

การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีเพื่อการเปลี่ยนแปลง ไปสู่องค์กรดิจิทัล

Modern Organization Management of the Accounting Firm for the Transformation to a Digital Organization

วิชิต สุรดินทร์กูร

Vichit Suradinkura

สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Development of Administration, Suan Sunandha Rajabhat University

Email: vichit.su@ssru.ac.th

Received April 7, 2022; **Revised** June 25, 2022; **Accepted** June 29, 2022

Abstract

This research aimed to study 1) The modern organization management of the accounting firm for the transformation to a digital organization 2) Study the factors of modern organization management of the accounting firm that influence the transformation to a digital organization It is quantitative research along with a qualitative one. The sample group used in this research was a bookkeeping service office located in Bangkok with 336 companies of 335 people. The researcher selects a sample that is the key informant. 7 executives/directors of quality accounting firms that have been certified by accounting firms by the requirements for accounting firm quality certification, or high-level executives in the private and public sectors concerned, namely: (1) Director-General of the Revenue Department (2) Director-General of the Department Business Development, (3) President of the Federation of Accounting Professions, (4) President of the Association of Accounting and Legal Firms, (5) President of the Thai Auditor General's Association, (6) Managing Director, VS Consulting and Accounting Company Limited, and (7) Director of the Company. Accounting The tool used was a statistical data analysis questionnaire which included percentage, mean, deviation, multiple regression, and Pearson's correlation coefficient. The results showed that the summary of the modern organizational management level of the accounting firm is organizational culture change human resource development Using technology to support work

information security transparency and standards, attitudes and ethics in all aspects were at a high level.

Keywords: modern organization; management; accounting firm; Transformation; digital organization

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล เป็นการศึกษาเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือสำนักงานบริการรับทำบัญชีที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 336 บริษัท จำนวน 335 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้บริหาร/กรรมการของสำนักงานบัญชีคุณภาพที่ผ่านการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีหรือผู้บริหารระดับสูงภาคเอกชนและภาครัฐรัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 7 ราย ได้แก่ (1) อธิบดีกรมสรรพากร (2) อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (3) นายกสภาวิชาชีพบัญชี (4) นายกสมาคมสำนักงานบัญชีและกฎหมาย (5) นายกสมาคมสำนักงานสอบบัญชีไทย (6) กรรมการผู้จัดการ บริษัท วีเอส ทีพีริกษาและบัญชี จำกัด และ (7) กรรมการบริษัท แอ็คเคาท์ติ้ง ทราเวลล์ฟอร์เมชั่น จำกัด เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน ค่าการถดถอย พหุ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า สรุประดับการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี ได้แก่ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน ความปลอดภัยทางด้านข้อมูล ความโปร่งใสและได้มาตรฐาน ทักษะคน และจรรยาบรรณ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การบริหารงาน; องค์การสมัยใหม่; สำนักงานบัญชี; การเปลี่ยนแปลง; องค์การดิจิทัล

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีอิทธิพลต่อการทำธุรกิจ ส่งผลให้การจัดทำรายงานทางการเงินเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจ หลายกิจการมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานมากขึ้น อาทิ ระบบอัตโนมัติ (Robotic Process Automation) และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล (Analytical Tools) ดังนั้นเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินกิจการและมีอิทธิพลต่อองค์การ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ มีการนำเสนอแนวคิดและหลักการใหม่ ๆ เพื่อสะท้อนภาพที่แท้จริงของการดำเนินธุรกิจที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เมื่อแนวโน้มขององค์การยุคปัจจุบันกำลังพลิกโฉมหน้าปรับเปลี่ยนเข้าสู่ยุคแห่งเทคโนโลยี กลายเป็น Digital Organization อย่างเห็นเด่นชัดเป็นรูปธรรมมากขึ้น การเปลี่ยนผ่านขององค์การจึงไม่อาจหมายความว่าเพียงแต่การลงทุนซื้ออุปกรณ์ไอทีใหม่ ๆ หรือการลงทุนด้านโปรแกรมและซอฟต์แวร์อันทันสมัยเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์การที่ต้องสอดคล้องกับการก้าวสู่การเป็น Digital Organization ที่มี

มาตรฐานและศักยภาพที่สูงขึ้น เมื่อทุกอย่างถูกขับเคลื่อนด้วยคำว่า “ดิจิทัล” องค์การไม่เพียงแต่จะต้องเปลี่ยนวิธีการทำงานในแต่ละภาคส่วนเท่านั้น แต่จะต้องปรับกลยุทธ์และปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสร้างระบบบริหารการปฏิบัติงาน สามารถสร้างกลยุทธ์ ผ่านนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มากกว่าปฏิบัติการและทำงานซ้ำ ๆ เดิม ๆ รวมถึงการสร้างเครือข่ายการทำงาน และ Knowledge sharing ภายในองค์การให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะนั่งอยู่บริเวณใดในที่ทำงานหรือทำงานจากที่ใดบนโลกก็ตาม ทำให้การตัดสินใจนั้นเป็นไปตามข้อมูลแบบ Real time ไม่ใช่เป็นเพียงการคาดคะเน ระบบงานและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์การ แต่จะต้องเชื่อมโยงกันเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ และเป็นข้อมูลชุดเดียวกันทั้งองค์การ โดยมีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลแบบองค์รวม ข้อมูลต่าง ๆ จะไม่ถูกจัดเก็บแบบต่างคนต่างเก็บและต่างคนต่างใช้อีกต่อไป แต่จะต้องปรับเปลี่ยนมาเป็นรูปแบบระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บ และทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลองค์การที่อัปเดตใหม่อยู่เสมอ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพ และตอบสนองวิสัยทัศน์ขององค์การได้มากขึ้น (Praphaisri & Nantaphan, 2020) Digital Technologies เข้ามามีบทบาทและสร้างผลกระทบต่อองค์การในแต่ละอุตสาหกรรมไม่เหมือนกัน ผู้บริหารต้องสำรวจและทำความเข้าใจภาพใหญ่ที่เกิดขึ้นให้ได้ว่า จากสภาพการดำเนินธุรกิจ การทำงาน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ โครงสร้างองค์การ สินค้าและบริการที่มีอยู่ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจปัจจุบัน อะไรคือส่วนของธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ และอะไรคือโอกาสที่จะริเริ่ม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโดยการนำ Digital technology เข้ามาใช้นี้เสมือนเป็นการทดลองว่า Digital technology อะไรที่จะมีความสำคัญต่อองค์การ และส่วนนั้นจะต้องนำมาใช้งานและประยุกต์ใช้กับองค์การอย่างไร ขั้นแรกเสมือนการเข้าใจสิ่งที่เกิด และคิดต่อยอดถึงการวางแผนและเป้าหมายในการนำ Digital Technologies เข้ามาเพื่อเริ่มสู่การริเริ่มเปลี่ยนถ่ายองค์การสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation Initiative) และหนึ่งในสิ่งสำคัญหลังจากเข้าใจถึงการเปลี่ยนแล้วคือการริเริ่มสู่การเปลี่ยนแปลงแล้วขั้นต่อไปคือ จะเปลี่ยนอย่างไร? ต้องกลับมาพิจารณาว่าจากเป้าหมายที่จะไปสู่จุดหมายในการทำ Digital Transformation ขององค์การคืออะไร หลังจากนั้นเริ่มวางแผนว่าต้องเตรียมตัวอย่างไร สมรรถนะและความสามารถใดที่องค์การยังขาดอยู่บ้าง และทักษะใดที่องค์การและคนในองค์การต้องเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นคง เพราะการเปลี่ยนแปลงทุกครั้งย่อมทำให้เกิดความลำบาก และความลำบากนี้จะนำมาสู่ความล้มเหลวในการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากทั้งบุคลากรในองค์การ กระบวนการรูปแบบเก่า และวัฒนธรรมองค์กร (Vivattanaputi, 2020)

ดังนั้น การวางแผนในการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องคำนึงถึงการจัดการการเปลี่ยนแปลง หรือ Change Management และการออกแบบกระบวนการที่มีความยืดหยุ่น โดยอาศัย “Agile Approach” เพื่อให้องค์การสามารถเริ่มการเปลี่ยนได้อย่างยืดหยุ่นและรวดเร็ว มีการปรับรูปแบบในการทำงานและการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจอยู่ตลอดเวลา นอกจากกระบวนการ วิธีการ แล้วนำการวางโครงสร้างขององค์การเพื่อปรับเปลี่ยนให้สู่การเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนถ่ายสู่ยุคดิจิทัลก็เป็นสิ่งสำคัญเพราะว่าใครจะเป็นผู้นำการไปสู่ยุคดิจิทัล (Leading in the digital age) อันนี้เป็นส่วนสำคัญที่จะต้องทำให้คนกลุ่มนี้มีทั้งทักษะ ความรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน มองเห็นเป้าหมายและภาพปลายทางที่องค์การอยากเดินไปเพื่อก้าวต่อไปสู่การทำ Digital

Transformation ขององค์การทั้งจากการริเริ่มทดลองจากส่วนเล็ก ๆ จนกระทั่งขยายผลและนำ Digital Technology เข้าไปสู่การเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนแก่นของธุรกิจ (Digital in Core Business) ต่อไป ดังนั้นหัวใจหลักในขั้นที่สองนี้คือการออกแบบและการวางแผนกระบวนการที่จะเปลี่ยนถ่ายสู่ยุคดิจิทัล (Designing & Planning in Digital Transformation Process) (Mainoy, n.d.)

ที่ผ่านมาสำนักงานบัญชี มีการปรับเปลี่ยนการทำงานโดยหลายคนต้องทำงานอยู่ที่บ้านไปโดยปริยาย กลายเป็นว่าเมื่อพ้นระยะการแพร่ระบาดไปแล้ว การทำงานที่บ้าน (Work from Home) ไม่ใช่เรื่องแปลกอีกต่อไป ผู้ประกอบการหลาย ๆ บริษัทก็พร้อมที่จะให้พนักงานมีอิสระในการทำงานจากที่บ้านมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความกังวลในเรื่องสุขอนามัย บางบริษัทอาจจะปรับลดขนาดของสำนักงาน เพราะมีพนักงานบางส่วนทำงานที่บ้าน และเปลี่ยนสำนักงานให้เป็นที่ประชุมงานสำคัญ ๆ เท่านั้น และในส่วนของสำนักงานก็ต้องจัดระเบียบการวางโต๊ะทำงานใหม่ให้มีระยะห่างระหว่างคนในที่มากขึ้น หรือมีพาร์ทิชันกันระหว่างโต๊ะทำงาน เพิ่มพื้นที่ส่วนตัว ทำให้ทั้งผู้ประกอบการและสำนักงานบัญชีหันมาให้ความสำคัญกับการเก็บเอกสารในรูปแบบดิจิทัลกันมากขึ้น เช่น จัดเก็บเอกสารไว้บนคลาวด์ เซิร์ฟเวอร์ หรือใช้โปรแกรมสร้างและจัดการเอกสารต่าง ๆ เพื่อลดการสัมผัสจับต้องให้ได้มากที่สุด โดยสแกนเอกสารที่ได้รับจากซัพพลายเออร์ใส่ไว้ในระบบ เพื่อให้ทุกคนเข้าถึงได้ ง่ายต่อการค้นหา และต้องมีการเข้ารหัสหรือเลือกใช้โปรแกรมที่มีความปลอดภัยสูง เพื่อป้องกันข้อมูลสำคัญรั่วไหลหรือสูญหาย (Permsirivallop, 2016)

เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทช่วยในการจัดทำบัญชี วิเคราะห์ ตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล ช่วยลดการทำงานซ้ำ ๆ หรืองานประเภทกิจวัตรประจำ งานที่ใช้เวลานานหรืองานที่ใช้การตัดสินใจน้อย เทคโนโลยีใหม่เหล่านี้ได้เข้ามาช่วยในการตรวจสอบบัญชีเพิ่มขึ้นในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการตรวจสอบบัญชี ซึ่งในอนาคตเราอาจจะได้เห็นการทดสอบการควบคุมภายใน (Test of Control) ที่กระทำโดยคอมพิวเตอร์ โดยผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีมีหน้าที่เพียงแต่ดำเนินการนำข้อมูล (Data Capture) มาให้อยู่ในรูปแบบที่โปรแกรมสามารถประมวลผลได้ ซึ่งโปรแกรมหากล่าวจะดำเนินการทดสอบการควบคุมภายในหรือตรวจสอบจุดควบคุมต่าง ๆ ของระบบการควบคุมภายในที่กิจการได้ออกแบบไว้ การทดสอบการควบคุมที่เคยดำเนินการตรวจสอบด้วยมนุษย์และเลือกรายการเพียงบางส่วนนั้นจะถูกแทนที่ด้วยคอมพิวเตอร์ และเป็นการตรวจสอบของรายการธุรกิจที่เกิดขึ้น งานการที่มีลักษณะต้องทำซ้ำ ๆ กันเป็นประจำ (Routine Data Process) หรือที่เป็นการตรวจสอบการเปรียบเทียบเอกสารหนึ่งกับอีกเอกสารหนึ่ง หรือการตรวจสอบว่าเอกสารเหล่านี้เคยผ่านขั้นตอนหรือผ่านการจัดทำ การตรวจทานหรือผ่านการอนุมัติโดยผู้มีอำนาจ การตรวจสอบว่าการแบ่งแยกหน้าที่เป็นไปอย่างเหมาะสม หรือกล่าวได้ว่าในอนาคตงานตรวจสอบบัญชีทั้งหลายที่มีลักษณะต้องทำซ้ำ ๆ มีขั้นตอนการตรวจสอบที่กำหนดไว้ชัดเจนและไม่ต้องใช้ดุลยพินิจใด ๆ มีปริมาณมาก ๆ จะถูกทดแทนด้วยคอมพิวเตอร์ ทำให้องค์การยุคใหม่ต่างมีความคาดหวังให้องค์การเปลี่ยนแปลงและก้าวไปสู่ความเป็นดิจิทัล สิ่งที้องค์การจะต้องผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ก็คือ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล ทุกสิ่งทุกอย่างขององค์การจะถูกจัดเก็บหรือถูกบันทึกไว้ในระบบฐานข้อมูลทั้งออฟไลน์และออนไลน์ จึงต้องปรับตัวให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ ที่อัปเดตความเคลื่อนไหวอยู่เป็นระยะ รวมไปถึงการใช้ซอฟต์แวร์และโปรแกรมต่าง ๆ ในการประมวลผลข้อมูลและป้อนคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้การทำงานในองค์การยุคดิจิทัลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอยู่เสมอ การก้าวผ่านสู่การเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นองค์การยุคดิจิทัลนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกคนในองค์การ ความสามารถศักยภาพด้านดิจิทัลในตัวบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ และเข้าถึงและเข้าใจ

คนทำงานยุคใหม่ ที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีอย่างเต็มเปี่ยม เพื่อเปิดโอกาสให้พลังคนยุคใหม่ได้ขับเคลื่อนองค์การในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน (Chaiprasit, 2019)

เมื่อทุกอย่างถูกขับเคลื่อนด้วยคำว่า “ดิจิทัล” ตัวเลขทางบัญชี อาจจะไม่ได้มีความสำคัญเพื่อการทำเอกสารภาษีไว้ส่งหน่วยงานราชการเท่านั้น เทคโนโลยีทางด้านบัญชีในเศรษฐกิจยุคดิจิทัล ยังส่งผลกระทบต่อสำนักงานบัญชีซึ่งปัจจุบันมีกฎหมาย ข้อบังคับของการจัดทำ การนำเสนอสารสนเทศการบัญชี การภาษีอากร ด้วยระบบออนไลน์ เช่น ระบบ e-Filing ระบบ e-Receipt ระบบ e-Tax Invoice เป็นต้น ระบบงานดิจิทัลยุคใหม่เหล่านี้ ได้เข้ามาแทนที่ระบบสารสนเทศระบบเก่าที่ทำด้วยมือ (Manual) ส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ก้าวทันกับการปรับเปลี่ยนระบบจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อม ต้องปรับความรู้ทักษะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และทักษะดิจิทัลสมัยใหม่เข้าไปประยุกต์ใช้กับงานในทางปฏิบัติให้มากขึ้น และที่สำคัญเมื่อโลกเปลี่ยนไปการให้บริการทำบัญชีและยื่นภาษีแบบเดิม ๆ อาจจะไม่เป็นที่ต้องการในตลาดอีกต่อไป แต่อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีดิจิทัลไม่สามารถเข้ามาแทนที่การทำงานในสำนักงานบัญชีได้อย่างเต็มที่ เพราะความรับผิดชอบและความสามารถในการตัดสินใจ ที่ต้องอาศัยประสบการณ์ที่เป็นหัวใจหลักของการทำงาน ดังนั้น สำนักงานบัญชีที่พร้อมเปลี่ยนแปลงและก้าวไปสู่ความเป็นองค์การดิจิทัลเท่านั้น จึงจะเป็นผู้อยู่รอดในสถานการณ์แบบนี้ (Jaiyen et al., 2017) ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงเป็นเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์การดิจิทัล”

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์การดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์การดิจิทัล

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตด้านเนื้อหา แนวคิดและทฤษฎี แบ่งเป็น 2 ประเภท ตามรูปแบบการวิจัย คือ

1. ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี ที่ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ (2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน (4) ความปลอดภัยทางด้านข้อมูล (5) ความโปร่งใสและได้มาตรฐาน (6) ทศณคติ และ (7) จรรยาบรรณสำหรับกรอบแนวคิดที่เป็นตัวแปรตาม คือปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์การดิจิทัล ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านภาวะผู้นำ (2) ด้านการมีส่วนร่วม (3) ด้านช่องทางการสื่อสาร และ (4) ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ในประเด็นที่เกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี ที่ประกอบด้วย 7 ด้าน ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์การดิจิทัล ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน และหัวข้ออื่น ๆ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ คือ สำนักงานบริการรับทำบัญชี ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,031 บริษัท (Department of Business Development, 2021) สำนักงานบริการรับทำบัญชี ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 336 บริษัท ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) โดยตั้งค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งเป็นการสุ่มแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 335 ราย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (in-depth interview of experts) ได้แก่ ผู้บริหาร/ กรรมการของสำนักงานบัญชีคุณภาพ ที่ผ่านการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี ตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี หรือผู้บริหารระดับสูงภาคเอกชนและภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 7 ราย ได้แก่ ได้แก่ (1) อธิบดีกรมสรรพากร (2) อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (3) นายกสภาวิชาชีพบัญชี (4) นายกสมาคมสำนักงานบัญชีและกฎหมาย (5) นายกสมาคมสำนักงานสอบบัญชีไทย (6) กรรมการผู้จัดการ บริษัท วีเอส ทีพีริช และบัญชี จำกัด และ (7) กรรมการบริษัท แอ็คเคาท์ติ้ง ทราเวลล์ฟอร์เมชั่น จำกัด ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่เป็นข้อมูลเสริม ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ และเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานสำนักงานบัญชีเป็นอย่างดี

พื้นที่วิจัย ได้แก่ สำนักงานบริการรับทำบัญชีในกรุงเทพมหานคร

ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาสำนักงานบริการรับทำบัญชีในกรุงเทพมหานครทั้งหมด ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 ถึง มีนาคม พ.ศ. 2565

ทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ จากเอกสาร วารสาร รายงานวิจัย จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อนำมาสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การและการจัดการสมัยใหม่ ทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไร จำเป็นต้องมีการจัดการที่ดี ซึ่งการจัดการที่ดี เป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานขององค์การ การเติบโต และการดำรงอยู่ต่อไปขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องเผชิญกับปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยี ทำให้องค์การต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัยเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ เพื่อให้เข้าใจ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสมัยใหม่ ในบทนี้จะได้นำเสนอหัวข้อเกี่ยวกับเรื่ององค์การสมัยใหม่ ความหมายของการจัดการ ขบวนการจัดการ บทบาทของการจัดการ คุณสมบัติของนักบริหารที่ประสบความสำเร็จ (Praditkul, 2020)

นักบัญชีบริหารในยุคดิจิทัล การก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น Big Data, Robotics Process Automation (RPA), Blockchain, Data Analytics, Machine Learning รวมไปถึง Artificial Intelligence (AI) เราต้องเตรียมพร้อมรับคลื่นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีครั้งใหญ่นี้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ จะเข้ามามีส่วนช่วยให้นักบัญชีสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะนอกจากนักบัญชีจะสามารถลดเวลาทำงานแบบซ้ำ ๆ ในส่วนที่หุ่นยนต์ทำได้แล้ว ยังสามารถนำเสนอข้อมูลได้รวดเร็วและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหารตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

จึงอาจกล่าวได้ว่า นักบัญชียุคดิจิทัลสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เป็นข้อได้เปรียบเพื่อให้ตนเองสามารถเป็น Business Partner หรือคู่คิดธุรกิจได้อย่างเต็มตัว (Chaiprasit, 2019)

สรุป การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี หมายถึง การบริหารงานที่มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่าง มีการจัดโครงสร้างงานแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบของคนในองค์การ มองเทคโนโลยีเป็นโอกาสในสร้างแรงผลักดันในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลจากภายนอกหน่วยงาน มีทักษะการสื่อสารและบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่น และให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่รวดเร็วไปอย่างรวดเร็ว และมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่า พร้อมสำหรับการเป็นองค์การสมัยใหม่ในยุคดิจิทัล

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ Trice & Beyer (1993), and Wright, McMahan & McWilliam (1994) ถือเป็นพื้นฐานในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในปัจจุบันนั่นเอง นอกจากนี้ Injanat (2009) ยังได้กล่าวไว้ว่าองค์การเป็นเสมือนสิ่งมีชีวิตที่มีลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพเฉพาะแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การไม่มีองค์การใดที่มีความเหมือนกันโดยสิ้นเชิง แม้ว่าจะเป็นองค์การที่ทำ หน้าที่เหมือนกัน เช่น ธนาคาร โรงเรียนมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล หรือแม้แต่องค์การที่อยู่ในสังกัดเดียวกันก็ตาม เช่น สำนักงานอำเภอของแต่ละจังหวัด ซึ่งลักษณะเฉพาะขององค์การเหล่านี้เรียกว่าวัฒนธรรมองค์การนั่นเองในทางการบริหารเชื่อกันว่า วัฒนธรรมองค์การที่ต่างกันย่อมจะส่งผลต่อคุณภาพของผลงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานแตกต่างกัน ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารองค์การในระดับสูงความหมายในงานวิจัยจะศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ช่วยให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพ จะบรรลุผลสำเร็จตามภารกิจทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ตามคำกล่าวของ Schein (1992) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การหมายถึงรูปแบบของข้อสมมติฐานพื้นฐานเกี่ยวกับวิธีมองที่ดีวิธีคิดที่ดีและการสร้างความรู้สึที่ดีที่ถูกต้องในหมู่สมาชิกขององค์การที่ได้สะสมมาในอดีตจากประสบการณ์ที่ได้มาจากการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปรับตัวขององค์การต่อภายนอกและการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในมีการถ่ายทอดข้อสมมติฐานพื้นฐานดังกล่าวสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ และ Peter & Waterman (1982) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การว่าหมายถึงค่านิยมร่วมที่มีลักษณะเด่นช่วยยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกขององค์การไว้ด้วยกันโดยมีการสืบทอดผ่านสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น คำขวัญสุภาพิต ตำนาน นิทาน เรื่องสั้น เป็นต้น และคำกล่าวของ Inchan (2009) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึงระบบความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์การว่าควรประพฤติปฏิบัติอย่างไร และองค์การที่ตนทำงานอยู่มีลักษณะเป็นอย่างไรความเข้าใจร่วมกันนี้เป็นวิวัฒนาการที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน และปรากฏออกมาในรูปของความเชื่อ สัญลักษณ์ คำบอกเล่า ทั้งวัฒนธรรมในแต่ละองค์การนั้นจะมีความแตกต่างกันซึ่งเนื่องมาจากปรากฏการณ์ความเชื่อที่เกิดขึ้นในองค์การหนึ่งอาจไม่เกิดขึ้นในองค์การหนึ่งก็ได้และวัฒนธรรมองค์การของแต่ละแห่งจะถูกกำหนดด้วยปัจจัยที่แตกต่างกันตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สภาพการแข่งขัน วัฒนธรรมทางสังคมขององค์การนั้น ๆ หรือบุคลิกหรือภาวะผู้นำขององค์การ

ดังนั้น อาจกล่าวสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อค่านิยม พฤติกรรมของสมาชิกที่มีต่อองค์การเพื่อเป็นสิ่งที่ยึดถือและปฏิบัติร่วมกันหากองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งช่วยให้การขับเคลื่อนเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกและนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จะกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อองค์การในระดับ สูงโดยเฉพาะประเด็นการบรรลุผลสำเร็จในการทำงานขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (methodology) เป็นการศึกษาแบบผสม (mixed methods research) โดยเน้นการวิจัยเชิงปริมาณ(quantitative research) เป็นหลักและใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ(qualitative research) เป็นข้อมูลเสริม ในส่วนที่เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปริมาณนั้น เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey study) ได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยอย่างชัดเจนและเป็นระบบรวม 4 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาการศึกษาหรือการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความหมายของ การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี (การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน ความปลอดภัยทางด้านข้อมูล ความโปร่งใสและได้มาตรฐาน ทักษะคน และจรรยาบรรณ) การเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล (ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านช่องทางการสื่อสาร และด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแบบสอบถามต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัยของการศึกษารั้งนี้ เช่น การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล (การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน ความปลอดภัยทางด้านข้อมูล ความโปร่งใสและได้มาตรฐาน ทักษะคน และจรรยาบรรณ)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเชื่อถือ (reliability) ได้ดำเนินการโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (pretest) เพื่อทดสอบหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง คือประชากรที่เป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพที่ผ่านการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีจำนวน 30 ชุด ดังกล่าวนั้นมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้จากสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) ซึ่งหากได้ค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป จึงถือว่าแบบ สอบถามจำนวน 30 ชุด ดังกล่าวนั้นน่าเชื่อถือและนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ (Wiratnipawan, 2010) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ข้อมูลจริงที่ค้นพบ เพื่อนำไปสู่การหาข้อสรุป การตีความและตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิจัยต่อไปเพื่อนำข้อมูลมาเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามเป็นแบบลิเคิร์ทสเกล

(Likert scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ใน 5 ประเด็นดังนี้ (1) การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประมวลจัดทำเป็นรายการข้อความ/ ข้อคำถามประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ (1) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ (2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน (4) ความปลอดภัยทางด้านข้อมูล (5) ความโปร่งใสและได้มาตรฐาน (6) ทักษะคิด และ (7) จรรยาบรรณ (2) การเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์การดิจิทัล จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประมวลจัดทำเป็นรายการข้อความ/ ข้อคำถามประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ (1) ด้านภาวะผู้นำ (2) ด้านการมีส่วนร่วม (3) ด้านช่องทางการสื่อสาร และ (4) ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่สาม คำถามปลายเปิดที่ให้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์การดิจิทัล

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ทราบมุมมองของกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย ถือเป็นข้อมูลเชิงลึกและมุมมองใหม่ที่นอกเหนือจากที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ โดยสามารถนำมาใช้สนับสนุนและประกอบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยให้ชัดเจนขึ้น ส่วนประเด็นในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้วางกรอบไว้มีลักษณะเป็นเค้าโครง (outline) หัวข้อการสนทนาที่มีความยืดหยุ่น (flexible) เป็นคำถามคร่าวๆ เพื่อเป็นแนวในการสัมภาษณ์หรือการสนทนาให้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ โดยใช้แบบคำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี (การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน ความปลอดภัยทางด้านข้อมูล ความโปร่งใสและได้มาตรฐาน ทักษะคิด และ จรรยาบรรณ) และการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์การดิจิทัล (ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านช่องทางการสื่อสาร และด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ) ที่นำไปสู่การบูรณาการและการจัดการกับองค์ความรู้ การใช้ทรัพยากรขององค์การที่คุ้มค่า และการประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีในยุคดิจิทัล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดดำเนินการตามลำดับที่แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ วิธีการประมวลผลข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) เป็นการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง (contingency analysis) รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analytical approach) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาทำงาน/ประสบการณ์

ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบน (standard deviation) หรือ S.D ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์การดิจิทัล เป็นต้น

ค่าการถดถอยพหุ (Multiple regression) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์หรือพิสูจน์อิทธิพลหรือการส่งผลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม กล่าวคือ การวิเคราะห์อิทธิพลหรือการส่งผลของการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี ที่ประกอบด้วย 7 ด้าน ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์การดิจิทัล ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน

สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาทำงาน/ประสบการณ์ ผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี ที่ประกอบด้วย 7 ด้าน ผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ส่วนที่สาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน ผู้วิจัยได้นำมาหา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ส่วนที่สี่ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์อิทธิพลหรือการส่งผลของการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี ที่ประกอบด้วย 7 ด้าน (ตัวแปรอิสระ) กับการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน (ตัวแปรตาม) ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าการถดถอยพหุ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการวิจัยเชิงเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้ลักษณะความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยจำแนกข้อมูล เปรียบเทียบข้อมูล และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (inductive conclusion) จากนั้นนำเสนอข้อมูลเชิงบูรณาการเพื่อสนับสนุนผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) รวบรวมข้อมูลและจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเรียงเรียงข้อมูลที่เป็นประเด็นหลักและประเด็นย่อย 2) ลดทอนข้อมูลที่คลุมเครือและซ้ำซ้อน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นรูปธรรม 3) พิจารณาความสอดคล้อง ความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลที่ได้โดยสรุปและตีความในรูปแบบการพรรณนาตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และ 4) สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยนำเสนอทั้งข้อมูลที่มีความเหมือนและความต่างที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลจนได้แก่นแท้ของแนวคิดในประเด็นที่ได้ศึกษา และนำไปเสริมการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับของการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี

ที่	ตัวแปรอิสระ	Mean	St.Dev.	Skewness	Kurtosis	ระดับ
1.	การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร	3.95	.936	-.829	.311	มาก
2.	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.93	.869	-.565	.102	มาก
3.	การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน	4.06	.879	-.667	.064	มาก
4.	ความปลอดภัยทางด้านข้อมูล	4.05	.832	-.421	-.679	มาก
5.	ความโปร่งใสและได้มาตรฐาน	3.99	.834	-.902	1.055	มาก
6.	ทัศนคติ	4.05	.762	-.616	.296	มาก
7.	จรรยาบรรณ	4.09	.893	-1.393	2.713	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.87	0.754			มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ในภาพรวมระดับความคิดเห็นระดับของการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวพบว่า ตัวแปรอิสระทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าความเบ้ของข้อมูล พบว่า ตัวแปรอิสระของการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี ทุกตัวแปร มีค่าความเบ้น้อยกว่าศูนย์ แสดงว่า เบ้ซ้าย ค่าความโด่งของข้อมูล พบว่า ตัวแปรอิสระของการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี ด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน ความโปร่งใสและได้มาตรฐาน ทัศนคติ และจรรยาบรรณ มีค่าเป็นบวกแสดงว่า มีลักษณะโค้งมาก ในขณะที่ด้านความปลอดภัยทางด้านข้อมูลมีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีลักษณะโค้งน้อย

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล

ที่	ตัวแปรตาม	Mean	St.Dev.	Skewness	Kurtosis	ระดับ
1.	ภาวะผู้นำ	4.01	.913	-.790	.230	มาก
2.	การมีส่วนร่วม	3.91	.904	-.884	.813	มาก
3.	ช่องทางการสื่อสาร	3.97	.861	-.714	.552	มาก
4.	ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.05	.830	-.875	.982	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.985	0.877			มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวมระดับความคิดเห็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัว พบว่า ตัวแปรตามทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ค่าความเบ้ของข้อมูล พบว่า ตัวแปรตามการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ช่องทางการสื่อสาร และทีมงานที่มีประสิทธิภาพทุกตัวแปร มีค่าความเบ้น้อยกว่าศูนย์ แสดงว่า เบ้ซ้าย ค่าความโด่งของข้อมูล พบว่า ตัวแปรตาม การเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ช่องทางการสื่อสาร และทีมงานที่มีประสิทธิภาพทุกตัวแปร มีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีลักษณะโค้งมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล หมายถึง การบริหารงานที่มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดโครงสร้างงานและแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบของคนในองค์กร มองเทคโนโลยีเป็นโอกาสในสร้างแรงผลักดันในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลจากภายนอกหน่วยงาน มีทักษะการสื่อสารและบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่น และให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่รวดเร็วทันใจไปอย่างรวดเร็ว และมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าพร้อมสำหรับการเป็นองค์การสมัยใหม่ในยุคดิจิทัล

ตารางที่ 3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัลด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร

ผู้ให้สัมภาษณ์	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรอย่างไร
คนที่ 1	1. ด้านการปรับตัวของบุคลากร ที่ต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา เนื่องจากองค์กรมีแนวโน้มลดจำนวนบุคลากรลง แต่นำระบบมาใช้งานที่มีลักษณะ routine มากขึ้น 2. ด้านความยืดหยุ่น ของสถานที่ และเวลาปฏิบัติงาน เพราะสามารถทำงานในรูปแบบ Online ได้
คนที่ 2	เทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทสำคัญกับการทำธุรกิจ สำนักงานบัญชีถือเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับผลกระทบโดยตรง จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางของวัฒนธรรมในองค์กรให้เข้ากันกับยุคสมัยมากขึ้น โดยการใช้เครื่องมืออุปกรณ์สื่อสาร หรือโปรแกรมการทำงาน ที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น ประหยัดเวลา และวางแผนงานให้เกิดศักยภาพมากขึ้น
คนที่ 3	การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีมีความสอดคล้องกับบริบทที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานยุคปัจจุบันที่ทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ในสำนักงานบัญชี เป็น New Generation ที่เติบโตมาพร้อมเทคโนโลยีซึ่งมีวิวัฒนาการขึ้นตามลำดับ จึงง่ายต่อการเรียนรู้ ปรับตัว และตอบโต้การทำงานคนรุ่นใหม่ ที่เน้นการทำงานแบบสะดวก รวดเร็ว กระชับ การทำงานไม่ได้มีข้อจำกัดแค่ใน office แต่ต้อง “Can do it Anywhere, Anytime” และได้ผลลัพธ์ที่ไม่แตกต่างกัน หรือดีกว่าเดิม
คนที่ 4	การบริหารงานของสำนักงานบัญชีในปัจจุบัน ต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์การให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ดังนั้นสำนักงานบัญชีต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับสังคมโลก รวมถึงคนรุ่นใหม่ ที่เติบโตมากับเทคโนโลยีสมัยใหม่
คนที่ 5	• การปรับเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมแบบเปิด เปิดโอกาสให้มีการทดลองใช้เครื่องมือใหม่ๆ ที่ส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น • รับฟังความคิดเห็นทีมงาน เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน • รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียนของลูกค้า เพื่อปรับปรุงคุณภาพบริการ
คนที่ 6	วัฒนธรรมองค์กร เปรียบเสมือนแนวคิดและแนวทางการทำธุรกิจขององค์กร ถ้าหากโลกนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก องค์การธุรกิจก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะถ้าหากองค์การธุรกิจไม่ปรับตัวหรือเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้ทันสมัย ก็อาจทำให้องค์การต้องปิดกิจการไป
คนที่ 7	ในสภาพปัจจุบัน ทุกองค์การมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน สำนักงานบัญชีก็เช่นกันที่จะต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล อย่างค่อยเป็นค่อยไปตามกำลังความสามารถและพินความรู้ของแต่ละสำนักงานบัญชี บางสำนักงานบัญชีเป็นคนรุ่นเก่าหรือผู้มีความอาวุโสก็อาจจะต้องใช้เวลาในการปรับตัวมากกว่าสำนักงานบัญชีของคนรุ่นใหม่ ที่เติบโตมากับเทคโนโลยีสมัยใหม่

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบอภิปาลด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ในสภาพปัจจุบัน ทุกองค์การมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน การปรับตัวและตอบโต้การทำงานคนรุ่นใหม่ ที่เน้นการทำงานแบบสะดวก รวดเร็ว กระชับ การทำงานไม่ได้มีข้อจำกัดแค่ใน office แต่ต้อง “Can do it Anywhere, Anytime” และได้ผลลัพธ์ที่ไม่แตกต่างกันหรือดีกว่าเดิม การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เปรียบเสมือนแนวคิดและแนวทางการทำธุรกิจ ที่องค์การธุรกิจก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะถ้าหากองค์การธุรกิจไม่ปรับตัว หรือเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้ทันสมัยและอาจทำให้องค์การต้องปิดกิจการ สำนักงานบัญชีจึงจำเป็นต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล อย่างค่อย

เป็นค่อยไปตามกำลังความสามารถ และพื้นความรู้ของแต่ละสำนักงานบัญชี บางสำนักงานบัญชีเป็นคนรุ่นเก่า หรือผู้มีความอาวุโสอาจจะต้องใช้เวลาในการปรับตัวมากกว่า สำนักงานบัญชีของคนรุ่นใหม่เติบโตมากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีในปัจจุบัน ต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์การให้มีความสอดคล้องกับบริบทที่เกิดขึ้น ทั้ง (1) ด้านการปรับตัวของบุคลากร ที่ต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เนื่องจากองค์กรมีแนวโน้มลดจำนวนบุคลากรลง มาใช้การทำงานที่มีลักษณะ Routine มากขึ้น และ (2) ด้านความยืดหยุ่นของสถานที่และเวลาปฏิบัติงาน เพราะสามารถทำงานในรูปแบบ Online ได้ ที่ทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ที่เติบโตมาพร้อมเทคโนโลยีที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ดังนั้นสำนักงานบัญชี ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้สอดคล้องกับสังคมโลก รวมถึงคนรุ่นใหม่เติบโตมากับเทคโนโลยีสมัยใหม่

อภิปรายผล

องค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี 5 ด้าน ได้แก่ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความโปร่งใสและได้มาตรฐาน ทักษะ และจรรยาบรรณ มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

(1) การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ ด้านความโปร่งใสและได้มาตรฐาน และด้านจรรยาบรรณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 65.1 อย่างมีนัยสำคัญที่ .000

(2) การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ด้านการมีส่วนร่วม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 69.1 อย่างมีนัยสำคัญที่ .000

(3) การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ด้านช่องทางการสื่อสาร 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะ และด้านจรรยาบรรณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 75.2 อย่างมีนัยสำคัญที่ .000

(4) การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านทักษะ และด้านจรรยาบรรณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 62.9 อย่างมีนัยสำคัญที่ .000

(5) การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน และด้านความปลอดภัยทางข้อมูล ไม่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล

ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ดังนั้น การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชี ควรมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดโครงสร้างงาน และแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบของคนในองค์การ มองเทคโนโลยีเป็นโอกาสในสร้างแรงผลักดันในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลจากภายนอกหน่วยงาน มีทักษะการสื่อสารและบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่น และให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่รุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว และมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าพร้อมสำหรับการเป็นองค์การสมัยใหม่ในยุคดิจิทัล จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อค่านิยม พฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์การเพื่อเป็นสิ่งที่ยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของ

วัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์การ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบริหารการพัฒนาองค์การ และสามารถเข้าถึงวัฒนธรรมองค์การ การปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบัน หากองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง จะช่วยให้การขับเคลื่อนเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิก และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการสำหรับพัฒนาและสร้างคนให้มีความเชี่ยวชาญ มีความสามารถในการจัดการกับงานที่หลากหลายผ่านการพัฒนาองค์การ จากการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และโดยผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล เพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ และตอบสนองต่อเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การที่ถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบที่ครอบคลุมในบริบทต่าง ๆ ขององค์การ โดยที่ประสิทธิผลขององค์การนั้น วัดได้จากความสามารถในการแข่งขัน หรือความสามารถในการทำกำไรขององค์การ

การพัฒนานี้จะมีประโยชน์ต่อทั้งองค์การและพนักงาน และเพิ่มความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ มีการกำหนดและใช้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อการพิจารณากิจกรรมเฉพาะ อย่างมีระเบียบ และด้วยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และครอบคลุมถึงทุกการกระทำที่เป็นผลจากการตัดสินใจของผู้บริหารในการดำเนินงานทางธุรกิจ โดยมีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมความต้องการในด้านความปลอดภัยขององค์การ ทั้งในระดับบุคคลและองค์การ ใส่ใจในความรู้สึกทางใจของบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ ความคิด และความเชื่อของแต่ละบุคคล มุ่งเน้นการใช้เหตุผลและตรรกะ องค์ประกอบที่สำคัญของความรู้ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะแสดงออกมาจากความประทับใจในการชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งของ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และแนวโน้มหรือความตั้งใจของคนที่จะแสดงบางสิ่งบางอย่างหรือที่จะกระทำ (ประพฤติ) บางสิ่งบางอย่าง โดยที่ความตั้งใจนี้อาจจะถูกวัดหรือประเมินออกมาได้จากการพิจารณาองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมของทัศนคติ และมีการดำเนินงานขององค์การในการควบคุมจริยธรรม ของบุคคลในองค์การ ให้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม มีความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงานในองค์การ ลดการเอารัดเอาเปรียบ การฉ้อฉล ความเห็นแก่ตัว และเน้นให้เห็นภาพพจน์ที่ดีขององค์การที่มีจริยธรรม และนำมาใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณของผลการปฏิบัติงานขององค์การ จัดทำขึ้นให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีอยู่เสมอ มีความหมายครอบคลุมกว้างขวางกว่ากฎหมายและกฎระเบียบ ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามจรรยาวิชาชีพ สอดคล้องกับ Trice & Beyer (1993), and Wright, McMahan & McWilliam (1994) ถือเป็นพื้นฐานในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในปัจจุบันนั่นเอง

นอกจากนี้ Inchan (2009) กล่าวว่า องค์การเป็นเสมือนสิ่งมีชีวิตที่มีลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพเฉพาะแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ ไม่มีองค์การใดที่มีความเหมือนกันโดยสิ้นเชิง แม้ว่าจะเป็นองค์การที่ทำหน้าที่เหมือนกัน เช่น ธนาคาร โรงเรียนมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล หรือแม้แต่องค์การที่อยู่ในสังกัดเดียวกันก็ตาม เช่น สำนักงานอำเภอของแต่ละจังหวัด ซึ่งลักษณะเฉพาะขององค์การเหล่านี้เรียกว่าวัฒนธรรมองค์การนั่นเอง ในทางการบริหารเชื่อกันว่า วัฒนธรรมองค์การที่ต่างกัน ย่อมจะส่งผลต่อคุณภาพของผลงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานแตกต่างกัน ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารองค์การในระดับสูง ความหมายในงานวิจัยจะศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ที่ช่วยให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพ จะบรรลุผลสำเร็จตามภารกิจ ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ โดย Schein (1992) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง รูปแบบของข้อสมมติฐานพื้นฐานเกี่ยวกับวิธีมองที่ดี วิธีคิดที่ดี และการสร้างความรู้สึกที่ดีที่ถูกต้อง ในหมู่สมาชิกองค์การที่ได้สะสมมาในอดีต จากประสบการณ์ที่ได้มาจากการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปรับตัวขององค์การ

ต่อภายนอก และการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายใน มีการถ่ายทอดข้อสมมติฐานพื้นฐานดังกล่าวสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิด Delahaye (2004) ที่ระบุว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีความเกี่ยวข้องและเป็นทฤษฎีพื้นฐานของแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์ในแต่ละช่วงอายุ จะมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการ ประสบการณ์ และอายุที่แตกต่างกันของแต่ละคน ซึ่งรายละเอียดของทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จะเป็นแนวทางวิธีการสอนหรือการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ จะต้องเป็นเรื่องของสถานการณ์ต่างๆ ไม่ใช่เนื้อหาวิชา เนื้อหาที่จะจัดขึ้นสำหรับผู้ใหญ่จะต้องจัดขึ้นตามความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนรู้ ซึ่งการเรียนการสอนจะต้องชี้ให้เห็นว่า ผู้ใหญ่มีความต้องการและวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากเด็ก ดังนั้น กิจกรรมการเรียนรู้ต้องมีการจัดขึ้นอย่างตั้งใจที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนรู้ Wongthammakul (1998) ได้กล่าวถึงความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า หมายถึง ความรู้ หรือกระบวนการในการดำเนินงานใด ๆ ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ การติดต่อสื่อสาร การรวบรวม และการนำข้อมูลมาใช้อย่างทันการ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการผลิต การบริการการบริหาร รวมทั้งเพื่อการศึกษาและการเรียนรู้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น เป็นเครื่องมือสำหรับการติดต่อสื่อสารและการไหลเวียนของความรู้และการเรียนรู้ ระบบการสื่อสารที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อกลางใช้ประโยชน์ด้านการจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล และสามารถสืบค้นความรู้ได้จากกระบวนสารสนเทศ เพื่อใช้ในการสื่อสารกับทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีฐานข้อมูลรายงาน เอกสาร คู่มือการทำงาน ที่สามารถจัดการได้อย่างรวดเร็วและง่ายต่อการเข้าถึงระบบโดยบุคลากรทั้งหมด และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ Phuworawan & Naprasertchai (2003) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไว้ว่า มีบทบาทโดยตรงกับการสร้างความรู้ (Knowledge Constructor) เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการเก็บ รวบรวมข้อมูลข่าวสาร ความรอบรู้ การจัดระบบการประมวลผล การส่งผ่านและสื่อสารด้วยความเร็วสูงที่มีปริมาณมากการนำเสนอ และแสดงผลด้วยระบบสื่อต่าง ๆ ทั้งในด้านข้อมูล รูปภาพ เสียง ภาพเคลื่อนไหว วีดีโอ ฯลฯ อีกทั้งยังสามารถสร้างระบบการมีขุมความรู้ที่เรียกว่า World Knowledge ซึ่งมีแหล่งความรู้มากมายกระจายอยู่ทั่วโลก ผู้เรียนต้องเรียนรู้ได้มากและรวดเร็ว รวมทั้งสามารถแยกแยะ ค้นหาข่าวสาร ตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ต้องการได้ตรงความต้องการ

๖ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรควรมีการกำหนดโครงสร้างในภาพรวมทั้งองค์กร และโครงสร้างของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประเภทของงาน รายละเอียดของงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกำหนดโครงสร้างนั้น ๆ ด้วย เป็นโครงสร้างที่เปิดเผยมารถตรวจสอบและปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรได้
2. องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยให้มีความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกันทั้งในส่วนของระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน มุ่งเน้นในด้านความสำเร็จของงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน
3. องค์กรควรมีการกำหนดให้มีนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนในภาคปฏิบัติของภารกิจ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลตามที่กำหนดไว้คือ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และระบบข้อมูลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้

องค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาในหน่วยงาน เพื่อระดมความคิดเห็นและสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร พัฒนาความรู้ ความสามารถ สนับสนุนเงินทุนให้แต่ละหน่วยงานทำการวิจัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ และนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. องค์การควรจัดทำคู่มือการบริหารงานองค์การตามแนวทางการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ที่ได้จากผลการวิจัย ซึ่งในระยะแรก ควรเน้นการประเมินแบบง่าย โดยการตรวจสอบจากเอกสารหรือหลักฐานที่ปรากฏ และควรมีการพัฒนาตัวชี้วัดที่มีความสลับซับซ้อน และมีความละเอียดยิ่งขึ้น เพื่อทำการประเมินในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. องค์การควรจัดสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับปัจจัย ได้แก่ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน ความปลอดภัยทางด้านข้อมูล ความโปร่งใสและได้มาตรฐาน ทักษะคน และ จรรยาบรรณเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล

3. องค์การควรปรับปรุงมาตรฐานการบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ทั้งทางด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านช่องทางการสื่อสาร และด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

4. ผู้นำขององค์กรธุรกิจที่ดี ควรศึกษาหาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

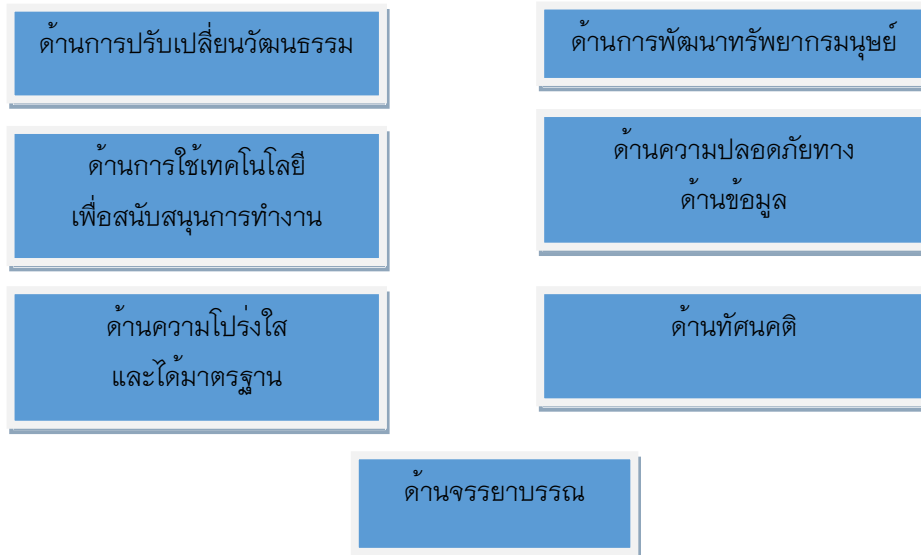
1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานในองค์กรธุรกิจอื่น ๆ และที่ไม่ใช่เฉพาะด้านการบริหารงาน เช่น ด้านบุคลากร ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเงินและด้านภาษี เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรต้องมีการกำหนดนโยบายในการก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เพื่อให้ปรับตัวและสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคขององค์การในแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ว่า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารอย่างไร

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลได้จากการวิจัยมาสร้างเป็นองค์ความรู้ ดังนี้



ภาพที่ 1 การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล

References

- Chaiprasit, C. (2019) *Federation of Accounting Professions under the Royal Patronage of His Majesty the King. The New Auditor's Report Increases Transparency in the Audit of the Financial Statements*. www.tfac.or.th/Article/Detail/126283
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). Harper Collins.
- Delahaye, B. L. (2004). *Human Resource Development: Adult Learning and Knowledge Management* (2nd ed.). John Wiley & Son.
- Department of Business Development. (2021). *Certified Accounting Practice*. https://www.dbd.go.th/news_view.php?nid=5303
- Intchan, R. (2009). *Factors Affecting the Progress of Mission Transfer to the Organization. Local Government: A case study Sub-district Administrative Organization (SAO) in Nakhon Pathom Province*[Doctoral Dissertation, Sripatum University].

- Jaiyen, P. et al. (2017). Accountants with Modern Technology. *Journal of Pacific Institute of Management Science*, 3(1), 196–207. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pacific/article/view/203342/141825>
- Mainoy, A. (n.d.). *Organization Efficiency Increasing*. <https://sites.google.com/site/mralongkotmainoy/kar-pheim-prasiththiphaph-khxng-xngkhkar>
- Permsirivallop, S. (2016). Technological Innovation Wave and Audit Profession. *Journal of Accounting Profession*, 12(34), 59–62. <http://www.jap.tbs.tu.ac.th/files/Article/Jap34/Full/Jap34Sophon.pdf>
- Peter, T. J., & Waterman, R. H., Jr. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. Harper & Row.
- Phuworawan, Y., & Naprasertchai, S. (2003). *ICT for Education* (2nd ed.). SE-EDUCATION.
- Praditkul, T. (2020). *Modern Organization and Management Theory*. www.thaiprint.org/2020/12/vol128/knowledge128-03
- Prapaisri, P., & Nuntapun, K. (2020). *Professional Development Guidelines for Accounting Professionals in the Detrital Age*. The University Central of Thailand.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1984). Studying Organizational Cultures Through Rites and Ceremonials. *The Academy of Management Review*, 9(4), 653–669. <https://doi.org/10.2307/258488>
- Wiratnipawan, W. (2010). *Techniques for Creating and Mixing Combine Academic Concepts*. <http://wiruch.com/articles%20for%20article/article%20technic%20of%20ConceptualFramework%20writing.pdf>
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliam, A. (1994). Human Resources and Sustained Competitive Advantage: A Resource-Based Perspective. *International Human Resource Management Journal*, 5(2), 299–324. <https://doi.org/10.1080/09585199400000020>
- Wongthammakul, H. (1998). *Utilization and Satisfaction with Information Technology Internet Networking of Students of Thammasat University*[Master's Thesis, Thammasat University].
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). Harper & Row.
-