

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ผ่านการควบคุมภายใน : องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์)
**The Influence of Organizational Culture on Work Performance:
The Mediating Role of Internal Control in Local Administrative
Organizations (Nakorn Chai Burin Province Cluster)**

พลอยไพลิน นิลสมัคร^{1*} และพลาณูช คงคา¹
Ploypilin Nilsamak^{1*} and Palanuch Kongka¹

Received: February 25, 2025; Revised: May 13, 2025; Accepted: May 19, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) และ 2) ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการส่งผ่านการควบคุมภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับหัวหน้างานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบัญชีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) จำนวน 237 แห่ง และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ไม่ส่งผลต่อการควบคุมภายในและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) และ 2) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการส่งผ่านการควบคุมภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย แสดงให้เห็นว่าการควบคุมภายในเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ ที่ส่งผลทำให้ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เกิดขึ้น

คำสำคัญ: การควบคุมภายใน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ

¹ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, Master of Accountancy, Rajamangala University of Technology Isan

*Corresponding author e-mail: ploypilin.ng@gmail.com

Abstract

This research aims to: 1) examine the influence of organizational culture on internal control and work performance in local administrative organizations within the Nakorn Chai Burin Province Cluster, and 2) investigate the influence of organizational culture on work performance through the mediating role of internal control in local administrative organizations within the Nakorn Chai Burin Province Cluster. Data were collected using questionnaires distributed to department heads and personnel responsible for accounting-related tasks across 237 local administrative organizations within the cluster. Statistical analyses included descriptive statistics (means and standard deviations), multiple correlation analysis, and multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) Three organizational culture types significantly influenced internal control and work performance in local administrative organizations: bureaucratic culture, adaptability culture, and clan culture, while achievement-oriented culture showed no significant impact on internal control and work performance; and 2) Bureaucratic culture, adaptability culture, and clan culture significantly affected work performance through internal control as a mediating variable. The results indicate that internal control functions as a complete mediator, establishing the relationship between the independent and dependent variables.

Keywords: Internal Control, Work Performance, Organizational Culture

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหน่วยงานราชการที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล และมีบทบาทสำคัญในการดูแลพื้นที่รับผิดชอบ รวมถึงการเข้าถึงประชาชนโดยตรง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารผ่านการเลือกตั้งตามรัฐธรรมนูญ เพื่อเข้าไปบริหารงานในท้องถิ่น (Pechpool, 2020) โดยมีอำนาจในการบริหารตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด ซึ่งให้ความอิสระในการดำเนินงานในหลายด้าน เช่น การบริหารงานภายในองค์กร การจัดหารายได้ การจัดซื้อจัดจ้าง และการให้บริการสาธารณะ อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเผชิญกับความเสี่ยงหลายด้านที่อาจมีผลกระทบต่อการบริหารงาน เช่น ความเสี่ยงจากนโยบายการบริหารจัดการองค์กร ความเสี่ยงจากกระบวนการทำงานและการปฏิบัติงานภายในองค์กร ความเสี่ยงเกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศ รวมถึงความเสี่ยงในการจัดเก็บและบริหารงบประมาณ การปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และเป็นหน่วยงานที่ต้องให้ความสำคัญในการวางระบบการควบคุมภายในเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ข้อ 6 คือ ให้ผู้รับตรวจรายงานต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินผู้กำกับดูแล และคณะกรรมการ ตรวจสอบเกี่ยวกับการควบคุมภายในอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ภายในเก้าสิบวันนับจากวันสิ้นปีงบประมาณหรือปีปฏิทิน แล้วแต่กรณี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่มีผลกระทบก่อให้เกิดสถานการณ์ใหม่ และความเสี่ยงใหม่แก่องค์กรการติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในจะทำให้ทราบว่าระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ยังคงสามารถป้องกันหรือลดความเสี่ยงได้ เพื่อส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในระดับที่คาดหวังไว้ ซึ่งปัญหาที่พบ คือ หน่วยรับตรวจบางแห่งไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ระบบการควบคุมภายในไม่รัดกุม และไม่จัดตั้งระบบการควบคุมภายใน ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 (Hongsing et al., 2018) นอกจากนี้แล้วพฤติกรรมในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลสะท้อนของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วยค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจึงเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และจงใจให้พนักงานดึงศักยภาพสูงสุดออกมาใช้ (Phantheet & Chaikidurajai, 2019) ดังนั้นปัจจัยที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียงระบบ

การควบคุมภายในที่เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับเท่านั้น แต่ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยเช่นกัน จากประเด็นปัญหาข้างต้น กลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ ประกอบด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และ สุรินทร์ โดยให้จังหวัดนครราชสีมาเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด (Thai Government Gazette, 2017) กลุ่มจังหวัดนี้มีความเชื่อมโยงด้านพื้นที่ ประเพณี วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และแหล่งท่องเที่ยว การบริหารงานจึงมุ่งเน้นให้มีทิศทางพัฒนาาร่วมกัน สำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มนครชัยบุรีรินทร์ มีหน่วยงานปกครองรวม 859 แห่ง ได้แก่ นครราชสีมา 334 แห่ง ชัยภูมิ 143 แห่ง บุรีรัมย์ 209 แห่ง และสุรินทร์ 173 แห่ง ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของกลุ่มจังหวัดนี้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (Department of Local Administration, Ministry of Interior, 2025) และมีบทบาทสำคัญต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ในด้านอุตสาหกรรม วัฒนธรรม การค้า และการลงทุน ซึ่งช่วยดึงดูดนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดนี้มีรายรับและรายจ่ายเพิ่มขึ้น และจำเป็นต้องใช้งบประมาณสูงเพื่อพัฒนาพื้นที่

อย่างไรก็ตาม การขยายตัวทางเศรษฐกิจอาจนำไปสู่ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน โดยเฉพาะเรื่องการจัดสรรและขอผิดพลาดทางการเงินจากปัญหาดังกล่าว งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านการควบคุมภายใน : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และระบบควบคุมภายใน เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายในและช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารองค์กร และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในการวางแผนตรวจสอบและปรับปรุงระบบบริหารจัดการ ให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์)
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการส่งผ่านการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์)

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่มีร่วมกันในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อกำหนดคุณลักษณะและอัตลักษณ์ขององค์กร การปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร (Virojana, 2023) โดยมีการแสดงออกทางค่านิยม ภาษาพูด สัญลักษณ์ และวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ช่วยสร้างความมั่นคงและเสถียรภาพในระบบสังคมภายในองค์กร ผู้วิจัยได้เลือกใช้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของ Daft (1999) ซึ่งประกอบด้วย 4 ประเภทหลัก ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 3) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ Byagghantara and Chadcham (2021) ได้อธิบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร ทั้งในด้านแนวคิดและการปฏิบัติงาน โดยวัฒนธรรมนี้จะถูกถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งสู่อีกคนรุ่นหนึ่งภายในองค์กรในทุกระดับ และส่งผลต่อทิศทางของการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา ปรับตัว หรือการบริหารจัดการในอนาคต Phitakkeeree and Charutawepphonkoon (2022)

ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การคือกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นกิจวัตรและแนวทางการนิยามความสำเร็จขององค์การ ซึ่งก่อให้เกิดลักษณะเฉพาะขององค์การนั้น สมาชิกในองค์การจะต้องมีแนวคิดและพฤติกรรมร่วมกัน โดยถือเป็นแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่องค์การต้องเผชิญ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายใน

การควบคุมภายในของหน่วยงานภาครัฐได้จัดทำขึ้นตามมาตรฐานสากลในการกำหนด The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission: COSO 2013 โดยปรับให้เหมาะสมกับบริบทของระบบการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนด ประเมินและปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานของรัฐ อันจะทำให้การดำเนินงาน และการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และลดความเสี่ยงในการบริหารงาน (Thai Government Gazette, 2001) แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมการควบคุม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และโครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม 2) การประเมินความเสี่ยง เพื่อระบุ วิเคราะห์ และจัดการความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน 3) กิจกรรมการควบคุม เพื่อกำหนด มาตรการและแนวทางปฏิบัติ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดความเสี่ยง 4) สารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อบริหารจัดการ ข้อมูลและสื่อสารทั้งภายในและภายนอกเพื่อสนับสนุนการควบคุมภายใน และ 5) กิจกรรมการติดตามผล เพื่อตรวจสอบและ ประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาและแก้ไขข้อบกพร่องของระบบควบคุม ซึ่งทั้งห้าองค์ประกอบที่กล่าวมาทำให้ ระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย ลดความเสี่ยง และเพิ่มความน่าเชื่อถือ ควรมีการติดตามและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและป้องกัน ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต Kusolsrang (2021) ได้อธิบายเกี่ยวกับการควบคุมภายในเป็นกระบวนการที่กำหนดขึ้น ร่วมกันโดยคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานในทุกระดับขององค์กร โดยมุ่งเน้นให้ทุกฝ่ายมีบทบาทร่วมกัน เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานขององค์กรจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตามระบบควบคุม ภายใน Jiamthong et al. (2022) ได้อธิบายเกี่ยวกับการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารนำมาใช้เพื่อให้ความมั่นใจ อย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถสะท้อนผลการดำเนินงานขององค์กรได้ Pudjaiyo and Jangkloy (2023) ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจเกี่ยวกับการควบคุมภายในเป็นกระบวนการที่ทุกระดับ ขององค์กร ตั้งแต่คณะกรรมการ ผู้บริหาร ไปจนถึงพนักงาน ต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดและปฏิบัติ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น อย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การควบคุมภายในต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและ สม่าเสมอ ไม่ใช่เพียงแค่ดำเนินการครั้งเดียว นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

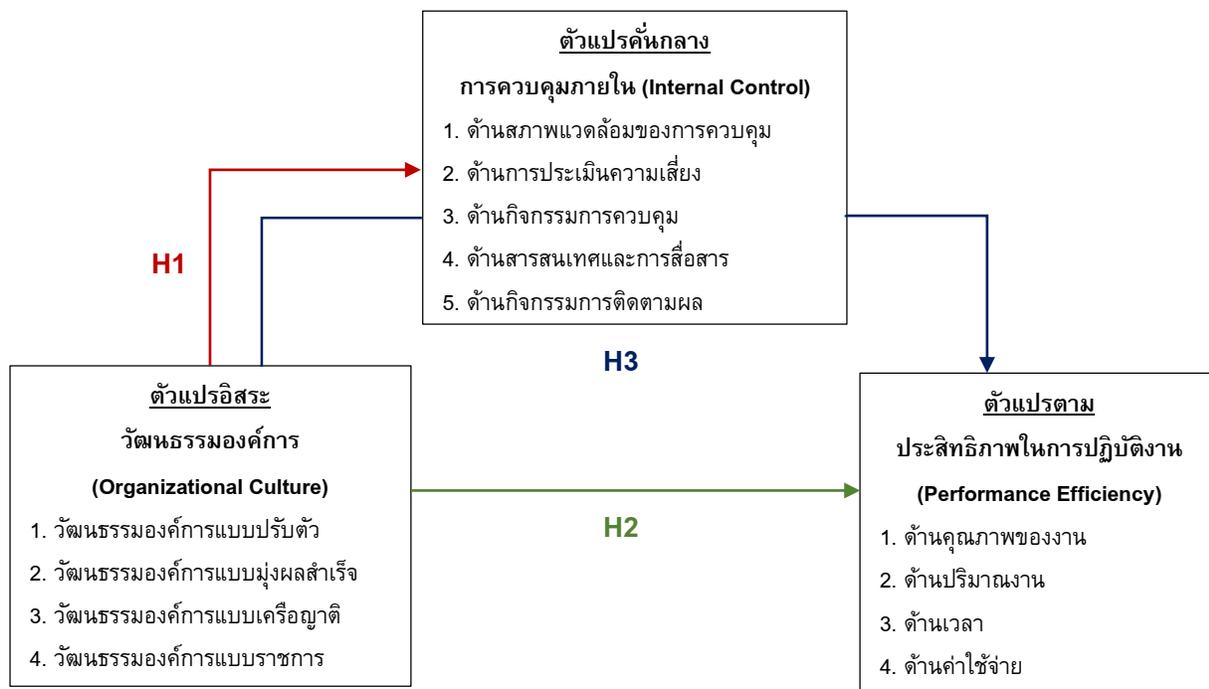
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การทำงานที่บรรลุผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากร เช่น เวลา ค่าใช้จ่าย และงบประมาณในการลงทุนน้อยที่สุด ซึ่งช่วยให้เกิดการประหยัดและผลิตผลงานที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างทันท่วงทีและคุ้มค่า จากแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน คือ ผลงานต้องมีคุณภาพสูง ถูกต้อง ตามมาตรฐาน รวดเร็วและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ผลิตและผู้ให้บริการ 2) ปริมาณงาน คือ ผลงานควรมีปริมาณที่ สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนงานที่กำหนดไว้ โดยต้องสมดุลกับอัตรากำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่ 3) เวลา คือ การดำเนินงานต้องมีการวางแผนและบริหารเวลาอย่างเหมาะสม ใช้เวลาน้อยลงในการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนด

และพัฒนาวิธีการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น และ 4) ค่าใช้จ่าย คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานควรอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร วัสดุ เทคโนโลยี และการเงินอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ซึ่งองค์ประกอบทั้งสี่นี้เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งเพิ่มความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการดำเนินงาน Raksapon et al. (2022) ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สะท้อนออกมาเป็นมูลค่ารวมขององค์กร โดยประสิทธิภาพไม่ได้หมายถึงเพียงผลลัพธ์จากงานที่ทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงพฤติกรรมในการทำงานภายใต้บริบทขององค์กร เช่น พฤติกรรมที่สนับสนุนหรือขัดขวางการทำงาน ซึ่งล้วนมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม Boonpermpoon and Saraphat (2023) ได้อธิบายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือผลลัพธ์จากการที่พนักงานดำเนินงานตามที่องค์กรกำหนด โดยต้องเป็นงานที่ถูกต้อง มีปริมาณเหมาะสม เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด พร้อมกับการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด แต่สามารถสร้างผลลัพธ์ได้มากที่สุดอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการทำงานอย่างมีระบบและประสิทธิผล

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านการควบคุมภายใน : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีนทร์) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาค้นคว้า โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



รูปที่ 1 : กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. H1: ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์)
2. H2: ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์)
3. H3: ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการส่งผ่านการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบัญชี ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด จำนวน 859 แห่ง (Department of Local Administration, 2024) ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา 334 แห่ง จังหวัดชัยภูมิ 143 แห่ง จังหวัดบุรีรัมย์ 209 แห่ง และจังหวัดสุรินทร์ 173 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการแทนค่าสูตร จำนวน 273 แห่ง นำมากระจายกลุ่มประชากรด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มจังหวัด หรือแบ่งเป็นชั้นภูมิก่อน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งดำเนินการจัดเก็บแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Forms) ไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 273 แห่ง และแบบสอบถามตอบกลับมีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 237 แห่ง เป็นแบบสอบถามที่ข้อมูลถูกต้องและครบถ้วนทั้งหมด คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 86.81 ซึ่งสอดคล้องกับ Rattanamanee and Phasunon (2019) ได้เสนอว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทางอินเทอร์เน็ตจึงเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่มีบทบาทอย่างมากในปัจจุบัน โดยมีการกำหนดอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามทางเว็บไซต์หรืออินเทอร์เน็ต (Web Based Questionnaire) ไว้ที่ค่าเฉลี่ยขั้นต่ำร้อยละ 50 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ และถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้สร้างตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและความมุ่งหมายที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ หรือ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 4 ใช้มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมิน 5 ระดับ จากเห็นด้วยมากที่สุดถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน ผลการประเมินและหาค่า IOC เฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ 0.90 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.50 ถือว่ามีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ซึ่งพบว่ามีความชัดเจน สอดคล้องกับ Srisom (2018) ได้เสนอว่าค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่า 0.50 ขึ้นไป เป็นค่าที่ยอมรับได้ ความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ

วัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 แห่งแรก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้คะแนน และดำเนินการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) โดยวิธีของ Cronbach (1951) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.902 การควบคุมภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.900 และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.891 ซึ่งสอดคล้องกับ Hair et al. (2006) ได้เสนอความเชื่อมั่นของ เครื่องมือต้องมีค่า 0.700 ขึ้นไป จึงจะถือว่ายอมรับได้ แสดงว่า เครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูล เพื่อทำการวิจัยได้

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลรวบรวมจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรม Excel และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Statistics เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติโดยแบ่งได้ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

3.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ กลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่งงาน ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงและอธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage)

3.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 4 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ การควบคุมภายใน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลวิจัย

3.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics)

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 4 เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปร คั่นกลางที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมองค์การ และตัวแปรคั่นกลาง คือ การควบคุมภายในกับ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระ และตัวแปรคั่นกลางมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างไร ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอย เชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเชิงพรรณนาของผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่าน การควบคุมภายใน : องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 จบการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 162 คน คิดเป็น ร้อยละ 68.40 เป็นข้าราชการ จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 91.10 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลของวัฒนธรรมองค์การในภาพรวม ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของวัฒนธรรมองค์การในภาพรวม

วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับแปลผลคะแนน
1. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	4.653	0.338	มากที่สุด
2. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.634	0.332	มากที่สุด
3. วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย	4.622	0.332	มากที่สุด
4. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ	4.616	0.329	มากที่สุด
โดยรวม	4.631	0.289	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.631$, S.D. = 0.289) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.653$, S.D. = 0.338) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.634$, S.D. = 0.332) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.622$, S.D. = 0.332) และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.616$, S.D. = 0.329) ตามลำดับ และมีการวิเคราะห์ข้อมูลของการควบคุมภายในในภาพรวม ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการควบคุมภายในในภาพรวม

การควบคุมภายใน	\bar{X}	S.D.	ระดับแปลผลคะแนน
1. ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม	4.641	0.327	มากที่สุด
2. ด้านการประเมินความเสี่ยง	4.606	0.369	มากที่สุด
3. ด้านกิจกรรมการควบคุม	4.600	0.348	มากที่สุด
4. ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	4.562	0.358	มากที่สุด
5. ด้านกิจกรรมการติดตามผล	4.598	0.350	มากที่สุด
โดยรวม	4.601	0.300	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการควบคุมภายในในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.601$, S.D. = 0.300) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.641$, S.D. = 0.327) รองลงมา คือ ด้านการประเมินความเสี่ยง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.606$, S.D. = 0.369) ด้านกิจกรรมการควบคุม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.600$, S.D. = 0.348) ด้านกิจกรรมการติดตามผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.598$, S.D. = 0.350) และด้านสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.562$, S.D. = 0.358) ตามลำดับ และมีการวิเคราะห์ข้อมูลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแปลผลคะแนน
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.700	0.314	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	4.664	0.362	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.648	0.368	มากที่สุด
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.648	0.349	มากที่สุด
โดยรวม	4.665	0.303	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.665$, S.D. = 0.303) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.700$, S.D. = 0.314) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.664$, S.D. = 0.362) ด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.648$, S.D. = 0.368) และด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.648$, S.D. = 0.349) ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ 1 การศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของวัฒนธรรมองค์การแต่ละด้านที่ส่งผลกระทบต่อการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) ในภาพรวม

การควบคุมภายใน ในภาพรวม (M)	b	Std. Error	β	t	Sig.
Constant	0.918	0.201	-	4.574	0.000*
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (X_1)	0.297	0.062	0.335	4.787	0.000*
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_2)	-0.073	0.070	-0.081	-1.047	0.296
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ (X_3)	0.190	0.062	0.210	3.073	0.002*
วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (X_4)	0.381	0.053	0.418	7.210	0.000*

R = 0.776, R² = 0.602, Adjusted R² = 0.595, SE_{est} = 0.191, F = 87.579, Sig. = 0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ส่งผลกระทบต่อการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการควบคุมภายในในภาพรวมมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ($\beta = 0.418$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ($\beta = 0.335$) และวัฒนธรรม

องค์การแบบเครือข่าย (β = 0.210) ตามลำดับ โดยตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ (F = 87.579, Sig. = 0.000*) มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.776 (R = 0.776) สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 59.50 (Adjusted R² = 0.595) และที่เหลืออีกร้อยละ 40.50 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอื่น ๆ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน การประมาณค่าเท่ากับ 0.191 (SE_{est} = 0.191) สามารถเขียนในรูปสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{M} = 0.918 + 0.297_{(X_1)} + 0.190_{(X_3)} + 0.381_{(X_4)}$$

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ส่งผลต่อการควบคุมภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานบางส่วน

ผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ 2 การศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของวัฒนธรรมองค์การแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม (Y)	b	Std. Error	β	t	Sig.
Constant	1.966	0.265	-	7.432	0.000*
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (X ₁)	0.229	0.082	0.256	2.804	0.005*
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ (X ₂)	-0.054	0.092	-0.059	-0.593	0.554
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย (X ₃)	0.268	0.081	0.294	3.296	0.001*
วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (X ₄)	0.139	0.070	0.151	2.000	0.047*

R = 0.567, R² = 0.322, Adjusted R² = 0.310, SE_{est} = 0.252, F = 27.536, Sig. = 0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการควบคุมภายในในภาพรวมมากที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย (β = 0.294) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (β = 0.256) และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (β = 0.151) ตามลำดับ โดยตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ (F = 27.536, Sig. = 0.000*) มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.567 (R = 0.567) สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 31.00 (Adjusted R² = 0.310) และที่เหลืออีกร้อยละ 69.00 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอื่น ๆ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน การประมาณค่าเท่ากับ 0.252 (SE_{est} = 0.252) สามารถเขียนในรูปสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.966 + 0.229_{(x_1)} + 0.268_{(x_3)} + 0.139_{(x_4)}$$

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานบางส่วน

ผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ 3 การศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการส่งผ่านการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการส่งผ่านการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y)		ANOVA			Coefficients			
การควบคุมภายใน (M)		F	Sig	b	Std. Error	β	t	Sig.
Constant	(Y)	27.538	0.000*	1.966	0.265	-	7.432	0.000*
	(M)	87.579	0.000*	0.918	0.201	-	4.574	0.000*
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (X ₁)	(Y)	-	-	0.229	0.082	0.256	2.804	0.005*
	(M)	-	-	0.297	0.062	0.335	4.787	0.000*
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ (X ₂)	(Y)	-	-	-0.054	0.092	-0.059	-0.593	0.554
	(M)	-	-	-0.073	0.070	-0.081	-1.047	0.296
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย (X ₃)	(Y)	-	-	0.268	0.081	0.294	3.296	0.001*
	(M)	-	-	0.190	0.062	0.210	3.073	0.002*
วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (X ₄)	(Y)	-	-	0.139	0.070	0.151	2.000	0.047*
	(M)	-	-	0.381	0.053	0.418	7.210	0.000*
Constant		131.056	0.000*	1.885	0.243	-	7.744	0.000*
การควบคุมภายใน (M)		-	-	0.604	0.053	0.598	11.448	0.000*
		(Y) R = 0.567, R ² = 0.322, Adjusted R ² = 0.310, SE _{est} = 0.252						
		(M) R = 0.776, R ² = 0.602, Adjusted R ² = 0.595, SE _{est} = 0.191						
		R = 0.598, R ² = 0.358, Adjusted R ² = 0.355, SE _{est} = 0.243						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการส่งผ่านการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นตัวแปรคั่นกลาง ผลปรากฏว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลทางบวกและมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการส่งผ่านการควบคุมภายในเป็นตัวแปรคั่นกลาง เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการควบคุมภายใน มีค่า ($\beta = 0.918$, Sig. = 0.000*) อิทธิพลทางตรงของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า ($\beta = 1.966$, Sig. = 0.000*) และผลทางตรงของการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า ($\beta = 1.885$, Sig. = 0.000*) ซึ่งมีผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลทางบวกต่อการควบคุมภายในและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การควบคุมภายในมีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และวัฒนธรรมองค์การมีผลทางบวกและมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการส่งผ่านการควบคุมภายในเป็นตัวแปรคั่นกลาง

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลทางบวกและมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการส่งผ่านการควบคุมภายในเป็นตัวแปรคั่นกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานบางส่วน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1) ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของ Naisiri (2018) พบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในประเทศไทยโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการควบคุมภายในขององค์กรมากยิ่งขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุด

งานวิจัยนี้ยังพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ซึ่งจะสอดคล้องกับ Phitakkeeree and Charutawephonnukoon (2022) พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์กร และสมรรถนะในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ โดยเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การกระทำตามกฎระเบียบ ตลอดจนการส่งเสริมการใช้เหตุผลหรือข้อมูลในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ Petchphrom (2019) ศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2) การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมีการควบคุมภายในเป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่า วัฒนธรรมองค์การ อันประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการควบคุมภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การวิเคราะห์

สมการถดถอยแสดงให้เห็นว่า การควบคุมภายในเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ์ ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านกลไกของการควบคุมภายใน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pudjaiyo and Jangkloy (2023) พบว่า ประสิทธิภาพของวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และการควบคุมภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน แต่อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยนี้ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จกับการควบคุมภายในและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเกิดจากวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่มุ่งเน้นการประสบความสำเร็จทางด้านธุรกิจ และการทำงานอย่างเอาจริงเอาจัง เน้นการแข่งขันเป็นสำคัญ Daft (1999) ในขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ไม่แสวงหาผลกำไร อันมีหน้าที่หลักที่สำคัญคือ การบริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่แก่ประชาชนที่รับผิดชอบ จึงมีลักษณะผูกขาดโดยไม่มีคู่แข่งให้มุ่งเน้นการแข่งขันเป็นสำคัญ

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีไม่เพียงแต่สามารถเสริมสร้างระบบควบคุมภายใน และประสิทธิภาพให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น แต่วัฒนธรรมองค์การดังกล่าวยังสามารถส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านระบบการควบคุมภายใน พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดี สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้กลไกการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวมเพิ่มสูงขึ้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 มีระดับตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 91.10 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 และตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายดี ส่งผลต่อการควบคุมภายในและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นครชัยบุรีรินทร์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของ Naisiri (2018), Petchphrom (2019), และ Phitakkeeree and Charutawephonnukoon (2022) และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีการควบคุมภายในเป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการควบคุมภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของ Pudjaiyo and Jangkloy (2023), และ Daft (1999) ซึ่งการวิเคราะห์สมการถดถอยแสดงให้เห็นว่า การควบคุมภายในเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ์ หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านกลไกของการควบคุมภายใน ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า การควบคุมภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบ่งชี้ว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีจะสามารถเสริมสร้างระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการควบคุมภายใน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยองค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมด้านการควบคุมภายในที่ดี ผ่านการส่งเสริมจิตสำนึกในความรับผิดชอบของบุคลากร การพัฒนาผู้นำที่มีคุณธรรม และการกำหนดโครงสร้างการควบคุมที่เป็นระบบชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเหมาะสม

2.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

2.2.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสม โดยเฉพาะการปรับสมดุลระหว่างความเป็นระบบระเบียบของวัฒนธรรมแบบราชการ ความยืดหยุ่นของวัฒนธรรมแบบปรับตัว และความสัมพันธ์เชิงเครือญาติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.2 องค์กรควรมีการกำหนดรูปแบบทางด้านวัฒนธรรมองค์การ การควบคุมภายใน และการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้ชัดเจนและตรงกับบริบทขององค์กร เพื่อจะได้ขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการพัฒนาความเจริญก้าวหน้า นำไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน

2.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.3.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วัฒนธรรมองค์การ การควบคุมภายใน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยวัดจากวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ แบบปรับตัว แบบเครือญาติ และแบบมุ่งผลสำเร็จ เท่านั้น งานวิจัยในอนาคตอาจจะเลือกใช้ตัววัดที่นอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.3.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีเท่านั้น ซึ่งงานวิจัยในอนาคตอาจทำการวิจัยศึกษากลุ่มจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดอื่นได้

เอกสารอ้างอิง

Aiyakorn, S., Kittilertpaisal, J., Udomkijmongkol, C & Intrawong, W. (2018). The Influences of Organizational Culture, Transformational Leadership and Good Governance on the Organizational Performance: Conceptual Framework. *Ratchaphruek Journal*, 16(2), 9-17.

Announcement of the Policy Committee on Integrated Provincial and Cluster-Based Administration. (2017, November 17). *Royal Thai Government Gazette*. 3. Vol. 134. Part Special 281. pp. 14-16.

Boonpermpoon, W, & Saraphat, S. (2023). The Impact of Organizational Culture on the use of Performance Measures and Employee Efficiency in Industries. *Journal of Social Science Panyapat*, 5(1), 367-378.

Byagghantara, W, & Chadcham, S. (2021). The Perception of Organizational Culture on the Performance of Organizational. *Humanity and Social Science Journal*, 12(1), 143-160.

- Cronbach, L. (1951). *Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests*. Psychometrika.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Harcourt College Publishers.
- Department of Local Administration, Ministry of Interior. (2025). *Summary of Information on the Number of Organizations Local Government Throughout Thailand*. <https://nlc.dla.go.th/public/orgInfo01.do>
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatha, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hongsing, N., Premanichnukul, V & Sangmahachai, N. (2018). Effects of Internal Control System Efficiency on Organizational Success of Local Administrative Organization in Roi-et Province. *Journal of Research and Development Institute*, 5(2), 25-36.
- Jiamthong, P., Khampha, P & Harasarn, A. (2022). The Factors Affecting the Quality of Financial Report of the Local Administrative Organizations in the View of the Auditor of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand of the Northeast. *Journal of Management and Development Ubon Ratchathani Rajabhat University*, 10(1), 149-165.
- Kusolsrang, T. (2021). *Internal Control Factor Affecting Operational Efficiency of Accountant and Corporate Performance in The West of Thailand*. [Master' s thesis, Sripatum University]. Sripatum University Institutional Repository. <https://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/8875>
- Ministry of Finance. (2018). *Regulations of the Ministry of Finance on Standards and Guidelines for Internal Control Practices for Government Agencies, B.E. 2018*. http://www.audit.moi.go.th/inter_control.htm.
- Naisiri, S. (2019). The Impact of Organizational Culture Affects The Efficiency of The Internal Control Department of Higher Education Institutions in Thailand. *Mahachula Academic Journal*, 6(1), 246-253.
- Pechpool, C. (2020). *The Influence of Internal Control in Accordance with Criteria of The Ministry of Finance And State Audit Standards Affecting Performance of Employees of Local Administration Organization in The Metropolitan Area*. [Master' s thesis, Sripatum University]. Sripatum University Institutional Repository. <https://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/8125>
- Petchphrom, N. (2019). *Organizational Culture and Quality of Work Life Affecting Work Efficiency of Employees of Thailand Post Company Limited*. [Master' s thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi]. Intellectual Repository at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3748>
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood Publishing Co.
- Phantheet, K., & Chaikidurajai, P. (2019). Organizational Culture and Quality of Work Life Affecting Organizational Citizenship Behavior and Performance Efficiency of A Government Bank's Officers. *Academic Services Journal, Prince of Songkla University*, 30(1), 53-65.

- Phitakkeeree, S., & Charutaweponnukoon, P. (2022). The Relationship Model of Organizational Culture Recognition, Workplace Environment and Working Competency Affecting the Duty Performance of The Personnel at Army Air Defense Command (AADC). *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 7(11), 222-245.
- Pudjaiyo, N., & Jangkloy, U. (2023). The Effectiveness of Internal Control on the Performance of Private Higher Education Institutions in Thailand: The Role of Organizational Culture. *Journal of Nakhonratchasima College (Humanities and Social Sciences)*, 17(2), 374-388.
- Raksapon, Y., Ramanust, S & Boonyoo, T. (2022). Organization Engagement as a Mediator Connecting Organizational Culture and Human Resource Management to Work Efficiency of Employees the Manufacturing Steel Industry at Rayong Province. *Western University Research Journal of Humanities and Social Science*, 8(1), 31-46.
- Rattanamane, N., & Phasunon, P. (2019). Response rate in quantitative research. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 13(3), 181-188.
- Regulation of the State Audit Commission on the Establishment of Internal Control Standards. (2001, October 26). *Royal Thai Government Gazette*. Vol. 118. Part 99 A. pp. 1–10.
- Srisom, A. (2018). *The Relationship amongst Team Work, Work Satisfaction and Work Retention of Professional Nurses at Non - Profit Private Tertiary Level Hospitals*. [Master' s thesis, Christian University of Thailand] Thesis Database Search System Christian University of Thailand. <http://library.christian.ac.th/thesis/ShowSearch.php?pointer=T043593>
- Virojana, A. (2023). *Influence of Organizational Culture Affecting the Performance of Administrative Officers of the Public Prosecutor's Office Region 9*. [Master' s thesis, Prince of Songkla University]. Prince of Songkla University Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17939>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). Harper and Row Publication.