

**ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์  
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี :  
กรณีศึกษานักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย  
ในกรุงเทพมหานคร**

**ฉัตรอมร แยมเจริญ<sup>1</sup>**

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักบัญชีและความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือนักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 478 บริษัท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยได้รับการตอบกลับมาจำนวน 115 คน

ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมนักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบความสัมพันธ์โดยภาพรวมระหว่างตัวแปรอิสระ คือ จริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า จริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ในด้านความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ดังนั้น นักบัญชีจึงควรมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกันโดยมีความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผลเป็นหลัก ประกอบกับการยึดมั่นในมาตรฐานทางวิชาชีพและวิชาการในการปฏิบัติงาน และสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเองที่ต้องทำให้กับองค์กร

---

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ อีเมล chatamorn@

hotmail.com

ในฐานะนายจ้าง จะทำให้นักบัญชีตระหนักและใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

**คำสำคัญ :** 1. จริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์. 2. จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี.  
3. ประสิทธิภาพการทำงาน. 4. นักบัญชี.

**The Relationships between the Morals in Aspect of Having Human Relations,  
the Accounting Professional Ethics and the Work Efficiency of Accountants:  
The Case Study of Accountants in the Listed Companies  
in Stock Exchange of Thailand in Bangkok Metropolis**

**Chatarmorn Yamcharoen<sup>2</sup>**

**Abstract**

This research aimed to study the opinions of accountants and relationships between the morals in aspect of having human relations, the accounting professional ethics and the work efficiency of accountants. The research samples were the accountants from 478 listed companies in Stock Exchange of Thailand in Bangkok Metropolis. The tools used in the research were questionnaires, and a total of 115 responses were received.

The results showed that overall, the accountants' opinions toward the morals in aspect of having human relations, the accounting professional ethics, and the work efficiency are in the high, highest, and high levels, respectively. The overall relationships between the independent variables (the morals in aspect of having human relations and the accounting professional ethics) and the dependent variable (the work efficiency) were tested. It was found that the morals in aspect of having human relations, opinion and discretion had relation to and positive effects on the work efficiency. Besides, the accounting professional ethics, regarding work performance standard and responsibility towards shareholders, partners, individuals or juristic persons working for them had relation to and positive effects on the work efficiency at a significant level of 0.01.

Therefore, the accountants should base their human relations on reasonable opinions and discretion, have commitment to professional and

---

<sup>2</sup> Graduate Student in Master of Business Administration Program, Rajapruk University, Nonthaburi, Thailand. E-mail address: chatarmorn@hotmail.com

academic standards, and realize their responsibilities toward the organization that employs them. These help the accountants to realize and employ their full potential, which will yield the highest work efficiency and benefits to the organization.

**Keywords:** 1. Morals in Aspect of Having Human Relations. 2. Accounting Professional Ethics. 3. Work Efficiency. 4. Accountant.

## บทนำ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้งกัน มีการอยู่ร่วมกันและดำเนินชีวิตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกในครอบครัว เพื่อน บุคคลในองค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มนุษย์จึงมีความจำเป็นต้องใช้มนุษยสัมพันธ์เป็นสะพานเชื่อมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งถือเป็นจริยธรรมในการดำเนินชีวิตอย่างหนึ่ง โดยในปัจจุบันมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อสังคม เพราะทุกวันนี้ในสังคมมักมีเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์หลายอย่าง เช่น ความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกัน ความแตกแยก ขาดความสามัคคี การแบ่งพรรคแบ่งพวก การใส่ร้ายป้ายสีซึ่งกันและกัน เป็นต้น ล้วนแต่แสดงให้เห็นว่าสังคมในปัจจุบันยังมีความต้องการในเรื่องมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคคลในสังคมเพื่อที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

ในปัจจุบันการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และมีการแข่งขันระหว่างกันสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในเมืองหลวงของประเทศอย่างกรุงเทพมหานคร ซึ่งต้องมีการบริหารงานและดำเนินกิจการให้มีผลกำไรและผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้นทุก ๆ คน ในสภาวะการณ์แห่งการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน โดยมีอาชีพหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญ นั่นคืออาชีพนักบัญชี เพราะการดำเนินงานต่าง ๆ มักเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งมีมูลค่าหรือต้นทุนในตัวของมันเอง ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องวางแผน ควบคุม และตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และผู้บริหาย่อมต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีประกอบการตัดสินใจอยู่เสมอ หน่วยงานด้านบัญชีและนักบัญชีขององค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร

โดยทั่วไป ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีย่อมมิได้เกิดจากนักบัญชีเพียงคนเดียวคนหนึ่ง แต่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของนักบัญชีหลาย ๆ คน ประสานงานและร่วมกันจัดทำขึ้นมา นักบัญชีจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน นอกจากนี้ นักบัญชียังต้องมีจริยธรรมในการทำงาน รวมถึงต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 และข้อบังคับของสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 ด้วย ซึ่งเป็นแนวทางในการควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

ประสิทธิภาพการทำงานก็เป็นอีกสิ่งสำคัญ เพราะข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีมีผู้ที่เกี่ยวข้องและต้องการใช้ประโยชน์จำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้ถือหุ้น แผนก หรือฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล หรือแม้แต่ นักบัญชีด้วยกันเอง นักบัญชีจึงจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะ

ความรู้ความสามารถ เทคนิควิธีการ และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีที่รวดเร็ว น่าเชื่อถือ ถูกต้องตามมาตรฐาน และทันต่อการใช้ประโยชน์

การวัดประสิทธิภาพนั้น ไม่จำเป็นต้องแสดงค่าเชิงตัวเลข เช่น การเปรียบเทียบต้นทุนกับผลกำไร แต่อาจแสดงด้วยลักษณะการใช้ทรัพยากร รวมถึงกลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่สามารถเกิดผลของงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพ และมีความผิดพลาดหรือการสูญเสียเปล่าน้อยที่สุด ดังนั้น การมีมนุษยสัมพันธ์และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีจึงอาจถือเป็นส่วนหนึ่งของเทคนิควิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี : กรณีศึกษา นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบว่านักบัญชีมีจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับใด มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ จะได้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของนักบัญชี และชี้แจงไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชีต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยมีจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### จริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

คำว่า “จริยธรรม” นั้น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ได้ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม (The Royal Institute, 2013: 303) ซึ่งพฤติกรรมที่เกี่ยวกับจริยธรรม ไม่เพียงแต่เป็นการกระทำตามกฎหมาย แต่ความหมายกว้างกว่า เป็นหลักความประพฤติปฏิบัติโดยทั่วไปในสังคมที่ถือว่าถูกต้อง (Siriwongse, 2011: 14) ดังนั้น การที่บุคคลจะมีจริยธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันจึงไม่จำเป็นที่สังคมจะต้องออกกฎระเบียบหรือกฎหมายออกมา แต่เป็นเรื่องสามัญสำนึก

ของบุคคล ที่จะต้องมีความรู้สึกผิดชอบ ชั่วดี รู้ว่าพฤติกรรมแบบใดดีจึงงาม ถูกต้อง เหมาะสม และนำมาปฏิบัติ

ส่วนคำว่า “มนุษยสัมพันธ์” นั้น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน (The Royal Institute, 2013: 879) มนุษยสัมพันธ์เป็นการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์กร (Benton, 1998) เป็นศิลปะและการปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกัน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม (Dubrin, 1981: 4) ช่วยให้สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dalton et al., 2000) โดยมนุษยสัมพันธ์สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานได้ หากมีการนำมาประยุกต์ใช้ขององค์กร จะทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังทำให้การทำงานนั้นเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี (Viriyapan, 2007: 19-20) มนุษยสัมพันธ์เปรียบเสมือนน้ำที่สามารถทำให้ดินเกาะกันเป็นก้อนได้ ซึ่งก็คือเป็นตัวเชื่อมให้คนมีมิตรไมตรีต่อกันด้วยความเต็มใจ และผลที่ได้ต่อมาคือการให้ความร่วมมือ สามัคคีกัน เป็นเพื่อนกัน ไม่เอาเปรียบกัน ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ (Sungroong, 2005) ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ต่างก็มุ่งหมายที่จะทำให้เกิดขึ้นในองค์กรของตน

มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหลักธรรมหนึ่ง ซึ่งเป็นหลักจริยธรรมที่ช่วยใ้บุคคลมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันได้ คือ “สาราณียธรรม” หมายถึง ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ทำให้มีความเคารพกัน ช่วยเหลือกัน และสามัคคีพร้อมเพรียงกัน (Phra Brahmagunabhorn (P. A. Payutto), 2007: 437 – 438) มี 6 อย่าง ดังนี้ (Phra Brahmagunabhorn (P. A. Payutto), 2008: 201)

1) เมตตากายกรรม คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2) เมตตาวจีกรรม คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3) เมตตามโนกรรม คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกัน ในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

4) สาธารณโภคิตา คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวังไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่าย ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน

5) สีสสามัญญา คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ

6) ทิวฐิสามัญญตา คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญ อันจะนำไปสู่ความหลุดพ้น ลึ้นทุกข์ หรือขจัดปญฺหา

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ผู้ที่ปฏิบัติตามหลักสาราณียธรรมจะเป็นคนที่คิดดี พุทธิ ทำดีต่อกัน มีความเสียสละแบ่งปัน ประพฤติตนสุจริตดีงาม และมีความคิดเห็นตามทำนองคลองธรรม จึงเป็นหลักจริยธรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ควรนำมาปฏิบัติในชีวิตประจำวันและประยุกต์ใช้ในการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้าใจได้ง่าย ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์หลักสาราณียธรรมเป็นจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มี 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการแสดงออกทางกายต่อกัน (เมตตากายกรรม)
- 2) ด้านการแสดงออกทางวาจาต่อกัน (เมตตาวาจากรรม)
- 3) ด้านการแสดงออกทางจิตใจต่อกัน (เมตตามโนกรรม)
- 4) ด้านการเสียสละและแบ่งปัน (สาธาณโภคิตา)
- 5) ด้านการประพฤติตนตามกฎระเบียบและหน้าที่อันพึงกระทำ (ศีลสามัญญตา)
- 6) ด้านความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจ (ทิวฐิสามัญญตา)

#### จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของ “จรรยาบรรณ” ไว้ว่าหมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ (The Royal Institute, 2013: 301) ซึ่งสำหรับวิชาชีพบัญชีนั้น สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ออกข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 โดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพบัญชี จากข้อบังคับดังกล่าวสามารถสรุปจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีได้ดังนี้

- ความโปร่งใส คือ ต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตามกฎระเบียบต่าง ๆ มาตรฐานวิชาชีพ และไม่ปกปิดข้อเท็จจริงหรือบิดเบือนความจริงอันเป็นสาระสำคัญ

- ความเป็นอิสระ คือ ต้องใช้ดุลยพินิจและปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี ปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่นที่ทำให้เกิดความสงสัยในความเป็นกลางหรือความเที่ยงธรรม เพื่อให้ผลงานเป็นที่เชื่อถือได้

- ความเที่ยงธรรม คือ ต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ซื่อตรงต่อวิชาชีพ และไม่มีส่วนได้เสียในงานนอกจากค่าตอบแทนตามปกติ ต้องใช้ดุลยพินิจบนหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากอคติ ความลำเอียง และต้องใช้ดุลยพินิจอย่างเที่ยงธรรมโดย



หลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ที่อาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยโปร่งใส  
อิสระ และซื่อสัตย์สุจริต

- ความซื่อสัตย์สุจริต คือ ต้องปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา จริงใจ ซื่อตรงต่อ  
วิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปฏิบัติงานตรงตามหลักฐานที่เป็นจริงและเชื่อถือได้ และ  
ไม่อ้างหรือยินยอมให้บุคคลอื่นอ้างว่าได้ปฏิบัติงานโดยที่ไม่ได้มีการปฏิบัติงานจริง

- ความรู้ ความสามารถ คือ ต้องใช้ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ วิธีปฏิบัติ  
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความชำนาญและประสบการณ์ด้วยความมีสติ มุ่งมั่น เอาใจใส่  
ขยันหมั่นเพียร และระมัดระวังรอบคอบ ต้องมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้  
สำเร็จได้ และต้องศึกษาหาความรู้และความชำนาญทางวิชาชีพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง  
เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ

- มาตรฐานในการปฏิบัติงาน คือ ต้องประกอบวิชาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐาน  
วิชาชีพและมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ด้วยความระมัดระวังรอบคอบและ  
ความชำนาญ

- การรักษาความลับ คือ ต้องไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรที่ตนได้มา  
จากการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ ไปเปิดเผยหรือใช้ประโยชน์ส่วนตน  
และบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยไม่ได้รับอนุญาตจากองค์กร เว้นแต่ในกรณีที่เป็นเปิดเผย  
ตามสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี

- ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ คือ ต้องมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตาม  
กรอบวิชาชีพบัญชีต่อผู้รับบริการ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและมีประโยชน์ต่อผู้รับบริการ

- ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ให้  
คือ ต้องปฏิบัติตามจริยธรรมทางธุรกิจขององค์กรที่ตนสังกัด ปฏิบัติหน้าที่ด้วย  
ความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตน ทุ่เมเท ดูแลทรัพย์สินขององค์กร ใช้เวลาและทรัพย์สินขององค์กร  
ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลที่สามทั้งทางตรงและ  
ทางอ้อม ต้องเปิดเผยความสัมพันธ์กับองค์กร สถาบัน ธุรกิจภายนอก หรือความสัมพันธ์  
ทางเครือญาติ เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต้องไม่  
กระทำการใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง และการดำเนินการขององค์กร และต้องใช้  
วิจารณญาณอย่างรอบคอบ มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อ  
องค์กร รวมถึงนายจ้าง (ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน เจ้าของ)

- ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และจรรยาบรรณทั่วไป คือ ต้องไม่แย่งงาน  
ไม่ปฏิบัติงานเกินกว่าที่รับมอบหมาย ไม่ให้ข้อมูลหรือโอ้อวดเกี่ยวกับงานของตนเกิน  
ความเป็นจริง หรือเปรียบเทียบตนหรือองค์กรกับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีรายอื่นหรือ  
องค์กรอื่น ต้องไม่ให้หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์ใดๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้

บุคคลอื่นแนะนำหรือจัดหางานให้ ต้องไม่เรียกหรือรับทรัพย์สินหรือประโยชน์จากบุคคลอื่น เมื่อบุคคลนั้นได้รับงานจากการแนะนำหรือการจัดหางานของตน ต้องไม่กำหนดค่าธรรมเนียมหรือค่าตอบแทนเกินกว่าความเหมาะสม และต้องประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร สำนึกในหน้าที่ และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี

### ประสิทธิภาพการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของ “ประสิทธิภาพ” ไว้ว่าหมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน (The Royal Institute, 2013: 713) เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรง และมีคุณภาพ (Laksana, 1999: 7) ดังนั้น ประสิทธิภาพการทำงาน จึงหมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าหรือน้อยที่สุด รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่การบังเกิดผลของงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพ และมีความผิดพลาดหรือการสูญเปล่าให้น้อยที่สุด

การวัดประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 3 ประเภท (Laksana, 2003: 8-9) ได้แก่

- 1) ต้นทุนในการดำเนินงาน (implementation cost) การทำงานมีประสิทธิภาพ ต้นทุนในการดำเนินงานต้องต่ำและผลกำไรก็ตามมา ซึ่งธุรกิจจำเป็นต้องพยายามลดต้นทุนให้เหมาะสม แต่คุณภาพงานยังคงดีเยี่ยมเหมือนเดิม
- 2) ระยะเวลาที่ให้บริการ (service timing) ผู้บริหารของธุรกิจจะต้องมีการวางแผนให้เหมาะสม เพื่อให้มีเวลาเพียงพอกับการตัดสินใจเรื่องราวต่าง ๆ ในการวางแผนกลยุทธ์ โดยต้องสามารถพิจารณากิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสม
- 3) คุณภาพของการให้บริการ (service quality) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้พนักงานทุกคนทุกแผนก ทำงานของตนอย่างมีคุณภาพ รับผิดชอบคุณภาพของตนเองโดยไม่ต้องรอการตรวจสอบคุณภาพจากคนอื่น แล้วจึงส่งงานที่มีคุณภาพนั้นให้กับฝ่ายที่ต้องทำต่อเนื่องจากตน

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1) ปัจจัยและสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส อุตสาหกรรมหลักขององค์กร ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และจำนวนพนักงานบัญชีในแผนกบัญชี

2) ตัวแปรจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ประยุกต์แนวคิดจากหลัก สาราณียธรรมในพระพุทธศาสนา ตามพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ของ Phra Brahmagunabhorn (P. A. Payutto) (2008: 201) รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงออก ทางกายต่อกัน ด้านการแสดงออกทางวาจาต่อกัน ด้านการแสดงออกทางจิตใจต่อกัน ด้านการเสียสละและแบ่งปัน ด้านการประพฤติตนตามกฎระเบียบและหน้าที่อันพึงกระทำ และด้านความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจ

3) ตัวแปรจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ประยุกต์แนวคิดจากข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 รวม 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านความเป็นอิสระ ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคล หรือนิติบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ และด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและ จรรยาบรรณทั่วไป

4) ตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน ประยุกต์แนวคิดจากเรื่องการวัดประสิทธิภาพ การทำงาน ของ Somjai Laksana (2003: 8-9) รวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านต้นทุนใน การดำเนินงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน และด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

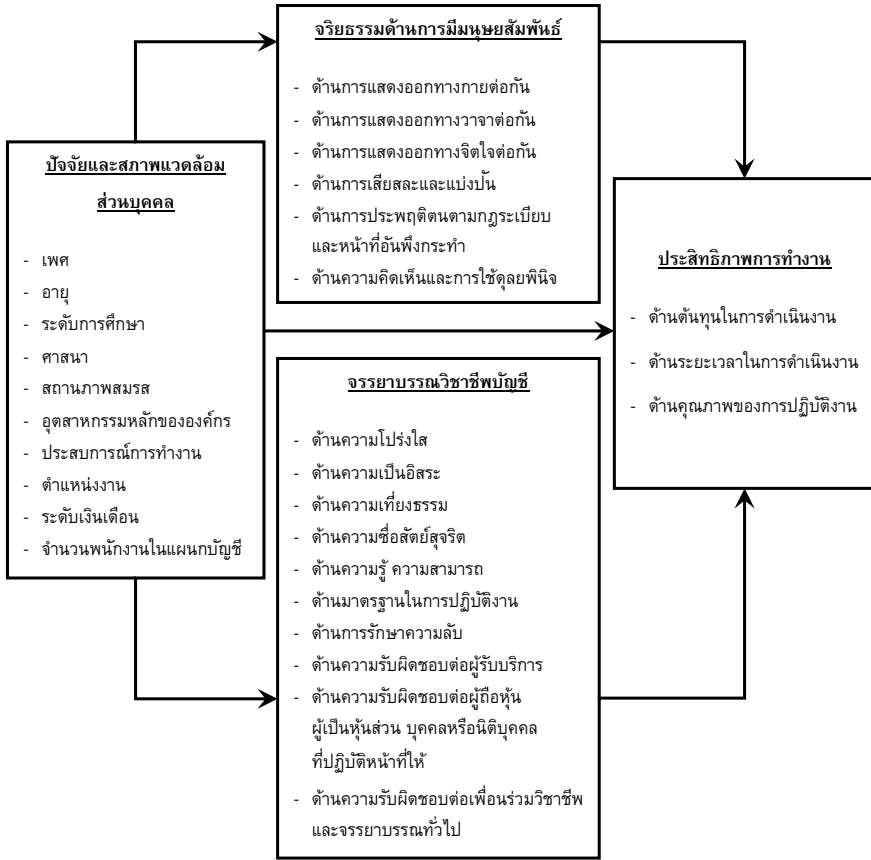
ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีประเด็นและตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของนักบัญชีที่มีต่อตัวแปรจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงาน

2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักบัญชีที่มีปัจจัยและสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลแตกต่างกัน ตัวแปรอิสระคือปัจจัยและสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล ตัวแปรตามคือจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงาน

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรอิสระคือจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ตัวแปรตามคือประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) → ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 5 ส่วน

**ส่วนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยและสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล รวม 10 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส อุตสาหกรรมหลักขององค์กร ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และจำนวนพนักงานบัญชีในแผนกบัญชี

**ส่วนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยประยุกต์ตีความจากหลักสารานียธรรมตามคำอธิบายของ Phra Brahmaganabhorn (P. A. Payutto) (2008: 201) รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงออกทางกายต่อกัน ด้านการแสดงออกทางวาจาต่อกัน ด้านการแสดงออกทางจิตใจต่อกัน ด้านการเสียสละและแบ่งปัน ด้านการประพฤติตน

ตามกฎระเบียบและหน้าที่อันพึงกระทำ และด้านความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี โดยประยุกต์จากข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 รวม 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านความเป็นอิสระ ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ และด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยประยุกต์จากแนวคิดเรื่องการวัดประสิทธิภาพการทำงานของ Somjai Laksana (2003: 8-9) รวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านต้นทุนในการดำเนินงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน และด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในเรื่องจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี

จากการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือกับนักบัญชีในกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient พบว่า แบบสอบถามจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.759 – 0.858 แบบสอบถามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.771 – 0.918 และแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.763 – 0.924

ประชากรในการวิจัย คือ นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรุงเทพมหานคร ข้อมูลจำนวนบริษัท ณ วันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ.2556 มี 478 บริษัท (The Stock Exchange of Thailand, 2013) ซึ่งไม่ทราบจำนวนนักบัญชีที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างกรณีไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอนของ William Gemmell Cochran (1977) โดยต้องการให้มีความผิดพลาดไม่เกิน 5% ด้วยความเชื่อมั่น 95% คำนวณได้ว่าต้องสุ่มเลือกตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 385 คน (Vanichbuncha, 2011: 13 – 14) เพื่อให้มีการสุ่มเก็บข้อมูลจากตัวอย่างครอบคลุมครบทุกบริษัท ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างที่สุ่มเลือกเป็น 478 คน ตามจำนวนบริษัท โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ร่วมกับการเก็บข้อมูลด้วยตนเองตามความสะดวก บริษัทละ 1 คน/ฉบับ ระหว่างเดือนมกราคม-เมษายน พ.ศ. 2557 ซึ่งได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน

115 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 24.06 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่าง ๆ จำแนกตามปัจจัยและสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลด้วย  $t$  - test และ ANOVA ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) การทดสอบและสร้างสมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (multiple regression analysis)

### ผลการวิจัย

#### ข้อมูลปัจจัยและสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม 115 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 67.83) มีอายุระหว่าง 29 – 36 ปี (ร้อยละ 31.30) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 55.65) นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 96.52) สถานภาพโสด (ร้อยละ 55.65) ทำงานในบริษัทที่มีอุตสาหกรรมหลักคือธุรกิจการเงิน (ร้อยละ 31.30) ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 6 ปี (ร้อยละ 52.17) มีตำแหน่งระดับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้า (ร้อยละ 56.52) มีระดับเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท (ร้อยละ 63.48) และทำงานในแผนกบัญชีที่มีจำนวนพนักงานบัญชีไม่เกิน 10 คน (ร้อยละ 49.57)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ของนักบัญชี

จริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ของนักบัญชี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการแสดงออกทางกายต่อกัน (MHR <sub>1</sub> )	4.11	.546	มาก
2. ด้านการแสดงออกทางวาจาต่อกัน (MHR <sub>2</sub> )	3.94	.517	มาก
3. ด้านการแสดงออกทางจิตใจต่อกัน (MHR <sub>3</sub> )	3.92	.515	มาก
4. ด้านการเสียสละและแบ่งปัน (MHR <sub>4</sub> )	4.06	.542	มาก
5. ด้านการประพฤติตนตามกฎระเบียบและหน้าที่อันพึงกระทำ (MHR <sub>5</sub> )	4.19	.509	มาก
6. ด้านความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจ (MHR <sub>6</sub> )	4.03	.539	มาก
โดยภาพรวม (MHR <sub>T</sub> )	4.03	.439	มาก

จากตารางที่ 1 นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าการมีจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ของนักบัญชี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยสุด ได้แก่ ด้านการประพฤติตนตามกฎระเบียบและหน้าที่อันพึงกระทำ ด้านการแสดงออกทางกาย ต่อกัน ด้านการเสียสละและแบ่งปัน ด้านความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจ ด้านการแสดงออก ทางวาจาต่อกัน และด้านการแสดงออกทางจิตใจต่อกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของนักบัญชี

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของนักบัญชี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความโปร่งใส (APE <sub>1</sub> )	4.45	.553	มากที่สุด
2. ด้านความเป็นอิสระ (APE <sub>2</sub> )	4.22	.618	มากที่สุด
3. ด้านความเที่ยงธรรม (APE <sub>3</sub> )	4.32	.585	มากที่สุด
4. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (APE <sub>4</sub> )	4.47	.553	มากที่สุด
5. ด้านความรู้ ความสามารถ (APE <sub>5</sub> )	4.30	.565	มากที่สุด
6. ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (APE <sub>6</sub> )	4.32	.631	มากที่สุด
7. ด้านการรักษาความลับ (APE <sub>7</sub> )	4.50	.586	มากที่สุด
8. ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ (APE <sub>8</sub> )	4.35	.576	มากที่สุด
9. ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคล หรือนิติบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ (APE <sub>9</sub> )	4.30	.579	มากที่สุด
10. ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและ จรรยาบรรณทั่วไป (APE <sub>10</sub> )	4.29	.581	มากที่สุด
<b>โดยภาพรวม (APE<sub>1</sub>)</b>	<b>4.34</b>	<b>.488</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 2 นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าการมีจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยสุด ได้แก่ ด้านการรักษาความลับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ด้านความเที่ยงธรรม และด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถ และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคล หรือนิติบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และ จรรยาบรรณทั่วไป และด้านความเป็นอิสระ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี

ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านต้นทุนในการดำเนินงาน ( $WEA_1$ )	4.10	.580	มาก
2. ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน ( $WEA_2$ )	4.23	.533	มากที่สุด
3. ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ( $WEA_3$ )	4.12	.536	มาก
โดยภาพรวม ( $WEA_p$ )	4.14	.497	มาก

จากตารางที่ 3 นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่างานประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยสุด ได้แก่ ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน และด้านต้นทุนในการดำเนินงาน ซึ่งมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

**การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ที่มีปัจจัยและสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลแตกต่างกัน**

1) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ที่มีปัจจัยและสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า

- นักบัญชีที่มีเพศ ศาสนา สถานภาพสมรส อุตสาหกรรมหลักขององค์กร ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และจำนวนพนักงานบัญชีในแผนกบัญชีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

- นักบัญชีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันเฉพาะในด้านความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพบว่านักบัญชีที่มีอายุ 21 – 28 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่านักบัญชีที่มีอายุ 37 – 44 ปี และ 45 – 52 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีความคิดเห็นสูงกว่านักบัญชีที่มีอายุ 29 – 36 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนนักบัญชีที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

- นักบัญชีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดย



พบว่านักบัญชีที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นสูงกว่านักบัญชีที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและการศึกษาระดับปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนในรายด้านนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันเฉพาะในด้านการเสียสละและแบ่งปันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพบว่านักบัญชีที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นสูงกว่านักบัญชีที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 นักบัญชีที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นสูงกว่านักบัญชีที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และในด้านการประพฤติตนตามกฎระเบียบและหน้าที่อันพึงกระทำ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยพบว่านักบัญชีที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีความคิดเห็นสูงกว่านักบัญชีที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนนักบัญชีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ที่มีปัจจัยและสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า

- นักบัญชีที่มีเพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส อุตสาหกรรมหลักขององค์กร ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และจำนวนพนักงานบัญชีในแผนกบัญชีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

- นักบัญชีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันเฉพาะในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการรักษาความลับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่านักบัญชีที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นสูงกว่านักบัญชีที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งสองด้าน และด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยพบว่านักบัญชีที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นสูงกว่านักบัญชีที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และนักบัญชีที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นสูงกว่านักบัญชีที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนนักบัญชีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

- นักบัญชีที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันเฉพาะในด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า นักบัญชีที่มีระดับเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท, 15,001 – 20,000 บาท, 20,001 – 25,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นสูงกว่านักบัญชีที่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และนักบัญชีที่มีระดับเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท

มีความคิดเห็นสูงว่านักบัญชีที่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนนักบัญชีที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่มีปัจจัยและสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า นักบัญชีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส อุตสาหกรรมหลักขององค์กร ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และจำนวนพนักงานบัญชีในแผนกบัญชีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการถดถอยแบบพหุคูณ ระหว่างจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี พบว่า

1) จริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ในด้านความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมได้ 40.4% ( $R^2 = 0.404$ ,  $p\text{-value} = 0.00$ ) คือ  $WEA_T = 1.780 + 0.586 MHR_0$

2) จริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ในด้านความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านต้นทุนในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานในด้านต้นทุนในการดำเนินงานได้ 29.8% ( $R^2 = 0.298$ ,  $p\text{-value} = 0.00$ ) คือ  $WEA_1 = 1.730 + 0.588 MHR_0$

3) จริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ในด้านการแสดงออกทางจิตใจต่อกัน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ในด้านการเสียสละและแบ่งปัน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ จริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ในด้านความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานในด้านระยะเวลาในการดำเนินงานได้ 31.3% ( $R^2 = 0.313$ ,  $p\text{-value} = 0.00$ ) คือ  $WEA_2 = 2.197 - 0.300 MHR_3 + 0.259 MHR_4 + 0.536 MHR_0$

4) จริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ในด้านการแสดงออกทางจิตใจต่อกัน

มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ในด้านความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานได้  $39.2\%$  ( $R^2 = 0.392$ ,  $p\text{-value} = 0.00$ ) คือ  $WEA_3 = 1.803 - 0.164 MHR_3 + 0.736 MHR_6$

#### การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการถดถอยแบบพหุคูณ ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี พบว่า

1) จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคล ที่ปฏิบัติหน้าที่ให้มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมได้  $67.0\%$  ( $R^2 = 0.670$ ,  $p\text{-value} = 0.00$ ) คือ  $WEA_T = 0.924 + 0.431 APE_6 + 0.314 APE_9$

2) จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านต้นทุนในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานในด้านต้นทุนในการดำเนินงานได้  $40.8\%$  ( $R^2 = 0.408$ ,  $p\text{-value} = 0.00$ ) คือ  $WEA_1 = 1.348 + 0.639 APE_9$

3) จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานในด้านระยะเวลาในการดำเนินงานได้  $51.3\%$  ( $R^2 = 0.513$ ,  $p\text{-value} = 0.00$ ) คือ  $WEA_2 = 1.306 + 0.421 APE_6 + 0.253 APE_8$

4) จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในด้านความรู้ความสามารถ และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคล ที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานได้ 69.3% ( $R^2 = 0.693$ ,  $p\text{-value} = 0.00$ ) คือ  $WEA_3 = 0.533 + 0.226 APE_5 + 0.380 APE_6 + 0.227 APE_9$

### บทสรุป

นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าการมีจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ของนักบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Atipa Polruangtong (2008) ซึ่งพบว่านักบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสามารถทางการปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ Raviwan Sirsuwan (2009) ซึ่งพบว่าพนักงานแผนกบัญชีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะทางการบริหารด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่านักบัญชีโดยส่วนใหญ่มีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมากพอ ๆ กัน ทั้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

ส่วนในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าการมีจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แตกต่างจากงานวิจัยของ Wonlop Buachoom (2008) ซึ่งพบว่าในมุมมองของนักลงทุน มีความเห็นว่านักบัญชีมีระดับของจริยธรรมหรือจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับปานกลาง และพบว่าระดับความคาดหวังของนักลงทุนสูงกว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อจริยธรรมหรือจรรยาบรรณวิชาชีพของนักบัญชีที่เป็นอยู่ จะเห็นได้ว่าในมุมมองของนักบัญชีมีความคิดเห็นว่ นักบัญชีได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพมากพอสมควรแล้ว แต่ในมุมมองของนักลงทุนซึ่งอยู่ในฐานะผู้ใช้ผลงานของนักบัญชีนั้น มีความคาดหวังต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของนักบัญชีไว้สูงกว่า จึงมีความเห็นว่านักบัญชีมีจรรยาบรรณวิชาชีพยังไม่มากพอและควรได้รับการพัฒนา เพราะนักลงทุนต้องการความน่าเชื่อถือหรือความเชื่อมั่นในการที่จะนำผลงานของนักบัญชีไปใช้ในการตัดสินใจนั่นเอง ดังนั้น นักบัญชีควรมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติให้เป็นที่น่าเชื่อถือและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้ผลงานด้านบัญชีมีความน่าเชื่อถือ ทั้งนี้ นักบัญชีจะต้องมีจรรยาบรรณควบคู่ไปกับความรู้ทางด้านเทคนิค เนื่องจากคนที่เก่งด้านเทคนิค แต่ไม่มีจรรยาบรรณจะเป็นอันตรายต่อสังคมสูงกว่าคนที่ไม่เก่งด้านเทคนิค (Atkinson, 2002) จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่นักบัญชีควรได้รับการปลูกฝังและ

ยึดถือปฏิบัติเป็นอย่างยิ่ง ถึงแม้จะมีปัจจัยที่ทำให้นักบัญชีอาจไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีจรรยาบรรณก็ตาม ซึ่งจากงานวิจัยของ Singhchai Aroonvutthiphong (2006) พบว่า การปลูกฝังจรรยาบรรณวิชาชีพนักบัญชียังมีอุปสรรคและข้อจำกัด อย่างเช่น การขาดจิตสำนึก ขาดความรับผิดชอบ และความโลภของนักบัญชี ระบบการควบคุมคุณภาพที่ยังไม่เข้มงวดและมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ และเจ้าของธุรกิจหรือผู้ประกอบการ ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของงานด้านบัญชี เป็นต้น

นอกจากนี้ในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชียังมีนักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของนักบัญชีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ หลายงานวิจัยที่เคยได้มีการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี เช่น งานวิจัยของ Komtong Thanartna (2005) Prapapron Salarom (2006) Prasong Trakoonsangngern (2007) Atipa Polruangtong (2008) Raviwan Sirsuwan (2009) และ Supamit Pinitkarn (2009) เป็นต้น ซึ่งพบว่านักบัญชีมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นว่านักบัญชีโดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากพอ

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า จริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ในด้านความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจ จรรยาบรรณวิชาชีพนักบัญชี ในด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคล ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์และช่วยให้ให้นักบัญชีมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวม ดังนั้นนักบัญชีจึงควรมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกันโดยมีความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจอย่างมีเหตุผลเป็นหลัก เพราะเมื่อนักบัญชีมีเหตุผลในการทำงานร่วมกัน จะทำให้นักบัญชีคิดดี พูดดี ทำดี รู้และกระทำในสิ่งที่ควรทำหรือเหมาะสมต่อกัน ซึ่งช่วยให้การทำงานนั้นราบรื่นยิ่งขึ้น ประกอบกับการยึดมั่นในมาตรฐานทางวิชาชีพและวิชาการในการปฏิบัติงาน และสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเองที่ต้องทำให้กับองค์กรในฐานะนายจ้าง จะทำให้นักบัญชีตระหนักและใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีผลงานด้านบัญชีที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ด้วยความประหยัดคุ้มค่า รวดเร็ว ทันเวลา ตรงไปตรงมา และน่าเชื่อถือ ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานอันเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่อาจจะเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จรรยาบรรณวิชาชีพนักบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี นอกเหนือจากที่ได้ทำการวิจัยในครั้งนี้

2) ควรขยายหรือลดขอบเขตของการวิจัย เพื่อให้เห็นผลที่กว้างขึ้นหรือเจาะจงเฉพาะกลุ่ม เช่น ศึกษา รวมไปถึงบริษัทในพื้นที่ต่างจังหวัด หรือศึกษาเฉพาะเจาะจงบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมใดกลุ่มอุตสาหกรรมหนึ่ง

3) ควรศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น ผู้บริหาร ผู้ตรวจสอบภายใน นักลงทุน และพนักงานในฝ่ายหรือแผนกอื่น ๆ เพื่อให้ได้มุมมองที่แตกต่างจากบุคคลที่มีสถานะแตกต่างกัน

4) ควรเปลี่ยนลักษณะกลุ่มธุรกิจในการวิจัย เช่น กลุ่มธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน กลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกัน

5) เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์ร่วมกับการเก็บข้อมูลด้วยตนเองตามความสะดวก ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเพียงผู้เดียว และได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 115 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 24.06 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งถือเป็นข้อจำกัดในการวิจัยและผลการวิจัยในครั้งนี้ ฉะนั้น สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลการวิจัยได้มากขึ้น จึงควรรหาทีมงานในการเก็บข้อมูลหรือใช้วิธีการวิจัยอื่น ๆ ในการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม



## References

- Accounting Professions Act, B.E. 2547 (พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547). (2004). [Online]. Retrieved June 10, 2013 from <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/0AA/00149103.PDF>.
- Aroonvutthiphong, S. (2006). **An Approach to Cultivate Ethics for Accounting Profession in Thailand (แนวทางการปลูกฝังจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย)**. Doctor's dissertation, Suan Dusit Rajabhat University, Bangkok, Thailand.
- Atkinson, A. S. (2002). Ethics in Financial Reporting and the Corporate Communication Professional. **Corporate communications: An international journal**, 7(4): 212-218.
- Benton, D. A. (1998). **Applied Human Relation: An Organizational and Skill Development Approach** (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Buachoom, W. (2008). Expectation of Investors on Accountants' Ethics (ความคาดหวังของนักลงทุนต่อจริยธรรมของนักบัญชี). **Kasetsart Applied Business Journal**, 2(1): 82-90.
- Cochran, W. G. (1977). **Sampling Techniques** (3rd ed.). United States of America: John Wiley & Sons.
- Dalton, M., Hoyle, D. G., and Watts, M. W. (2000). **South-Western Human Relations** (2nd ed.). United States of America: South-Western Education Publishing.
- Dubrin, A. T. (1981). **Human Relations: A Job Oriented Approach**. Virginia: Reston Publishing.
- Federation of Accounting Professions' Regulations (No.19) Concerning the Code of Accounting Profession Ethics, B.E. 2553 (ข้อมบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553)**. (2010). [Online]. Retrieved June 10, 2013 from <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2553/E/127/68.PDF>.
- Laksana, S. (1999). **Efficiency Development (การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน)**. Bangkok: Faculty of Management Science, Suan Sunandha Rajabhat Institute.
- \_\_\_\_\_. (2003). **Efficiency Development (การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน)**.

- Bangkok: Thanatat Printing.
- Phra Brahmaganabhorn (P. A. Payutto). (2007). **Dictionary of Buddhism: Vocabulary (พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์)** (11th ed.). Bangkok: S.R. Printing Mass Product.
- \_\_\_\_\_. (2008). **Dictionary of Buddhism: Dhamma (พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม)** (16th ed.). Bangkok: S.R. Printing Mass Product.
- Pinitkarn, S. (2009). **Relationships between Core Competency and Efficiency Performance of the Accountants in Excise Department (ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต)**. Master's dissertation, Mahasarakham University, Mahasarakham, Thailand.
- Polruangtong, A. (2008). **The Relationship between Work Competency and Work Effectiveness of Accountants of the Business Promoted under the Investment Promotion Law of Public Utility Group (ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนประเภทกิจการสาธารณูปโภค)**. Master's dissertation, Mahasarakham University, Mahasarakham, Thailand.
- Salarom, P. (2006). **The Relationships among Job Attitude, Quality of Life in Working and Work Efficiency of Company Accountants in the Lower-North of Thailand (ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคเหนือตอนล่าง)**. Master's dissertation, Mahasarakham University, Mahasarakham, Thailand.
- Siriwongse, T. (2011). **Organization Behavior (พฤติกรรมองค์กร)**. Bangkok: Kasetsart University.
- Sirsuwan, R. (2009). **The Performance Efficiency of the Accounting and Evaluating Section Officer of the Provincial Electricity Authority (ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกบัญชีและประมวลผลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค)**. Master's dissertation, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand.
- Sungroong, P. (2005). **Human Relations in Organization (มนุษยสัมพันธ์ใน**



- องค์การ) (7th ed.). Bangkok: Suan Dusit Rajabhat University.
- Thanartna, K. (2005). **The Relationships between Professional Ethics and Job Efficiency of Accountants of SMEs in the Northeastern Region of Thailand** (ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ). Master's dissertation, Mahasarakham University, Mahasarakham, Thailand.
- The Royal Institute of Thailand. (2013). **The Royal Institute Dictionary, B.E. 2554 (2011) (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554)** (2nd ed.). Bangkok: The Royal Institute of Thailand.
- The Stock Exchange of Thailand. (2013). **List of SET Listed Companies** (รายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์). [Online]. Retrieved November 7, 2013 from [http://www.set.or.th/ listedcompany/static/listedCompanies\\_th\\_TH.xls](http://www.set.or.th/ listedcompany/static/listedCompanies_th_TH.xls)
- Trakoonsangngern, P. (2007). **Work Efficiency of Accountants in Bank for Agriculture and Agricultural Co-operatives in the Upper-Northeastern Region of Thailand (Branch Administration Department III)** (ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (ฝ่ายกิจการสาขา 3)). Master's independent study, Mahasarakham University, Mahasarakham, Thailand.
- Vanichbuncha, K. (2011). **Data Analysis with SPSS for Windows** (การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล) (19th ed.). Bangkok: Thammasarn.
- Viriyan, T. (2007). **Human Relations and Administration** (มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร) (4th ed.). Bangkok: Sahadhammika.

