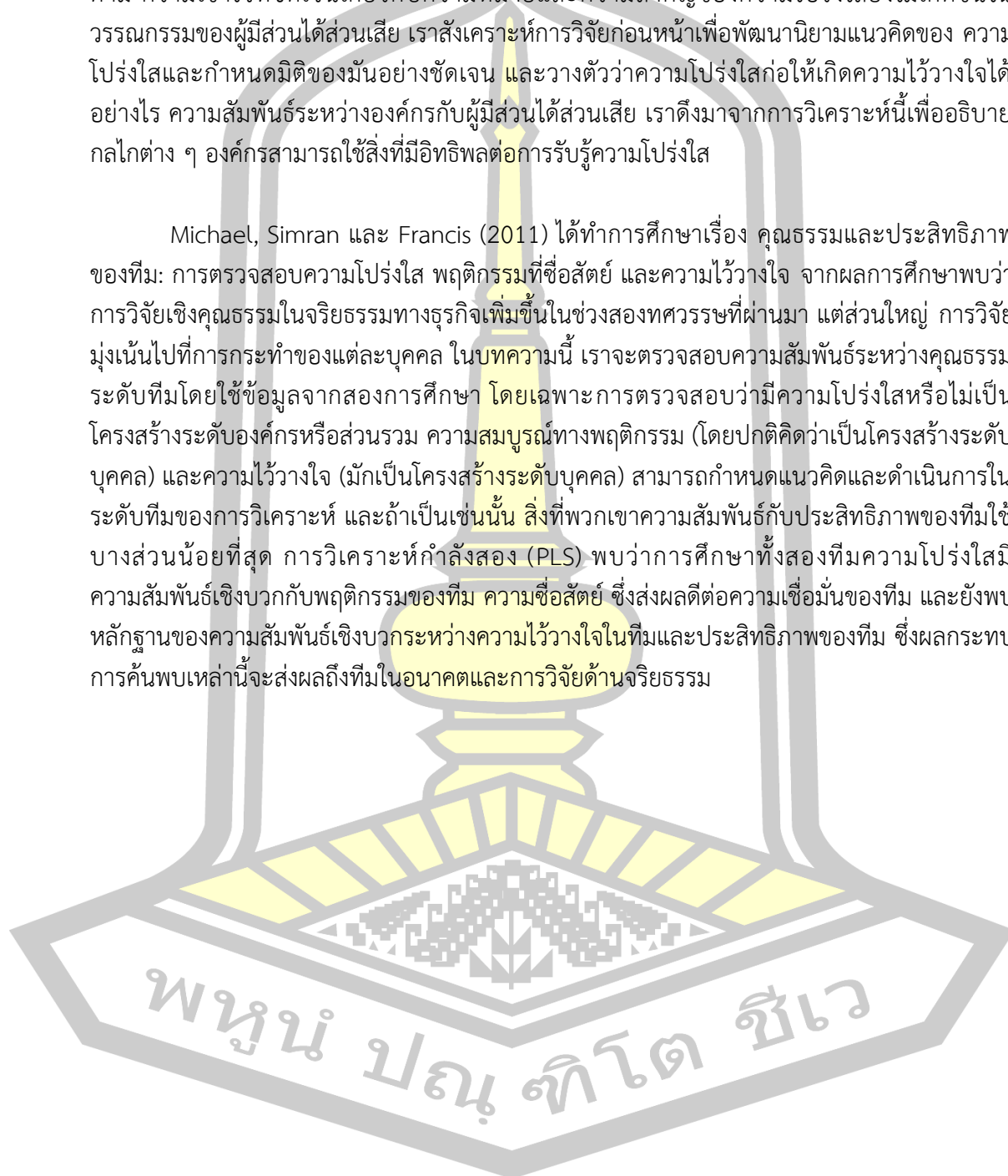
Geberli และ Stilo (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความโปร่งใสขององค์กรต่อความไว้วางใจของพนักงานของสหกรณ์ในดาเวา เดล นอร์เต จากผลการศึกษาพบว่า ความโปร่งใสขององค์กรได้ค่าเฉลี่ย 4.41 ซึ่งถือว่าสูงมาก แสดงว่าระดับความโปร่งใสขององค์กรนั้นชัดเจนมากในทางกลับกัน ความไว้วางใจของพนักงานมีค่าเฉลี่ย 4.22 ซึ่งหมายถึงสูงมาก ที่ระดับความไว้วางใจของพนักงานนั้นชัดเจนมาก การวิจัยนี้เปิดเผยเพิ่มเติมว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความโปร่งใสขององค์กรและพนักงานเชื่อมั่น

Kaimeng (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางจริยธรรมกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน: บทบาทสื่อกลางของความร่ำรวยของสื่อและความโปร่งใสในการรับรู้ขององค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำด้านจริยธรรม (EL) เป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่ขับเคลื่อนแนวทางปฏิบัติของบริษัท ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน (ES) อย่างมีนัยสำคัญ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง EL กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน นอกจากนี้ การศึกษายังตรวจสอบผลกระทบของการใกล้เคียงของความร่ำรวยของสื่อ (MR) ความโปร่งใสขององค์กรที่รับรู้ (OT) ต่อ EL และ ES นอกจากนี้ การศึกษายังใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างที่สะดวกสำหรับการรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน 276 คนที่ทำงานในภาคบริการของมาเก๊า โดยพื้นฐานแล้วใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการชี้แนะวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การค้นพบนี้บ่งชี้ความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่าง EL, ES, MR และการรับรู้ OT MR และการรับรู้ OT มีผลใกล้เคียงที่สำคัญระหว่าง EL และ ES การศึกษานี้เป็นประโยชน์สำหรับภาคบริการของมาเก๊าในการวางแผนกลยุทธ์สำหรับพนักงานในแง่ของความยั่งยืนและความสำเร็จขององค์กร การศึกษายังเป็นประโยชน์สำหรับรัฐบาลในการทำความเข้าใจ EL และผู้วิจัยในการค้นหาแง่มุมใหม่ของ EL ในองค์กรสำหรับทิศทางการวิจัยในอนาคต

Louis และ Dennis (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้ความโปร่งใสที่มีต่อการนำกลยุทธ์องค์กรไปปฏิบัติ กรณีของ บริการป่าไม้เคนยา จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความเป็นผู้นำทางจริยธรรมพบว่ามีอิทธิพลต่อการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร การศึกษาพบการรับรู้ของรูปแบบความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลเชิงบวกต่อการดำเนินกลยุทธ์ ตามด้วยการรับรู้ของส่วนได้ส่วนเสียที่มีผลในระดับปานกลางต่อการดำเนินกลยุทธ์ การรับรู้ถึงความโปร่งใสส่งผลต่อการดำเนินกลยุทธ์ในเชิงบวก และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากเป็นอันดับสาม การศึกษาพบว่าการรับรู้เกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางจริยธรรมสามารถถูกควบคุมเพื่อปรับปรุงได้ การดำเนินกลยุทธ์ผ่านการจัดการการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและประสิทธิภาพ

Andrew และ Edward (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความโปร่งใสขององค์กร: มุมมองใหม่ในการจัดการความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากผลการศึกษาพบว่า ความโปร่งใสมักถูกอ้างถึงว่าจำเป็นต่อความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร อย่างไรก็ตาม ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของความโปร่งใสียังไม่เกิดขึ้นในวรรณกรรมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เราสังเคราะห์การวิจัยก่อนหน้านี้เพื่อพัฒนานิยามแนวคิดของ ความโปร่งใสและกำหนดมิติของมันอย่างชัดเจน และวางตัวว่าความโปร่งใสก่อให้เกิดความไว้วางใจได้อย่างไร ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เราดึงมาจากการวิเคราะห์นี้เพื่ออธิบายกลไกต่าง ๆ องค์กรสามารถใช้สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความโปร่งใส

Michael, Simran และ Francis (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณธรรมและประสิทธิภาพของทีม: การตรวจสอบความโปร่งใส พฤติกรรมที่ซื่อสัตย์ และความไว้วางใจ จากผลการศึกษาพบว่า การวิจัยเชิงคุณธรรมในจริยธรรมทางธุรกิจเพิ่มขึ้นในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา แต่ส่วนใหญ่ การวิจัยมุ่งเน้นไปที่การกระทำของแต่ละบุคคล ในบทความนี้ เราจะตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมระดับทีมโดยใช้ข้อมูลจากสองการศึกษา โดยเฉพาะการตรวจสอบว่ามีความโปร่งใสหรือไม่เป็นโครงสร้างระดับองค์กรหรือส่วนรวม ความสมบูรณ์ทางพฤติกรรม (โดยปกติคิดว่าเป็นโครงสร้างระดับบุคคล) และความไว้วางใจ (มักเป็นโครงสร้างระดับบุคคล) สามารถกำหนดแนวคิดและดำเนินการในระดับทีมของการวิเคราะห์ และถ้าเป็นเช่นนั้น สิ่งที่พวกเขาความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีมใช้บางส่วนน้อยที่สุด การวิเคราะห์กำลังสอง (PLS) พบว่าการศึกษาทั้งสองทีมความโปร่งใสมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมของทีม ความซื่อสัตย์ ซึ่งส่งผลดีต่อความเชื่อมั่นของทีม และยังพบหลักฐานของความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความไว้วางใจในทีมและประสิทธิภาพของทีม ซึ่งผลกระทบการค้นพบเหล่านี้จะส่งผลถึงทีมในอนาคตและการวิจัยด้านจริยธรรม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่
กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และระดับผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ได้แก่ หน่วยงานของรัฐสภา หน่วยงานของศาล หน่วยงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ หน่วยงานของอัยการ ส่วนราชการระดับกรม องค์การมหาชน รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ กองทุน สถาบันอุดมศึกษา จังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ รวมทั้งสิ้น 8,323 หน่วยงาน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และระดับผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกการเงินและการบัญชี จำนวน 367 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (วนิดา วาดีเจริญ และคณะ, 2560) ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูล จำนวน 367 ชุด และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 จำแนกกลุ่มของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 หน่วยงานราชการส่วนกลาง กลุ่มที่ 2 หน่วยงานราชการตามการปกครองส่วนภูมิภาค และกลุ่มที่ 3 หน่วยงานราชการตามการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ตามสัดส่วน

2.3 คัดเลือกตัวแทนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ตามข้อ 2.2

2.4 ทั้งนี้จากผู้วิจัยได้ทำการจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และระดับผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ได้แก่ หน่วยงานของรัฐสภา หน่วยงานของศาล หน่วยงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ หน่วยงานของอัยการ ส่วนราชการระดับกรม องค์การมหาชน

รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ กองทุน สถาบันอุดมศึกษา จังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ จำนวน 367 คน ได้แบบสอบถามกลับมาที่มีข้อมูลโดยสมบูรณ์ จำนวน 184 คน ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 หน่วยงานราชการส่วนกลาง จำนวน 24 คน กลุ่มที่ 2 หน่วยงานราชการตามการปกครองส่วนภูมิภาค จำนวน 9 คน และกลุ่มที่ 3 หน่วยงานราชการตามการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 151 คน ซึ่งเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับกลับคืนมามากกว่าร้อยละ 20 จึงถือว่าเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเชื่อถือได้

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	จำนวนหน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม
กลุ่มที่ 1 หน่วยงานราชการส่วนกลาง	397	24
กลุ่มที่ 2 หน่วยงานราชการตามการปกครองส่วนภูมิภาค	76	9
กลุ่มที่ 3 หน่วยงานราชการตามการปกครองส่วนท้องถิ่น	7,850	151
รวม	8,323	184

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน ประกอบด้วย แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี และจำนวนบุคลากรในองค์กรในองค์กร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 22 ข้อ โดยครอบคลุมดัชนีคุณธรรม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพอเพียง จำนวน 5 ข้อ ด้านวินัย จำนวน 5 ข้อ ด้านความสุจริต จำนวน 4 ข้อ ด้านจิตอาสา จำนวน 4 ข้อ และด้านความกตัญญู จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมปัจจัยความสำเร็จทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) จำนวน 4 ข้อ ด้านผู้นำองค์กร (Organization leader) จำนวน 4 ข้อ ด้านผู้ปฏิบัติงาน (Employees) จำนวน 4 ข้อ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ (Management process) จำนวน 4 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม ความโปร่งใสและความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยพิจารณาถึงรายละเอียดที่ครอบคลุมถึงความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตามวิธีการวัดค่า IOC (Index of Item Objective) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 (รายละเอียดการคำนวณค่า IOC และการแปลผล อยู่ในภาคผนวกหน้า ค หน้า 66) โดยมีผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย
 - 4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวงศ์ พูนพล อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 - 4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมินทร เบ้าธรรม คณบดีคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
 - 4.3 อาจารย์ ดร.อนุพงษ์ สุขประเสริฐ อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง
6. การตรวจสอบสภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบสภาพเครื่องมือตามลำดับดังต่อไปนี้
 - 6.1 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดสอบ (Try - Out) กับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่มีการประเมินตนเองด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และระดับผู้ปฏิบัติงาน ของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในปี 2566 จำนวน 30 คนแรก

6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item – Total Correlation ซึ่งดัชนีคุณธรรม มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.550 – 0.909 และความสำเร็จขององค์การยุคใหม่ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.722 – 0.871 (รายละเอียดของค่าอำนาจจำแนกอยู่ในภาคผนวก ข หน้า 64) สอดคล้องกับ สมบัติ ท้ายเรือคำ (2552: 90) ได้เสนอว่าเกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 0.40 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพในระดับดีมาก

6.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งดัชนีคุณธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.986 – 0.987 (รายละเอียดของค่าความเชื่อมั่นอยู่ในภาคผนวกหน้า ข หน้า 64) และความสำเร็จขององค์การยุคใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ที่ 0.986 ซึ่งสอดคล้องกับ Hair และคณะ (2006) ได้เสนอว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่ายอมรับได้

7. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย
2. ขออนุญาตราชการจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามแล้วส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในปี 2566 ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 367 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 ชุด ตามที่อยู่ของหน่วยงาน โดยแนบซองจดหมายและ QR Code สำหรับสแกนเพื่อตอบแบบสอบถาม และขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบกลับภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม
4. เมื่อครบตามระยะเวลา 15 วัน ได้รับแบบสอบถามจำนวน 184 ชุด รวมระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูล 15 วัน
5. ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนในเนื้อหาของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับมาทั้งหมด 184 ฉบับ ซึ่งมีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 184 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 46.00 เมื่อเปรียบเทียบกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker และคณะ (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามมีอัตราตอบกลับเกินร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้

6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับไปวิเคราะห์และแปลผลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชี การเงินและพัสดุ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และระดับผู้ปฏิบัติงาน ของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 3 และ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ และความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ของหน่วยงานภาครัฐที่มีการประเมินตนเองด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินงานวิจัย โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึงมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึงมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึงมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึงมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึงมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตามประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กรในหน่วยงาน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance: MANOVA)

ตอนที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

- 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item – Total Correlation
- 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยใช้ Variance Inflation Factors (VIF)

4. สถิติใช้ในการทดสอบ

- 4.1 F-test (ANOVA และ MANOVA)
 - 4.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)
 - 4.3 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
- โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 184 ราย สามารถนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ สามารถอธิบายในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F- distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p - value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
VIFs	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ (Variance Inflation Factors)
Adj R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant)
MOR	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชีการเงินและพัสดุโดยรวม
SUF	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชีการเงิน ด้านความพอเพียง
DIS	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชีการเงิน ด้านวินัย

HON	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงิน ด้านความสุจริต
VOL	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงิน ด้านจิตอาสา
GRA	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงิน ด้านความกตัญญู
SUC	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร ยุคใหม่โดยรวม
ORG	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร ยุคใหม่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร
LEA	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร ยุคใหม่ ด้านผู้นำองค์กร
EMP	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร ยุคใหม่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน
MAN	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กร ยุคใหม่ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของหน่วยงานภาครัฐ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	71	38.59
1.2 หญิง	113	61.41
รวม	184	100.00
2. อายุ		
2.1 ไม่เกิน 30 ปี	22	11.96
2.2 30-35 ปี	28	15.21
2.3 36-40 ปี	25	13.59
2.4 มากกว่า 40 ปี	109	59.24
รวม	184	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	4.35
3.2 ปริญญาตรี	91	49.45
3.3 ปริญญาโท	77	41.85
3.4 ปริญญาเอก	8	4.35
รวม	184	100.00
4. อายุการทำงาน		
4.1 ไม่เกิน 5 ปี	40	21.74
4.2 5-10 ปี	40	21.74
4.3 11-15 ปี	33	17.93
4.4 มากกว่า 15 ปี	71	38.59
รวม	184	100.00

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของหน่วยงานภาครัฐ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
5.1 ผู้บริหารระดับสูง	13	7.07
5.2 ผู้บริหารระดับกลาง	17	9.24
5.3 ผู้บริหารระดับต้น	29	15.76
5.4 ผู้ปฏิบัติงาน	125	67.93
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า นักบัญชี การเงินและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.41) อายุมากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 59.24) รองลงมา 30-35 ปี (ร้อยละ 15.21) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 49.45) รองลงมา ปริญญาโท (ร้อยละ 41.85) อายุการทำงานมากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 38.59) รองลงมา ไม่เกิน 5 ปี และ 5-10 ปี (ร้อยละ 21.74) และตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 67.93) รองลงมา ผู้บริหารระดับต้น (ร้อยละ 15.76)

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ประกอบไปด้วย ประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กรในองค์กร แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1.ประเภทขององค์กรราชการ		
1.1 องค์กรราชการส่วนกลาง	24	13.04
1.2 องค์กรราชการตามการปกครองส่วนภูมิภาค	9	4.89
1.3 องค์กรราชการตามการปกครองส่วนท้องถิ่น	151	82.07
รวม	184	100.00
2. งบประมาณที่ได้รับต่อปี		
2.1 ไม่เกิน 10,000,000 บาท	27	14.67
2.2 10,000,001 – 30,000,000 บาท	16	8.70
2.3 30,000,001 – 50,000,000 บาท	32	17.39
2.4 50,000,001– 100,000,000 บาท	21	11.41
2.5 มากกว่า 100,000,000 บาท	88	47.83

ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
รวม	184	100.00
3. จำนวนบุคลากรในองค์กร		
3.1 ไม่เกิน 100 คน	43	23.37
3.2 101-300 คน	51	27.72
3.3 301-500 คน	34	18.48
3.4 มากกว่า 500 คน	56	30.43
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า นักบัญชี การเงินและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ส่วนใหญ่ ประเภทขององค์กรราชการ องค์กรราชการตามการปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ 82.07) รองลงมาองค์กรราชการส่วนกลาง (ร้อยละ 13.04) งบประมาณที่ได้รับต่อปี มากกว่า 100,000,000 บาท (ร้อยละ 47.83) รองลงมา 30,000,001 – 50,000,000 บาท (ร้อยละ 17.39) และจำนวนบุคลากรในองค์กรในองค์กร มากกว่า 500 คน (ร้อยละ 30.43) รองลงมา 101-300 คน (ร้อยละ 27.72)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน แสดงดังตารางที่ 5-10

ตารางที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ โดยรวม และเป็นรายด้านของ หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความพอเพียง	4.28	0.65	มาก
2. ด้านวินัย	4.49	0.58	มาก
3. ด้านความสุจริต	4.54	0.60	มากที่สุด
4. ด้านจิตอาสา	4.46	0.65	มาก
5. ด้านความกตัญญู	4.45	0.62	มาก
โดยรวม	4.44	0.56	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า นักบัญชี การเงินและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ด้านความสุจริต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดย

เรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านวินัย ($\bar{X} = 4.49$) ด้านจิตอาสา ($\bar{X} = 4.46$) ด้านความกตัญญู ($\bar{X} = 4.45$) และด้านความพอเพียง ($\bar{X} = 4.28$)

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความพอเพียง
ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความพอเพียง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรมีนโยบายด้านการใช้จ่ายเงินอย่างพอประมาณ โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม	4.33	0.81	มาก
2. องค์กรมีการพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดกับสังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้านก่อนการตัดสินใจ	4.29	0.81	มาก
3. องค์กรดำเนินธุรกิจภายใต้การไม่เบียดเบียนผู้อื่นและสังคมรอบข้าง	4.38	0.92	มาก
4. องค์กรดำเนินงานภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง	4.17	0.82	มาก
5. องค์กรมีการสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เช่น วิกฤตภัยต่าง ๆ เป็นต้น	4.22	0.74	มาก
โดยรวม	4.28	0.67	มาก

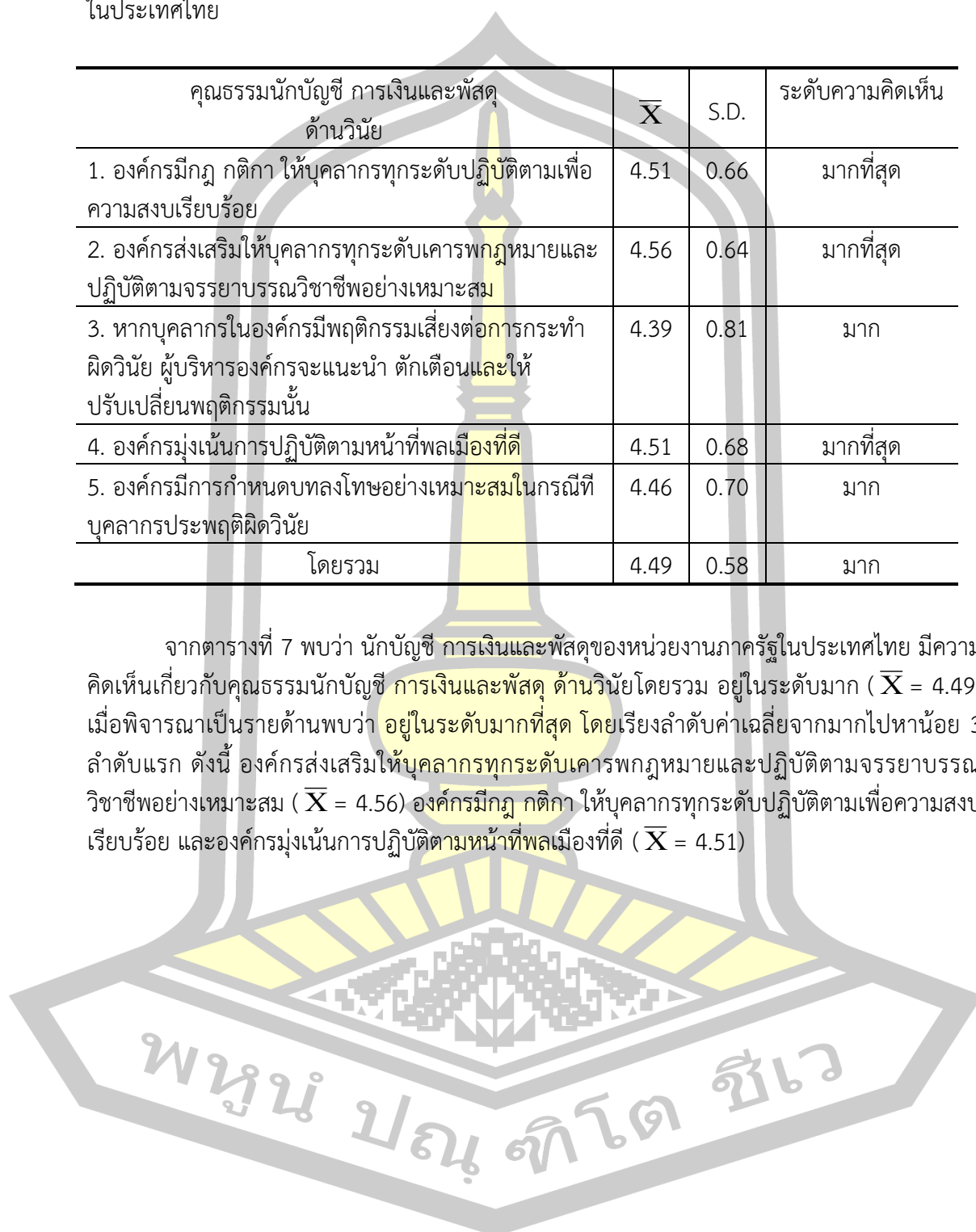
จากตารางที่ 6 พบว่า นักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความพอเพียงโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรดำเนินธุรกิจภายใต้การไม่เบียดเบียนผู้อื่นและสังคมรอบข้าง ($\bar{X} = 4.38$) องค์กรมีนโยบายด้านการใช้จ่ายเงินอย่างพอประมาณ โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม ($\bar{X} = 4.33$) และองค์กรมีการพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดกับสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้านก่อนการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.29$)

พูน ปณ จิตโต ชีเว

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัย ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรมีกฎ กติกา ให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามเพื่อความสงบเรียบร้อย	4.51	0.66	มากที่สุด
2. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเคารพกฎหมายและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.56	0.64	มากที่สุด
3. หากบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัย ผู้บริหารองค์กรจะแนะนำ ตักเตือนและให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น	4.39	0.81	มาก
4. องค์กรมุ่งเน้นการปฏิบัติตามหน้าที่พลเมืองที่ดี	4.51	0.68	มากที่สุด
5. องค์กรมีการกำหนดบทลงโทษอย่างเหมาะสมในกรณีที่บุคลากรประพฤติดังวินัย	4.46	0.70	มาก
โดยรวม	4.49	0.58	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า นักบัญชี การเงินและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเคารพกฎหมายและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.56$) องค์กรมีกฎ กติกา ให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามเพื่อความสงบเรียบร้อย และองค์กรมุ่งเน้นการปฏิบัติตามหน้าที่พลเมืองที่ดี ($\bar{X} = 4.51$)



ตารางที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความสุจริต ของหน่วยงาน ภาครัฐในประเทศไทย

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความสุจริต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลากรในองค์กรมีความพยายามในการทำหน้าที่ ของตน ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.48	0.67	มาก
2. องค์กรมุ่งเน้นการบริหารงานด้วยความโปร่งใส และ ตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการทุจริตมิให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.57	0.67	มากที่สุด
3. องค์กรมุ่งเน้นการตรวจสอบประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการทำงานและโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจ ว่าการดำเนินงานถูกต้องตามความเป็นจริงและเป็นธรรม กับทุกฝ่าย	4.52	0.67	มากที่สุด
4. องค์กรมีการประกาศจุดยืนที่ชัดเจน ในการต่อต้าน การทุจริตทุกรูปแบบ	4.59	0.68	มากที่สุด
โดยรวม	4.54	0.60	มากที่สุด

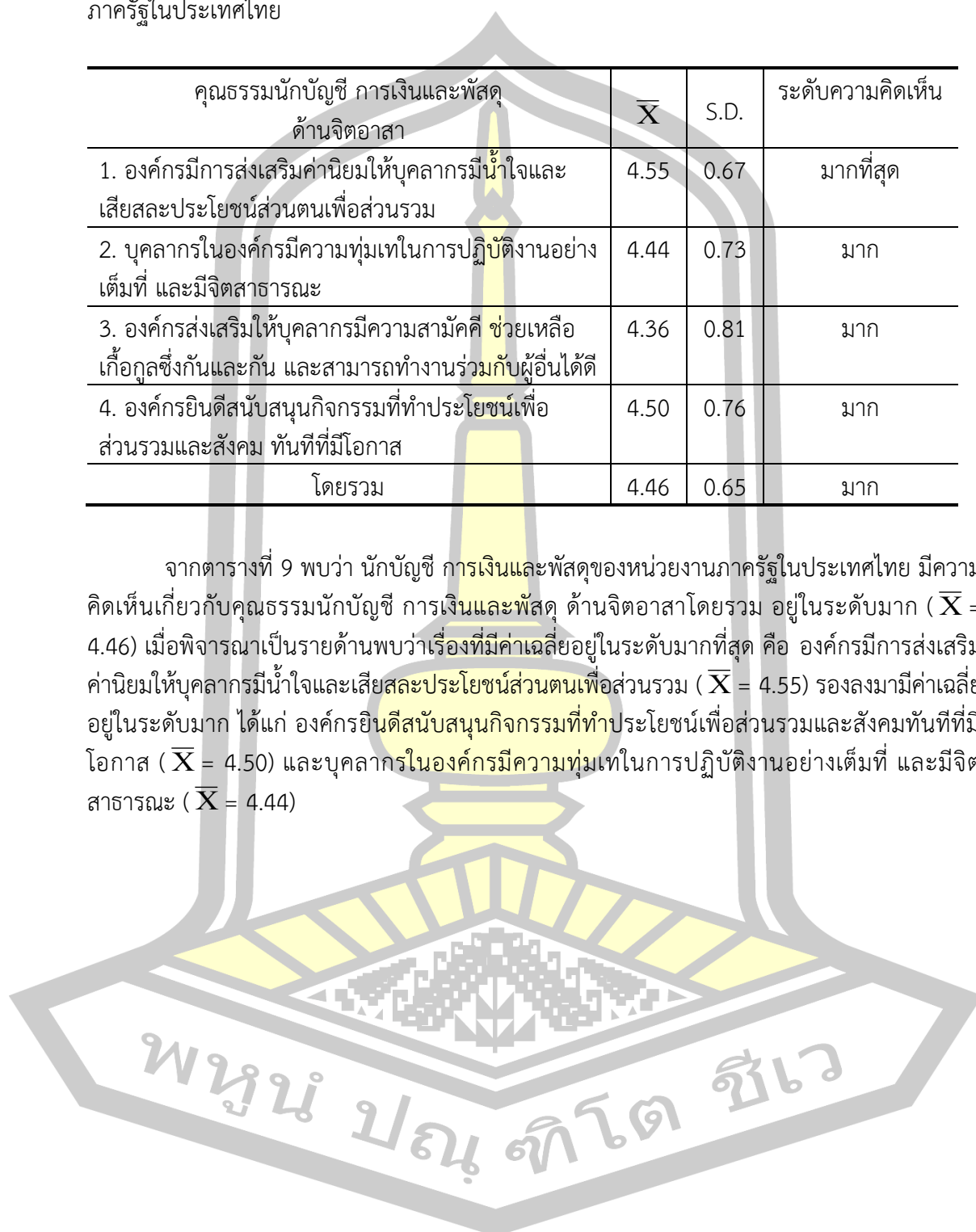
จากตารางที่ 8 พบว่า นักบัญชี การเงินและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความ
 คิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความสุจริตโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
 นาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรมีการประกาศจุดยืนที่ชัดเจนในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ
 ($\bar{X} = 4.59$) องค์กรมุ่งเน้นการบริหารงานด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการทุจริต
 มิให้เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X} = 4.57$) และองค์กรมุ่งเน้นการตรวจสอบประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการ
 ทำงานและโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานถูกต้องตามความเป็นจริงและเป็นธรรมกับ
 ทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.52$)

พูน ปณ จิต ชีเว

ตารางที่ 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านจิตอาสา ของหน่วยงาน ภาครัฐในประเทศไทย

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านจิตอาสา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรมีการส่งเสริมค่านิยมให้บุคลากรมีน้ำใจและเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม	4.55	0.67	มากที่สุด
2. บุคลากรในองค์กรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีจิตสาธารณะ	4.44	0.73	มาก
3. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	4.36	0.81	มาก
4. องค์กรยินดีสนับสนุนกิจกรรมที่ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและสังคม ทันท่วงทีที่มีโอกาส	4.50	0.76	มาก
โดยรวม	4.46	0.65	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า นักบัญชี การเงินและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านจิตอาสาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรมีการส่งเสริมค่านิยมให้บุคลากรมีน้ำใจและเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาคือเรื่อง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรยินดีสนับสนุนกิจกรรมที่ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและสังคมทันท่วงทีที่มีโอกาส ($\bar{X} = 4.50$) และบุคลากรในองค์กรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีจิตสาธารณะ ($\bar{X} = 4.44$)



ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความกตัญญู
ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความกตัญญู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรให้ความสำคัญในการปลูกฝังค่านิยมในเรื่องความกตัญญูทวนเวทที่ต่อแผ่นดิน สถาบันองค์กร และผู้มีพระคุณ	4.55	0.65	มากที่สุด
2. บุคลากรในองค์กรมีประพฤติปฏิบัติตนบนหลักพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม เช่น เคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ ตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบ มีกิริยามารยาทงดงาม มีความซื่อสัตย์ และมีความเมตตากรุณา เป็นต้น	4.42	0.72	มาก
3. องค์กรมีการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากร	4.41	0.75	มาก
4. องค์กรส่งเสริมให้เกิดความหวงแหนสาธารณสมบัติ และดูแลรักษาสินทรัพย์ของชาติให้คงอยู่สืบไป	4.40	0.73	มาก
โดยรวม	4.45	0.62	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า นักบัญชี การเงินและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความกตัญญูโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรให้ความสำคัญในการปลูกฝังค่านิยมในเรื่องความกตัญญูทวนเวทที่ต่อแผ่นดิน สถาบันองค์กร และผู้มีพระคุณ ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรในองค์กรมีประพฤติปฏิบัติตนบนหลักพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม เช่น เคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ ตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบ มีกิริยามารยาทงดงาม มีความซื่อสัตย์ และมีความเมตตากรุณา เป็นต้น ($\bar{X} = 4.42$) และองค์กรมีการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 4.41$)

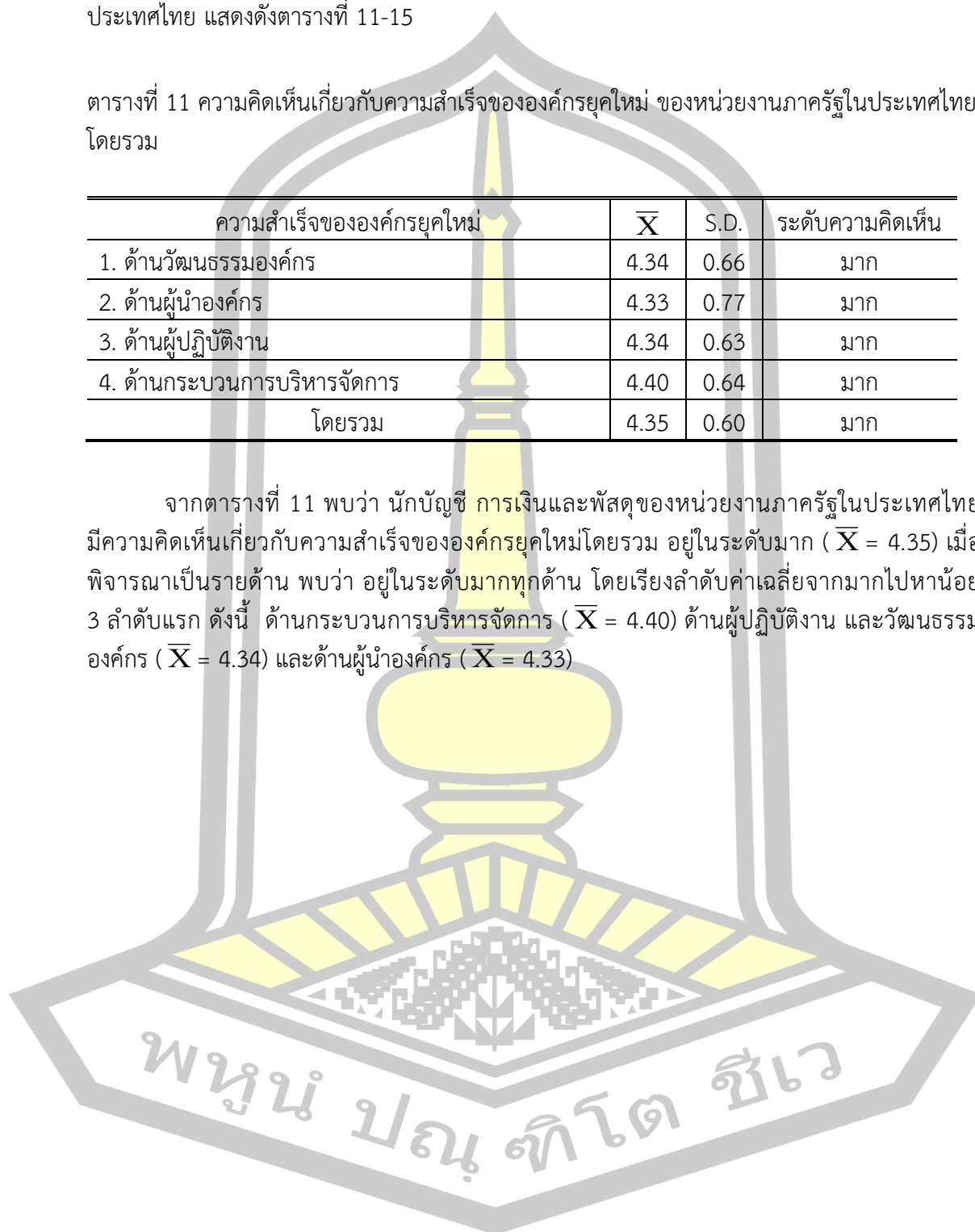
พูน ปณ จิต ชีเว

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย แสดงดังตารางที่ 11-15

ตารางที่ 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย โดยรวม

ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.34	0.66	มาก
2. ด้านผู้นำองค์กร	4.33	0.77	มาก
3. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	4.34	0.63	มาก
4. ด้านกระบวนการบริหารจัดการ	4.40	0.64	มาก
โดยรวม	4.35	0.60	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า นักบัญชี การเงินและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.40$) ด้านผู้ปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.34$) และด้านผู้นำองค์กร ($\bar{X} = 4.33$)



ตารางที่ 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านวัฒนธรรมขององค์กร
ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านวัฒนธรรมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรมีมุมมองการทำงานที่เข้ากับยุคสมัยใหม่ มีการ ทบทวนวิสัยทัศน์ และกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ ในการ ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.37	0.72	มาก
2. องค์กรมีการสื่อสารเรื่องค่านิยมและวิสัยทัศน์สู่ ผู้ปฏิบัติงานอย่างเข้าใจและถูกนำไปใช้ในการทำงานได้ เป็นอย่างดี	4.28	0.76	มาก
3. บุคลากรในองค์กรยึดมั่นต่อเป้าหมายร่วมกันและทำ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรมุ่งหวัง	4.36	0.73	มาก
4. องค์กรมีความเชื่อว่าพนักงานทุกคนมีเป้าหมายที่จะ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้	4.35	0.76	มาก
โดยรวม	4.34	0.66	มาก

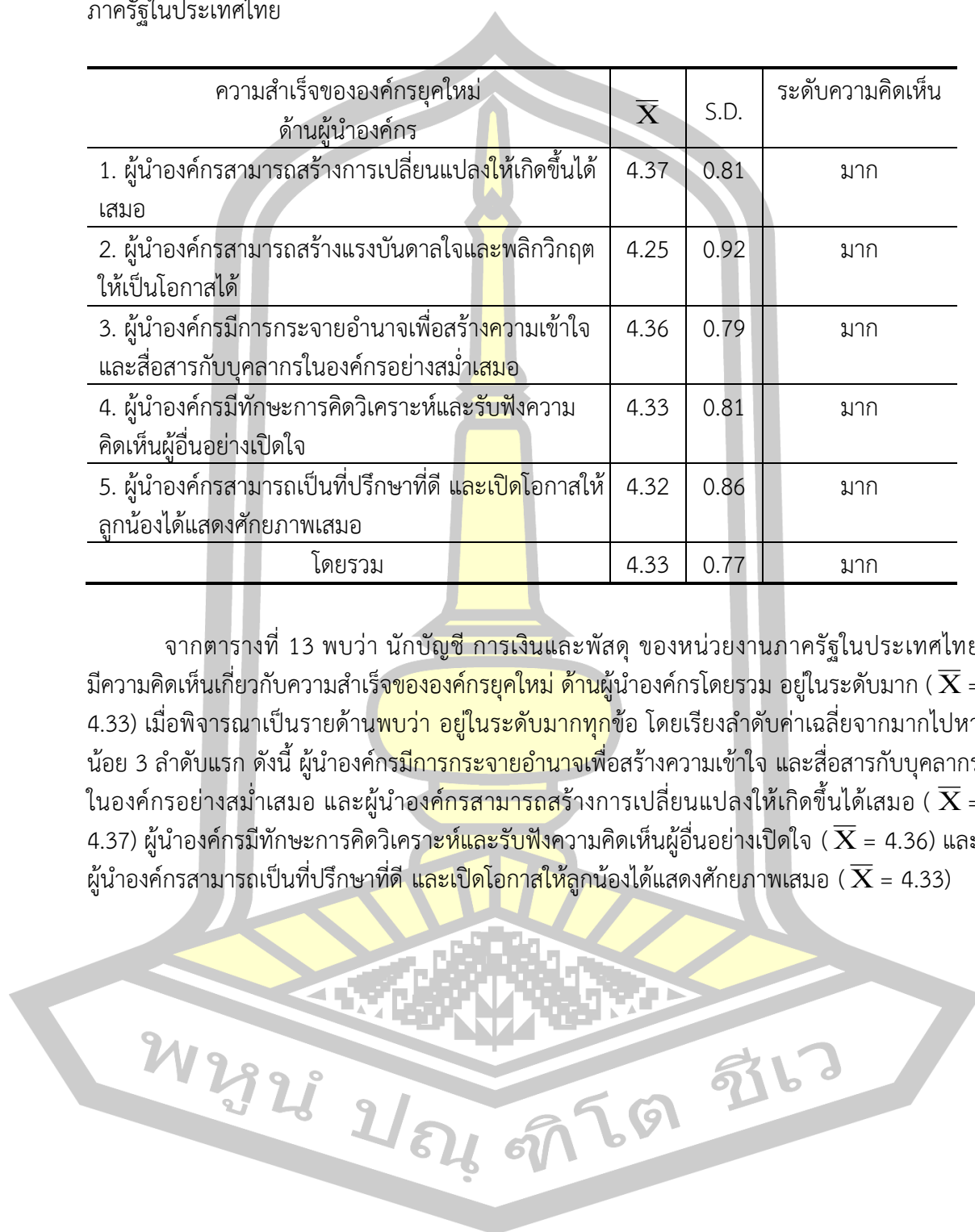
จากตารางที่ 12 พบว่า นักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านวัฒนธรรมขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรมีมุมมองการทำงานที่เข้ากับยุคสมัยใหม่ มีการทบทวนวิสัยทัศน์ และกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.37$) องค์กรมีความเชื่อว่าพนักงานทุกคนมีเป้าหมายที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้ ($\bar{X} = 4.36$) และบุคลากรในองค์กรของยึดมั่นต่อเป้าหมายร่วมกันและทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิด ผลลัพธ์ตามที่องค์กรมุ่งหวัง ($\bar{X} = 4.35$)

พูน ปณ จิต ชีเว

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้นำองค์กร ของหน่วยงาน
ภาครัฐในประเทศไทย

ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้นำองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้นำองค์กรสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้ เสมอ	4.37	0.81	มาก
2. ผู้นำองค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจและพลิกวิกฤต ให้เป็นโอกาสได้	4.25	0.92	มาก
3. ผู้นำองค์กรมีการกระจายอำนาจเพื่อสร้างความเข้าใจ และสื่อสารกับบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.79	มาก
4. ผู้นำองค์กรมีทักษะการคิดวิเคราะห์และรับฟังความ คิดเห็นผู้อื่นอย่างเปิดใจ	4.33	0.81	มาก
5. ผู้นำองค์กรสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดี และเปิดโอกาสให้ ลูกน้องได้แสดงศักยภาพเสมอ	4.32	0.86	มาก
โดยรวม	4.33	0.77	มาก

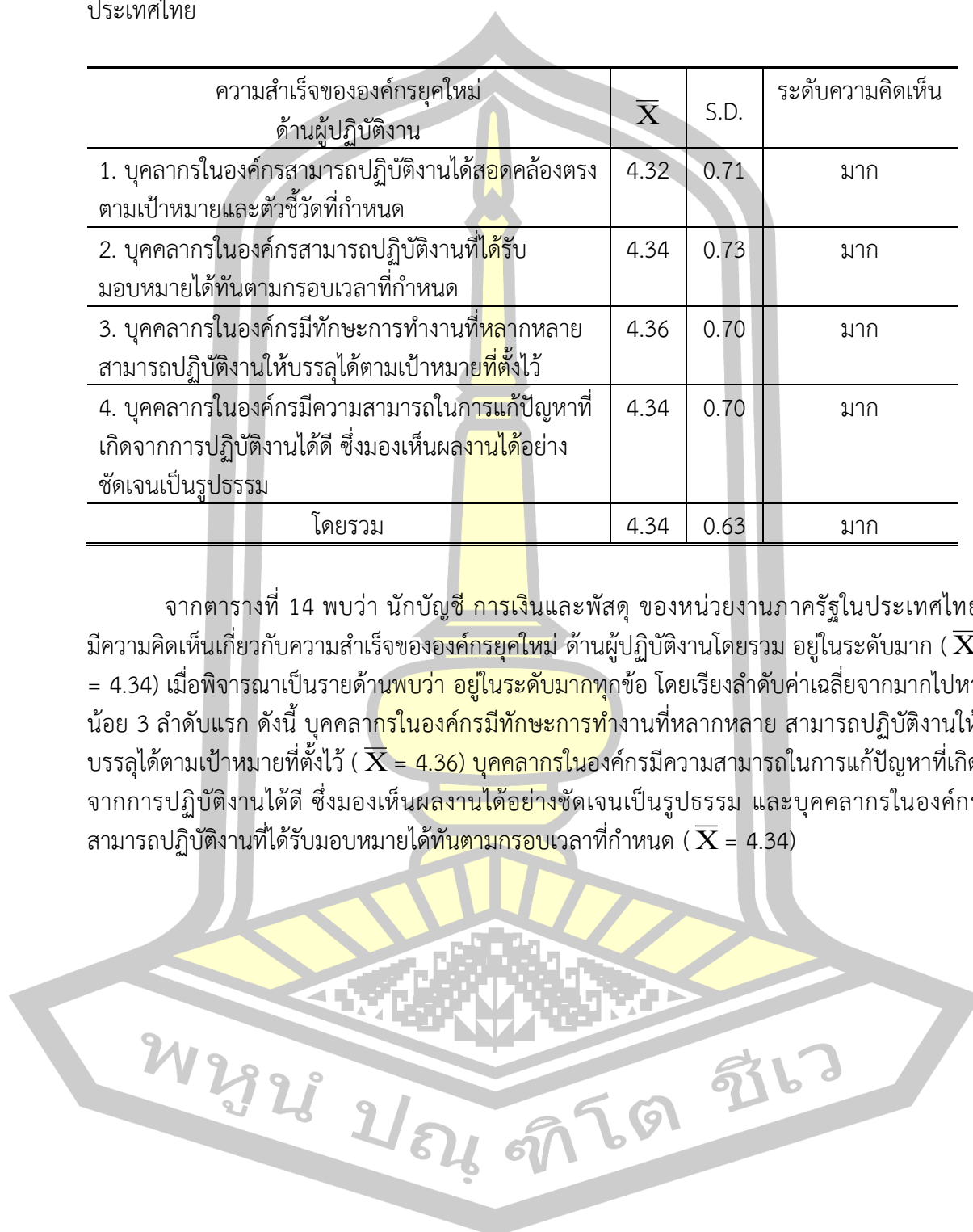
จากตารางที่ 13 พบว่า นักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้นำองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =
4.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้นำองค์กรมีการกระจายอำนาจเพื่อสร้างความเข้าใจ และสื่อสารกับบุคลากร
ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และผู้นำองค์กรสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้เสมอ ($\bar{X}$ =
4.37) ผู้นำองค์กรมีทักษะการคิดวิเคราะห์และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างเปิดใจ ($\bar{X}$ = 4.36) และ
ผู้นำองค์กรสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดี และเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงศักยภาพเสมอ ($\bar{X}$ = 4.33)



ตารางที่ 14 คิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตรงตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด	4.32	0.71	มาก
2. บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกรอบเวลาที่กำหนด	4.34	0.73	มาก
3. บุคลากรในองค์กรมีทักษะการทำงานที่หลากหลายสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.36	0.70	มาก
4. บุคลากรในองค์กรมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งมองเห็นผลงานได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม	4.34	0.70	มาก
โดยรวม	4.34	0.63	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า นักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้ปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรในองค์กรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.36$) บุคลากรในองค์กรมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งมองเห็นผลงานได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม และบุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกรอบเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.34$)



ตารางที่ 15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนการทำงาน และดำเนินการตามกระบวนการเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้	4.42	0.65	มาก
2. องค์กรมีการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และมีกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.39	0.73	มาก
3. องค์กรมีกระบวนการการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้อย่างราบรื่น	4.33	0.72	มาก
4. องค์กรมุ่งมั่นในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.46	0.69	มาก
โดยรวม	4.40	0.64	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า นักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านกระบวนการบริหารจัดการโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ องค์กรมุ่งมั่นในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.46$) องค์กรมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนการทำงาน และดำเนินการตามกระบวนการเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ($\bar{X} = 4.42$) และองค์กรมีการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และมีกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.39$)

พูน ปณ จิตโต ชีเว

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 16-21

5.1 ประเภทขององค์กรราชการ

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุโดยรวมของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการแตกต่างกัน (ANOVA)

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.222	2	0.111	0.348	0.707
	ภายในกลุ่ม	57.697	181	0.319		
	รวม	57.919	183			

จากตารางที่ 16 พบว่า หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีประเภทขององค์กรราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุเป็นรายด้านของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	5 ด้าน	10.000	354.000	0.633	0.786

จากตาราง 17 พบว่า หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีประเภทขององค์กรราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

5.2 งบประมาณที่ได้รับต่อปี

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุโดยรวมของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี แตกต่างกัน (ANOVA)

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.171	4	0.293	0.924	0.451
	ภายในกลุ่ม	56.748	179	0.317		
	รวม	57.919	183			

จากตารางที่ 18 พบว่า หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุเป็นรายด้านของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	5 ด้าน	20.000	581.359	1.257	0.201

จากตาราง 19 หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

พหุ ประถมศึกษา

5.3 จำนวนบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุโดยรวมของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีจำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน (ANOVA)

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.614	3	0.538	1.720	0.165
	ภายในกลุ่ม	56.305	180	0.313		
	รวม	57.919	183			

จากตารางที่ 20 พบว่า หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีจำนวนบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุเป็นรายด้านของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีจำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	5 ด้าน	15.000	486.260	1.404	0.140

จากตาราง 21 พบว่า หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีจำนวนบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

พูน ปณ จิตโต ชีเว

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 22 - 27

6.1 ประเภทขององค์กรราชการ

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวมของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการ แตกต่างกัน (ANOVA)

ความสำเร็จของ องค์กรยุคใหม่	แหล่งของความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.082	2	0.041	0.111	0.895
	ภายในกลุ่ม	66.909	181	0.370		
	รวม	66.991	183			

จากตารางที่ 22 พบว่า หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีประเภทขององค์กรราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่เป็นรายด้านของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการ แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จของ องค์กรยุคใหม่	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.000	356.000	0.733	0.662

จากตาราง 23 พบว่า หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีประเภทขององค์กรราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ เป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

6.2 งบประมาณที่ได้รับต่อปี

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี แตกต่างกัน (ANOVA)

ความสำเร็จของ องค์กรยุคใหม่	แหล่งของความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.453	4	0.163	1.701	0.152
	ภายในกลุ่ม	64.538	179	0.361		
	รวม	66.991	183			

จากตารางที่ 24 พบว่า หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่เป็นรายด้าน ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปี แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จของ องค์กรยุคใหม่	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	16.000	538.327	1.521	0.087

จากตาราง 25 พบว่า หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีงบประมาณที่ได้รับต่อปีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่เป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

พูน ปณ จิต ชีเว

6.3 จำนวนบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวมของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีจำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน (ANOVA)

ความสำเร็จของ องค์กรยุคใหม่	แหล่งของความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.986	3	0.329	0.896	0.444
	ภายในกลุ่ม	66.005	180	0.367		
	รวม	66.991	183			

จากตารางที่ 26 พบว่า หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีจำนวนบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่เป็นรายด้านของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีจำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จของ องค์กรยุคใหม่	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	468.589	1.096	0.361

จากตาราง 27 พบว่า หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีจำนวนบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่รายด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)



ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์ของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H1 : คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความพอเพียง มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

H2 : คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัย มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

H3 : คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความสุจริต มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

H4 : คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านจิตอาสา มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

H5 : คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความกตัญญู มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์

ตารางที่ 28 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ตัวแปร	SUC	SUF	DIS	HON	VOL	GRA	VIFs
$\bar{X}$	4.35	4.28	4.49	4.54	4.46	4.45	-
S.D.	0.60	0.65	0.58	0.60	0.65	0.62	-
SUC	-	0.714*	0.804*	0.822*	0.802*	0.814*	-
SUF	-	-	0.765*	0.708*	0.739*	0.700*	2.826
DIS	-	-	-	0.812*	0.765*	0.756*	3.918
HON	-	-	-	-	0.811*	0.786*	4.173
VOL	-	-	-	-	-	0.818*	4.263
GRA	-	-	-	-	-	-	3.671

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า

ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีค่าตั้งแต่ 2.826-4.263 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ (SUC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.714-0.822 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ (SUC) ดังนี้

$$SUC = 0.090 + 0.043SUF + 0.240DIS + 0.255HON + 0.144VOL + 0.270GRA$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม (SUC) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 126.712$; $p < 0.05$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.775 (ตารางที่ 29) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม (SUC) ปรากฏผลดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ (MOR)	ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม (SUC)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.090	0.173	0.519	0.604
ด้านความพอเพียง (SUF)	0.043	0.054	0.786	0.433
ด้านวินัย (DIS)	0.240	0.072	3.315	0.001*
ด้านความสุจริต (HON)	0.255	0.071	3.569	0.000*
ด้านจิตอาสา (VOL)	0.144	0.067	2.136	0.034*
ด้านความกตัญญู (GRA)	0.270	0.065	4.163	0.000*

$F = 126.712$ $p < 0.05$ $Adj R^2 = 0.775$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัย (DIS) ด้านความสุจริต (HON) ด้านจิตอาสา (VOL) และด้านความกตัญญู (GRA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม (SUC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ

สมมติฐานที่ 2 3 4 และ 5 สำหรับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความพอเพียง (SUF) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม (SUC)

เมื่อนำคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัย (DIS) ด้านความสุจริต (HON) ด้านจิตอาสา (VOL) และด้านความกตัญญู (GRA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม (SUC) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.775 (ตารางที่ 79 ภาคผนวก จ) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$SUC = 0.094 + 0.261DIS + 0.257HON + 0.157VOL + 0.275GRA$$

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ตัวแปร	ORG	SUF	DIS	HON	VOL	GRA	VIFs
$\bar{X}$	4.34	4.28	4.49	4.54	4.46	4.45	-
S.D.	0.66	0.65	0.58	0.60	0.65	0.62	-
ORG	-	0.684*	0.789*	0.791*	0.758*	0.766*	-
SUF	-	-	0.765*	0.708*	0.739*	0.700*	2.826
DIS	-	-	-	0.812*	0.765*	0.756*	3.918
HON	-	-	-	-	0.811*	0.786*	4.173
VOL	-	-	-	-	-	0.818*	4.263
GRA	-	-	-	-	-	-	3.671

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีค่าตั้งแต่ 2.826-4.263 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (ORG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.684-0.789 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (ORG) ดังนี้

$$ORG = 0.209 + 0.035SUF + 0.348DIS + 0.281HON + 0.119VOL + 0.232GRA$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าผลการดำเนินงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร (ORG) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 90.893$; $p < 0.05$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.711 (ตารางที่ 31) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ แต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (ORG) ปรากฏผลดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ (MOR)	ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (ORG)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.209	0.217	0.966	0.335
ด้านความพอเพียง (SUF)	0.035	0.068	0.051	0.611
ด้านวินัย (DIS)	0.348	0.091	3.833	0.000*
ด้านความสุจริต (HON)	0.281	0.089	3.149	0.002*
ด้านจิตอาสา (VOL)	0.119	0.084	1.417	0.158
ด้านความกตัญญู (GRA)	0.232	0.081	2.859	0.005*
$F = 90.893$ $p < 0.05$ $Adj R^2 = 0.711$				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่า คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัย (DIS) ด้านความสุจริต (HON) และด้านความกตัญญู (GRA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (ORG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 2 3 และ 5 สำหรับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านด้านความพอเพียง (SUF) และด้านจิตอาสา (VOL) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (ORG)

เมื่อนำคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัย (DIS) ด้านความสุจริต (HON) และด้านความกตัญญู (GRA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (ORG) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.709 (ตารางที่ 80 ภาคผนวก จ) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$ORG = 0.205 + 0.389DIS + 0.331HON + 0.293GRA$$

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้นำองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ตัวแปร	LEA	SUF	DIS	HON	VOL	GRA	VIFs
$\bar{X}$	4.33	4.28	4.49	4.54	4.46	4.45	-
S.D.	0.77	0.65	0.58	0.60	0.65	0.62	-
LEA	-	0.662*	0.707*	0.744*	0.716*	0.701*	-
SUF	-	-	0.765*	0.708*	0.739*	0.700*	2.826
DIS	-	-	-	0.812*	0.765*	0.756*	3.918
HON	-	-	-	-	0.811*	0.786*	4.173
VOL	-	-	-	-	-	0.818*	4.263
GRA	-	-	-	-	-	-	3.671

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีค่าตั้งแต่ 2.826-3.671 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้นำองค์กร (LEA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.662-0.744 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้นำองค์กร (LEA) ดังนี้

$$LEA = 0.526 + 0.153SUF + 0.182DIS + 0.394HON + 0.178VOL + 0.180GRA$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้นำองค์กร (LEA) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 57.654$; $p < 0.05$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.608 (ตารางที่ 33) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้นำองค์กร (LEA) ปรากฏผลดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้นำองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ (MOR)	ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้นำองค์กร (LEA)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.526	0.294	1.791	0.075
ด้านความพอเพียง (SUF)	0.153	0.092	1.660	0.099
ด้านวินัย (DIS)	0.182	0.123	1.477	0.141
ด้านความสุจริต (HON)	0.394	0.121	3.255	0.001*
ด้านจิตอาสา (VOL)	0.178	0.114	1.556	0.121
ด้านความกตัญญู (GRA)	0.180	0.110	1.630	0.105
F = 57.654 p < 0.05 Adj R ² = 0.608				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 พบว่า คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความสุจริต (HON) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้นำองค์กร (LEA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 สำหรับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความพอเพียง (SUF) ด้านวินัย (DIS) ด้านจิตอาสา (VOL) และด้านความกตัญญู (GRA) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้นำองค์กร (LEA)

เมื่อนำคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความสุจริต (HON) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้นำองค์กร (LEA) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.551 (ตารางที่ 81 ภาคผนวก จ) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$LEA = 0.004 + 0.952HON$$

พหุ ประสิทธิภาพ ชีว

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ตัวแปร	EMP	SUF	DIS	HON	VOL	GRA	VIFs
$\bar{X}$	4.34	4.28	4.49	4.54	4.46	4.45	-
S.D.	0.63	0.65	0.58	0.60	0.65	0.62	-
EMP	-	0.522*	0.624*	0.658	0.642*	0.674*	-
SUF	-	-	0.765*	0.708*	0.739*	0.700*	2.826
DIS	-	-	-	0.812*	0.765*	0.756*	3.918
HON	-	-	-	-	0.811*	0.786*	4.173
VOL	-	-	-	-	-	0.818*	4.263
GRA	-	-	-	-	-	-	3.671

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีค่าตั้งแต่ 2.826-4.263 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ แต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน (EMP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.522-0.674 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน (EMP) ดังนี้

$$EMP = 0.795 + 0.082SUF + 0.169DIS + 0.231HON + 0.123VOL + 0.337GRA$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน (EMP) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 40.670$; $p < 0.05$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.495 (ตารางที่ 35) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ แต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน (EMP) ปรากฏผลดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ (MOR)	ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน (EMP)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.795	0.272	2.924	0.004*
ด้านความพอเพียง (SUF)	0.082	0.085	0.959	0.339
ด้านวินัย (DIS)	0.169	0.114	1.488	0.139
ด้านความสุจริต (HON)	0.231	0.112	2.060	0.041*
ด้านจิตอาสา (VOL)	0.132	0.106	1.245	0.215
ด้านความกตัญญู (GRA)	0.337	0.102	3.299	0.001*
F = 36.827 p < 0.05 Adj R ² = 0.495				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความสุจริต (HON) และด้านความกตัญญู (GRA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน (EMP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 และ 5 สำหรับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความพอเพียง (SUF) ด้านวินัย (DIS) และด้านจิตอาสา (VOL) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน (EMP)

เมื่อนำคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความสุจริต (HON) และความกตัญญู (GRA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน (EMP) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.492 (ตารางที่ 82 ภาคผนวก จ) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$EMP = 0.900 + 0.349HON + 0.417GRA$$

พูน ปณ จิต ชีเว

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

ตัวแปร	MAN	SUF	DIS	HON	VOL	GRA	VIFs
$\bar{X}$	4.40	4.28	4.49	4.54	4.46	4.45	-
S.D.	0.64	0.65	0.58	0.60	0.65	0.62	-
MAN	-	0.658*	0.731*	0.719*	0.728*	0.753*	-
SUF	-	-	0.765*	0.708*	0.739*	0.700*	2.826
DIS	-	-	-	0.812*	0.765*	0.756*	3.918
HON	-	-	-	-	0.811*	0.786*	4.173
VOL	-	-	-	-	-	0.818*	4.263
GRA	-	-	-	-	-	-	3.671

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีค่าตั้งแต่ 2.826-4.263 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ (MAN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.658-0.753 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ (MAN) ดังนี้

$$MAN = 0.299 + 0.065SUF + 0.262DIS + 0.113HON + 0.146VOL + 0.333GRA$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ (MAN) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 64.799$; $p < 0.05$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.634 (ตารางที่ 37) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ แต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ (MAN) ปรากฏผลดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ (MOR)	ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ (MAN)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.299	0.235	1.273	0.205
ด้านความพอเพียง (SUF)	0.065	0.074	0.882	0.379
ด้านวินัย (DIS)	0.262	0.098	2.668	0.008*
ด้านความสุจริต (HON)	0.113	0.097	1.163	0.246
ด้านจิตอาสา (VOL)	0.146	0.091	1.601	0.111
ด้านความกตัญญู (GRA)	0.333	0.088	3.777	0.000*
F = 64.799 p < 0.0001 Adj R ² = 0.634				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 พบว่า คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัย (DIS) และด้านความกตัญญู (GRA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านกระบวนการบริหารจัดการ (MAN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 และ 5 สำหรับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความพอเพียง (SUF) ด้านความสุจริต (HON) และด้านจิตอาสา (VOL) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านกระบวนการบริหาร (MAN)

เมื่อนำคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัย (DIS) และความกตัญญู (GRA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านกระบวนการบริหาร (MAN) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.624 (ตารางที่ 83 ภาคผนวก จ) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$MAN = 0.380 + 0.419DIS + 0.482GRA$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่
กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทย มีประเด็นในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จของ
องค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุกับความสำเร็จขององค์กร
ยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย
5. เพื่อเปรียบเทียบคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย
ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย
ที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่
ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุค
ใหม่ กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทย สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1. นักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง
อายุมากกว่า 40 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี อายุการทำงานมากกว่า 15 ปี และตำแหน่งงาน
ผู้ปฏิบัติงาน
2. หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ส่วนใหญ่เป็น ประเภทขององค์กรราชการ องค์กรราชการตามการปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณที่
ได้รับต่อปี มากกว่า 100,000,000 บาท และจำนวนบุคลากรในองค์กรในองค์กร มากกว่า 500 คน

3. นักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุจริต อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวินัย ด้านจิตอาสา ด้านความกตัญญู และด้านความพอเพียง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความพอเพียง เช่น องค์กรดำเนินธุรกิจภายใต้การไม่เบียดเบียนผู้อื่นและสังคมรอบข้าง องค์กรมีนโยบายด้านการใช้จ่ายเงินอย่างพอประมาณ โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และองค์กรมีการพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดกับสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้านก่อนการตัดสินใจ ด้านวินัย เช่น องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเคารพกฎหมายและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเหมาะสม องค์กรมีกฎ กติกา ให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามเพื่อความสงบเรียบร้อย และองค์กรมุ่งเน้นการปฏิบัติตามหน้าที่พลเมืองที่ดี ด้านความสุจริต เช่น องค์กรมีการประกาศจุดยืนที่ชัดเจนในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ องค์กรมุ่งเน้นการบริหารงานด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการทุจริตมิให้เกิดขึ้นในองค์กร และองค์กรมุ่งเน้นการตรวจสอบประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการทำงานและโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานถูกต้องตามความเป็นจริงและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ด้านจิตอาสา เช่น องค์กรมีการส่งเสริมค่านิยมให้บุคลากรมีน้ำใจและเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม องค์กรยินดีสนับสนุนกิจกรรมที่ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและสังคมทันทีที่มีโอกาส และบุคลากรในองค์กรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีจิตสาธารณะ และด้านความกตัญญู เช่น องค์กรให้ความสำคัญในการปลูกฝังค่านิยมในเรื่องความกตัญญูต่อบุคคลที่ต่อแผ่นดิน สถาบันองค์กร และผู้มีพระคุณ บุคลากรในองค์กรมีประพฤติดีปฏิบัติตนบนหลักพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม เช่น เคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ ตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบ มีกิริยามารยาทงดงาม มีความซื่อสัตย์ และมีความเมตตากรุณา

4. นักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมขององค์กร เช่น องค์กรมีมุมมองการทำงานที่เข้ากับยุคสมัยใหม่ มีการทบทวนวิสัยทัศน์ และกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรมีความเชื่อว่าพนักงานทุกคนมีเป้าหมายที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้ และบุคลากรในองค์กรของยึดมั่นต่อเป้าหมายร่วมกันและทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรมุ่งหวัง ด้านผู้นำองค์กร เช่น ผู้นำองค์กรมีการกระจายอำนาจเพื่อสร้างความเข้าใจ และสื่อสารกับบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และผู้นำองค์กรสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้เสมอ ผู้นำองค์กรมีทักษะการคิดวิเคราะห์และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างเปิดใจ และผู้นำองค์กรสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดี และเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงศักยภาพเสมอ ด้านผู้ปฏิบัติงาน เช่น บุคลากรในองค์กรมีทักษะการทำงานที่หลากหลายสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตรงตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด บุคลากรในองค์กรมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งมองเห็นผลงานได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม และบุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกรอบเวลาที่กำหนด ด้านกระบวนการบริหารจัดการ เช่น องค์กรมุ่งมั่นในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนการทำงาน และดำเนินการตาม

กระบวนการเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และองค์กรมีการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และมีกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. เปรียบเทียบคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร พบว่า หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

6. เปรียบเทียบความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร พบว่า หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี จำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ไม่แตกต่างกัน

7. คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยภาพรวมและตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ (SUC) ได้แก่ ด้านวินัย (DIS) ด้านความสุจริต (HON) ด้านจิตอาสา (VOL) และด้านความกตัญญู (GRA) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$SUC = 0.094 + 0.261(DIS) + 0.257(HON) + 0.157(VOL) + 0.275(GRA)$$

เมื่อพิจารณาสมการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่เป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (ORG)

$$ORG = 0.205 + 0.389DIS + 0.331HON + 0.293GRA$$

2. ด้านผู้นำองค์กร (LEA)

$$LEA = 0.004 + 0.952HON$$

3. ด้านผู้ปฏิบัติงาน (EMP)

$$EMP = 0.900 + 0.349HON + 0.417GRA$$

4. ด้านกระบวนการบริหารจัดการ (MAN)

$$MAN = 0.380 + 0.419DIS + 0.482GRA$$

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทย ครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. นักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ โดยรวม ด้านความพอเพียง ด้านวินัย ด้านสุจริต ด้านจิตอาสา

และด้านความกตัญญู อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บทบาทหลักของนักบัญชีคือการรักษาความโปร่งใส และความซื่อสัตย์ในการบริหารจัดการทรัพยากรของรัฐ รวมถึงการรายงานทางการเงินที่ถูกต้องและเป็นธรรม ซึ่งมาตรฐานการบัญชีและนโยบายการบัญชีภาครัฐได้มีการกำหนดเพื่อให้ดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ตามหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น คุณธรรมของนักบัญชีหน่วยงานภาครัฐที่ควรมี ได้แก่ ความพอเพียง ในการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า มีความพอประมาณไม่เบียดเบียนตนเองและสังคม ด้านวินัย ในการยึดมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ ผลักดันชีวิตให้ก้าวหน้า พร้อมทั้งปฏิบัติตามจริยธรรมและกฎหมาย ด้านสุจริต ในการรักษาความถูกต้อง มีความซื่อสัตย์และกล้าที่จะปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ ด้านจิตอาสา ในการมีจิตใจที่เต็มใจช่วยเหลือสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน มีความเอื้ออาทรและทำความดีเพื่อชาติ และด้านความกตัญญู ในการเคารพและขอบคุณผู้มีบทบาทในการสนับสนุนและช่วยเหลือ ยอมรับและเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง ซึ่งการมีคุณธรรมเหล่านี้จะช่วยให้ นักบัญชีสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคม ทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารจัดการที่โปร่งใส และยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระภิกษุชาพงษ์ สิริภทโท (กำชัยภูมิ) (2563) พบว่า วิชาชีพการเงินและการบัญชี การทำหน้าที่การเงินการบัญชี ต้องมีหลักคุณธรรมจริยธรรมทางพระพุทธศานานำมาประพจน์ปฏิบัติ ควบคู่กับจรรยาบรรณวิชาชีพ หลักจรรยาบรรณของวิชาชีพการเงินการบัญชี ยึดหลัก 4 ประการ คือ 1) มีความซื่อสัตย์ สุจริต 2) มีความละเอียดรอบคอบ 3) รักษาความลับทางด้านบัญชีของหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง 4) ไม่นำเอกสารทางด้านบัญชีไปเผยแพร่ต่อบุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับอนุญาต หลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนาที่นักการเงินการบัญชีต้องศึกษานำมาปฏิบัติ เพื่อเกื้อหนุนส่งเสริม ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์แห่ง หลักการทั้ง 4 ประการ ประกอบด้วย สุจริต 3 อย่าง ธรรมที่มีอุปการะ อิทธิบาท 4 ฆราวาสธรรม 4 หิริ โอตตปปะ การประกอบอาชีพการเงินการบัญชี เป็นการควบคุม ดูแล ตรวจสอบ และรายงานฐานะทางการเงิน รายละเอียดอื่น ๆ ทางด้านเอกสารขององค์กร เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะทาง เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาไว้จรรยาบรรณของนักบัญชีอย่างเที่ยงตรง พัฒนาตนเองและองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ด้วยปฏิบัติตนเป็นผู้ปิดทองหลังพระได้เป็นองค์พระโดยสมบูรณ์ และสวยงาม จึงเสมอเหมือนนักการเงินการบัญชีผู้อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จขององค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชนก ขวัญอ่อน (2564) พบว่า จรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญในจรรยาบรรณวิชาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับด้านความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด และทักษะวิชาชีพบัญชี พบว่า ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งานมากที่สุด เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า จรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติด้านความรวดเร็วแม่นยำในการทำงานของนักบัญชี ด้านการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้ และด้านการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. นักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผู้นำองค์กร ด้านผู้ปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผลลัพธ์ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะส่งเสริมการสื่อสารที่ยืดหยุ่นทันสมัย ค่านิยม และ

ชุดพฤติกรรมเฉพาะขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นรากฐานของ “ภาษาเดียวกัน” ที่ทุกคนสามารถเข้าใจได้ตรงกัน ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะช่วยให้การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรชัดเจนและโปร่งใสมยิ่งขึ้น และช่วยลดความตึงเครียดที่อาจเกิดจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน ด้านผู้นำองค์กร ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ และโน้มน้าว ชักจูง ให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการปฏิบัติงาน ทักษะและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและทันตามกำหนดเวลา และด้านกระบวนการบริหารจัดการ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวเนื่องกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องและต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรภรณ์ งามริ้ง และกัสม่า กาซ็อน (2566) พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการสั่งการและแรงจูงใจ ด้านการควบคุม และด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย นอกจากนี้ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย คือ ด้านการวางแผน ด้านการสั่งการและแรงจูงใจ ด้านการควบคุม และด้านการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของพร ใจอารีย์ (2566) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีศีลธรรมและความยุติธรรม องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่การให้ความร่วมมือมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการแสดงบทบาทที่ชัดเจนที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของธนภรณ์ พรรณราย (2565) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสามารถในการแยกแยะเรื่องราววิเคราะห์ปัญหา จำเรื่องที่ผ่านมา และมีความสามารถในการดัดแปลง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า องค์กรมีมุมมองการทำงานที่เข้ากับยุคสมัยใหม่ มีการทบทวนวิสัยทัศน์ และกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของธนตรีรัตน์ เรืองยศ (2563) ที่ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหารจัดการเป็นกระบวนการในการตั้งเป้าหมาย วางแผน จัดระเบียบ และควบคุมกิจกรรมต่างๆในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการดูแลองค์กร โครงการ หรือแม้แต่วิธีการต่างๆ โดยเป้าหมายของกระบวนการบริหารจัดการก็คือการทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน ด้านผู้ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในองค์กรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิลาสินี เอี่ยมวัน (2563) พบว่า กระบวนการปฏิบัติงานทางบัญชีที่ดีด้านการปฏิบัติงานตามคู่มืออย่างเคร่งครัด และด้านการชี้แจงการปฏิบัติงานทางบัญชีแก่บุคลากร มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย แต่ด้านการจัดทำบัญชีให้ถูกต้อง และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ด้านการติดตามผลการปฏิบัติงานทางบัญชี และด้านการตรวจทาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงานทางบัญชี ไม่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย และยังสอดคล้องกับแนวคิดของภัคพร เจริญลักษณ์ (2561) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นกระบวนการปรับตัวของบุคลากรในองค์กร ที่มีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ที่มีความโดดเด่น

และด้านผู้นำองค์กร พบว่า ผู้นำองค์กรมีการกระจายอำนาจเพื่อสร้างความเข้าใจ และสื่อสารกับบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และยังสอดคล้องกับงานงานวิจัยของนพพร ประดิษฐ์ภูมิ (2561) พบว่า ภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วยผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำแบบปล่อยเสรีและในด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ รวมถึงงานวิจัยของ เนตร์พัฒนา ยาวีราษ (2557) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

3. นักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี และจำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุโดยรวม ด้านความพอเพียง ด้านวินัย ด้านสุจริต ด้านจิตอาสา และด้านความกตัญญู ไม่แตกต่างกัน และ นักบัญชี การเงินและพัสดุ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย ที่มีประเภทขององค์กรราชการ งบประมาณที่ได้รับต่อปี และจำนวนบุคลากรในองค์กร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผู้นำองค์กร ด้านผู้ปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากนักบัญชี การเงินและพัสดุ ในหน่วยงานของภาครัฐ มีลักษณะการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ด้านการเงิน และด้านพัสดุที่เหมือนกัน โดยต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลจิรา จันลาวงค์ (2566) ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอบบัญชี จำนวนกิจการที่รับตรวจสอบในแต่ละปี และจำนวนชั่วโมงที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการสอบบัญชีหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ตั้งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางวิชาชีพบัญชี ไม่แตกต่างกัน และผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอบบัญชี จำนวนกิจการที่รับตรวจสอบในแต่ละปี และจำนวนชั่วโมงที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการสอบบัญชีหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ตั้งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการสอบบัญชี ไม่แตกต่างกัน

4. คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านวินัย มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านกระบวนการบริหารจัดการ เนื่องจาก ความมีวินัยเป็นคุณสมบัติของวิชาชีพบัญชีที่สำคัญและนักบัญชีพึงมี ความมีวินัยนั้นจะส่งผลให้นักบัญชีมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบในการทำงาน นักบัญชีที่มีคุณธรรมและวินัยยังมีส่วนช่วยสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใสมีความเป็นมาตรฐาน ซึ่งเป็นพื้นฐานของความเชื่อมั่นและความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร รวมทั้งมีส่วนช่วยให้กระบวนการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ จากความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินที่จะมีส่วนช่วยในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิติญา ระวะนาวิก (2567) พบว่า การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลอันส่งผลต่อความสำเร็จการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้แก่ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลัก

ความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักคุณธรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทวี รักสกุล (2563) พบว่า ประสิทธิภาพนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ พบว่า นิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความพร้อมรับผิด และความคุ้มค่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ในระดับปฏิบัติพบว่า ด้านผู้บริหาร มีความสำเร็จระดับมากที่สุด ผลการศึกษาความสำเร็จประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงงานวิจัยของเกวลิณ คำพันธ์ (2562) พบว่า คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ ผลการวิจัยด้านคุณธรรม จริยธรรม คือ ความมีระเบียบวินัย ด้านความรู้ คือความรู้เกี่ยวกับภาษีอากร ด้านทักษะทางปัญญา คือ ความสามารถในการสืบหา ค้นคว้าได้มาของข้อมูลต่าง ๆ เล่นจาก บุคคล สิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ คือ ทักษะในการเจรจาต่อรองเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันในการแก้ปัญหา และด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี คือ ความสามารถในการใช้โปรแกรมทั่วไป ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการธุรกิจในอำเภอ ไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบทบาทการทำงาน คือ มีความท้าทายของงานที่ได้แสดงความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นได้รับการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหา ด้านการเงิน ตอบมากที่สุดคือ การได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

5. คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความสุจริต มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผู้นำองค์กร และด้านผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากความสุจริต เป็นมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย ตามทำนอง คล่องธรรม มีจิตสำนึกที่ โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน นักบริหารหรือผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีจำเป็นจะต้องมีจริยธรรมผู้บริหารองค์การภาครัฐ คือ มีความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบากต่าง ๆ ทั้งงาน อุปสรรค ความเข้าใจผิด และความไม่สุจริตที่คนอื่นมีต่อตน การพัฒนาองค์การหรือหน่วยงาน นักบริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมจะเป็นผู้ที่เอาความดีเป็นตัวตั้งในการบริหารงาน เมื่อเอาความดีเป็นตัวตั้งแล้ว การบริหารต่าง ๆ ก็ย่อมจะเกิดผลดีตามมาด้วย ทั้ง ความดีจากคุณธรรมจริยธรรมที่เกิดจากการครองตนเอง คุณธรรมจริยธรรมที่เกิดจากการครองตน และ คุณธรรมจริยธรรมที่เกิดจากการครองงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกวิทย์ พวงงาม และคณะ (2560) พบว่า ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้ดัชนีความโปร่งใส มีความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีความพร้อมรับผิดมีความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีความปลอดภัยการทุจริตในการปฏิบัติงานมีเจ้าหน้าที่ของ อบต. พระเจ้า มีความปลอดภัยการทุจริตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร มีคะแนนประเมินอยู่ในระดับปานกลาง และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานโดยภาพรวมคุณธรรมการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระภัทธชาพงษ์ สิริภทโท (ก่าชัยภูมิ) (2563) พบว่า การทำหน้าที่การเงินการบัญชี ต้องมีหลักคุณธรรมจริยธรรมทางพระพุทธศาสนานำมาประพฤติปฏิบัติ ควบคู่กับจรรยาบรรณวิชาชีพ หลักจรรยาบรรณของวิชาชีพการเงินการบัญชี ในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริต อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา พิมพ์า และบุญช่วง ศรีธรรมากร

(2562) พบว่า จริยธรรมทางการบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ รวมถึงงานวิจัยของ อรุณข เจริญวงศ์วรกุล (2560) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านการบัญชี ของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก และมีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางด้านการบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก

6. คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านจิตอาสา มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม เนื่องจากการเป็น “ผู้ให้” มากกว่า “ผู้รับ” พื้นฐานการทำงานของคนแบบเชิงรุก ของทุกอาชีพนั้นต้องเป็นคนที่มิจิตสำนึกของการเป็น “ผู้ให้” โดยเฉพาะการคำนึงถึงองค์กร เพื่อให้องค์กรได้รับผลประโยชน์มากที่สุด นักบัญชี การเงินและพัสดุที่มีความคิดทัศนคติ ที่จะทำงานให้องค์กรมากกว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ย่อมนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่ I - Integrity ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง A - Activeness ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการ M - Morality มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม R - Responsiveness คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง E - Efficiency มุ่งเน้นประสิทธิภาพ A - Accountability ตรวจสอบได้ D - Democracy ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย Y - Yield มุ่งผลสัมฤทธิ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูธรรมศุต (สุทธิพนธ์ สุทธิวจโน) และคณะ (2565) พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ เป็นแนวคิดของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ระดับองค์กร ที่มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและมีความยั่งยืนภายใต้ภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและหลากหลายในปัจจุบัน แต่ปัญหาสำคัญ คือองค์กรบางแห่งไม่เข้าใจในบริบทของคำว่า CSR อย่างถ่องแท้ ดังนั้น ผู้นำองค์กรจึงต้องสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยปรับเปลี่ยนแนวคิดเพื่อสร้างภาพลักษณ์ มาสู่การสร้าง “คุณค่า” ให้แก่สังคมและองค์กร พร้อมทั้งขับเคลื่อน CSR อย่างมีกลยุทธ์ และกระตุ้นพนักงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมให้เกิดผลการปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องจนท้ายที่สุดนำไปสู่การปลูกฝังจิตอาสาที่จะสร้างคุณค่าให้แก่สังคมและองค์กรอย่างยั่งยืน

7. คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความกตัญญู มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม เนื่องจากความกตัญญูเป็นหนึ่งในคุณลักษณะของผู้มีจรรยาบรรณ ในการแสดงออกถึงการตอบแทนบุญคุณ ความกตัญญูจะส่งผลให้นักบัญชี การเงิน และพัสดุได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายภารกิจที่สำคัญ หรือการให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารลับของทางราชการ ทั้งนี้ต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วย การรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. 2544 เพื่อประโยชน์แห่งรัฐ หมายความว่า การดำเนินงานของรัฐที่เกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะหรือประโยชน์ของเอกชนประกอบกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องความมั่นคงของรัฐที่เกี่ยวกับการเมืองภายในประเทศหรือระหว่างประเทศการป้องกันประเทศเศรษฐกิจสังคมวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การพลังงานและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบุญ ภูมิ และคณะ (2557) พบว่า คุณสมบัติ นักบัญชีที่พึงประสงค์ คุณสมบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพบว่า สถานประกอบ การมีความเห็นระดับต่อนักบัญชีในปัจจุบัน จำนวน 1

คุณสมบัติ คือ การรักสามัคคีและทำงานกันเป็นทีม ส่วนคุณสมบัติที่มีความเห็นระดับพอใจคือ ความซื่อสัตย์สุจริต การละเว้นสิ่งเสพติดและการพนัน การมีมนุษยสัมพันธ์ การพึ่งตนเอง ความรับผิดชอบ ความอดกลั้น ความมีวินัย ความเชื่อมั่นในตนเอง การประหยัด ความกตัญญู ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสนใจใฝ่รู้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอชิรญาณ แยมทับ และคณะ (2563) พบว่า พบว่าความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 และเขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคุณธรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการปลูกฝังคุณธรรม 5 ประการคือ ความพอเพียง ความกตัญญูความซื่อสัตย์ความมีวินัย ความรับผิดชอบต่อตนเองและคุณธรรม โดยร่วมกันสร้างเครือข่ายชุมชนองค์กรแห่งคุณธรรมด้วยการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน องค์กรที่ขับเคลื่อนด้านคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนต่อเนื่องและยั่งยืนอันจะส่งผลให้เกิดความผาสุกและเกิดความสำเร็จของคุณภาพในองค์กร

8. คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ด้านความพอเพียง ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่โดยรวม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผู้นำองค์กร ด้านผู้ปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการบริหารจัดการ เนื่องจากหน้าที่ส่วนใหญ่ของนักบัญชี การเงินและพัสดุ ระดับผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่จะมีหน้าที่ในการรับ-จ่ายเงิน ออกใบเสร็จรับเงิน บันทึกการทางบัญชี เบิก-จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ถูกกำหนด และจัดสรรกรอบวงเงินไว้ก่อนแล้ว ไม่มีบทบาทในการควบคุมหรือบริหารงบประมาณ ที่จะต้องคำนึงถึงความคุ้มค่า คำนึงทุนในการบริหารจัดการโครงการ ซึ่งแตกต่างจากผู้รับผิดชอบโครงการหรือผู้บริหารระดับต้นระดับกลาง หรือระดับสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา ณ หนองคาย และคณะ (2567) พบว่า ปัจจัยความสำเร็จต่อการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยแรกคือ การบริหารงานและวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งบุคลากรในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่น ปัจจัยที่สองคือ ภาวะผู้นำ ของ ผู้บริหารซึ่งมีวิสัยทัศน์ ยึดหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญ กับหลักการเข้าใจ เข้าถึง พัฒนาและมีความสามารถ ในบริหารงบประมาณ และปัจจัยที่สามคือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก เพื่อเสริมสร้างพลังการพัฒนาที่เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยหนุนเสริมสำคัญที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จจากการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานของภาครัฐควรให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยกำหนดนโยบาย และกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ที่จะช่วยหนุนเสริมให้นักบัญชี การเงินและพัสดุ มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตอาสาและมีความกตัญญู ซึ่งคุณธรรมเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ ช่วยป้องกันลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร ช่วยให้ผลการดำเนินงานขององค์กร มีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส ประชาชนมีความเชื่อมั่นในองค์กรภาครัฐมากขึ้น

1.2 หน่วยงานของภาครัฐควรจัดกิจกรรมรณรงค์การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีสร้างกลไกในการป้องกันการทุจริตที่มีรูปแบบที่ซับซ้อนและแตกต่างไปจากเดิม เพื่อให้องค์กรบริหารงานได้อย่างราบรื่น

1.3 หน่วยงานของภาครัฐ ควรมีการฝึกอบรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ในองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตรงตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ทันตามกรอบเวลาที่กำหนด และสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งมองเห็น ผลงานได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

1.4 ผู้บริหารหน่วยงานของภาครัฐ สามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทาง ในการวางแผน กำหนดนโยบายหรือกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพัฒนาองค์กรในด้านคุณธรรมของ หน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง เพื่อช่วยลดอุปสรรคที่ไม่ สามารถปฏิบัติงานของนักบัญชีการเงินและพัสดุได้ตามหลักการพื้นฐานของจริยธรรมแห่งวิชาชีพ และเพื่อให้ผลการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐนั้น มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมาย ตามที่องค์กรได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้

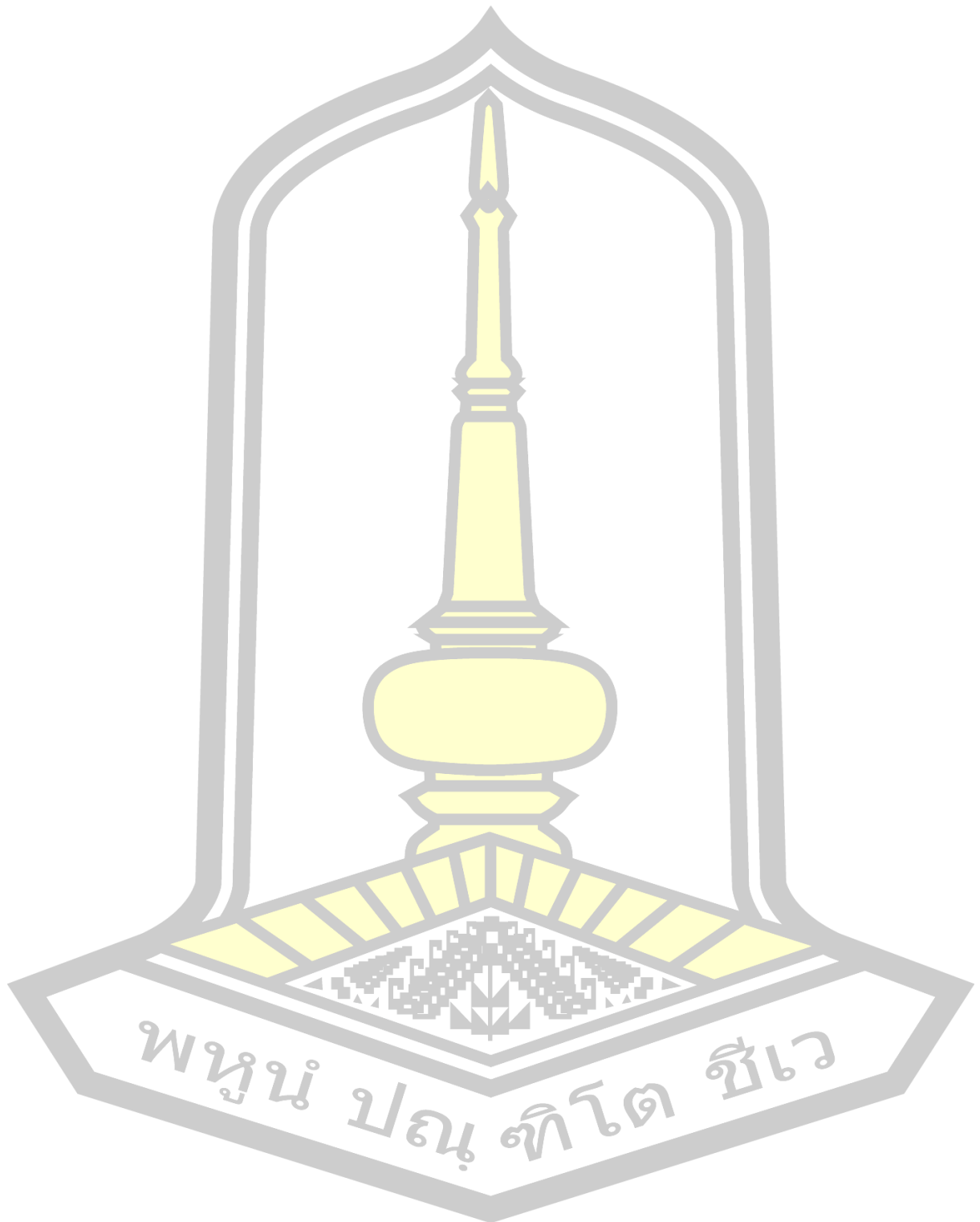
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่นอกเหนือจากคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ ที่มี ผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ รวมถึง โดยใช้ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงาน ภาคเอกชน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย และเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 ควรศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่งผลต่อคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ เพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาความสำเร็จ ในการดำเนินงานให้กับองค์กร

2.3 ควรมีการเปลี่ยนแปลงการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยวิธีการเก็บ รวบรวมข้อมูลการสอบถามแบบเชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับวัตถุประสงค์ ของการวิจัยมากที่สุด และถูกต้อง สามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงกับ ความต้องการ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กรณิศา ดิษฐ์เสถียร. (2561). คุณสมบัติและกรอบความรู้ นักบัญชีบริหารในประเทศไทย. วารสารสภาพวิชาชีพบัญชี, 1(1): 1-11.
- กรมการศาสนา. (2522). คู่มือการสอนจริยศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาภาคปฏิบัติ. ในรูป. ชุดการสอนฉบับบูรณาการ (ฉบับทดลอง). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- กุลจิรา จันลาวงค์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวิชาชีพบัญชีกับคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกวลิน คำพันธ์. (2562). อิทธิพลของคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- โกวิทย์ พวงงาม และคณะ. (2560). การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2560. ร้อยเอ็ด: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด.
- กฤษฎา ณ หนองคาย และคณะ. (2567). ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูและอุดรธานี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 43(2), 18-32.
- คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (2566). แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- จรรยา หาญอรุณ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพข้อมูลกับประสิทธิภาพการตัดสินใจของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิราภรณ์ รังริน. (2567). การครองตน การครองคน การครองงาน. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/post/242933>
- ณัฐกรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2562). ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธนภรณ์ พรหมราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธิดิญา ระวะนาวิก. (2567). การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลอันส่งผลต่อความสำเร็จการนำนโยบายไปปฏิบัติ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัด

- นนทบุรี. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 6(1), 201-214.
- ทวนธง ครุฑจ้อน. (2566). จริยธรรมการบริหารงานภาครัฐ: บทการทบทวนวรรณกรรม. วารสาร ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 10(1), 302-323.
- ทวี รักสกุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติ ของ ราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 5(2), 151-162.
- ธเนตรตรี รัตนเรืองยศ. (2563). ไทยวินเนอร์ Management: กระบวนการบริหารจัดการ. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://thaiwinner.com/what-is-management/>
- นพพร ประดิษฐ์ภูมิ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จใน การบริหารจัดการ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ มหาวิทยาลัย บูรพา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2557). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
- พชร ใจอารีย์. (2566). ผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ ศรีปทุม ชลบุรี, 20(1), 13-23.
- นิยม ผาโสภา. (2443). พฤติกรรมการครองตน ครองคนและครองงานตามแนวพุทธธรรมของ ผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระครูธรรมศุท (สุทธิพงษ์ สุทธิวงษ์). (2565). มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (CSR) ในประเทศไทย. วารสารศึกษาศาสตร์ มจร. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย มหาภูมิพลราชวิทยาลัย, 10(2), 210-239.
- พระภัทธชาพงษ์ สิริภทโท (ก่ำชัยภูมิ). (2563). วิชาชีพการเงินการบัญชีในวิถีทางพระพุทธศาสนา. วารสารชัยภูมิปริทรรศน์, 3(1), 22-36.
- พระราชวรมนี (ป.อ. ปยุตโต). (2528 : 12-13). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2534). ความรู้คู่คุณธรรม รวมบทความเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คลังสารสนเทศของสถาบันนิติบัญญัติ. (2567). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/617946>
- พัชรา สีนลอยมา และคณะ. (2560). คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำหรับหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายที่ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารับผิดชอบการประเมิน. นครปฐม: โรงเรียนนายร้อย ตำรวจ.

- พัชรภรณ์ งามเรียง และกัสม่า กาซ็อน. (2566). ผลกระทบของการใช้บัญชีบริหารต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 5(2), 235-244.
- พิชญา ไรจนมมงคล. (2561). ภาวะผู้นำกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย กรณีศึกษา บริษัท A. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- พิลาสินี เอี่ยมวัน. (2563). กระบวนการปฏิบัติงานทางบัญชีที่ดีที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 9(2), 42-51.
- ภาคภูมิ รัตนไสววงศ์. (2564). เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม. (ออนไลน์). สืบค้นจาก http://www1.ddd.go.th/WEB_PSD/plk/Knowledge/
- ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนในพระบรมราชูปถัมภ์. (2567). การบริหารราชการแผ่นดิน. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <http://www.kanchanapisek.or.th/kp6/BOOK27/chapter2/>
- รัชชนก ขวัญอ่อน. (2564). จรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560). คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุคค, 2546 : 291.
- ร้อยตรี กมลภู สันทะจักร. (2560). คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชีว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2561. (2564). (ออนไลน์). จาก https://acpro-std.tf.ac.or.th/uploads/files/IESBA_summary.pdf
- สลิลทิพ ชูชาติ. (2556). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ลลิตา พิมพา และบุญช่วง ศรีธรรมากร. (2562). ผลกระทบของจริยธรรมทางการบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน ของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 8(2), 119-141.

- วิภาดา ธาราศรีสุทธิและวิบูลย์ โตวนะบุตร. (2542). ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). เซวาร์อาร์มณ (EQ) : ดัชนีชี้วัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต.
กรุงเทพฯ : เอกซเปอร์เน็ท.
- วนิดา วาติเจริญ และคณะ. (2560). วิธีวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิชญ์ คชรัตน์. (2564). แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ :
กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ. (2557). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่สะท้อนต่อการศึกษา
ศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2545). จริยธรรมทางธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : วิ.เจ.พรินต์.
- สมบูรณ์ กุมาร และคณะ (2557). คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ
ในจังหวัดน่าน. สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลล้านน่าน.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.). (ม.ป.ป.). แนวคิด
เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. (พิมพ์ครั้งที่
2). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2562). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ
บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อชิรญาณ์ แยมทับ และคณะ (2565). ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่นบุรี. วารสารปัญญาวิวัฒน์, 12(2), 188-200.
- อรนุช เจริญวงศ์วรกุล. (2560). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีที่มีต่อคุณภาพ
การปฏิบัติงาน ทางด้านบัญชีของเสมียนการเงินกรมการเงินทหารบก. การศึกษาค้นคว้า
อิสระ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Andrew, K.S. & Edward, C.T. (2014). Organizational Transparency: A New Perspective
on Managing Trust in Organization Stakeholder Relationships. Journal of
Management, 42(7): 1-57.
- Dubrin, J.A. (1998). Leadership Research Findings, Practice, and Skills. Boston, MA. :
Houghton.
- Feldman, F. (1978). Introductory Ethics. Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.
- Geberli, L.S & Stilo, F.S. (2022). Influence of Organizational Transparency on
Employees Trust among Cooperatives in Davao del Norte. International

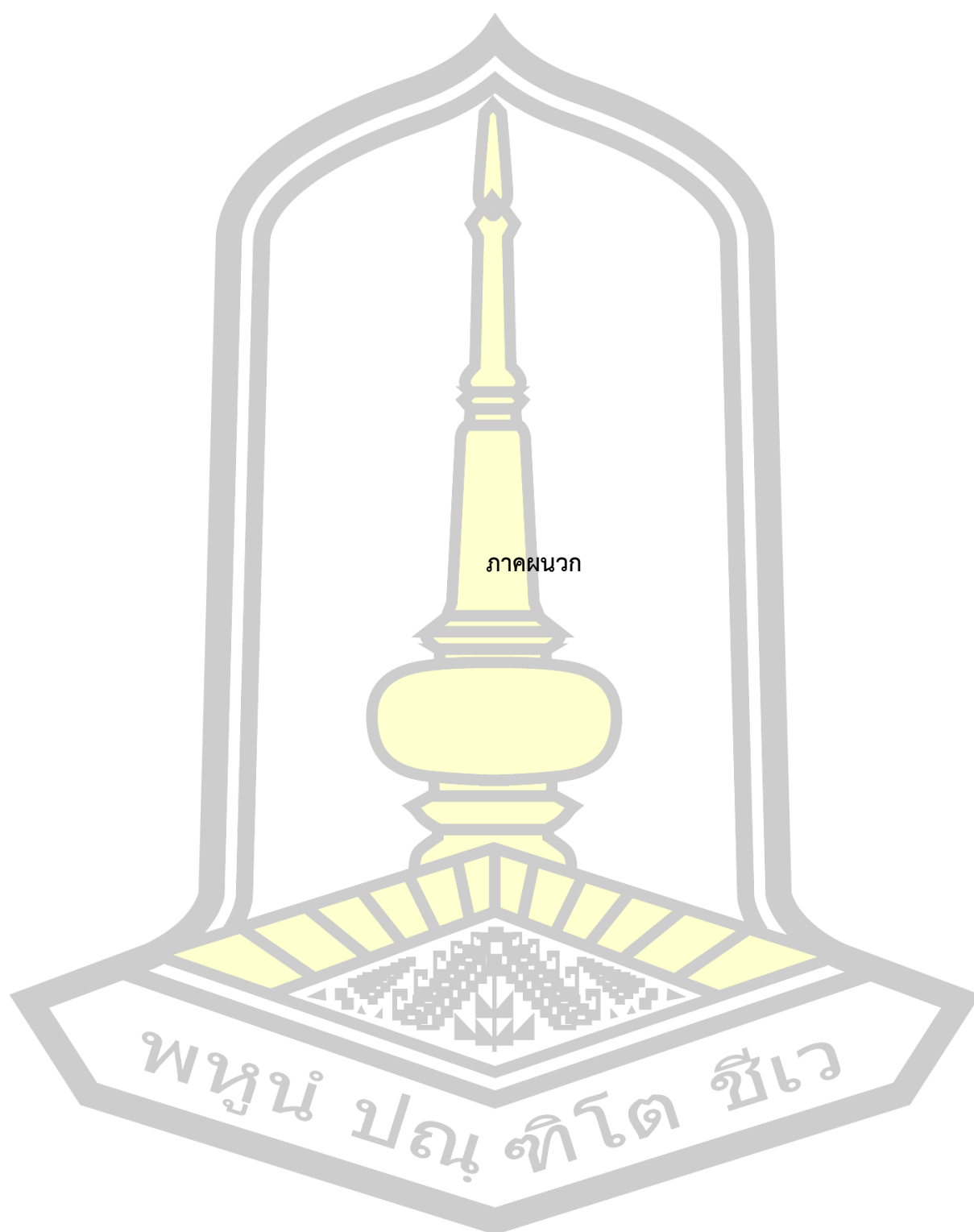
Journal of Research Publications (IJRP.ORG), 98(1),1-25.

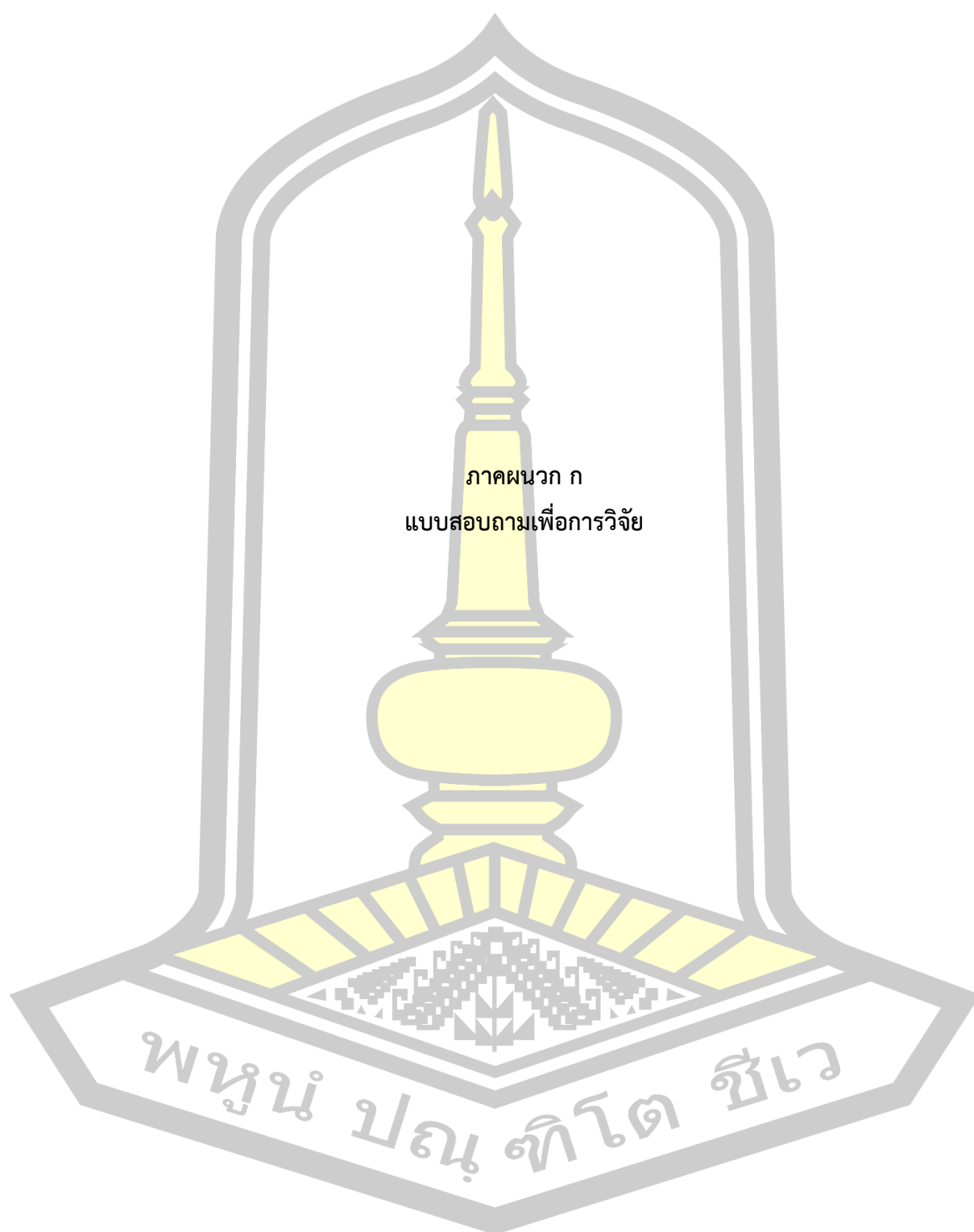
Louis, G.O. & Dennis, J. (2015). Influence of Perceptions of Transparency on Organizational Strategy Implementation, A Case of the Kenya Forest Services. International Journal of Science and Research (IJSR), 6(6): 36-42.

Maxwell, S. (2002) Rule-Based Price Fairness and Its Effect on Willingness to Purchase. Journal of Economic Psychology, 23, 191-212.

Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. and Osborn, R.N. (200). "Organizational Behavior". American Journal of Industrial and Business Management, 3(2).







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของ องค์กรยุคใหม่ กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทย

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐ ในประเทศไทย เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัย หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่านโปรดให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกคำถาม และส่งกลับภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามข้อมูลชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย จำนวน 5 ข้อ
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรภาครัฐในประเทศไทย จำนวน 4 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย จำนวน 22 ข้อ
 - ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย จำนวน 16 ข้อ

2. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย กรุณาตอบให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อทุกตอนเพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

3. ข้อมูลที่ท่านแบบสอบถามนี้จะเก็บเป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามชุดนี้ หากท่านมีความสนใจที่จะขอรับรายงานสรุปผลการวิจัยนี้ โปรดแนบนามบัตรของท่านมาพร้อมกับแบบสอบถามชุดนี้ หากมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้โปรดติดต่อข้าพเจ้า นางสาวมัลลิกา พรหมดี หมายเลขโทรศัพท์ 092-694-1656 E-mail : 65010981003@msu.ac.th

นางสาวมัลลิกา พรหมดี
นิสิตปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความตามความเป็นจริงและตรงกับข้อมูลผู้กรอกแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย	() หญิง
---------	----------
2. อายุ

() ไม่เกิน 30 ปี	() 30-35 ปี
() 36-40 ปี	() มากกว่า 40 ปี
3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี	() ปริญญาตรี
() ปริญญาโท	() ปริญญาเอก
4. อายุการทำงาน

() ไม่เกิน 5 ปี	() 5-10 ปี
() 11-15 ปี	() มากกว่า 15 ปี
5. ตำแหน่งงาน

() ผู้บริหารระดับสูง	() ผู้บริหารระดับกลาง
() ผู้บริหารระดับต้น	() ผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรภาครัฐในประเทศไทย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความหรือเติมข้อความตามความเป็นจริงและตรงกับข้อมูลผู้กรอกแบบสอบถาม

1. ประเภทขององค์กรราชการ

() องค์กรราชการส่วนกลาง	
() องค์กรราชการตามการปกครองส่วนภูมิภาค	
() องค์กรราชการตามการปกครองส่วนท้องถิ่น	
2. งบประมาณที่ได้รับต่อปี

() ไม่เกิน 10,000,000 บาท	() 10,000,001 – 30,000,000 บาท
() 30,000,001 – 50,000,000 บาท	() 50,000,001 – 100,000,000 บาท
() มากกว่า 100,000,000 บาท	

3. จำนวนบุคลากรในองค์กรในองค์กรในองค์กร

() ไม่เกิน 100 คน

() 101 – 300 คน

() 301 – 500 คน

() มากกว่า 500 คน

ตอนที่ 3 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

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

ข้อ ที่	คุณธรรมนักบัญชี การเงิน และพัสดุ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความพอเพียง						
1.	องค์กรท่านมีนโยบายด้านการใช้จ่ายเงินอย่างพอประมาณ โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม					
2.	องค์กรท่านมีการพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดกับสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้านก่อนการตัดสินใจ					
3.	องค์กรท่านดำเนินธุรกิจภายใต้การไม่เบียดเบียนผู้อื่นและสังคมรอบข้าง					
4.	องค์กรท่านดำเนินงานภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง					
5.	องค์กรท่านมีการสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เช่น วิกฤตภัยต่าง ๆ เป็นต้น					
ด้านวินัย						
6.	องค์กรท่านมีกฎ กติกา ให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามเพื่อความสงบเรียบร้อย					
7.	องค์กรท่านส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเคารพกฎหมายและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเหมาะสม					
8.	หากบุคลากรในองค์กรท่านมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อ					

ข้อ ที่	คุณธรรมนักบัญชี การเงิน และพัสดุ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การกระทำผิดวินัย ผู้บริหารองค์กรจะแนะนำ ตักเตือนและให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น					
9.	องค์กรท่านมุ่งเน้นการปฏิบัติตามหน้าที่พลเมืองที่ ดี					
10.	องค์กรท่านมีการกำหนดบทลงโทษอย่าง เหมาะสมในกรณีที่บุคลากรประพฤติดังวินัย					
ด้านความสุจริต						
11.	บุคลากรในองค์กรท่านมีความพยายามในการทำ หน้าที่ของตน ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อให้เกิด ความถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม					
12.	องค์กรท่านมุ่งเน้นการบริหารงานด้วยความ โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการทุจริต ให้เกิดขึ้นในองค์กร					
13.	องค์กรท่านมุ่งเน้นการตรวจสอบประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการทำงานและโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานถูกต้องตามความ เป็นจริงและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย					
14.	องค์กรท่านมีการประกาศจุดยืนที่ชัดเจน ในการ ต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ					
ด้านจิตอาสา						
15.	องค์กรท่านมีการส่งเสริมค่านิยมให้บุคลากรมี น้ำใจและเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม					
16.	บุคลากรในองค์กรของท่านมีความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีจิตสาธารณะ					
17.	องค์กรท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี					
18.	องค์กรท่านยินดีสนับสนุนกิจกรรมที่ทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวมและสังคม ทันท่วงทีมีโอกาส					
ด้านความกตัญญู						
19.	องค์กรท่านให้ความสำคัญในการปลูกฝังค่านิยม ในเรื่องความกตัญญูทุกเวทีต่อแผ่นดิน สถาบัน					

ข้อ ที่	คุณธรรมนักบัญชี การเงิน และพัสดุ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	องค์กร และผู้มีพระคุณ					
20.	บุคลากรในองค์กรท่านมีประพฤติปฏิบัติตนบนหลักพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม เช่น เคารพ เชื่อฟังผู้ใหญ่ ตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบ มีกิริยามารยาทงดงาม มีความซื่อสัตย์ และมีความเมตตากรุณา เป็นต้น					
21.	องค์กรท่านมีการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากร					
22.	องค์กรท่านส่งเสริมให้เกิดความหวงแหนสาธารณสมบัติ และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติให้คงอยู่สืบไป					

ตอนที่ 4 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

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

พูน ปณ จิต ชีเว

ข้อ ที่	ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization culture)						
23.	องค์กรท่านมีมุมมองการทำงานที่เข้ากับยุคสมัยใหม่ มีการทบทวนวิสัยทัศน์ และกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์					
24.	องค์กรท่านมีการสื่อสารเรื่องค่านิยมและวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเข้าใจและถูกนำไปใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
25.	บุคลากรในองค์กรของท่านยึดมั่นต่อเป้าหมายร่วมกันและทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรมุ่งหวัง					
26.	องค์กรท่านมีความเชื่อว่าพนักงานทุกคนมีเป้าหมายที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้					
ด้านผู้นำองค์กร (Organization leader)						
27.	ผู้นำองค์กรของท่านสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้เสมอ					
28.	ผู้นำองค์กรของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจและพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้					
29.	ผู้นำองค์กรของท่านมีการกระจายอำนาจเพื่อสร้างความเข้าใจ และสื่อสารกับบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
30.	ผู้นำองค์กรของท่านมีทักษะการคิดวิเคราะห์และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างเปิดใจ					
31.	ผู้นำองค์กรของท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดี และเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงศักยภาพเสมอ					
ด้านผู้ปฏิบัติงาน (Employees)						
32.	บุคลากรในองค์กรของท่านสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตรงตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด					
33.	บุคลากรในของท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกรอบเวลาที่กำหนด					
34.	บุคลากรในของท่านมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตาม					

ข้อ ที่	ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	เป้าหมายที่ตั้งไว้					
35.	บุคลากรในของท่านมีความสามารถในการ แก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งมองเห็น ผลงานได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม					
4. ด้านกระบวนการบริหารจัดการ (Management process)						
36.	องค์กรท่านมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนการ ทำงาน และดำเนินการตามกระบวนการเพื่อให้ องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้					
37.	องค์กรท่านมีการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ใน องค์กร และ มีกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
38.	องค์กรท่านมีกระบวนการการควบคุมกิจกรรม ต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ อย่างราบรื่น					
39.	องค์กรท่านมุ่งมั่นในกระบวนการบริหารจัดการ องค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

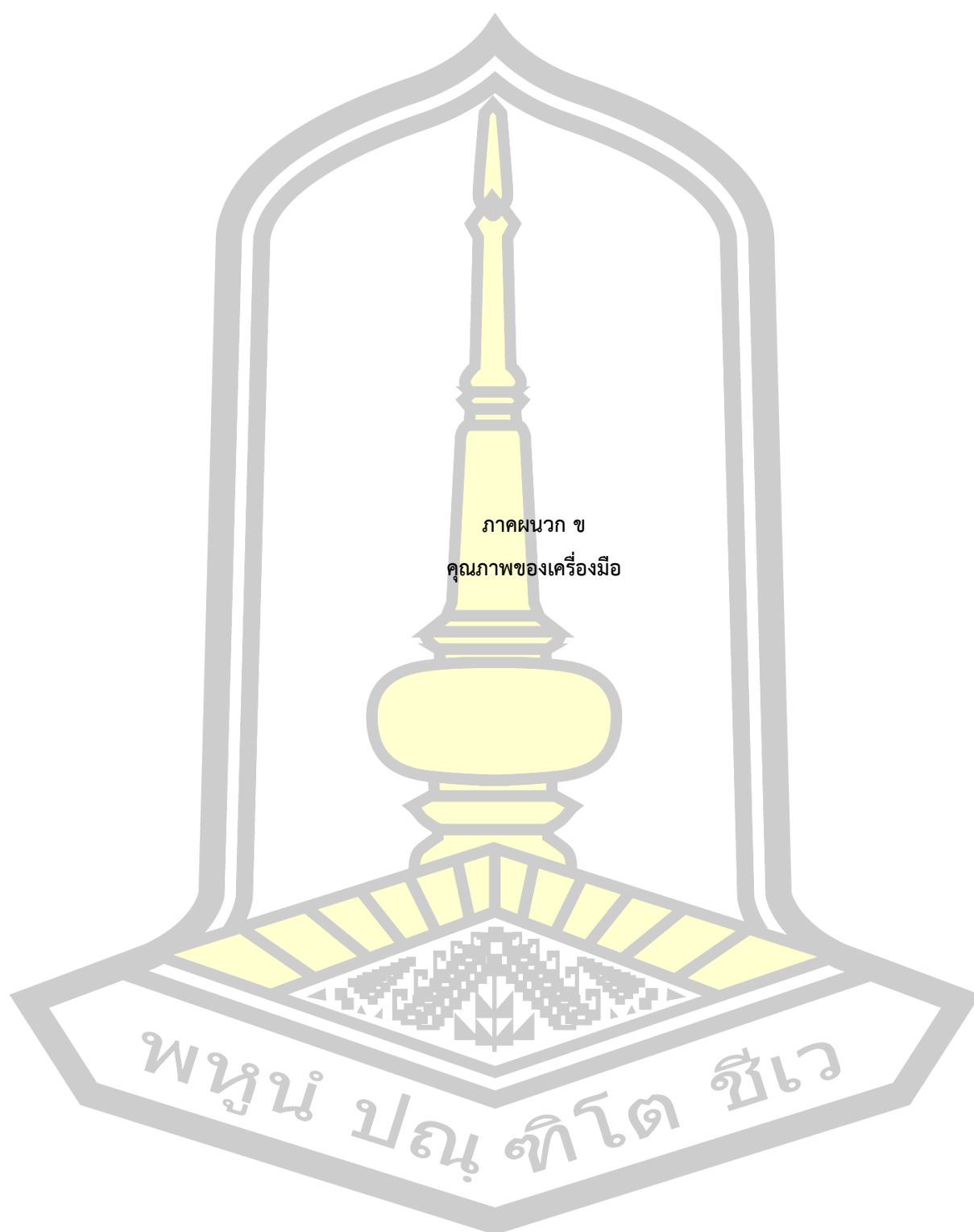
.....

.....

.....

****ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่กรุณาใช้เวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้****

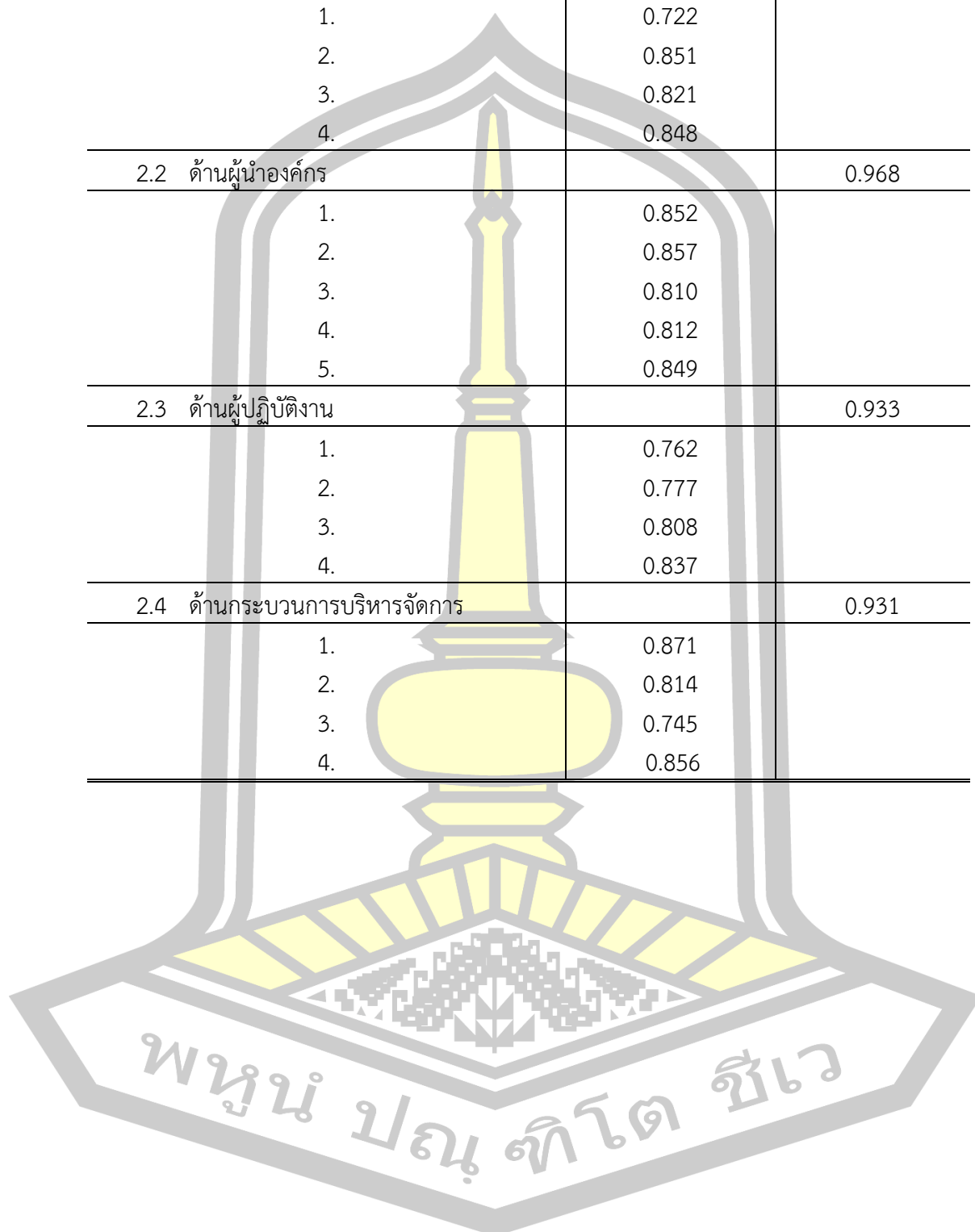
พูน ปรณ จิตโต ชีว

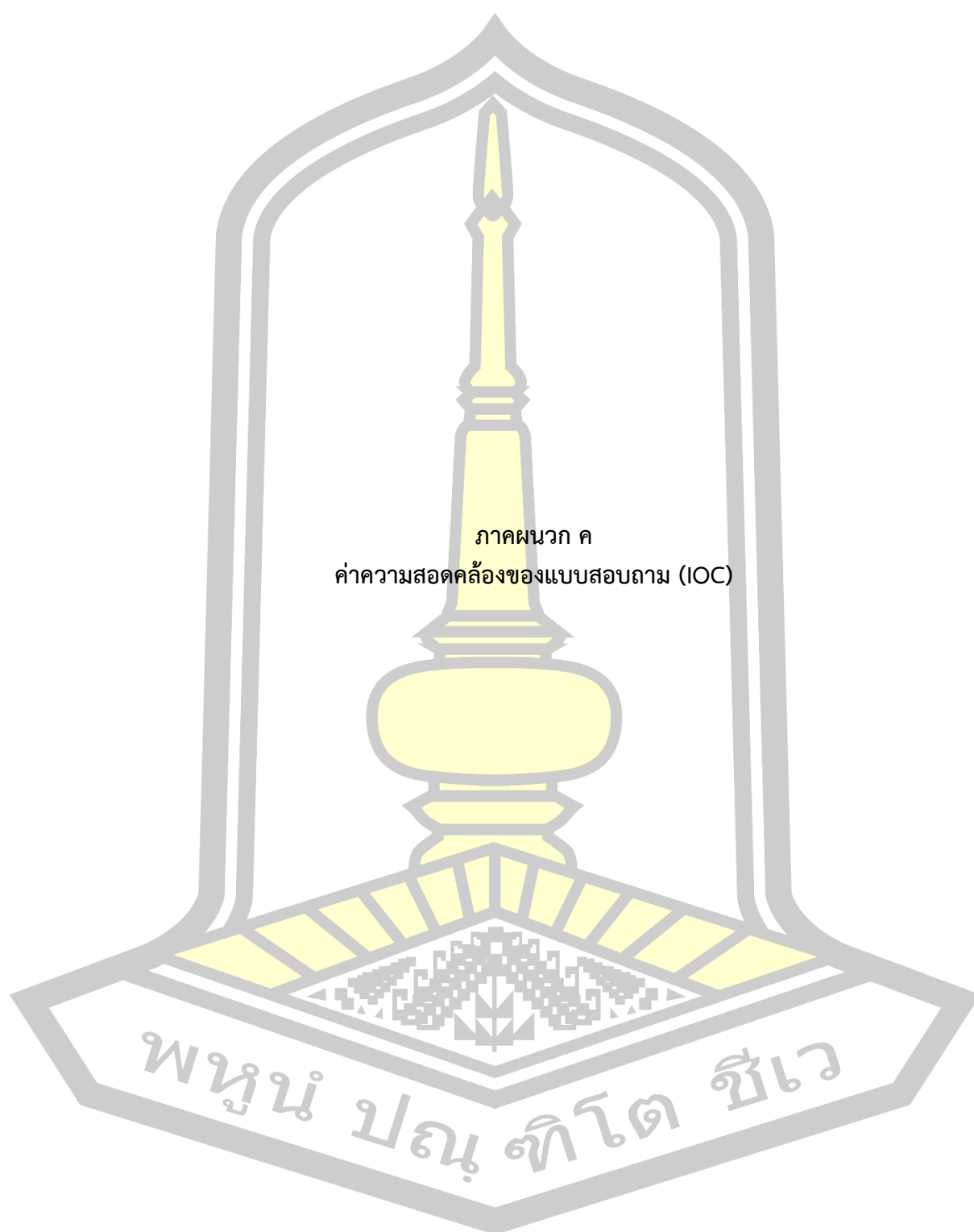


ตารางที่ 38 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
1. คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ		
1.1 ด้านความพอเพียง		0.906
1.	0.860	
2.	0.800	
3.	0.878	
4.	0.808	
5.	0.678	
1.2 ด้านวินัย		0.897
1.	0.828	
2.	0.781	
3.	0.550	
4.	0.829	
5.	0.862	
1.3 ด้านความสุจริต		0.944
1.	0.909	
2.	0.887	
3.	0.837	
4.	0.813	
1.4 ด้านจิตอาสา		0.871
1.	0.841	
2.	0.845	
3.	0.580	
4.	0.756	
1.5 ด้านความกตัญญู		0.932
1.	0.854	
2.	0.813	
3.	0.771	
4.	0.881	
2. ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่		
2.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร		0.926

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
1.	0.722	
2.	0.851	
3.	0.821	
4.	0.848	
2.2 ด้านผู้นำองค์กร		0.968
1.	0.852	
2.	0.857	
3.	0.810	
4.	0.812	
5.	0.849	
2.3 ด้านผู้ปฏิบัติงาน		0.933
1.	0.762	
2.	0.777	
3.	0.808	
4.	0.837	
2.4 ด้านกระบวนการบริหารจัดการ		0.931
1.	0.871	
2.	0.814	
3.	0.745	
4.	0.856	





ผลการวิเคราะห์แบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
เรื่อง “คุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่
กรณีศึกษา : หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย”

คำชี้แจง

- +1 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและระดับความคิดเห็น
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและระดับความคิดเห็น
- 1 หมายถึง คำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาและระดับความคิดเห็น

ให้นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

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

เมื่อ

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เที่ยงตรงสูงใช้ได้

เกณฑ์ (1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความ

เกณฑ์ (2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา			$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรภาครัฐในประเทศไทย

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา			$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

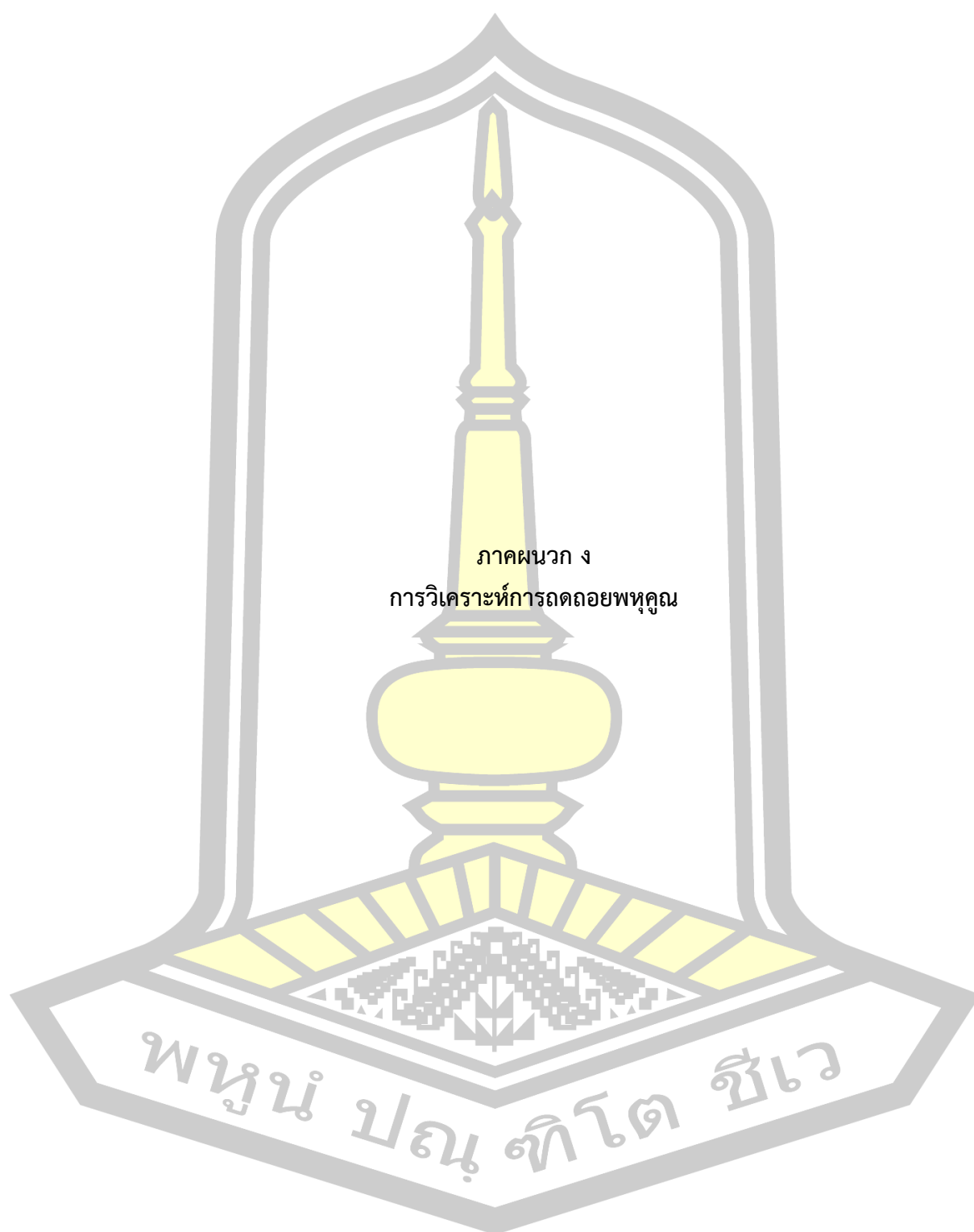
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมนักบัญชี การเงินและพัสดุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา			$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3			
1. ด้านความพอเพียง						
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	0	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้
2. ด้านวินัย						
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	-1	+1	+1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
9	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
10	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3. ด้านความสุจริต						
11	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
12	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	0	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้
4. ด้านจิตอาสา						
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	-1	+1	+1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
5. ด้านความกตัญญู						
19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ขององค์กรภาครัฐใน
ประเทศไทย

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา			$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3			
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร						
23	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2. ด้านผู้นำองค์กร						
27	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ด้านผู้ปฏิบัติงาน						
32	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ด้านกระบวนการบริหารจัดการ						
36	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

พูน ปณ จิต ชีเว



ตารางที่ 39 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ โดยรวม ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

MOR	SUC		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.094	0.173	0.545	0.586
DIS	0.261	0.067	3.873	0.000*
HON	0.257	0.071	3.599	0.000*
VOL	0.157	0.065	2.397	0.018*
GRA	0.275	0.065	4.258	0.000*

F = 158.574 p < 0.05 Adj R² = 0.775

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 40 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

MOR	ORG		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.205	0.217	0.947	0.345
DIS	0.389	0.083	4.672	0.000*
HON	0.331	0.084	3.929	0.000*
GRA	0.293	0.073	4.022	0.000*

F = 149.918 p < 0.05 Adj R² = 0.709

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พูน ปณ จิต ชีเว

ตารางที่ 41 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่
ด้านผู้นำองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

MOR	LEA		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.004	0.291	0.013	0.990
HON	0.952	0.063	15.010	0.000*
F = 52.136 p < 0.05 Adj R ² = 0.551				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 42 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่
ด้านผู้ปฏิบัติงาน ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

MOR	EMP		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.900	0.261	3.445	0.001*
HON	0.349	0.089	3.914	0.000*
GRA	0.417	0.087	4.823	0.000*
F = 89.500 p < 0.05 Adj R ² = 0.492				

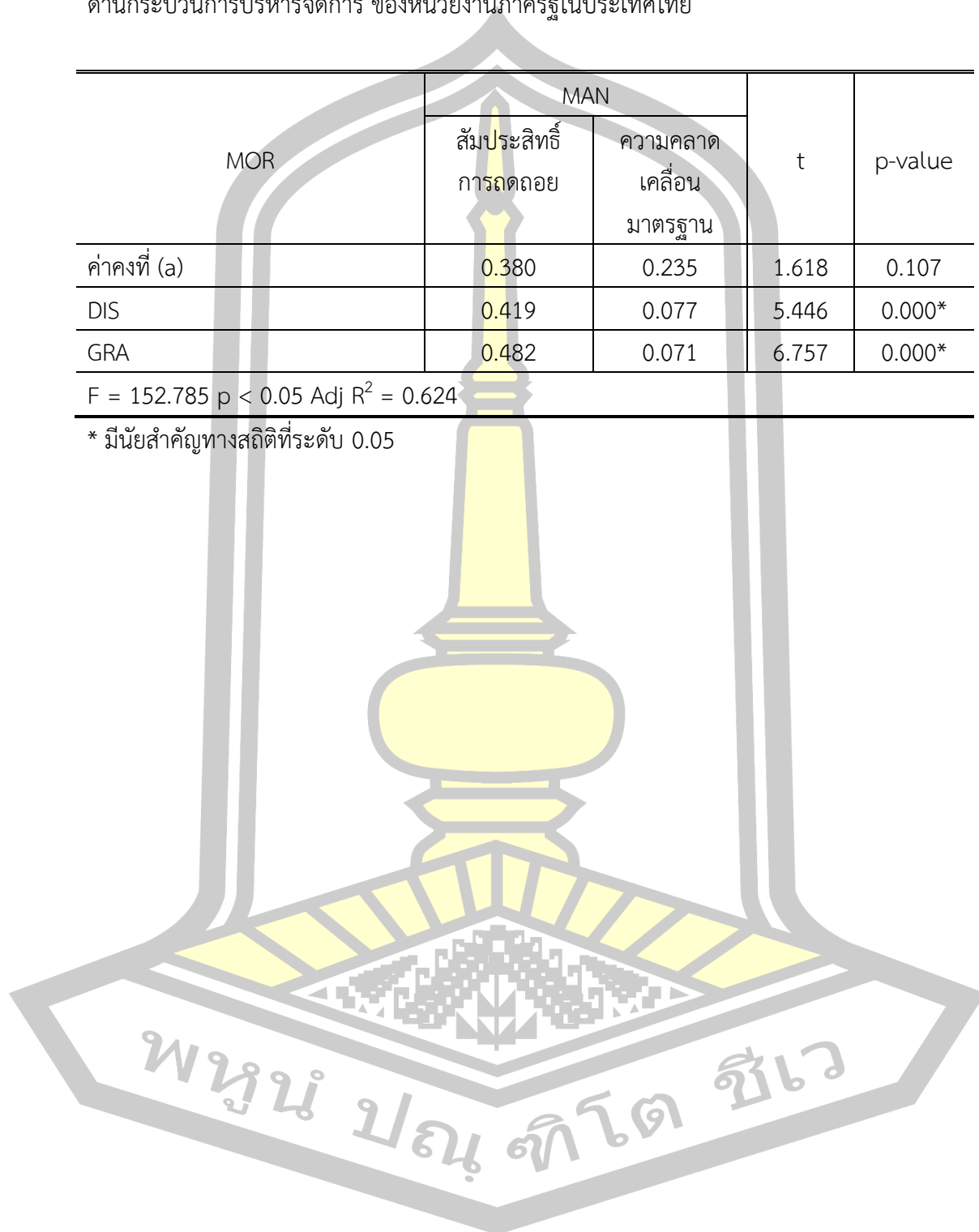
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

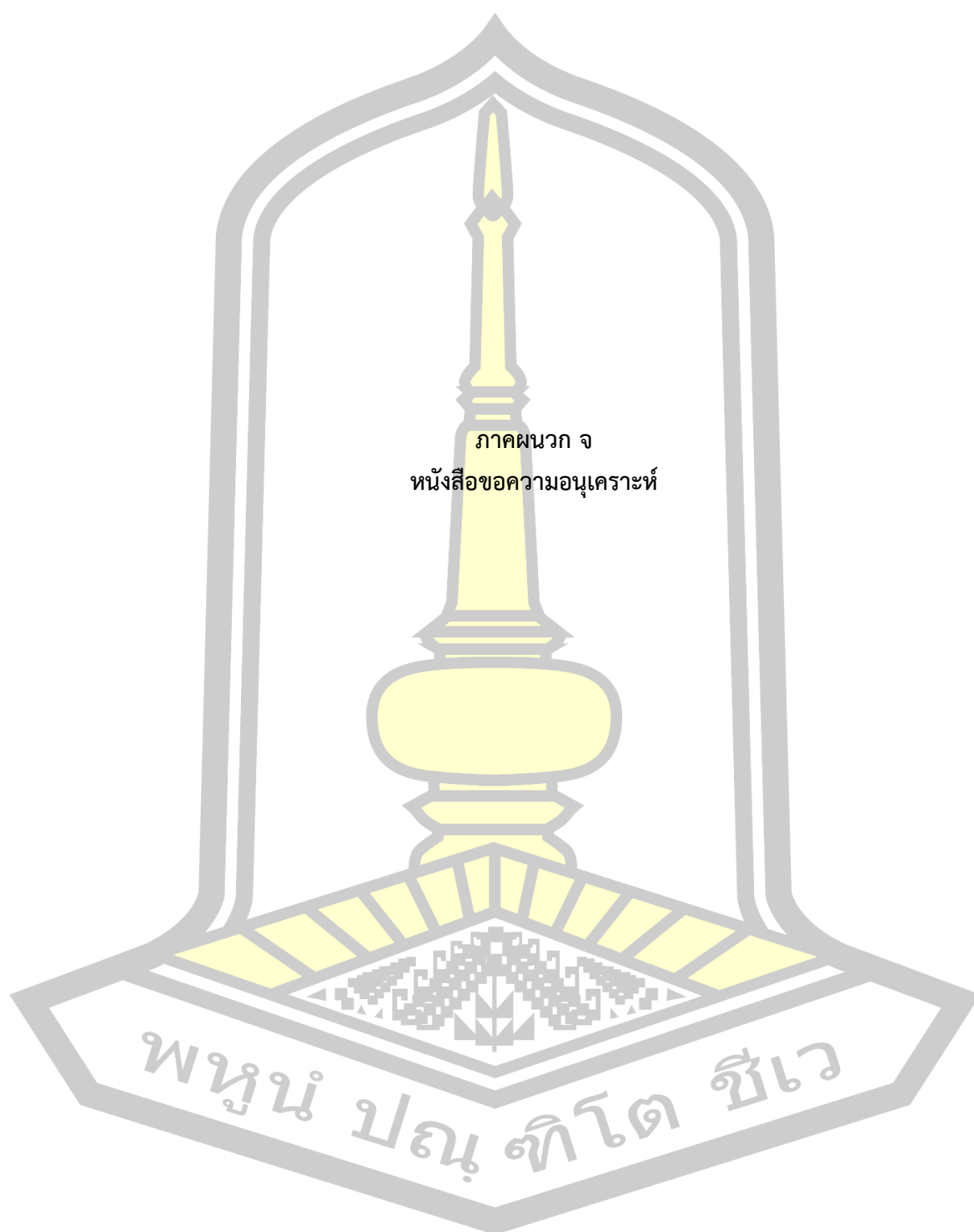


ตารางที่ 43 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่
ด้านกระบวนการบริหารจัดการ ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย

MOR	MAN		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.380	0.235	1.618	0.107
DIS	0.419	0.077	5.446	0.000*
GRA	0.482	0.071	6.757	0.000*
F = 152.785 p < 0.05 Adj R ² = 0.624				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05







ที่ ศธ 0530.10/

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม 44150

พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

เรียน

ด้วย นางสาวมัลลิกา พรหมดี รหัสนิต 6510981003 นิสิตระดับปริญญาโท คณะ
การบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณธรรมและ
ความโปร่งใสมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ กรณีศึกษา: หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) และการศึกษาใน
ครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่
ขออนุญาตให้ นางสาวมัลลิกา พรหมดี ศึกษาและเก็บรวบรวมในรายละเอียด ตามแบบสอบถาม
ที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ชลธิชา ธรรมวิญญู)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พณณ ปณ จิตโต

งานวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 0-4375-4333 ต่อ 3431 โทรสาร 0-4375-4422

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวมัลลิกา พรหมดี
วันเกิด	27 พฤษภาคม 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดนครพนม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	151/7 ถนนบ้านดงพัฒนา ซอย 5 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัด สกลนคร 47000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2552 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาการบัญชี โรงเรียนเทคนิค ภูพานบริหารธุรกิจ พ.ศ. 2554 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการบัญชี โรงเรียน เทคนิคภูพานบริหารธุรกิจ พ.ศ. 2556 ปริญญาบัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร พ.ศ. 2567 ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) สาขาวิชา บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ทุนวิจัย	-
ผลงานวิจัย	-

พูน ปณ ภัโต ชีเว