



ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพ
การทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สุพัตรา รักการศิลป์
เอมอร แสงวโรดม
ผกามาศ บุตรสาลี

รายงานการวิจัยเล่มนี้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสาขาวิชาการบัญชี
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ 2562
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์)

ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพ
การทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



สุพัตรา รักการศิลป์
एमОР แสงวโรตม์
ผกามาศ บุตรสาลี

รายงานการวิจัยเล่มนี้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสาขาวิชาการบัญชี
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ 2562
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์)

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ปาโนรัมย์ คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการวิจัย ตลอดจนมอบความรู้และให้คำแนะนำต่าง ๆ งานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณอาจารย์สาขาวิชาบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่ให้ความช่วยเหลือและคอยเป็นกำลังใจในการทำวิจัย ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามสำหรับการทำวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวผู้เป็นที่รัก ผู้ให้กำลังใจและให้โอกาสการศึกษาอันมีค่าและให้การสนับสนุนมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์จากวิจัยฉบับนี้ คณะผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสทธิประสาทวิชา ซึ่งคณะผู้วิจัยจะนำไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติสืบไป

สุพัตรา รักการศิลป์ และคณะ
พฤษภาคม 2561

หัวข้อวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้ดำเนินการวิจัย สุพัตรา รักการศิลป์ และคณะ

หน่วยงาน สาขาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเปรียบเทียบจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 181 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย F - test การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (simple Regression Analysis) การวิเคราะห์ความถดถอย (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ น้อยกว่า 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี 2) นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการรักษาความลับ ด้านความโปร่งใส ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความเที่ยงธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความรู้ความสามารถ และด้านความเป็นอิสระอยู่ในระดับมาก 3) นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้องของงบการเงิน และด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมากที่สุด และ ด้านความทันเวลา และด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก 4) นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรมแตกต่างกัน 5) นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความโปร่งใส และด้านการรักษาความลับแตกต่างกัน 6) นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านความเที่ยงธรรม มากกว่า ผู้ทำบัญชีในจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านบัญชี 3 - 6 ปี และน้อยกว่า 3 ปี และ 7) จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและด้านความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และด้านคุณภาพงานด้านความทันเวลา และด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญ

ความสำคัญ : จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ผู้ทำบัญชี

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อ.....	ข
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณ.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	25
แนวคิดเกี่ยวกับผู้ทำบัญชี.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ลำดับในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	112
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	112
สรุปผลการวิจัย.....	112
อภิปรายผล.....	114
ข้อเสนอแนะ.....	121
บรรณานุกรม.....	122
ภาคผนวก.....	134
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	135
ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือ.....	142
ภาคผนวก ค การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่.....	146
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	149
ประวัติคณะผู้วิจัย.....	153

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
2	ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	59
3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความซื่อสัตย์.....	60
4	ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเที่ยงธรรม.....	61
5	ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นอิสระ.....	62
6	ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรู้ความสามารถ.....	63
7	ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความโปร่งใส.....	64
8	ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการรักษาความลับ.....	65
9	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	66
10	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านคุณภาพงาน.....	67
11	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความทันเวลา.....	68
12	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปริมาณงาน.....	69
13	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความถูกต้องของงบการเงิน.....	70
14	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศแตกต่างกัน.....	71
15	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความซื่อสัตย์ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน.....	72
16	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเที่ยงธรรม จำแนกตามเพศแตกต่างกัน..	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นอิสระ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน...	74
18	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน.....	75
19	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโปร่งใส จำแนกตามเพศแตกต่างกัน.....	76
20	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการรักษาความลับ จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน.....	77
21	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม จำแนกตามอายุแตกต่างกัน (ANOVA).....	78
22	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน จำแนกตามอายุแตกต่างกัน (MANOVA).....	78
23	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA).....	79
24	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA).....	79
25	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับ การศึกษาแตกต่างกัน.....	80
26	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความซื่อสัตย์ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน.....	81
27	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเที่ยงธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน.....	82
28	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นอิสระ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
29	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามระดับ การศึกษาแตกต่างกัน.....	84
30	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโปร่งใส จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน.....	85
31	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการรักษาความลับ จำแนกตามระดับ การศึกษาแตกต่างกัน.....	86
32	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน (ANOVA)	87
33	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน (MANOVA)	87
34	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศแตกต่างกัน.....	88
35	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามเพศแตกต่างกัน.....	89
36	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความทันเวลา จำแนกตามเพศแตกต่างกัน.....	90
37	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปริมาณงาน จำแนกตามเพศแตกต่างกัน.....	91
38	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความถูกต้องของงบการเงิน จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน.....	92
39	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม จำแนกตามอายุแตกต่างกัน (ANOVA).....	93
40	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน จำแนกตามอายุแตกต่างกัน (MANOVA)....	93
41	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA).....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
42	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA).....	94
43	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	95
44	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	96
45	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความทันเวลา จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	97
46	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	98
47	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความถูกต้องของงบการเงิน จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	99
48	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)	100
49	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน (MANOVA)	100
50	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม (WE) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	101
51	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (WE) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	103
52	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (QU) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	104
53	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (QU) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
54 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา (TL) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ....	106
55 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา (TL) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	107
56 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (QT) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	108
57 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (QT) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	109
58 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องของงบการเงิน (AF) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	110
59 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องของงบการเงิน (AF) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	111
60 คำอธิบายจำแนกรายชื่อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	142
61 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน จำแนกตามอายุแตกต่างกัน.....	146
62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเที่ยงธรรม จำแนกตามอายุแตกต่างกัน.....	146
63 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน.....	147
64 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเที่ยงธรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน.....	147

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
65 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (WE) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	149
66 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน (QU) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	149
67 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความทันเวลา (TL) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	150
68 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน (QT) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	150
69 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความถูกต้องของงบการเงิน (AF) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	151

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพที่

หน้า

1

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....

3



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าสูงขึ้นส่งผลให้ธุรกิจทุกธุรกิจเกิดการแข่งขันกันในตลาดหลายรูปแบบ ส่งผลให้ธุรกิจต้องปรับแนวทางการดำเนินงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ข้อมูลทางการบัญชีจึงถือเป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กรธุรกิจ ทั้งองค์กรธุรกิจที่แสวงหากำไร และไม่แสวงหากำไร ซึ่งข้อมูลทางการบัญชีมีบทบาทต่อผู้ใช้ภายนอกองค์กรด้วยวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไป องค์กรที่สามารถใช้ข้อมูลทางการบัญชีให้เป็นประโยชน์ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีความได้เปรียบในการแข่งขันมากกว่า (จรรยา อุทารสวัสดิ์, 2556 : ออนไลน์; อ้างถึงในรัชนิกร จันทิม และคณะ, 2559 : 1124) ข้อมูลทางการบัญชีมีบทบาทมากยิ่งขึ้น องค์กรทุกองค์กรต้องมีการจัดทำบัญชีตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ ซึ่งบุคคลที่มีหน้าที่ในการจัดทำบัญชีให้องค์กรนั้นคือ “ผู้ทำบัญชี” ผู้ทำบัญชีมีหน้าที่ในการจัดทำรายงาน เพื่อแสดงถึงผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงินที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริง และตามมาตรฐานการบัญชีที่สภาวิชาชีพบัญชีได้กำหนดไว้ ดังนั้น นักบัญชีจึงต้องการตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานของตนเอง โดยจะต้องปฏิบัติงานบนพื้นฐานของจรรยาบรรณของนักบัญชีที่ดี เพื่อให้ข้อมูลทางบัญชีสามารถ ใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริงและเพื่อให้ตัวนักบัญชีเอง สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จในการทำงานได้

ดังนั้น จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานทางการบัญชีถือเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับประมวลความประพฤติหรือวิธีปฏิบัติงานที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทุกคนต้องยึดถือ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นมืออาชีพและเสริมสร้างเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี ซึ่งมีกรอบความประพฤติที่สอดคล้องกับศีลธรรมและหลักการครองชีพให้เป็นที่ประจักษ์แก่ลูกค้าและสาธารณชน เพื่อความน่าเชื่อถือและไว้วางใจในผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี จรรยาบรรณจึงเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรขาดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณแล้ว โอกาสที่องค์กรจะเจริญเติบโตก้าวหน้าก็ลดน้อยลงเช่นกัน ในขณะที่โอกาสที่จะประสบกับความล้มเหลวกลับมากขึ้น ซึ่งหากบุคคลใดไม่มีคุณธรรมเป็นหลักเบื้องต้นแล้ว เป็นการยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนเองและวิชาชีพนั้น ๆ (อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2556 : 5 - 6; อ้างถึงใน วิฑิตกาญจน์ ศรีพอ และคณะ, 2557 : 1) ดังนั้น เพื่อให้ข้อมูลทางบัญชีที่จัดทำขึ้นจากนักบัญชีมีความน่าเชื่อถือและมีประโยชน์ต่อผู้ใช่มากที่สุด นักบัญชีควรปฏิบัติงานบนพื้นฐานของจรรยาบรรณ อาทิความซื่อสัตย์สุจริต ความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ความรู้ความสามารถ ความโปร่งใส และการรักษาความลับ ซึ่งจรรยาบรรณของนักบัญชีย่อมส่งผลต่อคุณภาพของข้อมูลทางด้านบัญชี ในการจัดทำบัญชี การนำเสนอการเงินและได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรนั้น ๆ ดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการทำบัญชีอย่างมีจรรยาบรรณจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยใช้เทคนิคและวิธีการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดประหยัดเวลาและใช้

ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่ายโดยให้เสียต้นทุนน้อยที่สุดและได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องทันต่อเหตุการณ์และเชื่อถือได้ (สุพรรณิ ทัทธานี, 2560 : 30) ซึ่งในแต่ละองค์กรไม่ว่าจะเป็นรัฐหรือเอกชนการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องให้ความใส่ใจ และคำนึงถึงความเหมาะสมของการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบัญชีมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการจัดทำรายงานทางการเงินขององค์กร ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและที่สำคัญ นักบัญชีจะต้องมีความรอบรู้ สามารถทำความเข้าใจในลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจ (รวีวรรณ ยอดจันทร์, 2558 : 2)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้นักบัญชีสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งองค์กรสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะการทำงานของนักบัญชี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

คำถามการวิจัย

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน
5. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,356 คน กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2561 : ออนไลน์)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 302 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)
2. ด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปีงบประมาณ 2562
3. ด้านสถานที่

สถานที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานประกอบการในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. ด้านตัวแปรที่ศึกษา

- กลุ่มที่ 1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ
ประสบการณ์การทำงาน
ตัวแปรตาม ได้แก่ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพ
การทำงาน
- กลุ่มที่ 2 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน
ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านเที่ยงธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
6. จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความลับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลกฎเกณฑ์ความประพฤติหรือประมวลมารยาทของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ และมีความสำคัญและจำเป็นวิชาชีพ โดยให้ผู้ประกอบวิชาชีพสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการยึดเหนี่ยวและควบคุมการประพฤติ ปฏิบัติด้วยความดีงาม
2. จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่จะต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การประพฤติอย่างตรงไปตรงมา จริงใจ ซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปฏิบัติงานบนหลักฐานที่เป็นจริงเชื่อถือได้ไม่อ้างอิงหรือยอมให้บุคคลอื่นอ้างได้ว่าได้ปฏิบัติงานถ้าไม่ปฏิบัติจริง
 - 2.2 ด้านความเที่ยงธรรม หมายถึง การใช้ดุลยพินิจเยี่ยงนักบัญชีโดยปราศจากความลำเอียง อคติ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์และอิทธิพลของบุคคลอื่น

2.3 ด้านความเป็นอิสระ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่นที่ทำให้เกิดความสงสัยใจความเป็นกลางหรือความเที่ยงธรรมของผู้ทำบัญชี ความเป็นอิสระนี้จะต้องเป็นที่ประจักษ์เพื่อให้ผลงานของผู้ทำบัญชีเป็นที่เชื่อถือได้

2.4 ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติวิชาชีพด้วยความเอาใจใส่อย่างเต็มความสามารถ ความเพียรพยายามและความระมัดระวังรอบคอบเพื่อที่จะปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.5 ด้านความโปร่งใส หมายถึง ภาพลักษณ์ที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบต่าง ๆ และมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ และไม่ปกปิดข้อเท็จจริงหรือบิดเบือนความจริงอันเป็นสาระสำคัญ ซึ่งสามารถติดตามตรวจสอบได้

2.6 ด้านการรักษาความลับ หมายถึง การไม่นำข้อมูลใด ๆ ที่โดยปกติองค์กรไม่เปิดเผยต่อสาธารณชน หรือใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลอื่น เว้นแต่ในกรณีที่เป็นการเปิดเผยตามสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี

3. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านคุณภาพงาน หมายถึง งานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ โดยคำนึงถึงการสร้างความพอใจให้กับลูกค้า และมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสม

3.2 ด้านความทันเวลา หมายถึง เป็นข้อมูลที่ทันสมัยและทันต่อความต้องการของผู้ใช้ ถ้าผลิตข้อมูลออกมาช้า ก็ไม่มีคุณค่าถึงแม้จะเป็นข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำก็ตาม

3.3 ด้านปริมาณงาน หมายถึง การควบคุมจำนวนงานที่พนักงานจะต้องทำให้ได้ตามมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้

3.4 ด้านความถูกต้องของงบการเงิน หมายถึง รายงานทางการเงินที่นำเสนอข้อมูลเพื่อแสดงฐานะทางการเงินผลการดำเนินงานและกระแสเงินสดของกิจการโดยถูกต้องตามที่ควรในแต่ละงวดบัญชีใดบัญชีหนึ่งหรือระหว่างงวดบัญชีก็ได้

4. นักบัญชี หมายถึง ผู้รับผิดชอบในการทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี ไม่ว่าจะได้กระทำในฐานะเป็นลูกจ้างของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีหรือไม่ก็ตาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ด้านวิชาการ

ได้ข้อมูลจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ประโยชน์ด้านการปฏิบัติและการนำไปใช้

2.1 นักบัญชีใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณ

2.2 นักบัญชีพัฒนาจรรยาบรรณของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

2.3 สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานักบัญชีให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพต่อการจัดทำบัญชี



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณ
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับผู้ทำบัญชี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณ

1. ความหมายของจรรยาบรรณ

จากการศึกษาความหมายของจรรยาบรรณมีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านให้ความหมายเกี่ยวกับจรรยาบรรณแตกต่างกันออกไป ดังนี้

ประดินันท์ ประดับศิลป์ และคณะ (2557 : 11) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณ หมายถึง ข้อกำหนด หรือระเบียบปฏิบัติที่กำหนดให้บุคคลในองค์กรจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยข้อกำหนดหรือระเบียบปฏิบัติดังกล่าว จะต้องสอดคล้องกับสภาพสังคม หลักธรรมที่สภาพสังคม ยึดถือเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม

ไพวัลย์ เหล็งสุดใจ (2555 : 23) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณ หมายถึง การรักษาพึงปฏิบัติตนไว้ปฏิบัติ ยึดถือปฏิบัติ เพื่อเป็นเกณฑ์ตามหลักสากล มุ่งหมายในการพัฒนาประสิทธิภาพสำหรับบุคคล หมู่คณะ องค์กรและ สังคม หรือมีจุดมุ่งหมายเพื่อคนและเพื่อนงานในแต่ละวิชาชีพจะได้กำหนดบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมสมาชิก

ประพิศ กุลบุตร (2556 : 12) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณ หมายถึง ข้อบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางการปฏิบัติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ กำหนดขึ้นเพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม และเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้น ๆ

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2555 : 74) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติหรือระบบจริยธรรมที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละกลุ่มกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ มีการประกาศใช้โดยกลุ่มเพื่อควบคุมกันเองและลงโทษกันเอง มีหลักจรรยาบรรณกระทำตนให้เป็นที่ปรารถนาของกันและกัน เน้นเสียสละส่วนตนและมารยาทในสังคมอันพึงควรปฏิบัติแก่ผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตน

สุทธิ ชัดติยะ (2556 : 166) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณ หมายถึง จริยธรรมวิชาชีพซึ่งเป็นมาตรการที่ครอบคลุมในทุกเรื่องทุกประการที่เป็นข้อควรประพฤติสำหรับกลุ่มวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่ง โดยมีลักษณะเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ทราบและยึดถือปฏิบัติกันในวิชาชีพนั้น

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2556 : 137) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณ หมายถึง หลักความประพฤติของบุคคลในแต่ละกลุ่มอาชีพเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีคุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพชั้นสูงที่มีเอกลักษณ์เฉพาะโดยใช้วิถีแห่งปัญญาส่วนใหญ่มีการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพวิชาชีพชั้นสูงพิจารณาได้จากการมีกฎหมายเข้ามารองรับและในกฎหมายมีการกำหนดองค์การวิชาชีพไว้ด้วย จรรยาบรรณวิชาชีพเกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่ประกอบอาชีพเดียวกันโดยเข้ามากำหนดร่วมกัน โดยหลักการหรือข้อกำหนดเพื่อใช้ในการควบคุมดูแลผู้ประกอบการอาชีพนั้นให้ประกอบอาชีพไปในทางที่ดี

อาวุธ ประวาศวิน (2556 : 17 - 18) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณ หมายถึง แนวทางที่บุคคลในองค์กรนั้น ๆ ใช้เป็นหลักยึดถือปฏิบัติในการทำงาน และแนวทางนั้นจะต้องสอดคล้องกับสภาพสังคม หลักธรรมที่ดำรงขององค์กร และเกิดประโยชน์ต่อสังคม และความประพฤติในบรรยากาศสถานการณ์ที่ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤติในขณะนี้ ส่วนหนึ่งมาจากสาเหตุของสภาพสังคมไทยที่ไม่มีความพร้อม และไม่แข็งแรงพอ ทั้งความสามารถและการปรับตัวที่จะรองรับต่อสภาพสถานการณ์เปลี่ยนแปลงกระแสนของโลกที่กระทบต่อประเทศไทยอย่างรวดเร็ว ส่วนภายในประเทศเอง สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจที่สำคัญก็คือ ค่านิยม วัฒนธรรมจิตวิญญาณ ระบบความคิดตลอดจนจรรยาบรรณของบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะสถาบันทางการเงินโดยตรงผลกระทบที่รุนแรงและส่งผลโดยทั่วหน้าต่อประชาชนทุกคนทุกองค์กรในประเทศอย่างมหาศาลนั่นคือ ปัญหาทางระบบเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของทุกปัญหาที่ติดตามมาเป็นลูกโซ่ อันเกิดจากบุคคลขาดจรรยาบรรณ ไม่คำนึงถึงวัฒนธรรม หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรอย่างแท้จริง

ตรีทิพย์ อนันต์ (2556 : 38) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณ หมายถึง ข้อกำหนดหรือระเบียบปฏิบัติที่กำหนดให้บุคคลในองค์กรจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยข้อกำหนดหรือระเบียบปฏิบัติดังกล่าว จะต้องสอดคล้องกับสภาพสังคม หลักธรรมที่สภาพสังคมยึดถือเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม

วิรัช วรรณรัตน์ และคณะ (2555 : 12) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณ หมายถึง มาตรฐานของความประพฤติ และการใช้ดุลพินิจทางศีลธรรมที่ว่าด้วยการกระทำของบุคคล บริษัท องค์กร ว่าถูกหรือผิด สมควรหรือไม่สมควร เป็นการศึกษาและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการตัดสินใจภายในกรอบของมาตรฐานทางศีลธรรม หรือการศึกษาว่ามีพฤติกรรมอะไรบ้างที่ ถูกหรือดี สมควรหรือไม่สมควร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ข้อกำหนด หรือระเบียบปฏิบัติที่กำหนดให้บุคคลในองค์กรจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยข้อกำหนด หรือระเบียบปฏิบัติดังกล่าว จะต้องสอดคล้องกับสภาพสังคม หลักธรรมที่สภาพสังคมยึดถือเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม

2. องค์ประกอบของจรรยาบรรณ

ฐิติกาญจน์ ศรีพอ และคณะ (2557 : 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของจรรยาบรรณว่าประกอบด้วย

1. ด้านคุณธรรมในการปฏิบัติงาน (Operation Virtue) หมายถึง นักบัญชีต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีความรู้ ศีลธรรม ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมในการที่จะครองตน ครองคน ครองงาน อย่างเที่ยงธรรมและเป็นธรรม

2. ด้านความเป็นอิสระในวิชาชีพ (Professional Independence) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี โดยใช้ดุลยพินิจและวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี เพื่อให้ผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเป็นที่น่าเชื่อถือ

3. ด้านความระมัดระวังรอบคอบ (Carefulness) หมายถึง การนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีอย่างละเอียด ครบถ้วน และแสดงข้อมูลที่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ

4. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิถีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

5. ด้านความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Reliability) หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้มีหน้าที่ทำบัญชี โดยมีความถูกต้องแม่นยำ ซื่อตรง โปร่งใส และสามารถรักษาความลับทางเอกสาร ความลับตัวเลขทางบัญชี เพื่อให้เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของการบัญชี

พินิจนารถ ลำตวน (2552 : 4 - 5) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยจรรยาบรรณ 5 ด้าน ได้แก่

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง การที่ได้ปฏิบัติตนเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การต้องมีวินัยในตนเอง การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ พัฒนาบุคลิกภาพ ปฏิบัติตนที่ดั่งามสุภาพเรียบร้อย รักษาชื่อเสียงไม่ประพฤติเสื่อมเสีย อุทิศเวลาให้กับทางราชการ ไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล หมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ แล้วเผยแพร่ความรู้ที่มีผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างไม่ปิดบัง ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบให้เกียรติผู้อื่น ไม่นำผลงานคนอื่นมาแอบอ้างเป็นของตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักของศาสนาและให้เกียรติศาสนาอื่นประพฤติดนให้ชุมชน และสังคมเลื่อมใส

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง การที่ได้ปฏิบัติตนที่เกี่ยวกับการมีความรัก ความศรัทธา ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยยึดหลักคุณธรรมและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติไม่ดูถูกอาชีพตน และมีความเที่ยงธรรม มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ และเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรสม่ำเสมอ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง การที่ได้ปฏิบัติตนที่เกี่ยวกับการมีความรัก ความเมตตา การเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ผู้รับบริการตามบทบาท หน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

การนิเทศติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ การรับฟังความคิดเห็นการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ร่วมงานมีความเป็นประชาธิปไตย การมีความมั่นคงทางอารมณ์รู้จักยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ พร้อมทั้งคอยส่งเสริมบุคลากรให้มีมาตรฐานวิชาชีพที่เหมาะสม การยอมรับความคิดเห็นและการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ร่วมงาน การไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และผู้รับบริการ การให้ความเป็นธรรมในการทำงานด้วยความจริงใจ และเสมอภาคโดยไม่เรียกร้องหรือรับผลประโยชน์จากผู้ใต้บังคับบัญชาการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง การที่ได้ปฏิบัติตนเกี่ยวกับการช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานแสดงออกได้ตามความเหมาะสม โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม การให้บริการทางด้านวิชาการ และสถานที่แก่ชุมชน คอยตักเตือนเพื่อนเมื่อกระทำผิดเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน สร้างความรักความสามัคคีด้วยความจริงใจ และไม่ประจาน เยาะเย้ย ถากถางเพื่อนในทางลบ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง การที่ได้ปฏิบัติตนเกี่ยวกับการเป็นผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญามาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของโรงพยาบาล จัดภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกให้เหมาะสม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำส่วนท้องถิ่น การบริการประชาชนและสังคมโดยการให้ความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือแก่บุคคลทั่วไป ละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยจากผู้มาติดต่อราชการและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สุดใจ บุญอารีย์ (2551 : 10 - 11) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบจริยธรรมหรือจรรยาบรรณ และเน้นถึงองค์ประกอบจริยธรรมในตัวบุคคลไว้ว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ใด ๆ ก็ตามจะกำหนดวัตถุประสงค์ที่ครอบคลุมองค์ประกอบ

1. ความรู้ความคิด เป็นองค์ประกอบด้านความสามารถเกี่ยวกับการคิด ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่การเรียนรู้ว่าอะไรดี อะไรไม่ดี ตระหนักถึงความสำคัญของความดี รู้คุณค่าของความดีไปจนถึงความสามารถขั้นสูงที่ผสมผสานยิ่งขึ้น คือ ปัญญาหรือปัญญาญาณ ความสามารถด้านนี้ใช้ในการตัดสินใจ

2. ทักษะ เป็นองค์ประกอบด้านตามเคยชิน คือ ความชำนาญ ซึ่งเริ่มจากความเคยชินน้อยไปจนถึงมาก ลักษณะความเคยชินมีทั้งด้านความคิด อารมณ์ และการกระทำ ทักษะมีความสำคัญ เนื่องจากการมีจริยธรรมในตัวบุคคลเป็นการฝึกฝนกิเลสที่จะสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อคนอื่น หากไม่เคยทำหรือทำไม่เป็น และไม่ปฏิบัติจนเคยชินจะทำได้ยาก ในด้านทักษะนี้เน้นที่การกระทำหรือพฤติกรรม

3. อารมณ์ความรู้สึก เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเจตคติทั้งด้านบวก ลบ หรือเฉย ๆ เช่น ชอบ ไม่ชอบ รัก ไม่รัก ศรัทธา ไม่ศรัทธา ในการที่จะทำความดีจะอาศัยองค์ประกอบด้านนี้เป็นเบื้องต้น โดยจะต้องควบคู่ไปกับปัญญาจึงจะไม่กลายเป็นความหลง

4. แรงจูงใจทางจริยธรรม เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับทิศทางภายในจิตใจซึ่งจะไปทางใดทิศทางที่พึงปรารถนา คือ การใฝ่ดี แรงจูงใจนี้อาจจัดเข้าไปในด้านอารมณ์ความรู้สึก เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยจูงคนไปสู่ทิศทางต่าง ๆ จึงขยายมาเป็นองค์ประกอบอีกด้านหนึ่ง

5. ความแข็งแกร่งทางจริยธรรม เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมีภูมิคุ้มกันการยับยั้งความกล้าหาญที่จะเอาชนะอุปสรรคที่จะทำความดีและองค์ประกอบทางจริยธรรมจะเห็นได้ว่าอีกมิติหนึ่งทางจริยธรรมมี 2 ลักษณะ

5.1 จริยธรรมเชิงประเมิน ได้แก่ การตัดสินความดีและ

5.2 จริยธรรมเชิงบรรยาย ได้แก่ ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ

วนิดา สายสินธ์ (2551 : 27) ได้ศึกษาจากกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของจริยธรรม มี 3 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรมการแสดงออก มีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Moral Reasoning) ได้แก่ ความเข้าใจเหตุผลของความถูกต้อง ดีงามโดยระบบการคิด

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Moral Attitude an Belief) ได้แก่ ความพึงพอใจ ความศรัทธา เลื่อมใส เกิดความนิยมยินดีที่จะรับจริยธรรมขึ้นมาเป็นแนวปฏิบัติ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการแสดงออก (Moral Conduct) ได้แก่ พฤติกรรมการกระทำที่บุคคลตัดสินกระทำถูกหรือกระทำผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ กัน

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณคือ ข้อกำหนดความประพฤติหรือวิธีปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพทุกคนต้องยึดและความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต เช่นเดียวกับการปฏิบัติงานทางการบัญชี ซึ่งเป็นการปฏิบัติงาน เพื่อนำเสนองบการเงินของกิจการต่อผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักบัญชีจะต้องปฏิบัติงานบนพื้นฐานของกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่มีความเป็นอิสระตามมาตรฐานของวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพให้เป็นที่ประจักษ์แก่ลูกค้า สาธารณชนที่จะเชื่อถือ และไว้วางใจในผลงาน

3. ความสำคัญของจรรยาบรรณ

วีรยชนา พฤกษติกุล (2554 : 12) กล่าวว่าจรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญองมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่วิชาชีพต่าง ๆ จะต้องมีการจรรยาบรรณของตนเอง ขออัญเชิญพระราชดำรัส ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่บัณฑิตของมหาวิทยาลัยมหิดล ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2540 ที่ได้เน้นความสำคัญของจรรยาบรรณ ความว่า “การทำงานทุกอย่างทุกอาชีพ ย่อมมีจรรยาบรรณของตนเอง จรรยาบรรณนั้นจะมีบัญญัติ เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม แต่ก็เป็นสิ่งที่ยึดถือกันว่าเป็นความดีงามที่คนในอาชีพนั้น ประพฤติปฏิบัติ หากผู้ใดล่วงละเมิด ก็อาจก่อให้เกิดความเสียหาย ทั้งแก่บุคคลหมู่คณะ และส่วนรวมได้ เหตุนี้ ผู้ปฏิบัติงานในทุกสาขาอาชีพ นอกจากจะต้องมีความรู้ในสาขาของตนทั้งข้อที่ควรปฏิบัติ และไม่พึงปฏิบัติอย่างเคร่งครัดด้วย จึงจะสามารถประพฤติตนปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้รับ ความเชื่อถือยกย่องให้เกียรติในศักดิ์ศรี และในความสามารถด้วยประการทั้งปวง

มัทนา แก้วดวงเล็ก และคณะ (2560 : 217) จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะนักบัญชียิ่งถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กรในการ นำเสนอข้อมูลทางการเงินอย่างโปร่งใส เป็นอิสระ เที่ยงธรรม ซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบต่อลูกค้า และผลประโยชน์โดยรวมของสาธารณชนเป็นผลให้นักบัญชีต้องยึด มั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ซึ่งบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและ ตระหนักถึงการสร้างความรู้ และความเข้าใจในจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพให้กับนักบัญชี เพื่อนำไปปฏิบัติจริงในการประกอบวิชาชีพอย่างประสบความสำเร็จทั้งตนเองและกิจการ

วีรัช วรรณรัตน์ และคณะ (2555 : 13) จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะ จำแนกว่าเป็นวิชาชีพหรือไม่ อาชีพที่เป็นวิชาชีพนั้นต้องมีองค์กรรองรับ และมีการกำหนดมาตรฐาน ของความประพฤติของผู้อยู่ในวงการวิชาชีพซึ่งเรียกว่า จรรยาบรรณ ส่วนลักษณะวิชาชีพที่สำคัญ คือ เป็นอาชีพที่มีศาสตร์ขั้นสูงรองรับ มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนาวิชาชีพมีการจัดการสอนศาสตร์ ดังกล่าวในระดับอุดมศึกษาทั้งการสอนด้วยทฤษฎีและการปฏิบัติจนผู้เรียนเกิดความชำนาญ และมีประสบการณ์ในศาสตร์นั้น นอกจากนี้จะต้องมีองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพ ตลอดจนมี จรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อให้สมาชิกใน วิชาชีพนั้นดำเนินชีวิตตามหลักมาตรฐานที่กำหนด

ชชลิตา ชาวสี (2558 : 12) จริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยปูพื้นฐาน ความรู้ ความเข้าใจ และความรูสึกที่ดีให้กับเด็ก นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางให้เด็กเลือกปฏิบัติได้ถูกต้อง

เยาวนาถ หมานหมุย (2559 : 15) ความสำคัญของจริยธรรมและจรรยาบรรณของ ผู้ประกอบวิชาชีพ (Ethics and Professional Code of Ethics) นั้นเป็นพื้นฐานสำคัญของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานทางด้านความยุติธรรม เสมอภาค ความเป็นกลาง มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยจะเน้นวิชาชีพของงานสอบบัญชี ซึ่งผู้สอบบัญชีสหกรณ์จะถูกกำหนดด้วยระเบียบนาย ทะเบียนสหกรณ์ ว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2554 และระเบียบกรมตรวจบัญชี สหกรณ์ ว่าด้วยข้อกำหนดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2554 เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีความเป็นกลางและอิสระในการแสดงความเห็นต่อรายงานทางการเงิน รวมทั้งเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ใช้งบการเงินต่อไป และหากผู้สอบบัญชีมีจริยธรรมวิชาชีพ ดังกล่าวก็สามารถที่จะอธิบายความสัมพันธ์ไปยังคุณภาพงานสอบบัญชีนั้นได้เช่นกัน

จากความสำคัญของจรรยาบรรณที่กล่าวมา สรุปได้ว่า จรรยาบรรณนั้นมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นข้อกำหนดที่ควบคุมไม่ให้ครูประพฤติหรือปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หากครูสามารถกระทำ ได้ตามที่จรรยาบรรณวิชาชีพครูกำหนดไว้ก็จะทำให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง

4. ประโยชน์ของจรรยาบรรณ

จริยธรรมและจรรยาบรรณถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ควบคุมพฤติกรรมของคนในสังคม ช่วยให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีระบบระเบียบ มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

อาวุธ ประวาศวิน (2556 : 18 - 19) ประโยชน์ของจรรยาบรรณ มีดังนี้

1. ก่อให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา ผู้ที่มีจรรยาบรรณดี ย่อมเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์รักษา มาตรฐานจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของตน ไม่ประพฤติตนนอกกรอบ
2. ก่อให้เกิดการทุ่มเทอุทิศตนให้แก่งานอย่างเต็มที่ ผู้ที่มีจรรยาบรรณสูง ย่อมจะ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีความเที่ยงธรรม เมตตากรุณา มีมนุษยธรรมผู้ที่ประพฤติตนเยี่ยงนี้ ย่อมเป็นที่รักของคนรอบข้าง ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาต่อ ตัวเขาต่อหน่วยงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน อุทิศตนอย่างไม่ เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย
3. ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี ได้รับคำชมเชยจากคนทั่วไปเป็นผู้มีชื่อเสียงดี ส่งผลให้ ผู้ปกครองนิยมส่งลูกหลานเข้ามาเรียน ก่อให้เกิดการลดหย่อนทางกฎหมาย เมื่อผิดพลาดไปย่อมได้รับความเห็นอกเห็นใจ แม้มีคดีความกับบุคคลอื่นอาจได้รับการพิจารณาว่าไม่มีเจตนา ย่อมได้รับ ลดหย่อนผ่อนโทษ
4. ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขต่างให้เกียรติ เคารพยกย่อง นับถือซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีมิตรจิตมิตรใจ ไม่มีปัญหาบาดหมาง ช่วยควบคุม มาตรฐานรับประกันคุณภาพ และปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพ ไม่มีการปลอมแปลง หรือลด มาตรฐานให้ต่ำลง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบ อาชีพ ทำให้ผู้ให้บริการต้องระมัดระวังอย่างเต็มที่ ประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์แห่งจรรยาบรรณของ วิชาชีพนั้นอย่างเคร่งครัด เพื่อหลีกเลี่ยงการดำเนินคดีจนกล่าวตักเตือนหรือลงโทษ ช่วยลดปัญหา อาชญากรรม ลดปัญหาการคดีกองฉ้อฉล เอาเปรียบเห็นแก่ได้ มักง่าย ใจแคบ ไม่ยอมเสียสละช่วยทำ หน้าที่พิทักษ์ตามกฎหมายสำหรับประกอบอาชีพให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

วรวิษุณา พลฤกษ์ติกุล (2554 : 14) ประโยชน์ของจรรยาบรรณ คือ จรรยาบรรณมี ประโยชน์ทั้งต่อตนเอง สังคม และหน่วยงาน ซึ่งบุคคลและหน่วยงานควรให้ความสำคัญและนำมาเป็น แนวทางในการพัฒนาหน่วยงาน

จันทนา สาขากร และคณะ (2551 : 5 - 4) ประโยชน์ของจริยธรรมและจรรยาบรรณ มีดังนี้

- 3.1. จริยธรรมและจรรยาบรรณ ช่วยควบคุมมาตรฐาน รับประกันคุณภาพ และปริมาณที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานของการประกอบอาชีพนั้น ๆ
- 3.2. จริยธรรมและจรรยาบรรณ ช่วยส่งเสริมมาตรฐาน ปริมาณและคุณภาพที่ดี มีคุณค่า และเผยแพร่ให้รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือ
- 3.3. จริยธรรมและจรรยาบรรณ ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของผู้ประกอบวิชาชีพ เน้นให้เห็นภาพลักษณ์ที่ดี ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น ความเมตตา กรุณา การเสียสละ การบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ตรงต่อเวลา ซื่อตรง รับผิดชอบต่ออาชีพหน้าที่การงาน

3.4. จริยธรรมและจรรยาบรรณ เป็นผู้ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายให้กับผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

3.5. จริยธรรมและจรรยาบรรณ ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกง ฉ้อฉล ความเจ้าเล่ห์เพทุบาย การเอาเปรียบ การปลอมปน เห็นแก่ตัว เห็นแก่ได้ ความมั่งง่าย ความลำเอียง ความใจแคบ ไม่ยอมเสียสละ

นพตล สะอองคำ (2553 : 21) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของจริยธรรมและจรรยาบรรณไว้ดังนี้

1. จริยธรรมและจรรยาบรรณ ช่วยควบคุมและส่งเสริมบุคคลให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม โปร่งดอง สามัคคี เอื้อเฟื้อ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ความเห็นอกเห็นใจ

2. จริยธรรมและจรรยาบรรณ ช่วยให้รู้จักการตัดสินใจที่ดี และความซื่อสัตย์ถูกต้อง และรู้จักลำดับ ความสำคัญของหน้าที่ว่าควรทำสิ่งใดก่อนหรือหลัง

3. จริยธรรมและจรรยาบรรณ ช่วยลดการเอาเปรียบ การคดโกง และความเห็นแก่ตัว

4. จริยธรรมและจรรยาบรรณ ช่วยส่งเสริมให้มีความเสียสละเห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

5. จริยธรรมและจรรยาบรรณ ช่วยให้เกิดความมีระเบียบวินัยที่ดีงามในสังคม

6. จริยธรรมและจรรยาบรรณ ช่วยให้รู้จักแนวทางดำเนินชีวิตในทางที่ดีงาม

และถูกต้อง

อดิศักดิ์ ไชยพรหม (2556 : 12) คุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมก่อให้เกิดประโยชน์หรือมีความสำคัญทั้งต่อตนเองและผู้อื่นดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ตน

1.1 ทำให้ตนเองมีชีวิตที่สงบเย็น ไม่ต้องเดือดเนื้อร้อนใจ ไม่ต้องอยู่อย่างหวาดระแวง เพราะตนเองไม่ได้เบียดเบียนผู้ใด มีแต่จะสร้างประโยชน์สุขให้แก่สังคมและผู้อื่น

1.2 ทำให้ตนเองมีความเจริญรุ่งเรือง ในชีวิตส่วนตัวและการงานอาชีพมีความมั่นคงและก้าวหน้า

1.3 ได้รับการยกย่องสรรเสริญเทิดทูลบูชาจากบุคคลทั่วไป

1.4 ครอบครัวอบอุ่นมีความสุข มีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง

2. ประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

2.1 ประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น สถาบันครอบครัวของตน ได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไป สถาบันการศึกษาหรือสถาบันที่ประกอบอาชีพธุรกิจมีชื่อเสียง ทำให้บุคคลอื่นศรัทธา เลื่อมใสและสถาบันและหน่วยงานที่ตนเองสังกัด มีความเจริญก้าวหน้าได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะสมาชิกทุกคนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมอันดีงาม

2.2 ประโยชน์ต่อชุมชน เช่น สังคมได้รับความสงบสุขเพราะทุกคนเป็นคนดี มีคุณธรรม และสังคมได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวดเร็ว เพราะสมาชิกทุกคนต่างกระทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ

3. ประโยชน์ต่อชาติบ้านเมือง เช่น สถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีความมั่นคง เพราะประชาชนมีความจงรักภักดีและเห็นความสำคัญของสถาบันดังกล่าวอย่างแท้จริง และขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ มีความมั่นคงถาวร เพราะทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้และเต็มใจยึดถือปฏิบัติตาม

จากความสำคัญของประโยชน์ของจรรยาบรรณดังกล่าวสรุปได้ว่า จรรยาบรรณมีความสำคัญต่อทุกสาขาอาชีพ เมื่อใดก็ตามที่ผู้ประกอบอาชีพนำเอาจรรยาบรรณของอาชีพตนไปยึดปฏิบัติในงานแล้ว ผู้ประกอบอาชีพก็จะพบกับความสุข ความสำเร็จในอาชีพของตนเอง ซึ่งผลที่ได้รับเป็นผลโดยตรง อีกทั้งยังสะท้อนให้ผู้รับบริการได้รับผลผลิตและบริการที่ดีเช่นกัน กลายเป็นความสุข ความสำเร็จของสังคมโดยรวม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

1. ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

งานเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน การทำงานก็เพื่อปรารถนาที่จะให้งานของตนเองก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ต่อสังคม และครอบครัวโดยส่วนรวม บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรที่มีพนักงานเหล่านี้ก็จะมีความสำเร็จก้าวหน้าไปด้วย จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานไว้ดังนี้

นิมนวน ทองแสง (2557 : 23) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานว่าหมายถึง การปฏิบัติงานเกิดพร้อมหลาย ๆ ปัจจัยที่รวมกันขึ้นเพื่อกระทำการสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรของคนทุกคนที่ร่วมมือกันทำงานนั้น ๆ ให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดได้มาตรฐานและใช้ต้นทุนในการปฏิบัติที่น้อยมากแต่ได้ผลมากกว่าดังที่ทุกคนได้ร่วมกันปฏิบัติตามเป้าหมายที่มีอย่างเดียวกัน

อังคณา เบ็ญจศีล (2555 : 22) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานว่าหมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมการงานอย่างราบรื่นครบถ้วนประหยัดเวลาทันต่อเหตุการณ์และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าผลสำเร็จของงานมีคุณภาพถูกต้องเรียบร้อยสมบูรณ์ บุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่การงานที่พึงปรารถนาในสังคมและในองค์กรนั้น ๆ

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555 : 9) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานว่าหมายถึง การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และผลผลิตที่ออกมาควรมีคุณภาพที่ได้มาตรฐานดีที่สุดและมีการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์แบบแผนระบบการทำงานที่เป็นหลักการเพื่อให้สมาชิกในทีมมีความเห็นและเป้าหมายเดียวกัน

ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี (2559 : 1519) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานว่าหมายถึง สภาวะที่ทำให้เกิดความสำเร็จหรือความสามารถที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงาน เมื่อใช้กับบุคคล หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้รวดเร็วและเสร็จตรงเวลา เช่น บุคลากรที่มีประสิทธิภาพยอมทำให้หน่วยงานพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว เมื่อใช้กับองค์กรหรือหน่วยงาน ประสิทธิภาพ หมายถึง ระบบการดำเนินงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จได้อย่างดี เช่น หน่วยงานที่มี

ประสิทธิภาพมีระเบียบขั้นตอนในการทำงาน พนักงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีระบบการตรวจสอบ และผลิตผลงานคุณภาพได้ตรงเวลา

อภิชัย จตุพรวาที (2557 : 9) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน ว่าหมายถึง การใช้ทรัพยากร เช่น บุคลากรงบประมาณอย่างจำกัดในการให้บริการกับผู้รับบริการจนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558 : 12) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน ว่าหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตาม กำหนดเวลา นอกจากนี้ ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์ สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เกิดความสะดวกรวด ง่ายงานต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ (ผู้บังคับบัญชา) และเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่าเป็น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าเป็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

สิริวดี ชูเชิด (2556 : 7; อ้างถึงในมาลินี ตั้งกิจกุลโสภานและคณะ 2560 : 12) ได้ให้ ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน ว่าหมายถึง เป็นความสามารถ และทักษะในการกระทำของ ตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง ผู้อื่นและองค์กรเกิดความ พึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2556 : 14; อ้างถึงในมาลินี ตั้งกิจกุลโสภานและคณะ 2560 : 12) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน ว่าหมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ได้ เกี่ยวข้องกับวิธีการซึ่งหน่วยงานพยายามกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงาน ได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ศศิธร เหล่าแท้ง (2556 : 34) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน ว่า หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนต่อหน่วยที่ใช้ในการผลิตหรือการใช้ทรัพยากร (Resources) ให้เกิดการประหยัด หรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ซึ่งหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพมักมีระเบียบขั้นตอนในการ ทำงานพนักงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีระบบการตรวจสอบ และผลิตผลงานคุณภาพได้ตรงเวลา นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และเอาใจ ใส่งานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรงานจึงจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

สุพรรณิ ทัทธานี (2560 : 30) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน ว่า หมายถึง การทำงานเต็มความสามารถโดยใช้เทคนิคและวิธีการทำงาน ให้บรรลุผลทั้งทางด้านปริมาณ และคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประหยัดเวลาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเป็นที่น่าพอใจของทุก ฝ่ายโดยให้เสียต้นทุนน้อยที่สุดและได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องทันต่อเหตุการณ์และ เชื่อถือได้

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การ ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรทั้ง คน อุปกรณ์ ได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่าก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ องค์กรจะเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการบริหาร ด้านการบริการ และด้านกระบวนการผลิต มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นไป

ซีวนันท์ สุขุมาลจันทร์ (2554 : 29; อ้างถึงในโอลดา ศรีมานนท์, 2561 : 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จ ของการดำเนินงาน โดยผู้บริหารระดับสูงต้องปรับปรุงการบริหารด้วยกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานตลอดจนการมอบอำนาจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารอย่างเต็มที่ซึ่งการปฏิบัติงาน ของพนักงานถือเป็นกุญแจสำคัญในความสำเร็จขององค์กรและความได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังนั้น การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งสำหรับการดำรงอยู่ และการเจริญเติบโตขององค์กรทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

สรุเพชญ พันธ์ดี (2554 : 5 - 8; อ้างถึงในอนุสรฯ ขจรนาม และคณะ, 2560 : 27) ความสำคัญของการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นหลักการจัดองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมีหลักสำคัญ ดังนี้

2.1 องค์กรมีเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ เพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกองค์กรทราบ ซึ่งจะทำให้การบริหารองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

2.2 องค์กรต้องจัดให้มีศูนย์กลางในการอำนวยความสะดวกที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และอำนวยความสะดวกโดยตรง

2.3 องค์กรจะต้องระบุหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนให้ชัดเจน มีการแบ่งแยกหน้าที่ตามความเหมาะสม ตรงตามความรู้ความสามารถ

2.4 องค์กรต้องจัดระบบการทำงานอย่างเหมาะสม มีเทคนิคในการควบคุมงาน และการประสานงานในองค์กร

2.5 องค์กรต้องมีระบบการสื่อสารที่ดี มีหลักอำนวยความสะดวก การวินิจฉัยสั่งการที่ดี ดังนั้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งสำหรับการดำรงอยู่ และการเจริญเติบโตขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนช่วยสร้างความสามารถ และความได้เปรียบในการแข่งขันหลายองค์กรจึงมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรม

วิชาภรณ์ เลิศสุบินรักษ์ และคณะ (2561 : 41) ประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้อุบัติการณ์การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และเชื่อถือได้ รวมถึงประหยัดทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างดีที่สุด

พรพรรณ บุชากุล (2561 : 29) ความสำคัญของแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนั้น บุคลากรในองค์กรมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จ ซึ่งหากบุคลากร ร่วมกันแสดงพฤติกรรมในการทำงาน เช่น มีการแสดงความคิดเห็นที่เปิดเผยมตอกัน การเผชิญหน้า เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันของบุคลากรในองค์กร การพัฒนาตนเอง ความร่วมมือกันของ

บุคคลในองค์กร เป็นต้น แนวทางเหล่านี้หากบุคลากรสามารถปฏิบัติได้ ไม่เพียงแต่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้ มีประสิทธิภาพยังเป็นการช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จอีกด้วย

สุรวดี เอ็มรัตน์ (2561 : 31) ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร องค์กรใดหากมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ในด้านการบริหาร การวางแผน การปฏิบัติงาน เข้าใจในระบบการทำงานขององค์กร และให้ความสำคัญกับบุคลากรหรือพนักงาน โดยมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้พนักงานเกิดความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน มีทักษะในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบทำให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบ ระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึง ประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็วตรง และมีคุณภาพ

จากความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีคุณภาพ มีมาตรฐาน เชื่อถือได้ และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

3. องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้จำแนกองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้

จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556 : บทคัดย่อ; อ้างถึงในนลพวรรณ บุญฤทธิ์, 2558 : 17 - 18) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจทั้งแก่ลูกค้า และแก่บุคลากรขององค์กร ก็ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สภาพการซื้อขายส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบ และผู้ร่วมทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรประกอบด้วยบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ สิ่งสำคัญดังต่อไปนี้

- 3.1 ปรัชญาและอุดมการณ์
- 3.2 บุคลิกภาพ
- 3.3 ความต้องการ
- 3.4 ค่านิยม
- 3.5 การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน
- 3.6 ความสามารถในการสำรวจตนเอง
- 3.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน
- 3.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

4. กระบวนขององค์กรเป็นองค์ประกอบเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กรการวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากรการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ชุดินทร ย่อยไรสง (2556 : 31) องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงานจะขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจ สังคมการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

2. สภาพแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานขององค์กรวัฒนธรรมองค์กรและการจัดบรรยากาศการทำงานจะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคลากร คือ เป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรบุคลากรจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานองค์ประกอบด้านตัวบุคลากรที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน ความสามารถในการสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงานและการสร้างความเชื่อมั่นใจตนเอง

4. กระบวนขององค์กรเป็นองค์ประกอบเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

สุพรรณิ ทัทธานี (2560 : 32) องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร เป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจ ทั้งในด้านการผลิต การบริการส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้า สร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และแก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินของธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมของฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การซื้อขาย การส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันการผลิต การบริการแหล่งวัตถุดิบ คุณภาพวัตถุดิบ และผู้ร่วมลงทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศ การทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากรโดยเฉพาะงานด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ สิ่งที่สำคัญดังต่อไปนี้ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม การมีเป้าประสงค์ที่เหมาะสมของชีวิต และการทำงานความสามารถในการสำรวจตนเอง การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น การประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมต่าง ๆ

4. กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านตัวบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จะต้องอาศัยประสบการณ์ ความชัดเจนและความสามารถเฉพาะตัวทั้งภายในและภายนอกเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ เพราะต้องมีความรู้ในเรื่องเทคนิคการทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน

นาตภา ไทยธวัช (2550 : 55) องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วยปริมาณพนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้และผลิตชิ้นงานออกมาตรงตามความต้องการขององค์กรและลูกค้าคุณภาพงานหมายถึงองค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน

และพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพส่งผลต่อผลงานที่ออกมาคุณภาพและเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอกและความสำเร็จในการทำงานหมายถึงพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้จากองค์ประกอบดังกล่าวสรุปได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน คือ ส่วนประกอบที่ทำให้งานบรรลุผลความสำเร็จ ผลงานเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการมีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า

สมใจ ลักษณะ (2552 : 7 - 1) ; อ้างถึงใน วิชชาภรณ์ เลิศสุบินรักษ์ และคณะ, (2561 : 41) องค์ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน (Quality of Work) ด้านต้นทุนงาน (Cost of Work) ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) และด้านงานสำเร็จทันเวลา (Timeliness Work Success) ซึ่งการทำงานให้มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรได้รับความเชื่อมั่น ความไว้วางใจจากลูกค้า ดังนั้น บุคลากรที่มีความสามารถในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเพื่อยกระดับสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง จะต้องการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กรให้เกิดขึ้น ทำงานบรรลุตามหน้าที่ที่ได้รับและเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากองค์ประกอบดังกล่าวสรุปได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน คือ ส่วนประกอบที่ทำให้งานบรรลุผลความสำเร็จ ผลงานเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการมีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า

4. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีดังนี้

พริญา ชื่นวงศ์ (2560 - 95) โดยทั่วไปการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลมักจะขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการคือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) ซึ่งเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของร่างกายทางกาย (Physical Condition) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติ และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ การศึกษาบางส่วนยังมีการศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพรวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ

มนตรี แก้วสุริยะ (2555 : บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการปฏิบัติงานมีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่กิจกรรมในงานและนอกงาน การรับสถานการณ์ ระดับความปรารถนา กลุ่มอ้างอิง เพศ ภูมิหลังทางวัฒนธรรม การศึกษา ประสบการณ์ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ชมพูท แทนคำ (2555 : 38 - 40) ปัจจัยด้านบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรส่วนใหญ่จะมีความสามารถแก้ไขปรับปรุงพัฒนาได้ด้วยตนเอง จึงจัดได้ว่าบุคคลเป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ การพัฒนาปัจจัยด้านบุคลากรมีตัวอย่างของการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของการพัฒนาไว้ ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล
 - 1.1 มีความกระตือรือร้น และการพัฒนา เช่น เอาใจจริงเอาใจ มีมานะอดทนสาหะปฏิบัติงานให้สำเร็จ แสวงหาความรู้ ความชำนาญอยู่เสมอและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตน
 - 1.2 การปฏิบัติตามคำสั่งและมีระเบียบวินัย เช่น เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำแนะนำโดยไม่มีข้อโต้แย้ง
 - 1.3 พร้อมที่จะประสานงานและให้ความร่วมมือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
2. ประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน
 - 2.1 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ คุณภาพของงานที่สำเร็จ มีความถูกต้องเรียบร้อยและสมบูรณ์ครบถ้วนตามกำหนด
 - 2.2 มีความรับผิดชอบ สนใจ เอาใจใส่ และตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เชื่อถือ และไว้วางใจ
 - 2.3 ความรอบรู้ ชำนาญในขั้นตอนหรือวิธีดำเนินงาน ทั้งงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงาน และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พลังการบ่งชี้ถึงบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน คือ
 - 3.1 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สร้างสิ่งใหม่ ๆ เช่น คิดหาคำตอบของปัญหาได้หลายอย่างในเวลาจำกัด สามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งได้หลายแนวทาง รวมทั้งรู้จักวิธีการทำงานแปลกใหม่ ที่มีความเป็นไปได้
 - 3.2 สามารถยืดหยุ่นวิธีการทำงานเพื่อความสำเร็จของงานพฤติกรรมที่บ่งชี้ เช่น ปรับตนเอง หรือการกระทำที่เหมาะสมกับปัญหา หรือลักษณะงานที่แตกต่างกันไป คิดทางเลือกอื่นได้อย่างเหมาะสม ถ้าวิธีเดิมที่ใช้อยู่ไม่ได้ผล
 - 3.3 ค้นคว้าวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เป็นคนช่างสังเกตเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน สามารถช่วยเสนอแนะเพื่อนร่วมงาน ถึงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น
4. ทักษะในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานนอกจากองค์ประกอบต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นตัวช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้
 - 4.1 ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะอย่าง (Technical Skill) เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิคขั้นตอนหรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Human Skill) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างความเข้าใจ ร่วมประสานงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ทักษะทางด้านความรู้ความคิด (Conceptual Skill) เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการมองภาพรวมขององค์กร เห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมในองค์กร ทั้งในแง่ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทักษะทางด้านนี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการตัดสินใจเรื่องนโยบายและแนวทางต่าง ๆ ขององค์กร

5. บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการทำงาน เนื่องจากบุคลิกภาพ คือ คุณสมบัติต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นบุคคลและคุณสมบัติเหล่านี้ เป็นต้นเหตุของการกระทำ ไม่ว่าจะเป็นการพูดการปฏิบัติ ความคิด เจตคติ ค่านิยม และลักษณะนิสัยต่าง ๆ ดังนั้น เมื่อบุคคลต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ประสิทธิภาพของการทำงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน เช่น

5.1 แสดงออกถึงเจตคติที่ดีต่อการทำงาน รักงาน พอใจงาน

5.2 แสดงออกถึงการทำงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน ได้ผลดีในเวลาอันสั้น

5.3 แสดงออกถึงความสามารถปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างสบายใจ

6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในการทำงานสิ่งที่จะควรเกิดขึ้นกับพนักงาน ก็คือ เขาสามารถที่จะรับรู้เข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร มุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคของการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มั่นใจว่าตนมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ มีความรู้สึกผูกพันแนบแน่นกับหมู่คณะและมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เป็นต้น

เมธี ไพโรชิต (2556 : 29) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ว่า ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายสาเหตุทั้งที่ส่งผลกระทบทางตรงและทางอ้อม ซึ่งอาจแบ่งออกเป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ ในเรื่องของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่จะส่งผลต่อความปลอดภัยและความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งเกิดความคล่องตัวในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชาหรือการบริหารองค์การ ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจน ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหาร การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว สามารถลดขั้นตอนในการทำงานได้เป็นอย่างดี ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ การได้คนที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์มาทำงานตรงตามตำแหน่งงาน การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิดแนวความคิดหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การสร้างขวัญและแรงจูงใจด้วยการให้สวัสดิการหรือรางวัลตอบแทน เพื่อให้ผลของงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552 - 2) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล) มีดังนี้

1. ตัวแปรด้านบุคคลซึ่งหมายถึงคุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำการบางอย่าง ที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลจะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน

ไปซึ่งตัวแปรด้านนี้ได้แก่ความถนัดในด้านต่างๆลักษณะทางกายภาพลักษณะบุคลิกภาพความสนใจ และแรงจูงใจอายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ ดังนั้นตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะมีผลทำให้ บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

2. ตัวแปรและสถานการณ์เงื่อนไขของสถานการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้เงื่อนไขบางอย่างอยู่ภายใต้การรับรู้ของบุคคลแต่บางอย่างก็อยู่นอกเหนือจากการรับรู้ซึ่งตัวแปรแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 ตัวแปรทางกายภาพและงานคือลักษณะการทำงานรวมถึงสถานที่ทำงานของแต่ละบุคคลซึ่งตัวแปรทางกายภาพและงานได้แก่รูปแบบวิธีการทำงาน สภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงาน การจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

2.2 ตัวแปรทางองค์กรและสังคมเป็นองค์กรที่อยู่ไกลจากสภาพการทำงานมากที่สุด และมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตในการปฏิบัติงานโดยที่สุด แต่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของพนักงานมาก ซึ่งตัวแปรทางองค์กรและสังคมมีดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะขององค์กรชนิดของเครื่องล่อใจชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางสังคม

จากปัจจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ ปัจจัยที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านความสามารถ

5. ประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำบัญชี

ประสิทธิภาพการทำงานด้านบัญชี เป็นการทำงานทางด้านบัญชีที่มีความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์ ทำให้ผลลัพธ์ออกมามีประสิทธิภาพ มีผู้ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำบัญชีไว้ดังนี้

กิตติศักดิ์ มะลัย (2557 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่าประสิทธิภาพการทำบัญชี หมายถึง ระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานด้านบัญชี ที่ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่มีความรับผิดชอบต่องานบัญชี เพื่อให้การจัดทำรายงานทางการเงินเป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตามหลักการอุดมการณ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

อนุชิต อนุศรี (2557 : 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่าประสิทธิภาพการทำบัญชี หมายถึง การทำงานทางด้านบัญชีที่ต้องมีความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน มีความรู้ภาคทฤษฎีและสามารถประยุกต์ใช้ให้เข้ากับธุรกิจได้ สร้างแรงกดดันให้ตนเอง เพื่อที่จะได้ทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

บุญยง จอมเงิน (2555 : 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่าประสิทธิภาพการทำบัญชี หมายถึง การจัดทำบัญชีตามหลักการบัญชี เพื่อเสนอข้อมูลทางการเงิน ตามลักษณะเชิงคุณภาพหลักของงบการเงิน ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงาน ฐานะการเงินหรือการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินที่มีประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงิน

สุรวดี เอ็มรัตน์ (2561 : 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่าประสิทธิภาพการทำบัญชี หมายถึง ผลการปฏิบัติงานบัญชีเป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป เพื่อให้ได้ข้อมูลทางการเงิน

ที่ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้ใช้ข้อมูลมีความเชื่อมั่นในความถูกต้องของข้อมูลสามารถนำข้อมูลดังกล่าว ไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หทัยรัตน์ คำผั่น และคณะ (2560 : 137) ได้ให้ความหมายไว้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติให้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า

จากประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำบัญชีข้างต้น สรุปได้ว่า สภาวะที่ทำให้เกิดความสำเร็จ หรือความสามารถที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงาน เมื่อใช้กับบุคคล หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้รวดเร็ว และเสร็จตรงเวลา เช่น บุคลากรที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้หน่วยงานพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว เมื่อใช้กับองค์กรหรือหน่วยงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วยคนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ดังนี้

กานดา คำมาก (2555 : 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนถึงความต้องการจากภายในของส่วนบุคคลที่แสดงออกมาสู่ภายนอก เมื่อได้รับแรงกระตุ้นอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อจุดประสงค์ที่องค์กรหรือตนเองต้องการ แต่แรงจูงใจไม่ได้กล่าวถึงเพียงมุมมองเดียวแต่ยังครอบคลุมถึงการแสดงออกที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการหรือการขาดของตนเอง ผวนกับแรงขับภายในร่างกาย โดยมีความปรารถนา เป็นเป้าหมายหรือตัวกำหนดที่จะตอบสนองความต้องการ ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับว่าผลแห่งความสำเร็จนั้นเป็นสิ่งที่ตนต้องการหรือไม่ หากใช้ก็จะแสดงออกและทุ่มเทถึงความสามารถของตนที่มีอยู่ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนเองต้องการ

อริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติในด้านการจูงใจในด้านการทำงานต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานร่วมกับองค์กรร่วมกับผู้คนที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนเป็นการลดความเครียดจากการปฏิบัติงานลงได้

โชติกา ระโส (2555 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการหรือหมายถึงการที่บุคคลมีความปรารถนาหรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

วราลักษณ์ จันดี (2559 : 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมในการดำเนินการหรือกระทำกิจกรรม โดยอาศัยสภาวะแวดล้อมเป็นเครื่องช่วยให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย

ฐิติพร ก้อนนาค (2556 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่มีแรงกระตุ้นหรือผลักดันต่อสิ่งเร้าของบุคคล เพื่อให้แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยแรงจูงใจอาจจะเป็นรางวัล ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ที่บุคคลนั้นจะได้รับเมื่อบรรลุสำเร็จ ตามเป้าหมาย

ขวัญดาว ดวงเดือน (2556 : 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับและจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไปตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคลซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ธัญญามาส โลงนันทน์ (2557 : 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง การขับเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการกระตุ้นภายในโดยมีสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่เป็นแรงจูงใจทำให้เกิดการแสดงออกทางร่างกาย พฤติกรรมเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อเกิดผลสำเร็จก็จะเกิดความภาคภูมิใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

กิงดาว เหมือนเสน (2557 : 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรม หรือใช้ความสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

เฉลิม สุขเจริญ (2557 : 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครุมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุขไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอยในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

วรรณ อารรณ์ (2557 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการ หรือโน้มน้าวโดย

สิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ

2. ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน จากการศึกษาความสำคัญของการจูงใจมีผู้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

เฉลิม สุขเจริญ (2557 : 23 - 24) ความสำคัญของแรงจูงใจในทางจิตวิทยา นักจิตวิทยา กล่าวว่า พฤติกรรมทุกอย่างย่อมมีสาเหตุ กล่าวคือ มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมออกไปโดยไม่มีสาเหตุหรือแสดงไปโดยไม่มีเหตุผลไม่ได้ ซึ่งต้นเหตุแห่งพฤติกรรมนั้นเรียกว่า สิ่งเร้า (Stimulus) ส่วนพฤติกรรมซึ่งกระทำตอบสนองสิ่งเร้า นั้นเรียกว่า ปฏิกริยาตอบสนอง (Response) พฤติกรรมเป็นผลมาจากการที่คนเราเลือกปฏิกริยาตอบสนองที่คนเราเลือกปฏิกริยาตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดมาสนองต่อสิ่งเร้า ถ้าสังเกตพฤติกรรมของคนในสังคม เราพบว่าถึงแม้จะมีเป้าหมายอย่างเดียวกัน แต่การแสดงออกทางพฤติกรรมอาจไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความพยายามมุ่งมั่นอย่างสูง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย แต่อีกคนกลับมีความท้อแท้และมักคิดว่าตนเองไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ บางคนมีความสุขกับการทำงานอยู่เสมอ แต่อีกคนกลับมีความวิตกกังวลสูงเกินกว่าเหตุ บางคนมีสติปัญญาดีแต่ไม่ใส่ใจในการเรียน แต่อีกคนซึ่งเรียนไม่ค่อยเก่งกลับมีความขยันตั้งใจเรียนจนน่านับถือ บางครั้งเราอาจเคยถามตัวเองในใจว่า ทำไมหรือเพราะอะไรที่เป็นสาเหตุสำคัญที่อยู่เบื้องหลังการแสดงพฤติกรรมของเรา ถ้าพิจารณาในแง่ของจิตวิทยาแล้ว บุคคลต่างก็มีแรงจูงใจที่จะกระทำและแรงจูงใจในตัวเองที่ทำให้บุคคลมีพลังและผลักดันให้บุคคลทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการ หรือนำไปสู่จุดหมายที่ต้องการ แรงจูงใจมีความสำคัญต่อมนุษย์ ดังนี้

1. เป็นตัวกระตุ้นให้อันตรียแสดงพฤติกรรมหรือหยุดพฤติกรรม
2. เป็นตัวกำหนดแนวทางหรือจุดมุ่งหมายของพฤติกรรม
3. เป็นตัวกำหนดทิศทางของการแสดงพฤติกรรม
4. เป็นตัวตัดสินใจดำเนินการดำเนินพฤติกรรม

ธัญยามาส โสจนานนท์ (2557 : 27) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลพลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคลความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและ

ประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่านักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคลบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

อริยชน วรคัมภีร์ (2558 : 7) ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตอย่างน้อยเพียงใด คือ สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงและจัดให้ส่วนนั้น ก็คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรักและความพอใจในการปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดแรงศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำนั้น ก็จะสามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อรพินทร์ ชูชม (2555 : 52 - 61) แรงจูงใจมีบทบาทสำคัญดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่า ทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยอธิบายถึงความมานะพากเพียรในการกระทำพฤติกรรมและทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นการทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ

2. แรงจูงใจ ช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ทำไมบางคนมีความเพียรพยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความเพียรพยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเข้าใจว่าทำไมบางครั้งบุคคลถึงทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ ในขณะที่บางเวลาพฤติกรรมนี้จะไม่เกิดขึ้นเลย

นอกจากนี้บุคคลแต่ละคนอาจทำพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่ต่างกัน เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำพฤติกรรมนั้นแตกต่างกัน เช่น จากการศึกษาวิจัยคนงานในโรงงานซึ่งเป็นพนักงานระดับล่าง พบว่า ความต้องการเงินและความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ดังนั้นในการจูงใจให้กลุ่มบุคคลนี้มีความขยันขันแข็งในการทำงาน ผู้บริหารอาจใช้มาตรการในเรื่องเงินจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงาน ในขณะที่พนักงานระดับสูง สิ่งจูงใจในการทำงานที่สำคัญได้แก่ ความสำเร็จและการได้รับการยกย่อง เพื่อที่พนักงานปฏิบัติงานได้ดีจะได้คงระดับความพยายามในการทำงานต่อไป

3. แรงจูงใจช่วยให้บุคคล หน่วยงานหรือองค์การบริหารจัดการให้บุคคลหรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจ ซึ่งการจูงใจมีหลายประเภท อาจอาศัยการจูงใจประเภทต่าง ๆ ผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคคล กลุ่มสถานการณ์และโอกาส เช่น สร้างกระบวนการจูงใจในการทำงานโดยการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสม ใช้สิ่งจูงใจในทางบวกและทางลบในการจูงใจบุคคล จูงใจบุคคลโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้ความเป็นธรรม มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552 : 156) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือพนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทুমเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนถึงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้า คนขาดแรงจูงใจในการทำงานคน ๆ นั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพัน ๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหาย ให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

จากความสำคัญดังกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ

3. ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจสามารถแบ่งได้หลายประเภท ซึ่งนักจิตวิทยาส่วนใหญ่ จำแนกแรงจูงใจออกเป็นดังนี้

กัตติกา อร่ามโชติ (2559 : 11) แรงจูงใจนั้นมี 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intensive Motivation) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคลซึ่ง อาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจที่ทำให้บุคคลนั้น แสดงพฤติกรรม โดยไม่คาดหวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอก

2. แรงจูงใจภายนอก (Extensive Motivation) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

สุรศักดิ์ ประสาร (2558 : 18) ประเภทของแรงจูงใจ จึงแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ แรงจูงใจพื้นฐาน (Primary Motive) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) และการจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) ซึ่งเกิดจากทั้งพื้นฐานคือตัวบุคคลเอง เกิดจากแรงภายในและภายนอกที่มากระตุ้น แต่ไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากที่ใด ก็จะทำให้บุคคลเกิดการต้องการที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากระตุ้น โดย แรงจูงใจนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงาน

นริศ สังสนา และคณะ. (2558 : 261) ประเภทของแรงจูงใจ จำแนกได้ 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 แบ่งตามลักษณะของการแสดงออกตามพฤติกรรมได้ 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

กลุ่มที่ 2 แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจได้ 3 ประเภท คือ แรงจูงใจทางสรีระวิทยา แรงจูงใจทางจิตวิทยา และแรงจูงใจทางสังคม ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
3. แรงจูงใจต่อความนับถือตนเองซึ่งเป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็น

ที่ยอมรับในสังคมนำไปสู่ความรู้สึคนับถือตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 169) กล่าวว่า นักจิตวิทยา ได้แบ่งแรงจูงใจในออกเป็น 2 ประเภท ซึ่งสามารถสรุปได้

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจ ใดๆ มากกระตุ้นการจูงใจ ประเภทนี้มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคน มีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเกิดผล คือ ความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

1.2 ความสามารถพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใด มีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ จะมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.3 ทศนคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นจัดเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับ การกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นการจูงใจ ภายนอก ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล ความก้าวหน้า และเครื่องล่อต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัลการประกวด การลงโทษ และการแข่งขัน เป็นต้น

จามจุรี สุระ และคณะ(2557 : 17) แรงจูงใจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) กับแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) โดยแรงจูงใจภายในเป็น ความพึงพอใจภายในส่วนตนที่ได้รับจากการกระทำ ส่วนแรงจูงใจภายนอกเป็นพฤติกรรมและการแสดงออกเพื่อกระทำในสิ่งต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ

จากองค์ประกอบดังกล่าวสรุปได้ว่า องค์ประกอบแรงจูงใจคือส่วนประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น พฤติกรรม อารมณ์และความรู้สึก

4. องค์ประกอบแรงจูงใจ

บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน องค์ประกอบแรงจูงใจได้มีผู้กล่าวถึงดังนี้

ปพิชญา เปลื้องกระโทก (2560 : 44) องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจกับบุคคลนั้นเกิดขึ้นได้จากสองสถานการณ์ คือ การเกิดจากความรู้สึกของตนเองจากข้างในเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากตนเอง และจากสถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมเป็นตัวผลักดันให้เกิดแรงจูงใจ เช่น การแข่งขัน การตั้ง จุดมุ่งหมาย การได้รับแรงใจจากคนรอบ

บุญชนะ โพธิ์ละเดา และคณะ (2559 : 14) องค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบด้วยความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ แรงขับหรือแรงกระตุ้น ให้นำพาไปสู่เป้าหมายอย่างสัมพันธ์กัน

ดารณี พานทองพาลุสุข (2552 : 44 - 110) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมของมนุษย์ (Human Behavior) ความหมายของคำว่า “พฤติกรรม” หมายถึง การกระทำที่แสดงออกมาโดย สามารถที่จะสังเกตได้หรือสามารถใช้เครื่องมือวัดได้ ซึ่งพฤติกรรมที่มนุษย์ได้กระทำขึ้น หรือแสดง ออกมานั้นย่อมมีสาเหตุดังกล่าวก็คือ สิ่งเร้า เมื่อสิ่งเร้าเหล่านั้นได้มากระทบร่างกายโดยอวัยวะสัมผัส ต่าง ๆ อวัยวะรับสัมผัสนั้นก็ส่งความรู้สึกมายังระบบประสาท ระบบประสาทก็จะส่งการมายัง อวัยวะ กล้ามเนื้อหรือต่อมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการกระทำหรือปฏิกิริยาต่าง ๆ ออกมาเป็นการแสดง การตอบสนองต่อสิ่งเร้า นั้น อันเป็นที่มาของการเกิดพฤติกรรมอย่างไรก็ตามสาเหตุที่เหมือนกันอาจ แสดงพฤติกรรมที่ต่างกันได้ในทางตรงกันข้ามสาเหตุที่แตกต่างกันอาจแสดงพฤติกรรมที่เหมือนกัน

2. ความรู้สึกและอารมณ์ (Feeling and Emotion) ความรู้สึกและอารมณ์ เป็นสภาวะทางร่างกายที่เกิดขึ้นต่อสิ่งเร้าในขณะใด ขณะหนึ่ง อาจเป็นลักษณะไปในทางบวกหรือลบก็ได้ การแสดงออกจะมากขึ้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ จะมาเร้าสภาพร่างกายและทัศนคติที่มีต่อสิ่งนั้น อารมณ์มีส่วนเกี่ยวข้องและมีแรงผลักดันให้พร้อมที่จะกระทำ

3. ทัศนคติและความคิดเห็น (Attitude and Opinion) ทัศนคติเป็นปฏิกิริยาโต้ตอบที่คนเรามีต่อสิ่งเร้าทางสังคม ซึ่งปฏิกิริยาโต้ตอบนี้เรา ได้เรียนรู้มา ทัศนคติเป็นเงื่อนไขภายในตัวบุคคลที่มีส่วนในการกำหนดการแสดงออกและทิศทางของ พฤติกรรม และยังเป็นการกำหนดการรับรู้ด้วย เงื่อนไขภายในนี้เกิดจากเงื่อนไขภายนอกที่หล่อหลอม เข้ามามาจนหลงค้ำอยู่ภายใน สำหรับความคิดเห็น (Opinion) นั้น เป็นคำที่มักใช้ปะปนกับคำว่า ทัศนคติอยู่เสมอ ความคิดเห็นเป็นการตอบสนองต่อประเด็น หรือเรื่องราวที่ถูกเถียงกันอยู่ ดังนั้น ความคิดกับทัศนคติจึงแตกต่างกันที่ว่า ทัศนคติเป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจแสดงออกได้ทั้งคำพูดและการกระทำ และทัศนคติไม่ใช่สิ่งเร้าที่แสดงออกมาได้อย่างเปิดเผยหรือ ตอบสนองได้ตรง ๆ ซึ่งเราสามารถดูทัศนคติของคนได้จากการฟังสิ่งที่เขาพูดหรือสิ่งที่เขาทำดูประสบการณ์ในอดีต ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปหรืออาจมีการรับรู้ ข้อมูลใหม่ ๆ เข้ามามากขึ้น การศึกษาเรื่องทัศนคติของคน

ก็เพื่อประโยชน์ในด้านการปรับปรุง ประสิทธิภาพในแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจนั้น เป็นความพยายาม ในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และความรู้สึกต่าง ๆ ในบุคคล

4. บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมกันเป็น แบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละ บุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลนั้น แสดงออก ต่อสิ่งแวดล้อมบุคลิกภาพของ บุคคล เป็นสิ่งที่มีการสร้างสมมาตลอดชีวิต จะโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม และไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อม ๆ กับบุคคลแต่เป็นสิ่งที่ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นโดยขบวนการอันอาศัยปัจจัย ร่วมต่าง ๆ เป็นแรงจูงใจบุคคล ได้มากหรือน้อย จึงขึ้นกับว่าข้อเท็จจริงที่ว่าผู้ทำหน้าที่จูงใจนั้นเข้าใจ เรื่องราวเกี่ยวกับตัวบุคคลที่เขาจะ ทำการจูงใจได้ดีเพียงใด ซึ่งสิ่งที่เราใช้ในการพิจารณาบุคลิกภาพใน เรื่องความสามารถในการจูงใจ มีหลายประการ เช่น คนที่ความนิยมตนเองมาก (Self Esteem) บุคคลจำพวกนี้จะเป็นพวกที่มอง โลกในแง่ดี เชื่อมั่นตนเองไม่มีปัญหา ซึ่งเขามักจะเต็มใจที่จะยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้ ปัจจัยหนึ่งที่เป็นโครงสร้างทางบุคลิกภาพ และมีส่วนในเรื่องของ การสามารถจูงใจ คือ เรื่องความวิตกกังวล คนที่มีลักษณะเช่นนี้จะมีความเกรงกลัวความไม่แน่ใจ และมักจะเป็นผู้คอยป้องกันอยู่ตลอดเวลา บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะยากแก่การจูงใจ

5. การรับรู้ (Perception) การรับรู้ หมายถึง อาการสัมผัสที่มีความหมาย (Sensation) ขอบบุคคลกับวัตถุ หรือเหตุการณ์หนึ่ง ๆ โดยการประสาทสัมผัสต่าง ๆ และมีการคิด พิจารณาตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับนั้นออกมาเป็นหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายตามความคิดของ ตนเอง

กระบวนการรับรู้ (Perception Process) กระบวนการสัมผัสเป็นบันไดขั้น แรกของการรับรู้หลังจากที่เราได้รับข้อมูลขั้นแรกจากอวัยวะรับสัมผัส (Sensory Organ) หรือ เครื่องรับ (Receptor) แล้ว เราก็จะนำมาตีความ (Interpret) อันเป็นบันไดขั้นที่สองของการรับรู้ ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

1. ความสมบูรณ์ของอวัยวะสัมผัส
2. ความตั้งใจ
3. การแปลความหมายที่ถูกต้อง ซึ่งต้องอาศัยความพร้อมและสภาพ

ร่างกายอารมณ์และสติปัญญา รวมถึงเรื่องของประสบการณ์ ทัศนคติ

ธงชัย กระจายกลาง (2556 : 28) บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความภูมิใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความ ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

จามจุรี สุระ และคณะ (2557 : 20) องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่ทำให้เกิด แรงจูงใจ ได้แก่ ธรรมชาติของบุคคล สถานการณ์ต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อม และปริมาณของแรงจูงใจ ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความต้องการแรงกระตุ้นและเป้าหมายของแต่ละบุคคลด้วย

จากองค์ประกอบแรงจูงใจดังกล่าวสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่ทำให้ เกิด แรงจูงใจ คือ อารมณ์ ความรู้สึก การรับรู้ สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ต่าง ๆ

5. ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาทฤษฎีของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีผู้ให้ทฤษฎีแรงจูงใจไว้ดังนี้

กัตติกา อร่ามโชติ (2559 : 13 - 14) ทฤษฎีการจูงใจของแอลเตอร์เฟอร์ (Aldcrfers EWA Theory) เคลย์ตัน แอลเตอร์เฟอร์ (Clayton Aldorfer) แห่งวิทยาลัยเยาได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจ มาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแฮเตอร์เฟอร์ ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์โดยตรงแอลเตอร์เฟอร์ มีความคิดเห็นว่า ความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกแยะเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย (Existence) หรือ E ความต้องการความอยู่รอด (Flaterdryss) หรือ R ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Growth) หรือ G ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโตซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการความอยู่รอด (Eisterce) หรือ E เป็นความต้องการในการมีชีวิตอยู่ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐาน เช่น น้ำ อาหาร อากาศ โดยบุคคลจะได้รับการตอบสนองในการดำรงชีวิตจากเงินเดือนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Retatecorness) หรือ R เป็นความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับการตอบสนองจากการยอมรับทางสังคมความสัมพันธ์ทางสังคมและกลุ่มเพื่อน

3. ความเจริญก้าวหน้าและเติบโต (Growth) หรือ G เป็นความต้องการที่จะก้าวไปข้างหน้า เพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้รับการกล่าวถึงและการให้รางวัลจากสังคม หรือเข้าใจกับชีวิตมากขึ้น

เฉลิม สุขเจริญ (2557 : 28) ทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่ ๆ 2 วิธีด้วยกัน คือ ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content Theories) และทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (Process Theories) ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานี้เน้นความต้องการภายในว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการนั้นจะว่าด้วยความคิดและกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น ทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้รับการสนับสนุนเต็มที่ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

ปพิชญา เปลื้องกระโทก (2560 : 41) ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation) โดยแนวคิดของ (Ivan Pavlov, John B. Watson, Burrhus Frederick Skinner) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้น ทุกพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วจะเห็นว่าได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนมาก โดยประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผลเร้าให้มนุษย์มีความต้องการแสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้นทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก (Extrinsic Motivation)

วิเชียร วิทยอุดม (2550 : 188 - 189) ได้กล่าวถึง เฟรดดอร์ริก เฮอส์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ปัจจัยสองกลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจ หรือ เป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยอันเป็นปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกนั่นเอง เขาได้เริ่มวิจัยเกี่ยวกับเรื่องทฤษฎีการจูงใจโดยการทำแบบสอบถามนักบัญชีและ

วิศวกรจำนวน 200 คน เขาใช้การสัมภาษณ์โดยการตอบคำถามในสิ่งที่ผู้ตอบคำถามรู้สึกชอบและไม่ชอบในการทำงานโดยให้ ผู้ตอบคำถามให้อธิบายถึงรายละเอียด เมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงานแล้วนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ ประเภทของประสบการณ์ที่เหมือนกันทั้งพอใจและไม่พอใจเพราะเขามีความเชื่อว่าความสัมพันธ์ที่มีกับ งานเป็นพื้นฐานอย่างหนึ่งเกี่ยวกับความคิดของแต่ละคนว่างานนั้นล้มเหลวหรือสำเร็จการที่แต่ละคนคิด ว่างานของตัวเองดีหรือไม่ดีนั้นมีตัวแปรหลายปัจจัย

1. เป็นกลุ่มที่มีความไม่พอใจในงาน (Unsatisfiers Factors) จะเกิดจากปัจจัยภายนอกของงานเรียกว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance of Hygiene Factors) อันเป็นปัจจัยที่จะสร้างความไม่พอใจในงานที่ทำถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ แล้วก็จะเป็นการสร้างความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงานซึ่งมีอยู่ 10 ปัจจัย คือ

- 1.1 นโยบายและการบริหารบริษัท
- 1.2 เทคนิคการควบคุมดูแล
- 1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.6 เงินเดือน
- 1.7 ความมั่นคงในงาน
- 1.8 ชีวิตส่วนตัว
- 1.9 สภาพการทำงาน
- 1.10 สถานภาพ

2. เป็นกลุ่มที่มีความพอใจในงาน (Satisfiers Factors) จะเกิดจากปัจจัยภายในของสิ่งแวดล้อมของงานเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) อันเป็นปัจจัยที่กระตุ้นที่มีประสิทธิภาพ ที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้นซึ่ง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับงานโดยตรงและสร้างความรู้สึกที่ดีกับงานซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ

- 2.1 ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน
- 2.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.3 ลักษณะของงาน
- 2.4 ความเป็นไปได้ของความก้าวหน้าส่วนบุคคล
- 2.5 ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานบนพื้นฐานของการค้นพบของเขา

เฮอส์เบิร์ก ยืนยันว่ากระบวนการจูงใจจะประกอบไปด้วยขั้นตอน 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย จะต้องไม่ขาดแคลน และ การบังคับบัญชาและเทคนิคการควบคุมดูแลจะต้องถูกยอมรับด้วยการให้ปัจจัยอนามัยระดับที่เหมาะสม ขั้นตอนที่สองเป็นการให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จและการยกย่องทุกคนจะมีความพอใจและแรงจูงใจสูงขึ้น เฮอส์เบิร์ก ได้สรุปว่าปัจจัย อนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจแต่สามารถที่จะสร้างความไม่พอใจในงานได้ ปัจจัยควบคุมทั้ง 2 ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจลดต่ำลงกว่าระดับ ที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพ แล ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะตกต่ำไปด้วยในทาง

ตรงกันข้ามถ้าเมื่อใดปัจจัยนามัยลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไปก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานและเกิดความท้อถอยหมดกำลังใจในการทำงานจนอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานต้องลาออกจากงานไป

นันทนพ เข้มเพชร (2560 : 16 -17) ทฤษฎีแรงจูงใจไฟสัสมฤทธิ์ของ Mc Clelland ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการ ความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของ การทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจไฟสัสมฤทธิ์ จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว ดังนั้นอาจต้องมีแรงจูงใจกระตุ้นเพื่อให้มีคนรุ่นนี้ในองค์กร ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. Mc Clelland ได้ทำการทดลองโดยใช้ แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของ มนุษย์โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็นจากการศึกษาวิจัยของแมคเคลลีแลนต์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจฝ่ายสัสมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ Mc Clelland พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขันโดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่องต้องการความเป็นผู้นำต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับผู้ทำบัญชี

1. ความหมายของผู้ทำบัญชี

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของ “ผู้ทำบัญชี” ไว้หลากหลายเพราะแต่ละท่านอาจมีความเห็นแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ประตินันท์ ประดับศิลป์และคณะ (2557 : 8 - 9) ได้ให้ความหมายของผู้ทำบัญชี หมายถึง ผู้รับผิดชอบในการทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีไม่ว่าจะกระทำในฐานะลูกจ้างของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีหรือไม่ก็ตาม ได้แก่บุคคลต่อไปนี้

1. กรณีเป็นพนักงานของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีได้แก่
 - 1.1 ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี สมุหบัญชี หัวหน้าแผนกบัญชี หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว
2. กรณีเป็นสำนักงานบริการรับทำบัญชี คือ
 - 2.1 หัวหน้าสำนักงานกรณีสำนักงานมิได้จัดตั้งในรูปคณะบุคคล
 - 2.2 ผู้เป็นหุ้นส่วนซึ่งรับผิดชอบในการให้บริการรับทำบัญชีกรณีสำนักงานจัดตั้งในรูปคณะบุคคล
 - 2.3 กรรมการหรือผู้เป็นหุ้นส่วนซึ่งรับผิดชอบในการให้บริการรับทำบัญชีกรณีสำนักงานจัดตั้งในรูปนิติบุคคล
3. กรณีเป็นผู้รับจ้างทำบัญชีอิสระ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพ
4. ผู้ช่วยผู้ทำบัญชี (ในกรณีที่ “ผู้ทำบัญชี” รับทำบัญชีเกินกว่า 100 ราย ตามประกาศกรม ทะเบียนการค้า เรื่อง กำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชี พ.ศ. 2543 ข้อ. 7(3)

ทัศนีย์วรรณ ภูผาน (2555 : 11) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้ทำบัญชี

1. จัดทำบัญชีเพื่อให้แสดงผลของการดำเนินงานฐานะการเงินหรือการเปลี่ยนแปลงฐานะทางการเงินของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีตามความเป็นจริงและตามมาตรฐานการบัญชีโดยมีเอกสารที่ต้องใช้ประกอบการลงบัญชีให้ถูกต้องครบถ้วน (ม.20)
2. บันทึกรายการบัญชีเป็นภาษาไทย หากลงรายการเป็นภาษาต่างประเทศให้มีภาษาไทยกำกับหรือลงรายการเป็นรหัสบัญชีควมมีคู่มือค่าแปลรหัสบัญชีที่เป็นภาษาไทยไว้ (ม.21(1))
3. เขียนด้วยหมึก ดิจิพิมพ์ หรือที่พิมพ์ หรือทำด้วยวิธีอื่นใดที่ได้ผลในทำนองเดียวกัน (ม.21(2))

วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย (2557 : 1715) ได้ให้ความหมายของผู้ทำบัญชี (Bookkeeper) หมายถึง ผู้ที่มีบันทึกและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเงินประจำวัน การทำบัญชี หมายถึง งานประจำที่เกี่ยวข้องกับการบันทึกและรวบรวมข้อมูลประจำวันเพื่อให้สามารถจัดทำงบการเงินได้ การทำบัญชีเป็นงานย่อยส่วนหนึ่งของการบัญชี บุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบัญชี เรียกว่า นักบัญชี (Accountant)

กาญจนา มงคลนิพัทธ์ และคณะ (2559 : 7) ได้ให้ความหมายของผู้ทำบัญชี หมายถึง ผู้รับผิดชอบในการทำบัญชี โดยนักบัญชีต้องสามารถวางระบบบัญชีให้กิจการตลอดจนสามารถควบคุมการลงบัญชีทั้งหมดได้ นอกจากนี้นักบัญชีต้องสามารถวิเคราะห์งบการเงินที่สร้างขึ้นแล้วรายงาน

ต่อผู้บริหารได้ ดังนั้นนักบัญชีจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางการบัญชีอย่างกว้างขวาง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นนักบัญชีไม่ว่าจะอยู่ในหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชน หรือธุรกิจที่มุ่งหวังกำไรหรือไม่มุ่งหวังกำไรนั้น จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินหรือมาตรฐานที่กำหนดของหน่วยงานนั้น และต้องมั่นใจว่างานที่ทำถูกต้อง ยุติธรรมและ ซื่อสัตย์ เพราะผลงานของนักบัญชีได้ถูกนำเสนอต่อบุคคลหลายฝ่ายทั้งภายในและภายนอกกิจการ ข้อมูลที่นักบัญชีได้จัดทำขึ้น จะต้องมีความสมบูรณ์ของความเชื่อถือได้ ความเป็นกลางหรือปราศจากความลำเอียง (ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้ใช้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง) ซึ่งจะทำให้ผู้ใช้ข้อมูลเหล่านั้น เชื่อได้ว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม

ลักษณะ คำชู (2557 : 14) ได้ให้ความหมายของผู้ทำบัญชี หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน เช่น ความสามารถทั่วไป ความคิดซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน ความมีมนุษยสัมพันธ์ นักบัญชีมืออาชีพต้องมีทักษะทางวิชาชีพในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะด้านสติปัญญา ทักษะด้านเทคนิคทั่วไปและเทคนิคเฉพาะเกี่ยวกับวิชาชีพ ทักษะส่วนบุคคล ทักษะในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะด้านการจัดการทางธุรกิจและองค์กร ซึ่งสถานประกอบการที่มีประสิทธิภาพต้องการนักบัญชีที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำเสนอข้อมูลทางการเงินที่เป็นจริง และกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองของนักบัญชีไทยให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการประกอบวิชาชีพตามความต้องการของผู้ประกอบกิจการ และพร้อมสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีต่อไป สามารถไปทำงานในต่างไปประเทศได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเป็นนักบัญชีมืออาชีพเป็นสิ่งที่ผู้ทำงานด้านบัญชีต้องฝึกฝน และพัฒนาตนเอง ปฏิบัติงานโดยซื่อสัตย์ อดทนเป็นผู้ที่มีความรู้ทางการบัญชีอย่างกว้างขวาง โดยนำมาพร้อมกับความรู้ความเข้าใจที่ได้เรียนมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานบัญชี

2. ความสำคัญของผู้ทำบัญชี

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของ “ผู้ทำบัญชี” ไว้หลากหลายเพราะแต่ละท่านอาจมีความเห็นแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละท่านได้ให้ความสำคัญไว้ดังนี้

ดารุณี กองทอง และคณะ (2560 : 115) ความสำคัญของผู้ทำบัญชี คือ การที่คนหรือบุคคลมีความรู้ ความสามารถเชิงเทคนิค ทักษะวิชาชีพ และค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ และประสบการณ์ในการจัดทำบัญชี สามารถเข้าใจศึกษาหาความรู้ในสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อตอบสนองต่อวิชาการใหม่ ๆ ทางด้านรายงานทางบัญชีและเทคโนโลยีสารสนเทศได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่กำหนดไว้ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่บัญชีขององค์กร

จิราณูช ยวงทอง (2556 : 20) ได้ให้ความสำคัญว่า ผู้ทำบัญชีเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชี ให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคุณภาพของผู้ทำบัญชีย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของข้อมูลทางด้านบัญชี ผู้ทำบัญชีจึงจำเป็นต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำบัญชีและนำเสนองบการเงินอย่างเพียงพอ และได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ธราพร บุตรสาร (2561 : 11) ได้ให้ความสำคัญว่า ผู้ทำบัญชีเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และเสร็จทันเวลาตามความต้องการของผู้บริหาร นักลงทุน และผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ซึ่งคุณภาพของผู้ทำบัญชีย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของข้อมูลทางด้านบัญชี ผู้ทำบัญชีจึงจำเป็นต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำบัญชี และนำเสนองบการเงินอย่างเพียงพอ และจะต้องได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อให้องค์กรนั้น ๆ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สิริรั่มภา พวงพิลา (2560 : 17) ได้ให้ความสำคัญว่า ผู้ทำบัญชีเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางด้านการบัญชี ให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ซึ่งความเป็นมืออาชีพของผู้ทำบัญชี ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของข้อมูลทางด้านการบัญชีผู้ทำบัญชีจึงจำเป็นต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำบัญชีและนำเสนองบการเงินอย่างเพียงพอ และได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ศัทธสิยา ณ รุณ (2557 : 13) ได้ให้ความสำคัญว่า ผู้ทำบัญชีเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีต่อผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก ผลงานที่จัดทำต้องมีคุณภาพ ผู้ทำบัญชีจึงจำเป็นต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำบัญชีและนำเสนองบการเงินอย่างเพียงพอ และผู้ทำบัญชีต้องมีจรรยาบรรณในการเลือกวิธีในการจัดทำรายจ่ายตามหลักการที่เหมาะสมถูกต้องซึ่งจะส่งผลให้ข้อมูลทางการบัญชีได้รับความเชื่อถือและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลทางการบัญชีได้เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบัญชีมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถตัดสินใจทางธุรกิจได้ โดยผู้ทำบัญชีจะต้องมีความรู้ความสามารถและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานเพื่อนำเสนองบการเงินแก่ผู้บริหารได้อย่างถูกต้อง

3. องค์ประกอบของผู้ทำบัญชี

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ “ผู้ทำบัญชี” ไว้หลากหลาย เพราะแต่ละท่านอาจมีความเห็นแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละท่านได้แบ่งองค์ประกอบไว้ ดังนี้

สุจิตรา อานนท์ (2559 : 6) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ คือ ผู้ทำบัญชีบริษัท หมายถึง บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบัญชีในบริษัทสมทบบัญชี หมายถึง ผู้ให้บริการทางการบัญชีแก่สถานประกอบการธุรกิจ บุคคล สถาบันเอกชนหรือหน่วยงานรัฐบาลรวมถึงการควบคุมดูแลการทำบัญชีและเอกสารทางการเงิน รายงานสถานการณ์การเงินต่อเจ้าของกิจการ

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2556 : ออนไลน์; อ้างถึงใน พรพิรัตน์ ลือชานิติโพธ 2557 : 7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ คือ ผู้ทำบัญชี ประกอบไปด้วย

1. ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี สมทบบัญชี หัวหน้าแผนกบัญชี ผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว กรณีที่เป็นพนักงานของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี

2. หัวหน้าสำนักงานกรณีที่เป็นสำนักงานบริการรับทำบัญชีที่มีได้จัดตั้งในรูปคณะบุคคล

3. ผู้เป็นหุ้นส่วน ซึ่งรับผิดชอบในการให้บริการทำบัญชี กรณีที่เป็นสำนักงานบริการรับทำบัญชี

4. กรรมการหรือผู้เป็นหุ้นส่วน ซึ่งรับผิดชอบในการให้บริการรับทำบัญชี กรณีที่เป็นสำนักงานบริการรับทำบัญชีที่จดทะเบียนจัดตั้งเป็นนิติบุคคล

5. บุคคลธรรมดา กรณีที่เป็นผู้รับจ้างทำบัญชีอิสระ

6. ผู้ช่วยผู้ทำบัญชี คือ ผู้ทำบัญชีที่รับทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีปีละเกินกว่า 100 ราย ต้องจัดให้มีผู้ช่วยผู้ทำบัญชีซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ทำบัญชีอย่างน้อย 1 คน ในทุก 100 ราย ที่เกิน 100 รายแรก เศษของ 100 ราย ถ้าเกินกว่า 50 ให้นับเป็น 100 การนับจำนวนของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีไม่ให้นำรวมถึงผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีที่ไม่ได้ทำการค้าขาย หรือประกอบกิจการแล้ว หรือที่ยังไม่ได้เริ่มการค้าขาย หรือประกอบกิจการ

7. บุคคลอื่น ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี ผู้ทำบัญชีต้องมีคุณสมบัติ และวุฒิการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดและจะต้องเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีในรอบ 3 ปี

มยรี เกื้อสกุล และคณะ (2558 : 55) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ คือ

ด้านที่ 1 ประโยชน์สาธารณะ และความอ่อนไหวที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านที่ 2 การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ด้านที่ 3 ความเชื่อถือได้ ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความมีมารยาทและความเคารพนับถือ

ด้านที่ 4 กฎหมายและกฎเกณฑ์ข้อบังคับ

เดชา โพธิ์รักษ์ (2555 : 11 - 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ คือ แบ่งตามลักษณะขององค์กรที่นักวิชาชีพบัญชีไปปฏิบัติงานให้

1. การบัญชีส่วนบุคคล (Private Accounting)

2. การบัญชีสาธารณะ (Public Accounting) Public Accounting)

3. การบัญชีราชการ (Government Accounting)

4. การบัญชีเพื่อการศึกษา (Accounting Education)

นอกจากนี้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีอาจแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. เสมียนบัญชี (Accounting Clerk) ทำหน้าที่จัดบันทึก รายการซึ่งเป็นงานประจำวันที่ทำซ้ำ ๆ กัน โดยมีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ช่วยในการทำงาน

2. นักวิชาชีพบัญชี (Professional Accounting)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้ทำบัญชีที่ทำงานในหน่วยงานราชการหรือเอกชน มีหน้าที่จัดทำบัญชีและเอกสารทางการเงิน รายงานต่อเจ้าของกิจการหรือหัวหน้าหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งนี้ผู้ทำบัญชีจะต้องมีการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบจัดทำงบการเงินได้น่าเชื่อถือ

4. คุณสมบัติของผู้ทำบัญชี

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของ “ผู้ทำบัญชี” ไว้หลากหลาย เพราะแต่ละท่านอาจมีคุณสมบัติและความเห็นแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2555 : ออนไลน์; อ้างถึงใน ศรัญญา สิทธิดา และคณะ 2557 : 12) คุณสมบัติของผู้ทำบัญชีคือ

1. ผู้ขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชีต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 และต้องมีวุฒิการศึกษา เช่นเดียวกับวุฒิการศึกษาของผู้ทำบัญชีตามประกาศของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าซึ่งออกกฎหมายว่าด้วยการบัญชี

2. ผู้ใดประสงค์จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชีกับสภาวิชาชีพ ให้ยื่นคำขอขึ้นทะเบียนต่อนายทะเบียนตามที่นายกสภาวิชาชีพบัญชีกำหนดพร้อมกับชำระค่าธรรมเนียมรายปีดังต่อไปนี้

2.1 ผู้ทำบัญชีซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป 500 บาท

2.2 ผู้ทำบัญชีซึ่งสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 300 บาท

3. เมื่อเจ้าหน้าที่สภาวิชาชีพที่นายกสภาวิชาชีพบัญชีมอบหมายให้ตรวจคำขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชี และเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด แล้วให้นายทะเบียนขึ้นรับทะเบียนให้กับผู้นั้น พร้อมจัดให้มีหลักฐานการรับขึ้นทะเบียนให้แก่ผู้นั้น

4. ผู้ขึ้นทะเบียนที่ประสงค์ต่ออายุการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชีในปีถัดไป ให้ยื่นคำขอต่ออายุการขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพบัญชี พร้อมกับชำระค่าธรรมเนียมสำหรับปีถัดไปนั้น ภายในอัตราที่กำหนดไว้ แล้วแต่กรณี โดยอาจขอชำระค่าธรรมเนียมได้ล่วงหน้าภายในสามเดือนก่อนเริ่มต้นปีถัดไปได้แต่จะชำระล่าช้าเกินเดือนมกราคมของปีถัดไปไม่ได้

5. ในกรณีที่ผู้ขึ้นทะเบียนไม่ชำระค่าธรรมเนียมให้ครบถ้วนภายในเวลาที่กำหนดให้นายทะเบียนเพิกถอนออกจากทะเบียน และประกาศรายชื่อไว้ ณ ที่ทำการของสภาวิชาชีพบัญชี เว้นแต่ผู้ขึ้นทะเบียนนั้นจะมีหนังสือแสดงต่อคณะกรรมการหรือผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เห็นว่า การที่ไม่ชำระหรือชำระไม่ครบถ้วนนั้นเกิดจากความจำเป็นซึ่งมิใช่ความผิดของตน เช่น เดินทางไปต่างประเทศ เจ็บป่วย หรือมีเหตุอันสมควรอื่นใดได้มีเจตนาที่จะไม่ชำระ เป็นต้น

6. ให้นายทะเบียนจัดทำทะเบียนผู้ทำบัญชีที่ขอขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชีไว้ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและอ้างอิง

ลลิตา แวนแก้ว (2557 : 12) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ทำบัญชี คือ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญทั้งคุณสมบัติส่วนตัวและคุณสมบัติทางวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจยึดถือปฏิบัติ ในการรักษาชื่อเสียงและ ส่งเสริมเกียรติคุณของสาขาวิชาชีพของตนให้มีความรู้และทักษะทางการบัญชีได้กว้างขวางทันต่อเหตุการณ์ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยียิ่งขึ้น ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือของผู้ประกอบวิชาชีพรวมถึงความเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการบัญชีที่ถูกต้องและมีประโยชน์อย่างแท้จริงในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับ

การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ เพื่อผลดีต่อการค้าทั้งในและต่างประเทศ และช่วยยกระดับมาตรฐานวิชาชีพบัญชีให้สูงขึ้นเท่าเทียมกับสากลประเทศ

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2556 : ออนไลน์; อ้างถึงใน รพีรัตน์ ลือชานิติโพธ, 2557 :

10) คุณสมบัติของผู้ทำบัญชี คือ

1. ให้แจ้งรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ทำบัญชีพร้อมด้วยหลักฐานตามที่ระบุไว้ในแบบ ส.บช. 5 (แบบแจ้งการทำบัญชีของผู้ทำบัญชีตามมาตรา 7 (6) แห่งพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543) และแบบ ส.บช. 5 - 1 (แบบแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจที่รับทำบัญชี) ต่อกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ภายใน 60 วัน นับแต่วันเริ่มทำบัญชีหรือวันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับผู้ทำบัญชี

2. ต้องมีการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลา ที่อธิบดีประกาศกำหนด

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2556 : ออนไลน์; อ้างถึงใน ศุภิสยา ณ รุณ, 2557 : 9)

คุณสมบัติของผู้ทำบัญชีคือ ผู้ทำบัญชีจะต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร
2. มีความรู้ภาษาไทยเพียงพอที่จะทำบัญชีเป็นภาษาไทยได้
3. ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ต้องคำพิพากษาหรือพ้นโทษ

มาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

4. มีวุฒิการศึกษาเช่นเดียวกับวุฒิการศึกษาของผู้ทำบัญชีตามประกาศของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าซึ่งออกตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชี

5. มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 6) เรื่อง ผู้ทำบัญชี พ.ศ. 2547 ดังนี้

5.1 ผู้ขอขึ้นทะเบียนที่เคยได้รับโทษหรือเคยถูกลงโทษจรรยาบรรณต้องพ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

5.2 ผู้ขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชีที่ไม่มีสัญชาติไทย ต้องมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชี และกฎหมายภาษีอากรของไทย เพื่อปฏิบัติการตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชี และกฎหมายภาษีอากรที่เกี่ยวข้องได้

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2556 : ออนไลน์; อ้างถึงใน เอมิกา ภูยาตวง, 2557 : 8 -

9) คุณสมบัติของผู้ทำบัญชีคือ ผู้ทำบัญชีจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร
2. มีความรู้ภาษาไทยเพียงพอที่จะทำบัญชีเป็นภาษาไทยได้
3. ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ต้องคำพิพากษาหรือพ้นโทษ

มาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

4. มีวุฒิการศึกษาเช่นเดียวกับวุฒิการศึกษาของผู้ทำบัญชีตามประกาศของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าซึ่งออกตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชี

5. มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 6) เรื่องผู้ทำบัญชี พ.ศ. 2547 ดังนี้

1.1 ผู้ขอขึ้นทะเบียนที่เคยได้รับโทษหรือเคยถูกลงโทษจรรยาบรรณต้องพ้นโทษ มาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

1.2 ผู้ขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชีที่ไม่มีสัญชาติไทย ต้องมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชีและกฎหมายภาษีอากรของไทย เพื่อปฏิบัติการตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชีและกฎหมายภาษีอากรที่เกี่ยวข้องได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้ทำบัญชีจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กรมพัฒนาธุรกิจการค้ากำหนดมีความรู้ทางด้านบัญชีเพียงพอ และมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับวิชาชีพบัญชี

5. การปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของ “ผู้ทำบัญชี” ไว้หลากหลาย เพราะแต่ละท่านอาจมีวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2556 : ออนไลน์; อ้างถึงใน คัทลียา ณ รุณ 2557 : 11)

มีดังนี้

1. การปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีคือ จัดทำบัญชีเพื่อให้มีการแสดงผลการดำเนินงานฐานะการเงิน การเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีที่เป็นอยู่ตรงกับความจริงเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี

2. ลงรายการบัญชีตามข้อกำหนดดังนี้

2.1 ลงรายการเป็นภาษาไทย หากลงรายการเป็นภาษาต่างประเทศต้องมีภาษาไทยกำกับหรือลงรายการเป็นรหัสบัญชีต้องมีคู่มือคำแปลรหัสที่เป็นภาษาไทยกำกับไว้

2.2 เขียนด้วยหมึก ตีพิมพ์ พิมพ์ หรือทำด้วยวิธีอื่นใดที่ได้ผลในลักษณะเดียวกัน

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2556 : ออนไลน์; อ้างถึงใน รพีรัตน์ ลือชานิติโพธ 2557 :

2) การปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี คือ เป็นผู้รับผิดชอบในการทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีโดยกระทำในฐานะหัวหน้าฝ่ายการบัญชีหรือพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการบัญชี หรือกระทำในฐานะที่เป็นผู้รับทำบัญชี

วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย (2557 : 1715 - 1716) การปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี คือ

1. ช่วยให้เจ้าของกิจการสามารถควบคุมรักษาสินทรัพย์ของกิจการได้
2. ช่วยให้ทราบผลการดำเนินงานของกิจการ ในรอบระยะเวลาใดเวลาหนึ่งว่าผลการดำเนินงานที่ผ่านมากิจการมีกำไรหรือขาดทุนเป็นจำนวนเท่าใด

3. ช่วยให้ทราบฐานะการเงินของกิจการ ณ วันใดวันหนึ่งว่า กิจการในสินทรัพย์หนี้สิน และ ทุน ซึ่งเป็นส่วนของเจ้าของกิจการเป็นจำนวนเท่าใด

4. การทำบัญชีเป็นการรวบรวมสถิติอย่างหนึ่งซึ่งช่วยในการบริหารงานและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ ในการวางแผนการดำเนินงาน และควบคุมกิจการให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

5. เพื่อบันทึกรายการค้าที่เกิดขึ้นตามลำดับก่อนหลัง และจำแนกตามประเภทของรายการค้าไว้

6. เพื่อให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการทำบัญชีของกิจการต่าง ๆ

อภิญา วิเศษสิงห์ (2556 : 9) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี คือ พนักงานบัญชีทำงานบันทึกข้อมูลทางการเงินขององค์การอย่างสมบูรณ์ตามระบบของการบัญชีและเป็นระเบียบแบบแผน เช่น บัญชีรายรับ หรือบัญชีรายจ่าย เป็นต้น ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารและบันทึกเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงินและธุรกิจการเงินอื่น ๆ และลงบัญชีแยกประเภทตรวจสอบการลงบัญชีทำการคำนวณ และรวมยอดเงินเท่าที่จำเป็นทำงบดุล และรวบรวมรายงานการเงินตามระยะเวลาที่กำหนดเป็นประจำ เพื่อแสดงรายรับรายจ่ายบัญชี รายรับและรายจ่ายกำไรหรือขาดทุน และเรื่องราวเกี่ยวกับการเงินอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับธุรกิจที่กำลังดำเนินงานอยู่คำนวณและจ่ายเงินค่าจ้าง ทำรายงานแสดงฐานะทางการเงิน ทำรายงานแสดงฐานะทางการบัญชีให้แก่ลูกค้า และปฏิบัติงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำบัญชีทำบันทึกการเงินโดยใช้เครื่องทำบัญชี ตรวจสอบการลงบัญชีรวบรวมรายงานเสนอตามระยะที่กำหนดเป็นประจำปีงบประมาณประจำเดือน ทำหน้าที่ให้บริการทางการบัญชีแก่สถานประกอบการธุรกิจ บุคคล สถาบันเอกชน หรือหน่วยงานรัฐบาล รวมถึงการควบคุมดูแลการทำบัญชีและการตรวจสอบบัญชีการตรวจสอบการรับรองความถูกต้อง และความครบถ้วนในการทำบัญชีและเอกสารทางการเงิน ตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายจัดเตรียมงบทดลองบันทึกการรับจ่ายประจำวันจัดทำรายงาน ภาษีมูลค่าเพิ่มซื้อและขายพร้อมทั้งเอกสารประกอบเพื่อนำเสนอกรมสรรพากรทุกเดือน จัดทำรายงานภาษีเงินได้ของบริษัท เพื่อนำเสนอกรมสรรพากรทุกสิ้นปี

เบญจมาศ อภิสวัสดิ์ภิญโญ (2556 : 10; อ่างถึงในอรสา ไชยผง, 2559 : 8) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีคือ กระบวนการหรือขั้นตอนของการจัดทำงบการเงิน โดยทำการจดบันทึกเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจ ของกิจการที่สามารถระบุค่าเป็นหน่วยเงินตราได้ และนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อทำการสรุปผลลัพธ์ ในขั้นสุดท้ายเป็นงบการเงิน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดทำบัญชีจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีทำการบันทึกข้อมูลทางการเงินขององค์การอย่างสมบูรณ์ตามระบบของการบัญชีและเป็นระเบียบแบบแผนเพื่อช่วยให้ทราบผลการดำเนินงานของกิจการและการทำบัญชียังเป็นการรวบรวมสถิติอย่างหนึ่งซึ่งช่วยในการบริหารงานและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ ในการวางแผนการดำเนินงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556 : 79) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้ การปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด เอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจนและแม่นยำ และผลงานที่ออกมาถูกต้องตรงตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย เป็นลำดับสุดท้าย

ฉัตรอมร แยมเจริญ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี : กรณีศึกษานักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) นักบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ในระดับมาก จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในระดับมากที่สุด และประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก 2) จากการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ นักบัญชีที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อุดสาหกรรมหลักขององค์กรและระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี นักบัญชีที่มีอายุ และระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน นักบัญชีที่มีอายุ อุดสาหกรรมหลักขององค์กร ประสบการณ์ การทำงาน ระดับเงินเดือนและจำนวนพนักงานบัญชีในแผนกบัญชีต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน และ 3) จากการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า จริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ในด้านการเสียสละและแบ่งปันด้านการประพฤติตนตามกฎระเบียบและหน้าที่อันพึงกระทำและด้านความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในด้านความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ให้มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สุริพร เมืองจันทร์ และคณะ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณการบริหารกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในประเทศไทย พบว่า นักบัญชีธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณการบริหารโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสมรรถนะวิชาชีพด้านบัญชี ด้านการรักษาความลับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านการสร้างความเชื่อมั่นในการนำเสนอข้อมูล และนักบัญชีธุรกิจ ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานเชื่อถือได้ ด้านสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน นักบัญชีผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีทุนในการดำเนินงานเริ่มต้นและจำนวนพนักงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณการบริหาร ด้านสมรรถนะวิชาชีพด้านบัญชี ด้านการรักษาความลับ และด้านการสร้างความเชื่อมั่นในการนำเสนอข้อมูลแตกต่างกันและนักบัญชีธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ที่มีระยะเวลาดำเนินงาน และรายได้ต่อไปแตกต่างกัน มีความคิดเห็น

ด้วยเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณการบัญชีบริหาร ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ด้านบัญชี ด้านการรักษาความลับ และด้านการสร้างความเชื่อมั่นในการนำเสนอข้อมูลแตกต่างกัน

ชลธิชา หอมสุวรรณ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารจัดการและทักษะการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในมุมมองของนักบริหารงานการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีมีอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความทันเวลา ด้านประโยชน์การนำไปใช้ ด้านคุณภาพของผลงาน ด้านการประหยัดทรัพยากร และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าด้านการบริหารจัดการทีม ด้านขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน และด้านสมาชิกในทีม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบล โดยส่งผลถึงร้อยละ 51.30

ฐิติรัตน์ มีมาก และคณะ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีจังหวัดนครราชสีมา พบว่า จรรยาบรรณของนักบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการรักษาความลับและด้านความโปร่งใส และทักษะทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และด้านทักษะทางปัญญา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี

ทัศนีย์ วีระปรีชาชัย (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักบัญชีในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำและสถานการณ์ในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมของนักบัญชีในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำค่าตอบแทนที่ได้รับการทำงานอย่างเป็นอิสระบนพื้นฐานหลักการทางวิชาชีพบัญชี การทำงานบนหลักการพื้นฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมการทำงานจากองค์กรที่ตนสังกัดให้มีการทำงานด้วยความโปร่งใส และให้ความสำคัญกับงานด้านบัญชีโดยถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักบัญชีในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม งานที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารระดับสูงเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจร่วมกับนักบัญชี งานที่ทำได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส อิสระ และเที่ยงธรรม และทำงานได้อย่างเป็นอิสระทั้งทางด้านความคิด และการกระทำ

นวพร ชูเปี้ยเต็ง และคณะ (2557 : 62) ได้ศึกษา ผลกระทบของทักษะและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานตรวจสอบต่อคุณภาพของรายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชีของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทยโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ความรับผิดชอบต่อบุคคล/นิติบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ 2) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน 3) ความเที่ยงธรรม 4) พฤติกรรมทางวิชาชีพ 5) ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและผู้ร่วมอาชีพ 6) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 7) ความเป็นอิสระ

ประดินันท์ ประดับศิลป์ และคณะ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครต่อการจัดทำบัญชีและนำเสนองบการเงินที่อยู่นอกตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ขนาดของสำนักงานบัญชีที่มีขนาดเล็ก (มีผู้ทำบัญชีน้อยกว่า 5 คน) ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ ขนาดของสำนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามวิชาชีพ 2 ด้าน คือ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ เทียบธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ทำบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ เทียบธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ความสามารถมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ทำบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ปัญญาณี กัญชะกาญจน์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า นักบัญชีมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาตนเองเชิงกลยุทธ์โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีวินัยในตนเองด้านการปรับปรุงตนเอง และด้านการประเมินตนเอง และนักบัญชีมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพผลงาน ด้านต้นทุนงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา นักบัญชีที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาตนเองเชิงกลยุทธ์ ด้านการปรับปรุงตนเอง แตกต่างกัน นักบัญชีที่มีตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาตนเองเชิงกลยุทธ์ ด้านการปรับปรุงตนเองแตกต่างกัน และนักบัญชีที่มีประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาตนเองเชิงกลยุทธ์โดยรวมแตกต่างกัน การพัฒนาตนเองเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานดังนั้น นักบัญชีควรเข้ารับการอบรมในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และผู้บริหารควรให้ความสำคัญส่งเสริม และสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของนักบัญชี เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

เพ็ญธิดา พงษ์ธานี (2560 : 143) ได้ศึกษา ความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพฉบับที่ 1 (TSQC1) ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความสามารถในการปฏิบัติตาม TSQC1 เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณได้ค่อนข้างครบถ้วน แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเป็นอิสระและการรักษาความลับ และ 2) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องในด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ครบถ้วนกว่าด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับ โดยพบว่า ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่

เกี่ยวข้องในด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตสามารถปฏิบัติตามได้บ้างไม่ได้บ้างพอ ๆ กันและ ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องในด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตสามารถปฏิบัติตามได้ค่อนข้างครบถ้วน

มาลินี สายก้อน (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณลักษณะของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีที่พึงประสงค์ พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีที่พึงประสงค์โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณค่าจรรยาบรรณในวิชาชีพเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเกี่ยวกับความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต และด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเกี่ยวกับความรับผิดชอบและการรักษาความลับ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพด้านเจตคติ และด้านบุคลิกภาพทางอารมณ์ และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้ทางการตรวจสอบภายใน และด้านความรู้ทางการสอบบัญชี

เยาวนถ หนานหมุย (2559 : 79) ได้ศึกษา ผลกระทบของจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีต่อประสิทธิภาพ ระบบการควบคุมภายในและคุณภาพงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พบว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร สำนึกในหน้าที่และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสียหายเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5 ด้าน คือ 1) ผู้สอบบัญชีปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต 2) ผู้สอบบัญชีปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมซื่อตรงต่อ วิชาชีพและไม่มีส่วนได้เสียในงานที่เป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ 3) ผู้สอบบัญชีไม่นำข้อมูลที่เป็น ความลับของสหกรณ์ที่ได้มาจากการปฏิบัติงานสอบบัญชีและความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ รวมทั้ง ความลับของผู้ที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ให้ไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ รับทราบ โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้รับบริการ 4) ผู้สอบบัญชีมีความ รับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ โดยไม่แย่งงานสอบบัญชีสหกรณ์จากผู้สอบบัญชีสหกรณ์รายอื่น และ 5) ผู้สอบบัญชีไม่เรียกรับหรือรับทรัพย์สินหรือประโยชน์จากบุคคลใดเมื่อบุคคลนั้นได้รับงาน จากการแนะนำหรือการจัดหางานของตนในฐานะเป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ของสหกรณ์นั้น และ ลำดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ด้าน คือ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ใช้วิจรรณญาณอย่างรอบคอบ มีเหตุผลใน การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้ที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ให้ และผู้สอบ บัญชีไม่ให้หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์ใดๆเพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นแนะนำหรือ จัดหางานสอบบัญชีสหกรณ์มาให้ตน

วรัชณี บินยาเซ็น และคณะ (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพทางการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 30 - 40 ปี ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการสอบบัญชี 5 - 10 ปี และรับตรวจสอบต่ำกว่า 50 แห่งธุรกิจต่อปี นอกเหนือจากการสอบบัญชีให้ปรึกษาด้านบัญชีหรือภาษี การอบรมและสัมมนาด้านการบัญชี, การสอบบัญชีหรือด้านอื่นๆ มากกว่า 18 ชั่วโมง ต่อปี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการปัจจัยด้านการปฏิบัติงานโดยความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

ด้านการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญ ด้านการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบอยู่ในระดับมาก ด้านความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความมีคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาศักยภาพทางการบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับมาก มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทยโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานได้รับการสนับสนุน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานโดยความรู้ความสามารถด้วยความชำนาญอย่างระมัดระวังรอบคอบมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีคุณธรรม ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาศักยภาพทางการบัญชีและทักษะทางวิชาชีพบัญชีอย่างสม่ำเสมอจะเกิดประโยชน์ต่อคุณภาพในการปฏิบัติทางการสอบบัญชียิ่งขึ้นไป

สิทธิกร ด้านพิไลพร (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจประกันวินาศภัยเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในด้าน 1) ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้ 3) ด้านความรู้ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 4) การรักษาความลับ และ 5) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ

ทิพย์อนงค์ พันเอ้ย และคณะ(สิบทอหญิง) (2560 : 2113) ได้ศึกษา อิทธิพลของจรรยาบรรณวิชาชีพต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารบัญชีในสังกัดกองทัพบก พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และการรักษาความลับ และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้ มีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพงานของนายทหารบัญชีในสังกัดกองทัพบก

สมพร ทัทมมงคล (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า 1) ครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะของความเป็นครู อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีประสิทธิภาพต่ำที่สุด ได้แก่ มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเหมาะสมกับความเป็นครู ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีประสิทธิภาพต่ำที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน เนื้อหาที่ถูกต้องสมบูรณ์ เหมาะสมกับผู้เรียน 2) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ด้านคุณลักษณะของความเป็นครู ได้แก่ ควรส่งเสริมครูให้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเหมาะสมกับความเป็นครู โดยให้การยกย่องและชมเชยครูที่มีประพฤติดี ควรส่งเสริมให้ครู ให้ได้รับรางวัล ยกย่อง สดุดีจากหน่วยงานทางราชการ องค์กร สมาคมวิชาชีพมากขึ้น

สุภัทพร ชะลอเลิศ (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลกระทบของการวางแผนการปฏิบัติงานเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านการบัญชี การเงินและพัสดุ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรด้านการบัญชีการเงินและพัสดุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานเชิงรุกโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน ด้านการวิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานด้านการกำหนดเวลาในการปฏิบัติ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านต้นทุนของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านเวลา

อังคณา เบ็ญจสิล (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานการบัญชีที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า 1) การปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีด้านการวางแผนการบริหารงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และด้านการงานเชื่อถือได้ 2) การปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีด้านการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านการงานเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน 3) การปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านการงานเชื่อถือได้ และด้านผลงานได้มาตรฐาน 4) การปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีด้านการติดตามและประเมินผลมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการงานเชื่อถือได้ โดยสรุปการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

อรชา ยศทอง (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณการปฏิบัติงานการบัญชีกับความเชื่อถือรายงานทางการเงินของธุรกิจอาหารในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารฝ่ายบัญชีธุรกิจอาหาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณการปฏิบัติงานการบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ และด้านการปกปิดความลับของกิจการ และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีดุลยพินิจอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นกลางและความชำนาญในหน้าที่จัดทำบัญชี และผู้บริหารฝ่ายบัญชีธุรกิจอาหาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความเชื่อถือรายงานทางการเงินโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความระมัดระวัง และอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านตัวแทนอันเที่ยงธรรม ด้านเนื้อหาสำคัญกว่ารูปแบบ ด้านความเป็นกลาง และด้านความครบถ้วน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Church (2012 : 155 - 167) ได้ศึกษา ความซื่อสัตย์สุจริตในการรายงานงบประมาณ และการมีผลประโยชน์ร่วมกัน พบว่า การรายงานทางการเงินเกิดจากการมีผลประโยชน์ร่วมกันทำให้การรายงานเกี่ยวกับงบประมาณไม่มีประสิทธิภาพ โดยผู้จัดการและพนักงานมีการร่วมมือกันทำรายงานทำให้เกิดความผิดพลาดในการรายงานเกี่ยวกับธุรกิจ ดังนั้นจึงนำไปสู่การไม่ซื่อสัตย์สุจริตและสอดคล้องกับการผลการวิจัยคือ จากการทดลองครั้งแรกแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการรายงานเมื่อ

ธุรกิจมีผลประโยชน์ร่วมกัน มากกว่าที่ยังไม่ได้ร่วมมือกันมีความซื่อสัตย์สุจริตน้อยลงโดยไม่คำนึงถึงว่าบุคคลอื่นจะเกิดความผิดพลาดในการใช้รายงานงบประมาณ และการทดลองครั้งที่สอง พบว่า การมีผลประโยชน์ร่วมกันส่งผลกระทบต่อความซื่อสัตย์สุจริตของผู้จัดการทำให้ผู้จัดการได้รับการปรับปรุงในด้านความซื่อสัตย์สุจริตให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย ผลลัพธ์ที่ได้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสนใจในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้น

Philipp Schreck (2014 : Abstract) ได้ศึกษา ความซื่อสัตย์สุจริตในการรายงานการบริหารจัดการเกี่ยวกับวิธีการแข่งขันส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์และการโกหกต้นทุน พบว่า ความตั้งใจของบุคคลที่จะรายงานเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตลดลงอย่างมีนัยสำคัญตรงกันข้าม มีการเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตในเพศชายของผู้เข้าร่วมการทดลอง สรุปได้ว่าผู้จัดการขององค์กรที่ต้องการใช้ประโยชน์จากผลประโยชน์ในเชิงบวกของการแข่งขัน สามารถเพิ่มแรงจูงใจที่โดยการจัดสรรเงินทุนที่มีประสิทธิภาพ ไม่ควรมุ่งเน้นไปที่ผลกระทบทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่ยังคงต้องตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตด้วย



แบบที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,356 คน กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2561 : ออนไลน์)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 302 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหา 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความซื่อสัตย์ จำนวน 5 ข้อ ด้านความเที่ยงธรรม จำนวน 5 ข้อ ด้านความเป็นอิสระ จำนวน 5 ข้อ ด้านความรู้ความสามารถ จำนวน 5 ข้อ ด้านความโปร่งใส จำนวน 5 ข้อ และด้านการรักษาความลับ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความทันเวลา จำนวน 5 ข้อ ด้านปริมาณงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านความถูกต้องของงบการเงิน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ในสาขาวิชาเพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. ปรับปรุงแก้ไขสอบถาม แล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

4.1 การนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้ (Try - Out) กับประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.6063 - 0.9473 (ตาราง 60 ภาคผนวก ข) และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.7195 - 0.9128 (ตาราง 61 ภาคผนวก ข)

4.3 การหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Corrected Item - total Correlation ซึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.2076 - 0.9398 (ตาราง 60 ภาคผนวก ข) และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.3911- 0.8893 (ตาราง 61 ภาคผนวก ข)

5. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยส่งแบบสอบถามไปตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยพร้อมตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของเอกสารเตรียมนำส่งทางไปรษณีย์
2. ขออนุญาตจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 302 ฉบับ ตามชื่อ ที่อยู่ ตามที่ได้รับข้อมูลอีเมลล์จากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไปพร้อมกับแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดให้ส่งจดหมายตอบกลับทางไปรษณีย์ ภายใน 30 วัน
4. เมื่อครบกำหนดมีแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 68 ฉบับ หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยได้มีการโทรประสานขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจากหน่วยงานที่ยังไม่ส่งแบบสอบถามกลับมารวมระยะเวลาในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล 45 วัน ซึ่งมีจำนวนแบบสอบถามที่ถูกตีกลับเนื่องจากไม่มีผู้รับ และย้ายที่อยู่ไม่ทราบที่อยู่ใหม่ จำนวน 49 ฉบับ เลิกกิจการ จำนวน 17 ฉบับ และติดต่อไม่ได้เลย จำนวน 126 ฉบับ ดังนั้น แบบสอบถามที่นำไปวิเคราะห์ข้อมูลมีทั้งสิ้นจำนวน 110 ฉบับ
5. ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับมา พบว่ามีความสมบูรณ์ จำนวน 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 36.42 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar and Day (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้ว่ามีขนาดตัวอย่างที่ได้มีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
6. ดำเนินการนำแบบสอบถามที่มีความครบถ้วน และสมบูรณ์มาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการประมวลผลตามหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับบรรยายและสรุปผลการวิจัย ซึ่งกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 121)

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	กำหนดให้เป็น	5	คะแนน
ระดับความพึงพอใจมาก	กำหนดให้เป็น	4	คะแนน
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	กำหนดให้เป็น	3	คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อย	กำหนดให้เป็น	2	คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	กำหนดให้เป็น	1	คะแนน

แล้วนำคะแนนไปหาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับบรรยายและสรุปผลการวิจัย ซึ่งกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 121)

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	กำหนดให้เป็น	5	คะแนน
ระดับความพึงพอใจมาก	กำหนดให้เป็น	4	คะแนน
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	กำหนดให้เป็น	3	คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อย	กำหนดให้เป็น	2	คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	กำหนดให้เป็น	1	คะแนน

แล้วนำคะแนนไปหาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (t-test) และมีค่ามากกว่า 2 กลุ่ม และใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรแบบทางเดียว (One way ANOVA and MANOVA)

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์

การทำงาน โดยสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (t-test) และมีค่ามากกว่า 2 กลุ่ม และใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรแบบทางเดียว (One way ANOVA and MANOVA)

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ในการทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ (percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่
 - 2.1 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
 - 2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminate Power) โดยใช้เทคนิค Item - Total Correlation
3. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
 - 3.1 t-test
 - 3.2 F-test
 - 3.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)
 - 3.4 การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (simple Regression Analysis)
 - 3.5 การวิเคราะห์ความถดถอย (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบในที t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F - distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
VIFs	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Variance Inflation Factors)
Adj R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
COC	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานโดยรวม (Code of Conduct)
IT	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)
JT	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านความเที่ยงธรรม (Justice)
IN	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอิสระ (Independence)
CP	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ (Competency)
TS	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส ((Transparency)

CT	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความลับ (Confidentiality)
WE	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (Work Efficiency)
QU	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน (Quality)
TL	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านความทันเวลา (Timeliness)
QT	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน (Quantity)
AF	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานด้านความถูกต้องของงบการเงิน (Accuracy of Financial Statements)

ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปร ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	8	7.27
1.2 หญิง	102	92.73
รวม	110	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	76	69.09
2.2 30 - 35 ปี	11	10.00
2.3 36 - 40 ปี	6	5.45
2.4 มากกว่า 40 ปี	17	15.45
รวม	110	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	84	76.36
3.2 สมรส	24	21.81
3.3 หม้าย/หย่าร้าง	2	1.82
รวม	110	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรี	107	97.27
4.2 สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.73
รวม	110	100.00
5. ประสบการณ์การทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 3 ปี	58	52.73
5.2 3 - 6 ปี	25	22.73
5.3 7 - 10 ปี	3	2.73
5.4 มากกว่า 10 ปี	24	21.82
รวม	110	100.00

จากตาราง 1 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน (ร้อยละ 92.73) และเป็นเพศชาย จำนวน 8 คน (ร้อยละ 7.27) อายุส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 76 คน (ร้อยละ 69.09) รองลงมาอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 15.45) อายุ 30 - 35 ปี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 10.00) และอายุ 36 - 40 ปี จำนวน 6 คน (ร้อยละ 5.45) สถานภาพส่วนใหญ่โสด จำนวน 84 คน (ร้อยละ 76.36) รองลงมาสมรส จำนวน 24 คน (ร้อยละ 21.81) และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.82) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 107 คน (ร้อยละ 97.27) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.73) และประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 58 คน (ร้อยละ 52.73) รองลงมา 3 - 6 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 22.73) มากกว่า 10 ปี จำนวน 24 คน (ร้อยละ 21.82) และ 7 - 10 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.73)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 2 - 8

ตาราง 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและเป็นรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความซื่อสัตย์	4.54	0.47	มากที่สุด
2. ด้านความเที่ยงธรรม	4.52	0.45	มากที่สุด
3. ด้านความเป็นอิสระ	4.28	0.64	มาก
4. ด้านความรู้ความสามารถ	4.31	0.59	มาก
5. ด้านความโปร่งใส	4.61	0.46	มากที่สุด
6. ด้านการรักษาความลับ	4.67	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	4.60	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการรักษาความลับ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.48) ด้านความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.46) และด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.47)

ตาราง 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความซื่อสัตย์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านความซื่อสัตย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาและซื่อตรงต่อวิชาชีพ	4.59	0.53	มากที่สุด
2. มีการปฏิบัติงานตรงตามหลักฐานที่เป็นจริง	4.66	0.56	มากที่สุด
3. มีการจัดทำเอกสารทางบัญชีที่ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชี	4.60	0.55	มากที่สุด
4. มีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.68	0.51	มากที่สุด
5. มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่กำหนด	4.48	0.55	มาก
โดยรวม	4.54	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.51) มีการปฏิบัติงานตรงตามหลักฐานที่เป็นจริง ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.56) และมีการจัดทำเอกสารทางบัญชีที่ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชี ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

ตาราง 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเที่ยงธรรม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเที่ยงธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค	4.46	0.55	มาก
2. มีการบันทึกข้อมูลทางบัญชีที่ถูกต้องตามหลักฐานเอกสารทางการบัญชี	4.61	0.58	มากที่สุด
3. มีการหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่อาจทำให้ผู้ทำบัญชีไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางในการใช้ดุลยพินิจ	4.20	0.85	มาก
4. มีการใช้ดุลยพินิจบนหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมีอคติและความลำเอียง	4.50	0.54	มาก
5. ไม่เรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ จากบุคคลอื่น จากกิจการที่ตนเป็นผู้ปฏิบัติงานบัญชี	4.58	0.58	มากที่สุด
โดยรวม	4.52	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการบันทึกข้อมูลทางบัญชีที่ถูกต้องตามหลักฐานเอกสารทางการบัญชี ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.58) ไม่เรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ จากบุคคลอื่น จากกิจการที่ตนเป็นผู้ปฏิบัติงานบัญชี ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.58) และมีการใช้ดุลยพินิจบนหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมีอคติและความลำเอียง ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.54)

ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นอิสระ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นอิสระ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.20	0.75	มาก
2. มีการปฏิบัติงานโดยปราศจากการควบคุมที่ไม่เหมาะสม	4.15	0.90	มาก
3. มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี	4.32	0.65	มาก
4. สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	4.20	0.69	มาก
5. มีความรับผิดชอบในงานที่ทำโดยไม่มีข้อจำกัด เพื่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	4.36	0.69	มาก
โดยรวม	4.28	0.64	มาก

จากตาราง 5 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีความรับผิดชอบในงานที่ทำโดยไม่มีข้อจำกัด เพื่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.69) มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.65) และมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.75)

ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรู้ความสามารถ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรู้ความสามารถ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป	4.32	0.68	มาก
2. มีการใช้ความรู้ทักษะทางวิชาชีพในการทำงานอย่างเต็มที่ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.45	0.60	มาก
3. มีการนำความรู้และความสามารถด้านวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.43	0.61	มาก
4. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.29	0.63	มาก
5. มีการวางแผนการทำงาน โดยจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานสำเร็จและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด	4.31	0.69	มาก
โดยรวม	4.31	0.59	มาก

จากตาราง 6 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานมี ด้านความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการใช้ความรู้ทักษะทางวิชาชีพในการทำงานอย่างเต็มที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.60) มีการนำความรู้และความสามารถด้านวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.61) และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.68)

ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความโปร่งใส

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความโปร่งใส	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.54	0.62	มากที่สุด
2. มีการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.56	0.52	มากที่สุด
3. มีการเปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของการดำเนินการกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน	4.28	0.79	มาก
4. มีเจตนาจ้านงสุจริตในการปฏิบัติงาน	4.57	0.66	มากที่สุด
5. มีการบันทึกข้อมูลและแสดงเนื้อหาตามความเป็นจริง	4.68	0.47	มากที่สุด
โดยรวม	4.61	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการบันทึกข้อมูลและแสดงเนื้อหาตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.47) มีเจตนาจ้านงสุจริตในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.66) และมีการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.52)

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการรักษาความลับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการรักษาความลับ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการรักษาข้อมูลความลับขององค์กร	4.75	0.51	มากที่สุด
2. ไม่นำความลับไปเปิดเผยให้ผู้อื่นรู้	4.73	0.51	มากที่สุด
3. ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่นโดยมิชอบ	4.75	0.50	มากที่สุด
4. ไม่ให้บุคคลอื่นเข้ามารับรู้ความลับขององค์กร	4.70	0.52	มากที่สุด
5. มีความรอบคอบในการใช้และรักษาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน	4.60	0.56	มากที่สุด
โดยรวม	4.67	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการรักษาข้อมูลความลับขององค์กร ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.51) ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่นโดยมิชอบ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.50) และไม่นำความลับไปเปิดเผยให้ผู้อื่นรู้ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.51)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 9 - 13

ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและเป็นรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพงาน	4.54	0.46	มากที่สุด
2. ด้านความทันเวลา	4.44	0.52	มาก
3. ด้านปริมาณงาน	4.43	0.50	มาก
4. ด้านความถูกต้องของงบการเงิน	4.55	0.46	มากที่สุด
โดยรวม	4.57	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความถูกต้องของงบการเงิน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.46) ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.46) และด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52)

ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านคุณภาพงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านคุณภาพงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง แม่นยำสามารถ เปรียบเทียบได้	4.55	0.57	มากที่สุด
2. งานมีคุณภาพน่าเชื่อถือ	4.64	0.48	มากที่สุด
3. มีการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และแก้ไขข้อบกพร่อง ให้ผิดพลาดน้อยที่สุด	4.55	0.54	มากที่สุด
4. มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ ทำงาน	4.55	0.50	มากที่สุด
5. งานที่ได้ต้องมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.53	0.54	มากที่สุด
โดยรวม	4.54	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ งานมีคุณภาพน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.48) มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง แม่นยำสามารถเปรียบเทียบได้ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) และมีการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และแก้ไขข้อบกพร่องให้ผิดพลาดน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.54)

ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านความทันเวลา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความทันเวลา	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. มีการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด	4.46	0.60	มาก
2. มีการให้ความสำคัญกับเวลาและใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	4.55	0.55	มากที่สุด
3. มีการจัดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด	4.41	0.60	มาก
4. มีความตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้กับการทำงานเต็มกำลัง ความสามารถ	4.53	0.59	มากที่สุด
5. มีการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.42	0.61	มาก
โดยรวม	4.44	0.52	มาก

จากตาราง 11 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการให้ความสำคัญกับเวลาและใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.55) มีความตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้กับการทำงานเต็มกำลังความสามารถ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59) และมีการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.60)

ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านปริมาณงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. มีการบริหารจัดการการทำงานอย่างเหมาะสม	4.44	0.55	มาก
2. มีทักษะในการทำงานเพื่อความคุ้มค่ากับปริมาณงานที่ได้รับ	4.37	0.59	มาก
3. มีการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบในปริมาณงานที่เหมาะสม	4.45	0.58	มาก
4. มีการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ชัดเจน ตามเป้าหมาย ของงานที่ กำหนดไว้	4.49	0.57	มาก
5. มีการปฏิบัติงานได้ตามปริมาณที่กำหนดในแผนงาน	4.43	0.58	มาก
โดยรวม	4.43	0.50	มาก

จากตาราง 12 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการให้ความสำคัญกับเวลาและใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.55) มีความตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้กับการทำงานเต็มกำลังความสามารถ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59) และมีการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.60)

ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านความถูกต้องของงบการเงิน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความถูกต้องของงบการเงิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. มีการสอบทานความถูกต้องและครบถ้วนของ รายการในงบการเงินก่อนการเปิดเผยข้อมูล	4.51	0.54	มากที่สุด
2. ข้อมูลในงบการเงินต้องสามารถนำมาเปรียบเทียบกันในระยะ เวลาต่างกันได้หรือเปรียบเทียบกับงบการเงินระหว่างกิจการได้	4.56	0.55	มากที่สุด
3. มีการแสดงข้อมูลอย่างถูกต้องครบถ้วนในสาระสำคัญเกี่ยวกับ งบการเงิน	4.56	0.55	มากที่สุด
4. ข้อมูลในงบการเงินเป็นไปตามมาตรฐานทางการเงิน	4.57	0.53	มากที่สุด
5. มีการแสดงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของกิจการที่ เป็นไปตามมาตรฐานทางการเงิน	4.61	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	4.55	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องของงบการเงินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการแสดงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของกิจการที่เป็นไปตามมาตรฐานทางการเงิน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.53) ข้อมูลในงบการเงินเป็นไปตามมาตรฐานทางการเงิน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.53) และมีข้อมูลในงบการเงินต้องสามารถนำมาเปรียบเทียบกันในระยะเวลาต่างกันได้หรือเปรียบเทียบกับงบการเงินระหว่างกิจการได้ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.55)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชี
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์
การทำงานแตกต่างกัน ดังตาราง 14 - 33

4.1 เพศ

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณใน การปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ชาย n = 8		หญิง n = 102		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความซื่อสัตย์	4.44	0.62	4.54	0.46	- 0.613	0.726
2. ด้านความเที่ยงธรรม	4.50	0.60	4.52	0.44	- 0.147	0.125
3. ด้านความเป็นอิสระ	4.31	0.65	4.28	0.64	0.141	0.659
4. ด้านความรู้ความสามารถ	4.38	0.58	4.31	0.60	0.302	0.899
5. ด้านความโปร่งใส	4.38	0.64	4.63	0.44	- 1.499	0.076
6. ด้านการรักษาความลับ	4.50	0.71	4.69	0.46	- 1.055	0.252
โดยรวม	4.56	0.56	4.60	0.45	- 0.213	0.499

จากตาราง 14 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความ
ซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความโปร่งใส
และด้านการรักษาความลับไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความซื่อสัตย์ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความซื่อสัตย์	ชาย n = 8		หญิง n = 102		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาและซื่อตรงต่อวิชาชีพ	4.63	0.74	4.59	0.51	0.188	0.278
2. มีการปฏิบัติงานตรงตามหลักฐานที่เป็นจริง	4.50	0.76	4.68	0.55	-0.853	0.136
3. มีการจัดทำเอกสารทางบัญชีที่ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชี	4.38	1.06	4.62	0.59	-1.215	0.000*
4. มีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.25	0.71	4.72	0.47	-2.572	0.095
5. มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่กำหนด	4.25	0.71	4.50	0.54	-1.232	0.480
โดยรวม	4.44	0.62	4.54	0.46	-0.613	0.726

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมและเป็นรายข้อ ได้แก่ มีการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาและซื่อตรงต่อวิชาชีพ มีการปฏิบัติงานตรงตามหลักฐานที่เป็นจริง มีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่กำหนดไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เป็นรายข้อ ได้แก่ มีการจัดทำเอกสารทางบัญชีที่ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชี มากกว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเที่ยงธรรม จำแนกตามเพศแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเที่ยงธรรม	ชาย n = 8		หญิง n = 102		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีการปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค	4.50	0.53	4.46	0.56	0.192	0.631
2. มีการบันทึกข้อมูลทางบัญชีที่ถูกต้องตามหลักฐานเอกสารทางการบัญชี	4.63	0.74	4.61	0.57	0.081	0.568
3. มีการหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่อาจทำให้ผู้ทำบัญชีไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางในการใช้ดุลยพินิจ	3.88	0.83	4.23	0.85	- 1.118	0.951
4. มีการใช้ดุลยพินิจบนหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมีอคติและความลำเอียง	4.50	0.76	4.50	0.52	0.000	0.019*
5. ไม่เรียกทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ จากบุคคลอื่น จากกิจการที่ตนเป็นผู้ปฏิบัติงานบัญชี	4.50	0.76	4.59	0.57	- 0.412	0.226
โดยรวม	4.50	0.60	4.52	0.44	- 0.147	0.125

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรม โดยรวมและเป็นรายข้อ ได้แก่ มีการปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค มีการบันทึกข้อมูลทางบัญชีที่ถูกต้องตามหลักฐานเอกสารทางการบัญชี มีการหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่อาจทำให้ผู้ทำบัญชีไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางในการใช้ดุลยพินิจ และไม่เรียกทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ จากบุคคลอื่น จากกิจการที่ตนเป็นผู้ปฏิบัติงานบัญชีไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรม เป็นรายข้อ ได้แก่ มีมีการใช้ดุลยพินิจบนหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมีอคติและความลำเอียง มากกว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นอิสระ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นอิสระ	ชาย n = 8		หญิง n = 102		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.25	0.71	4.20	0.76	0.194	0.828
2. มีการปฏิบัติงานโดยปราศจากการควบคุมที่ไม่เหมาะสม	4.38	0.74	4.14	0.91	0.718	0.939
3. มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี	4.50	0.53	4.30	0.66	0.822	0.812
4. สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	4.38	0.52	4.19	0.70	0.746	0.548
5. มีความรับผิดชอบในงานที่ทำโดยไม่มีข้อจำกัด เพื่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	4.38	0.74	4.36	0.69	0.048	0.711
โดยรวม	4.31	0.65	4.28	0.64	0.141	0.659

จากตาราง 17 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระ โดยรวมและเป็นรายข้อ ได้แก่ มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานโดยปราศจากการควบคุมที่ไม่เหมาะสม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบในงานที่ทำโดยไม่มีข้อจำกัด เพื่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรู้ความสามารถ	ชาย n = 8		หญิง n = 102		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป	4.38	0.52	4.31	0.69	0.246	0.239
2. มีการใช้ความรู้ทักษะทางวิชาชีพในการทำงานอย่างเต็มที่ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.50	0.53	4.44	0.61	0.266	0.471
3. มีการนำความรู้และความสามารถด้านวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.00	0.76	4.46	0.59	- 2.079	0.582
4. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.00	0.76	4.31	0.61	- 1.371	0.738
5. มีการวางแผนการทำงาน โดยจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานสำเร็จและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด	4.38	0.74	4.30	0.69	0.280	0.767
โดยรวม	4.38	0.58	4.31	0.60	0.302	0.899

จากตาราง 18 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถ โดยรวมและเป็นรายข้อ ได้แก่ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป ไม่แตกต่าง มีการใช้ความรู้ทักษะทางวิชาชีพในการทำงานอย่างเต็มที่ตามที่ได้รับมอบหมาย มีการนำความรู้และความสามารถด้านวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีการวางแผนการทำงาน โดยจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานสำเร็จและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโปร่งใส จำแนกตามเพศแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโปร่งใส	ชาย n = 8		หญิง n = 102		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.38	0.92	4.55	0.59	- 0.768	0.009*
2. มีการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.38	0.52	4.58	0.53	- 1.074	0.577
3. มีการเปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน	4.13	0.83	4.29	0.79	- 0.580	0.797
4. มีเจตนาจํานงสุจริตในการปฏิบัติงาน	3.63	1.51	4.65	0.48	- 4.622	0.000*
5. มีการบันทึกข้อมูลและแสดงเนื้อหาตามความเป็นจริง	4.38	0.52	4.71	0.46	- 1.951	0.433
โดยรวม	4.38	0.64	4.63	0.44	- 1.499	0.076

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านโปร่งใส โดยรวมและเป็นรายข้อ ได้แก่ มีการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการเปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน และมีการบันทึกข้อมูลและแสดงเนื้อหาตามความเป็นจริงไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านโปร่งใส เป็นรายข้อ ได้แก่ มีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และมีเจตนาจํานงสุจริตในการปฏิบัติงาน มากกว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการรักษาความลับ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการรักษาความลับ	ชาย n = 8		หญิง n = 102		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีการรักษาข้อมูลความลับขององค์กร	4.50	1.07	4.76	0.45	- 1.407	0.001*
2. ไม่นำความลับไปเปิดเผยให้ผู้อื่นรู้	4.75	0.46	4.73	0.51	0.132	0.713
3. ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับไปใช้เพื่อก่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่นโดยมิชอบ	4.63	0.74	4.75	0.48	- 0.71	0.096
4. ไม่ให้บุคคลอื่นเข้ามารับรู้ความลับขององค์กร	4.50	0.53	4.72	0.51	-1.138	0.459
5. มีความรอบคอบในการใช้และรักษาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน	4.50	0.53	4.61	0.57	- 0.521	0.931
โดยรวม	4.50	0.71	4.69	0.46	- 1.055	0.252

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ โดยรวมและรายข้อ ได้แก่ ไม่นำความลับไปเปิดเผยให้ผู้อื่นรู้ ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับไปใช้เพื่อก่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่นโดยมิชอบ ไม่ให้บุคคลอื่นเข้ามารับรู้ความลับขององค์กร และมีความรอบคอบในการใช้และรักษาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ เป็นรายข้อ ได้แก่ มีการรักษาข้อมูลความลับขององค์กร มากกว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 อายุ

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม จำแนกตามอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.090	0.363	1.820	0.148
	ภายในกลุ่ม	106	21.158	0.200		
	รวม	109	22.248			

จากตาราง 21 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน จำแนกตามอายุแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	6 ด้าน	18.000	309.000	2.016	0.009*
Wilks' Lambda	6 ด้าน	18.000	286.156	2.032	0.009*
Hotelling's Trace	6 ด้าน	18.000	299.000	2.037	0.008*
Roy's Largest Root	6 ด้าน	6.000	103.000	3.501 ^b	0.003*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คณะผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 62 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) (ตาราง 63 ภาคผนวก ค)

4.3 สถานภาพ

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.949	0.474	2.383	0.097
	ภายในกลุ่ม	107	21.299	0.199		
	รวม	109	22.248			

จากตาราง 23 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	6 ด้าน	12.000	206.000	1.124	0.342
Wilks' Lambda	6 ด้าน	12.000	204.000	1.125 ^a	0.341
Hotelling's Trace	6 ด้าน	12.000	202.000	1.126	0.341
Roy's Largest Root	6 ด้าน	6.000	103.000	1.815 ^b	0.103

จากตาราง 24 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความโปร่งใส และด้านการรักษาความลับไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

3.4 ระดับการศึกษา

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ของนักบัญชีในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ปริญญาตรี n = 107		สูงกว่าปริญญาตรี n = 3		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านความซื่อสัตย์	4.53	0.47	4.67		
2. ด้านความเที่ยงธรรม	4.51	0.45	4.83	0.29	- 1.211	0.418
3. ด้านความเป็นอิสระ	4.28	0.63	4.50	0.87	- 0.600	0.458
4. ด้านความรู้ความสามารถ	4.30	0.59	4.83	0.29	- 1.547	0.093
5. ด้านความโปร่งใส	4.60	0.46	5.00	0.00	- 1.497	0.004*
6. ด้านการรักษาความลับ	4.66	0.48	5.00	0.00	- 1.197	0.011*
โดยรวม	4.59	0.45	4.83	0.29	- 0.924	0.247

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความเป็นอิสระ และด้านความรู้ความสามารถไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการรักษาความลับ และด้านความโปร่งใส มากกว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความซื่อสัตย์ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านความซื่อสัตย์	ปริญญาตรี n = 107		สูงกว่าปริญญาตรี n = 3		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. มีการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาและซื่อตรงต่อวิชาชีพ	4.59	0.53	4.67		
2. มีการปฏิบัติงานตรงตามหลักฐานที่เป็นจริง	4.65	0.57	5.00	0.00	- 1.050	0.005*
3. มีการจัดทำเอกสารทางบัญชีที่ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชี	4.59	0.55	5.00	0.00	- 1.292	0.000*
4. มีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.67	0.51	5.00	0.00	- 1.106	0.001*
5. มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่กำหนด	4.48	0.56	4.67	0.58	- 0.584	0.385
โดยรวม	4.53	0.47	4.67	0.58	- 0.482	0.705

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมและเป็นรายข้อ ได้แก่ มีการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาและซื่อตรงต่อวิชาชีพ และมีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่กำหนดไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ เป็นรายข้อ ได้แก่ มีการปฏิบัติงานตรงตามหลักฐานที่เป็นจริง มีการจัดทำเอกสารทางบัญชีที่ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชี และมีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ มากกว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเที่ยงธรรม จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเที่ยงธรรม	ปริญญาตรี n = 107		สูงกว่าปริญญาตรี n = 3		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีการปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค	4.46	0.55	4.67	0.58	- 0.643	0.395
2. มีการบันทึกข้อมูลทางบัญชีที่ถูกต้องตามหลักฐานเอกสารทางการบัญชี	4.61	0.58	4.67	0.58	- 0.175	0.652
3. มีการหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่อาจทำให้ผู้ทำบัญชีไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางในการใช้ดุลยพินิจ	4.21	0.80	3.67	2.31	1.097	0.000*
4. มีการใช้ดุลยพินิจบนหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมีอคติและความลำเอียง	4.49	0.54	5.00	0.00	- 1.646	0.000*
5. ไม่เรียกทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ จากบุคคลอื่น จากกิจการที่ตนเป็นผู้ปฏิบัติงานบัญชี	4.57	0.58	5.00	0.00	- 1.268	0.000*
โดยรวม	4.51	0.45	4.83	0.29	- 1.211	0.418

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรม โดยรวมและเป็นรายข้อ ได้แก่ มีการปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค และมีการบันทึกข้อมูลทางบัญชีที่ถูกต้องตามหลักฐานเอกสารทางการบัญชี ไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรม เป็นรายข้อ ได้แก่ มีการหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่อาจทำให้ผู้ทำบัญชีไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางในการใช้ดุลยพินิจ มีการใช้ดุลยพินิจบนหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมีอคติและความลำเอียง และไม่เรียกทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ จากบุคคลอื่น จากกิจการที่ตนเป็นผู้ปฏิบัติงานบัญชี นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นอิสระ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเป็นอิสระ	ปริญญาตรี n = 107		สูงกว่าปริญญาตรี n = 3		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.20	0.75	4.33	1.15	- 0.310	0.259
2. มีการปฏิบัติงานโดยปราศจากการควบคุมที่ไม่เหมาะสม	4.16	0.88	4.00	1.73	0.300	0.052
3. มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี	4.31	0.65	4.67	0.58	- 0.943	0.694
4. สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	4.19	0.69	4.67	0.58	- 1.193	0.671
5. มีความรับผิดชอบในงานที่ทำโดยไม่มีข้อจำกัด เพื่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	4.36	0.69	4.61	0.58	- 0.773	0.537
โดยรวม	4.28	0.63	4.50	0.68	- 0.600	0.458

จากตาราง 28 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระ โดยรวมและเป็นรายข้อ ได้แก่ มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานโดยปราศจากการควบคุมที่ไม่เหมาะสม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบในงานที่ทำโดยไม่มีข้อจำกัด เพื่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรู้ความสามารถ	ปริญญาตรี n = 107		สูงกว่าปริญญาตรี n = 3		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป	4.31	0.68	4.67	0.58	- 0.904	0.425
2. มีการใช้ความรู้ทักษะทางวิชาชีพในการทำงานอย่างเต็มที่ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.43	0.60	5.00	0.00	- 1.637	0.000*
3. มีการนำความรู้และความสามารถด้านวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.41	0.61	5.00	0.00	- 1.655	0.000*
4. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.28	0.63	4.67	0.58	- 1.055	0.612
5. มีการวางแผนการทำงาน โดยจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด	4.29	0.69	5.00	0.00	- 1.783	0.006*
โดยรวม	4.30	0.59	4.83	0.29	- 1.547	0.093

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถ โดยรวม และเป็นรายชื่อ ได้แก่ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถ เป็นรายชื่อ ได้แก่ มีการใช้ความรู้ทักษะทางวิชาชีพในการทำงานอย่างเต็มที่ตามที่ได้รับมอบหมาย มีการนำความรู้และความสามารถด้านวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และมีการวางแผนการทำงานโดยจัดลำดับขั้นตอนการ

ปฏิบัติงานเพื่อทำให้งานสำเร็จและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด มากกว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโปรงใส จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านโปรงใส	ปริญญาตรี n = 107		สูงกว่าปริญญาตรี n = 3		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีการปฏิบัติงานด้วยความโปรงใสและตรวจสอบได้	4.52	0.62	5.00	0.00	- 1.326	0.000*
2. มีการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.56	0.52	4.67	0.58	- 0.349	0.429
3. มีการเปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน	4.30	0.73	3.67	2.31	1.371	0.000*
4. มีเจตนาจ้างสุจริตในการปฏิบัติงาน	4.56	0.66	5.00	0.00	- 1.145	0.014*
5. มีการบันทึกข้อมูลและแสดงเนื้อหาตามความเป็นจริง	4.67	0.47	5.00	0.00	- 1.197	0.000*
โดยรวม	4.60	0.46	5.00	0.00	- 1.497	0.004*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านโปรงใส เป็นรายชื่อ ได้แก่ มีการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านโปรงใส โดยรวมและเป็นรายชื่อ ได้แก่ มีเจตนาจ้างสุจริตในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานด้วยความโปรงใสและตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน และมีการบันทึกข้อมูลและแสดงเนื้อหาตามความเป็นจริง มากกว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการรักษาความลับ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณใน การปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการรักษาความลับ	ปริญญาตรี n = 107		สูงกว่าปริญญาตรี n = 3		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีการรักษาข้อมูลความลับของ องค์กร	4.74	0.52	5.00	0.00	- 0.868	0.038*
2. ไม่นำความลับไปเปิดเผยให้ผู้อื่นรู้	4.72	0.51	5.00	0.00	- 0.948	0.013*
3. ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับไปใช้ เพื่อก่อประโยชน์ของตนเองหรือ บุคคลอื่นโดยมิชอบ	4.74	0.50	5.00	0.00	- 0.900	0.023*
4. ไม่ให้บุคคลอื่นเข้ามารับรู้ความลับ ขององค์กร	4.69	0.52	5.00	0.00	- 1.020	0.006*
5. มีความรอบคอบในการใช้และ รักษาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับการ ปฏิบัติงาน	4.59	0.57	5.00	0.00	- 1.254	0.000*
โดยรวม	4.66	0.48	5.00	0.00	- 1.194	0.011*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ ได้แก่ มีการรักษาข้อมูลความลับขององค์กร ไม่นำความลับไปเปิดเผยให้ผู้อื่นรู้ ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับไปใช้เพื่อก่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่นโดยมิชอบ ไม่ให้บุคคลอื่นเข้ามารับรู้ความลับขององค์กร และมีความรอบคอบในการใช้และรักษาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน มากกว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 ประสพการณ์การทำงาน

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม จำแนกตามประสพการณ์การทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.880	0.293	1.455	0.231
	ภายในกลุ่ม	106	21.368	0.202		
	รวม	109	22.248			

จากตาราง 32 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสพการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน จำแนกตามประสพการณ์การทำงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	6 ด้าน	18.000	309.000	1.899	0.016*
Wilks' Lambda	6 ด้าน	18.000	286.156	1.922	0.014*
Hotelling's Trace	6 ด้าน	18.000	299.000	1.938	0.013*
Roy's Largest Root	6 ด้าน	6.000	103.000	4.020 ^b	0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสพการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คณะผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 64 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรม มากกว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีประสบการณ์การทำงานด้านบัญชี 3 - 6 ปี และน้อยกว่า 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ดังตาราง 34 - 49

5.1 เพศ

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ชาย n = 8		หญิง n = 102		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านคุณภาพงาน	4.31	0.65	4.55	0.44	- 1.427	0.209
2. ด้านความทันเวลา	4.38	0.64	4.45	0.52	- 0.368	0.298
3. ด้านปริมาณงาน	4.56	0.73	4.42	0.48	- 0.766	0.173
4. ด้านความถูกต้องของงบการเงิน	4.44	0.56	4.56	0.45	- 0.752	0.425
โดยรวม	4.50	0.53	4.58	0.53	- 0.492	0.766

จากตาราง 34 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความทันเวลา ด้านปริมาณงาน ด้านความถูกต้องของงบการเงินไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามเพศแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านคุณภาพงาน	ชาย n = 8		หญิง n = 102		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง แม่นยำสามารถเปรียบเทียบได้	4.38	0.74	4.56	0.56	- 0.879	0.157
2. งานมีคุณภาพน่าเชื่อถือ	4.88	0.35	4.62	0.49	1.458	0.000*
3. มีการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และแก้ไขข้อบกพร่องให้ผิดพลาดน้อยที่สุด	4.63	0.74	4.54	0.52	0.435	0.321
4. มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	4.63	0.52	4.54	0.50	0.465	0.130
5. งานที่ได้ต้องมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.25	0.71	4.55	0.52	- 1.526	0.279
โดยรวม	4.31	0.65	4.55	0.44	- 1.427	0.209

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ ได้แก่ มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง แม่นยำสามารถเปรียบเทียบได้ ไม่แตกต่าง มีการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และแก้ไขข้อบกพร่องให้ผิดพลาดน้อยที่สุด มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และงานที่ได้ต้องมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ($p > 0.05$)

นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน เป็นรายข้อ ได้แก่ งานมีคุณภาพน่าเชื่อถือ มากกว่านักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความทันเวลา จำแนกตามเพศแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของนักบัญชีในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความทันเวลา	ชาย n = 8		หญิง n = 102		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด	4.25	0.71	4.48	0.59	- 1.045	0.883
2. มีการให้ความสำคัญกับเวลาและใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.50	0.76	4.56	0.54	- 0.289	0.084
3. มีการจัดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด	4.63	0.74	4.39	0.58	1.066	0.769
4. มีความตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้กับการทำงานเต็มกำลังความสามารถ	4.75	0.46	4.51	0.59	1.118	0.035*
5. มีการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.50	0.76	4.41	0.60	0.391	0.423
โดยรวม	4.38	0.64	4.45	0.52	- 0.368	0.298

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา โดยรวมและเป็นรายข้อ ได้แก่ มีการให้ความสำคัญกับเวลาและใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการให้ความสำคัญกับเวลาและใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการจัดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด มีการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา เป็นรายข้อ ได้แก่ มีความตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้กับการทำงานเต็มกำลังความสามารถ มากกว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปริมาณงาน จำแนกตามเพศแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของนักบัญชีในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปริมาณงาน	ชาย n = 8		หญิง n = 108		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีการบริหารจัดการการทำงานอย่างเหมาะสม	4.63	0.74	4.42	0.53	1.006	0.441
2. มีทักษะในการทำงานเพื่อความคุ้มค่ากับปริมาณงานที่ได้รับ	4.50	0.53	4.36	0.59	-0.634	0.671
3. มีการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบในปริมาณงานที่เหมาะสม	4.25	0.71	4.46	0.57	-0.983	0.761
4. มีการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ชัดเจนตามเป้าหมาย ของงานที่กำหนดไว้	4.63	0.52	4.48	0.58	0.689	0.306
5. มีการปฏิบัติงานได้ตามปริมาณที่กำหนดในแผนงาน	4.50	0.76	4.42	0.57	0.366	0.236
โดยรวม	4.56	0.73	4.42	0.48	0.766	0.173

จากตาราง 37 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ ได้แก่ มีการบริหารจัดการการทำงานอย่างเหมาะสม มีทักษะในการทำงานเพื่อความคุ้มค่ากับปริมาณงานที่ได้รับ มีการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบในปริมาณงานที่เหมาะสม มีการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ชัดเจนตามเป้าหมายของงานที่กำหนดไว้ และมีการปฏิบัติงานได้ตามปริมาณที่กำหนดในแผนงานไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความถูกต้องของงบการเงิน จำแนกตามเพศแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความถูกต้องของงบการเงิน	ชาย n = 8		หญิง n = 102		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีการสอบทานความถูกต้องและครบถ้วนของรายการในงบการเงินก่อนการเปิดเผยข้อมูล	4.25	0.71	4.53	0.52	1.006	0.441
2. ข้อมูลในงบการเงินต้องสามารถนำมาเปรียบเทียบกันในระยะเวลาดังกล่าวได้หรือเปรียบเทียบกับงบการเงินระหว่างกิจการได้	4.63	0.52	4.56	0.56	0.634	0.671
3. มีการแสดงข้อมูลอย่างถูกต้องครบถ้วนในสาระสำคัญเกี่ยวกับงบการเงิน	4.50	0.76	4.57	0.54	- 0.983	0.761
4. ข้อมูลในงบการเงินเป็นไปตามมาตรฐานทางการเงิน	4.63	0.52	4.57	0.54	0.689	0.306
5. มีการแสดงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของกิจการที่เป็นไปตามมาตรฐานทางการเงิน	4.71	0.49	4.60	0.53	0.366	0.236
โดยรวม	4.44	0.56	4.56	0.45	0.766	0.173

จากตาราง 38 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องของงบการเงิน โดยรวมและเป็นรายข้อ ได้แก่ มีการสอบทานความถูกต้องและครบถ้วนของรายการในงบการเงินก่อนการเปิดเผยข้อมูล ข้อมูลในงบการเงินต้องสามารถนำมาเปรียบเทียบกันในระยะเวลาดังกล่าวได้หรือเปรียบเทียบกับงบการเงินระหว่างกิจการได้ มีการแสดงข้อมูลอย่างถูกต้องครบถ้วนในสาระสำคัญเกี่ยวกับงบการเงิน ข้อมูลในงบการเงินเป็นไปตามมาตรฐานทางการเงิน และมีการแสดงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของกิจการที่เป็นไปตามมาตรฐานทางการเงินไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

5.2 อายุ

ตาราง 39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม จำแนกตามอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.786	0.262	1.415	0.243
	ภายในกลุ่ม	106	19.632	0.185		
	รวม	109	20.418			

จากตาราง 39 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน จำแนกตามอายุแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	315.000	1.243	0.252
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	272.804	1.241	0.255
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	305.000	1.235	0.258
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	105.000	2.489	0.048

จากตาราง 40 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความทันเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านความถูกต้องของงบการเงินไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

5.3 สถานภาพ

ตาราง 41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.574	0.287	1.549	0.217
	ภายในกลุ่ม	107	19.844	0.185		
	รวม	109	20.418			

จากตาราง 41 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

ตาราง 42 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	8.000	210.000	1.058	0.394
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.000	208.000	1.061 ^a	0.392
Hotelling's Trace	4 ด้าน	8.000	206.000	1.064	0.390
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	105.000	1.930 ^b	0.111

จากตาราง 42 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความทันเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านความถูกต้องของงบการเงินไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

5.4 ระดับการศึกษา

ตาราง 43 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ปริญญาตรี n = 107		สูงกว่าปริญญาตรี n = 3		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านคุณภาพงาน	4.53	0.46	4.67	0.58	- 0.493	0.610
2. ด้านความทันเวลา	4.43	0.52	4.67	0.58	- 0.656	0.900
3. ด้านปริมาณงาน	4.42	0.50	4.83	0.29	- 1.417	0.108
4. ด้านความถูกต้องของงบการเงิน	4.55	0.46	4.83	0.29	- 1.074	0.229
โดยรวม	4.57	0.43	4.67	0.58	- 0.380	0.509

จากตาราง 43 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความทันเวลา ด้านปริมาณงาน ด้านความถูกต้องของงบการเงินไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

ตาราง 44 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านคุณภาพงาน	ปริญญาตรี n = 107		สูงกว่าปริญญาตรี n = 3		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง แม่นยำสามารถเปรียบเทียบได้	4.54	0.57	4.67		
2. งานมีคุณภาพน่าเชื่อถือ	4.64	0.48	4.67	0.58	- 0.110	0.809
3. มีการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และแก้ไขข้อบกพร่องให้ผิดพลาดน้อยที่สุด	4.54	0.54	4.67	0.58	- 0.396	0.431
4. มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	4.53	0.50	5.00	0.00	- 1.607	0.000*
5. งานที่ได้ต้องมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.52	0.54	4.67	0.58	- 0.454	0.388
โดยรวม	4.53	0.46	4.67	0.58	- 0.493	0.610

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน โดยรวมและเป็นรายชื่อ ได้แก่ มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง แม่นยำสามารถเปรียบเทียบได้ งานมีคุณภาพน่าเชื่อถือ มีการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และแก้ไขข้อบกพร่องให้ผิดพลาดน้อยที่สุด และงานที่ได้ต้องมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน เป็นรายชื่อ ได้แก่ มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มากกว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 45 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความทันเวลา จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความทันเวลา	ปริญญาตรี n = 107		สูงกว่าปริญญาตรี n = 3		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด	4.46	0.60	4.67	0.58	- 0.592	0.391
2. มีการให้ความสำคัญกับเวลาและใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.54	0.55	5.00	0.00	- 1.425	0.000*
3. มีการจัดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด	4.40	0.60	4.67	0.58	- 0.759	0.443
4. มีความตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้กับการทำงานเต็มกำลังความสามารถ	4.51	0.59	5.00	0.00	- 1.424	0.000*
5. มีการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.41	0.61	4.57	0.58	- 0.712	0.409
โดยรวม	4.43	0.52	4.67	0.58	- 0.756	0.900

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา โดยรวมและเป็นรายข้อ ได้แก่ มีการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด มีการจัดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด มีการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา เป็นรายข้อ ได้แก่ มีการให้ความสำคัญกับเวลาและใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มากกว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 46 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปริมาณงาน	ปริญญาตรี n = 107		สูงกว่าปริญญาตรี n = 3		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีการบริหารจัดการการทำงานอย่างเหมาะสม	4.43	0.55	4.67	0.58	- 0.733	0.437
2. มีทักษะในการทำงานเพื่อความคุ้มค่ากับปริมาณงานที่ได้รับ	4.36	0.59	4.67	0.58	- 0.877	0.525
3. มีการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบในปริมาณงานที่เหมาะสม	4.44	0.59	4.67	0.58	- 0.664	0.409
4. มีการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ชัดเจนตามเป้าหมาย ของงานที่กำหนดไว้	4.48	0.57	5.00	0.00	- 1.577	0.000*
5. มีการปฏิบัติงานได้ตามปริมาณที่กำหนดในแผนงาน	4.41	0.58	5.00	0.00	- 1.744	0.000*
โดยรวม	4.42	0.50	4.83	0.29	- 1.417	0.108

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ ได้แก่ มีการบริหารจัดการการทำงานอย่างเหมาะสม มีทักษะในการทำงานเพื่อความคุ้มค่ากับปริมาณงานที่ได้รับ และมีการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบในปริมาณงานที่เหมาะสมไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน เป็นรายข้อ ได้แก่ มีการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ชัดเจน ตามเป้าหมายของงานที่กำหนดไว้ และมีการปฏิบัติงานได้ตามปริมาณที่กำหนดในแผนงาน มากกว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 47 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความถูกต้องของงบการเงิน จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความถูกต้องของงบการเงิน	ปริญญาตรี n = 107		สูงกว่าปริญญาตรี n = 3		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. มีการสอบทานความถูกต้องและครบถ้วนของรายการในงบการเงินก่อนการเปิดเผยข้อมูล	4.50	0.54	5.00	0.00	- 1.616	0.000*
2. ข้อมูลในงบการเงินต้องสามารถนำมาเปรียบเทียบกันในระยะเวลาดังกันได้หรือเปรียบเทียบกับงบการเงินระหว่างกิจการได้	4.56	0.55	4.67	0.58	- 0.327	0.509
3. มีการแสดงข้อมูลอย่างถูกต้องครบถ้วนในสาระสำคัญเกี่ยวกับงบการเงิน	4.56	0.55	4.67	0.58	- 0.327	0.509
4. ข้อมูลในงบการเงินเป็นไปตามมาตรฐานทางการเงิน	4.57	0.53	4.67	0.58	- 0.308	0.519
5. มีการแสดงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของกิจการที่เป็นไปตามมาตรฐานทางการเงิน	4.60	0.53	4.67	0.58	- 0.203	0.650
โดยรวม	4.55	0.46	4.83	0.29	- 1.074	0.229

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องของงบการเงิน โดยรวมและเป็นรายข้อ ได้แก่ ข้อมูลในงบการเงินต้องสามารถนำมาเปรียบเทียบกันในระยะเวลาดังกันได้หรือเปรียบเทียบกับงบการเงินระหว่างกิจการได้มีการแสดงข้อมูลอย่างถูกต้องครบถ้วนในสาระสำคัญเกี่ยวกับงบการเงิน ข้อมูลในงบการเงินเป็นไปตามมาตรฐานทางการเงิน และมีการแสดงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของกิจการที่เป็นไปตามมาตรฐานทางการเงินไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องของงบการเงิน เป็นรายข้อ ได้แก่ มีการสอบทานความถูกต้องและครบถ้วนของรายการในงบการเงินก่อนการเปิดเผยข้อมูล มากกว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.5 ประสพการณ์การทำงาน

ตาราง 48 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม จำแนกตามประสพการณ์การทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.672	0.224	1.203	0.312
	ภายในกลุ่ม	106	19.746	0.186		
	รวม	109	20.418			

จากตาราง 48 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสพการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

ตาราง 49 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน จำแนกตามประสพการณ์การทำงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	315.000	1.402	0.163
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	272.804	1.394	0.168
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	305.000	1.382	0.173
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	105.000	2.226 ^b	0.071

จากตาราง 49 พบว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสพการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความทันเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านความถูกต้องของงบการเงินไม่แตกต่าง ($p > 0.05$)

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H₁ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

H₂ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

H₃ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

H₄ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

H₅ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความโปร่งใส มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

H₆ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 50 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (WE) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	WE	IT	JT	IN	CP	TS	CT	VIF
\bar{X}	4.57	4.54	4.52	4.28	4.31	4.61	4.67	
S.D.	0.43	0.47	0.45	0.64	0.59	0.46	0.48	
WE	-	0.548*	0.485*	0.391*	0.589*	0.500*	0.501*	
IT		-	0.588*	0.392*	0.515*	0.381*	0.396*	1.668
JT			-	0.536*	0.547*	0.495*	0.510*	2.088
IN				-	0.546*	0.402*	0.364*	1.615
CP					-	0.552*	0.499*	2.006
TS						-	0.638*	1.965
CT							-	1.881

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 50 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มีค่าตั้งแต่ 1.615 - 2.088 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ทำให้ไม่เกิดปัญหาเนื่องจากความสัมพันธ์ภายใน ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Neter Wasserman และ Kutner (Ussahawanitchakit. 2002 : 58 - 70 ; citing Neter Wasserman and Kutner. 1996 : 62 - 80)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (WE) อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.391 - 0.589 จากนั้น คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพ การทำงานโดยรวม (WE) ได้ดังนี้

$$WE = 1.220 + 0.253(IT) + 0.020(JT) + 0.007(IN) + 0.206(CP) + 0.116(TS) + 0.141(CT)$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (WE) ได้อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 15.372$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.442 (ตาราง 51) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม (WE) ปรากฏดังตาราง 51

ตาราง 51 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (WE) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม (WE)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.220	0.390	3.130	0.002*
1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT)	0.253	0.085	2.989	0.003*
2. ด้านความเที่ยงธรรม (JT)	0.020	0.099	0.204	0.838
3. ด้านความเป็นอิสระ (IN)	0.007	0.062	0.107	0.915
4. ด้านความรู้ความสามารถ (CP)	0.206	0.074	2.791	0.006*
5. ด้านความโปร่งใส (TS)	0.116	0.094	1.232	0.221
6. ด้านการรักษาความลับ (CT)	0.141	0.088	1.602	0.112

F = 15.372 p = 0.000^a Adjusted R² = 0.442

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 51 พบว่า จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT) และด้านความรู้ความสามารถ (CP) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (WE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 4 สำหรับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรม (JT) ด้านความเป็นอิสระ (IN) ด้านความโปร่งใส (TS) และด้านการรักษาความลับ (CT) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เมื่อนำจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT) ด้านความรู้ความสามารถ (CP) ไปสร้างสมการพยากรณ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (WE) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR²) เท่ากับ 0.417 (ตาราง 66 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$WE = 1.878 + 0.305(IT) + 0.304(CP)$$

ตาราง 52 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านคุณภาพงาน (QU) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	QU	IT	JT	IN	CP	TS	CT	VIF
\bar{X}	4.54	4.54	4.52	4.28	4.31	4.61	4.67	
S.D.	0.46	0.47	0.45	0.64	0.59	0.46	0.48	
QU	-	0.466*	0.446*	0.330*	0.542*	0.465*	0.414*	
IT		-	0.588*	0.392*	0.515*	0.381*	0.396*	1.668
JT			-	0.536*	0.547*	0.495*	0.510*	2.088
IN				-	0.546*	0.402*	0.364*	1.615
CP					-	0.552*	0.499*	2.006
TS						-	0.638*	1.965
CT							-	1.881

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 52 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มีค่าตั้งแต่ 1.615 - 2.088 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ทำให้ไม่เกิดปัญหาเนื่องจากความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Neter Wasserman และ Kutner (Ussahawanitchakit. 2002 : 58 - 70 ; citing Neter Wasserman and Kutner. 1996 : 62 - 80)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (QU) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.330 - 0.542 จากนั้นคณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (QU) ได้ดังนี้

$$QU = 1.402 + 0.191(IT) + 0.079(JT) - 0.028(IN) + 0.235(CP) + 0.166(TS) + 0.054 (CT)$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (QU) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 10.345$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.340 (ตาราง 53) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (QU) ปรากฏดังตาราง 53

ตาราง 53 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (QU) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (QU)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.402	0.453	3.092	0.003*
1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT)	0.191	0.098	1.940	0.055*
2. ด้านความเที่ยงธรรม (JT)	0.079	0.115	0.686	0.494
3. ด้านความเป็นอิสระ (IN)	- 0.028	0.072	- 0.395	0.694
4. ด้านความรู้ความสามารถ (CP)	0.235	0.086	2.737	0.007*
5. ด้านความโปร่งใส (TS)	0.166	0.109	1.516	0.133
6. ด้านการรักษาความลับ (CT)	0.054	0.103	0.524	0.601

F = 10.345 p = 0.000^a Adjusted R² = 0.340

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 53 พบว่า จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT) และด้านความรู้ความสามารถ (CP) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน (QU) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 4 สำหรับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรม (JT) ด้านความเป็นอิสระ (IN) ด้านความโปร่งใส (TS) และด้านการรักษาความลับ (CT) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เมื่อนำจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT) ด้านความรู้ความสามารถ (CP) ไปสร้างสมการพยากรณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของด้านคุณภาพงาน (QU) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR²) เท่ากับ 0.329 (ตาราง 67 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$QU = 2.025 + 0.248 (IT) + 0.321 (CP)$$

ตาราง 54 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านความทันเวลา (TL) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	TL	IT	JT	IN	CP	TS	CT	VIF
\bar{X}	4.44	4.54	4.52	4.28	4.31	4.61	4.67	
S.D.	0.52	0.47	0.45	0.64	0.59	0.46	0.48	
TL	-	0.509*	0.509*	0.401*	0.636*	0.397*	0.487*	
IT		-	0.588*	0.392*	0.515*	0.381*	0.396*	1.668
JT			-	0.536*	0.547*	0.495*	0.510*	2.088
IN				-	0.546*	0.402*	0.364*	1.615
CP					-	0.552*	0.499*	2.006
TS						-	0.638*	1.965
CT							-	1.881

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 54 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มีค่าตั้งแต่ 1.615 - 2.088 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ทำให้ไม่เกิดปัญหาเนื่องจากความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Neter Wasserman และ Kutner (Ussahawanitchakit. 2002 : 58 - 70 ; citing Neter Wasserman and Kutner. 1996 : 62 - 80)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา (TL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.397 - 0.636 จากนั้นคณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา (TL) ได้ดังนี้

$$TL = 0.888 + 0.238(IT) - 0.008(JT) + 0.023(IN) + 0.394(CP) - 0.094(TS) + 0.245(CT)$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา (TL) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 15.7553$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.448 (ตาราง 55) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา (TL) ปรากฏดังตาราง 55

ตาราง 55 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา (TL) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา (TL)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.888	0.469	1.895	0.061
1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT)	0.238	0.102	2.338	0.021*
2. ด้านความเที่ยงธรรม (JT)	- 0.008	0.119	- 0.069	0.945
3. ด้านความเป็นอิสระ (IN)	0.023	0.074	0.307	0.760
4. ด้านความรู้ความสามารถ (CP)	0.394	0.089	4.437	0.000*
5. ด้านความโปร่งใส (TS)	- 0.094	0.113	- 0.831	0.408
6. ด้านการรักษาความลับ (CT)	0.245	0.106	2.310	0.023*

F = 15.7553 p = 0.000^a Adjusted R² = 0.448

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 55 พบว่า จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT) ด้านความรู้ความสามารถ (CP) และด้านการรักษาความลับ (CT) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา (TL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 4 และ 6 สำหรับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรม (JT) ด้านความเป็นอิสระ (IN) และด้านความโปร่งใส (TS) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เมื่อนำจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT) ด้านความรู้ความสามารถ (CP) ด้านการรักษาความลับ (CT) ไปสร้างสมการพยากรณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา (TL) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR²) เท่ากับ 0.460 (ตาราง 68 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$TL = 0.776 + 0.235 (IT) + 0.382 (CP) + 0.204 (CT)$$

ตาราง 56 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านปริมาณงาน (QT) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	QT	IT	JT	IN	CP	TS	CT	VIF
\bar{X}	4.43	4.54	4.52	4.28	4.31	4.61	4.67	
S.D.	0.50	0.47	0.45	0.64	0.59	0.46	0.48	
QT	-	0.476*	0.434*	0.298*	0.529*	0.321*	0.488*	
IT		-	0.588*	0.392*	0.515*	0.381*	0.396*	1.668
JT			-	0.536*	0.547*	0.495*	0.510*	2.088
IN				-	0.546*	0.402*	0.364*	1.615
CP					-	0.552*	0.499*	2.006
TS						-	0.638*	1.965
CT							-	1.881

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 56 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มีค่าตั้งแต่ 1.615 - 2.088 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ทำให้ไม่เกิดปัญหาเนื่องจากความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Neter Wasserman และ Kutner (Ussahawanitchakit, 2002 : 58 - 70 ; citing Neter Wasserman and Kutner, 1996 : 62 - 80)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (QT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.298 - 0.529 จากนั้นคณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (QT) ได้ดังนี้

$$QT = 1.261 + 0.233(IT) + 0.075(JT) - 0.049(IN) + 0.288(CP) - 0.183(TS) + 0.338(CT)$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (QT) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 11.527$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.367 (ตาราง 57) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (QT) ปรากฏดังตาราง 57

ตาราง 57 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (QT) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (QT)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.261	0.479	2.630	0.010*
1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT)	0.233	0.104	2.234	0.028*
2. ด้านความเที่ยงธรรม (JT)	0.075	0.122	0.618	0.538
3. ด้านความเป็นอิสระ (IN)	- 0.049	0.076	- 0.640	0.523
4. ด้านความรู้ความสามารถ (CP)	0.288	0.091	3.174	0.002*
5. ด้านความโปร่งใส (TS)	- 0.183	0.116	- 1.577	0.118
6. ด้านการรักษาความลับ (CT)	0.338	0.109	3.113	0.002*

F = 11.527 p = 0.000^a Adjusted R² = 0.367

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 57 พบว่า จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT) ด้านความรู้ความสามารถ (CP) และด้านการรักษาความลับ (CT) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (QT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1, 4 และ 6 สำหรับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรม (JT) ด้านความเป็นอิสระ (IN) และด้านความโปร่งใส (TS) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เมื่อนำจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT) ด้านความรู้ความสามารถ (CP) ด้านการรักษาความลับ (CT) ไปสร้างสมการพยากรณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน (QT) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR²) เท่ากับ 0.366 (ตาราง 69 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$QT = 1.060 + 0.243 (IT) + 0.238 (CP) + 0.266 (CT)$$

ตาราง 58 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านความถูกต้องของงบการเงิน (AF) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	AF	IT	JT	IN	CP	TS	CT	VIF
\bar{X}	4.55	4.54	4.52	4.28	4.31	4.61	4.67	
S.D.	0.46	0.47	0.45	0.64	0.59	0.46	0.48	
AF	-	0.459*	0.440*	0.357*	0.512*	0.440*	0.553*	
IT		-	0.588*	0.392*	0.515*	0.381*	0.396*	1.668
JT			-	0.536*	0.547*	0.495*	0.510*	2.088
IN				-	0.546*	0.402*	0.364*	1.615
CP					-	0.552*	0.499*	2.006
TS						-	0.638*	1.965
CT							-	1.881

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 58 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มีค่าตั้งแต่ 1.615 - 2.088 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ทำให้ไม่เกิดปัญหาเนื่องจากความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Neter Wasserman และ Kutner (Ussahawanitchakit, 2002 : 58 - 70 ; citing Neter Wasserman and Kutner, 1996 : 62 - 80)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องของงบการเงิน (AF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.357 - 0.553 จากนั้นคณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องของงบการเงิน (AF) ได้ดังนี้

$$AF = 1.283 + 0.181(IT) + 0.016(JT) + 0.020(IN) + 0.163(CP) + 0.011(TS) + 0.329(CT)$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องของงบการเงิน (AF) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 11.853$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.374 (ตาราง 59) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องของงบการเงิน (AF) ปรากฏดังตาราง 59

ตาราง 59 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องของงบการเงิน (AF) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องของงบ การเงิน (AF)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.283	0.435	2.951	0.004*
1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT)	0.181	0.094	1.918	0.058
2. ด้านความเที่ยงธรรม (JT)	0.016	0.111	0.144	0.886
3. ด้านความเป็นอิสระ (IN)	0.020	0.069	0.297	0.767
4. ด้านความรู้ความสามารถ (CP)	0.163	0.082	1.976	0.051
5. ด้านความโปร่งใส (TS)	0.011	0.105	0.102	0.919
6. ด้านการรักษาความลับ (CT)	0.329	0.099	3.339	0.001*

F = 11.853 p = 0.000^a Adjusted R² = 0.374

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 59 พบว่า จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ (CT) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องของงบการเงิน (AF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 สำหรับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT) ด้านความเที่ยงธรรม (JT) ด้านความเป็นอิสระ (IN) ด้านความรู้ความสามารถ (CP) และด้านความโปร่งใส (TS) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เมื่อนำจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ (CT) ไปสร้างสมการพยากรณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องของงบการเงิน (AF) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR²) เท่ากับ 0.299 (ตาราง 70 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$AF = 2.106 + 0.524 (CT)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะผู้วิจัยทำการสรุปและมีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อเปรียบเทียบจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน
5. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 7 ประเด็น ดังนี้

1. นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุน้อยกว่า 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี
2. นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรักษาความลับ เช่น มีการรักษาข้อมูลความลับขององค์กร ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับไปใช้เพื่อก่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่นโดยมิชอบ และไม่นำความลับไปเปิดเผยให้ผู้อื่นรู้ ด้านความโปร่งใส เช่น มีการบันทึกข้อมูลและแสดงเนื้อหาตามความเป็นจริง มีเจตนาจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และมีการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่เป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านความซื่อสัตย์ เช่น มีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการปฏิบัติงานตรงตามหลักฐานที่เป็นจริง และมีการจัดทำเอกสารทางบัญชีที่ถูกต้องตามมาตรฐานการ

บัญชี และด้านความเที่ยงธรรม เช่น มีการบันทึกข้อมูลทางบัญชีที่ถูกต้องตามหลักฐานเอกสารทางการบัญชี ไม่เรียกทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ จากบุคคลอื่น จากกิจการที่ตนเป็นผู้ปฏิบัติงานบัญชี และมีการใช้ดุลยพินิจบนหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมีอคติและความลำเอียง และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ เช่น มีการใช้ความรู้ทักษะทางวิชาชีพในการทำงานอย่างเต็มที่ตามที่ได้รับมอบหมาย มีการนำความรู้และความสามารถด้านวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และด้านความเป็นอิสระ เช่น มีความรับผิดชอบในงานที่ทำโดยไม่มีข้อจำกัด เพื่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี และมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

3. นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้องของงบการเงิน เช่น มีการแสดงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของกิจการที่เป็นไปตามมาตรฐานทางการเงิน ข้อมูลในงบการเงินเป็นไปตามมาตรฐานทางการเงิน และมีข้อมูลในงบการเงินต้องสามารถนำมาเปรียบเทียบกันในระยะเวลาดังกล่าวได้หรือเปรียบเทียบกับงบการเงินระหว่างกิจการได้ และด้านคุณภาพงาน เช่น งานมีคุณภาพน่าเชื่อถือ มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง แม่นยำสามารถเปรียบเทียบได้ และมีการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และแก้ไขข้อบกพร่องให้ผิดพลาดน้อยที่สุด และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความทันเวลา เช่น มีการให้ความสำคัญกับเวลาและใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้กับการทำงานเต็มกำลังความสามารถ และมีการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด และด้านปริมาณงาน เช่น มีการให้ความสำคัญกับเวลาและใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้กับการทำงานเต็มกำลังความสามารถ และมีการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด

4. นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความโปร่งใส และด้านการรักษาความลับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรม มากกว่า นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 - 6 ปี และน้อยกว่า 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม (WE) และตัวแปรที่พยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (WE) ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT) และด้านความรู้ความสามารถ (CP)

ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$WE = 1.878 + 0.305(IT) + 0.304 (CP)$$

เมื่อพิจารณาสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงขององค์กรเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านคุณภาพงาน (QU) คือ

$$QU = 2.025 + 0.248 (IT) + 0.321 (CP)$$

2. ด้านความทันเวลา (TL) คือ

$$TL = 0.776 + 0.235 (IT) + 0.382 (CP) + 0.204 (CT)$$

3. ด้านปริมาณงาน (QT) คือ

$$QT = 1.060 + 0.243 (IT) + 0.238 (CP) + 0.266 (CT)$$

4. ด้านความถูกต้องของงบการเงิน (AF) คือ

$$AF = 2.106 + 0.524 (CT)$$

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลหารวิจัยได้ ดังนี้

1. นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการรักษาความลับ ด้านความโปร่งใส ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความเที่ยงธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความรู้ความสามารถ และด้านความเป็นอิสระอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก จรรยาบรรณผู้ทำบัญชีเป็นสิ่งสำคัญต่อการนำไปใช้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ทำบัญชีต้องคำนึงถึงการนำจรรยาบรรณไปใช้ในการตัดสินใจทางวิชาชีพ และทางการจัดการ เพื่อช่วยให้ผู้ทำบัญชีมีเหตุผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งใดๆ ด้วยการสำนึกในความถูกต้อง ความเหมาะสมดีงามตามจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี จึงเป็นการประมวผลผลความประพฤติที่ผู้ประกอบการวิชาชีพแต่ละแขนงกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมปกป้องเกียรติคุณชื่อเสียงสมาชิกในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติรัตน์ มีมาก (2559 : บทคัดย่อ) พบว่า จรรยาบรรณของนักบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการรักษาความลับและด้านความโปร่งใส และทักษะทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางการบริหารองค์กร และการจัดการธุรกิจ ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และด้านทักษะทางปัญญา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิกร ตานพิไลพร (2558 : บทคัดย่อ) พบว่า จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในด้าน 1) ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบการวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้ 3) ด้านความรู้ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 4) การรักษาความลับ และ 5) ด้าน

ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของซูรีพร เมืองจันทร์และคณะ (2555 : บทคัดย่อ) พบว่า นักบัญชีธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณการบัญชีบริหารโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสมรรถนะวิชาชีพด้านบัญชี ด้านการรักษาความลับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านการสร้างความเชื่อมั่นในการนำเสนอข้อมูล และนักบัญชีธุรกิจ ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานเชื่อถือได้ ด้านสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน นักบัญชีผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีทุนในการดำเนินงานเริ่มต้นและจำนวนพนักงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณการบัญชีบริหาร ด้านสมรรถนะวิชาชีพด้านบัญชี ด้านการรักษาความลับ และด้านการสร้างความเชื่อมั่นในการนำเสนอข้อมูลแตกต่างกันและนักบัญชีธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ที่มีระยะเวลาดำเนินงาน และรายได้ต่อไปแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณการบัญชีบริหาร ด้านสมรรถนะวิชาชีพด้านบัญชี ด้านการรักษาความลับ และด้านการสร้างความเชื่อมั่นในการนำเสนอข้อมูลแตกต่างกัน

2. นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้องของงบการเงิน และด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมากที่สุด และ ด้านความทันเวลา และด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐหรือเอกชนต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประสิทธิภาพการทำงานเป็นการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลสำเร็จของงานต้องมีคุณภาพและความถูกต้อง เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือของผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา หอมสุวรรณ (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีมีอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความทันเวลา ด้านประโยชน์การนำไปใช้ ด้านคุณภาพของผลงาน ด้านการประหยัดทรัพยากร และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าด้านการบริหารจัดการทีม ด้านขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน และด้านสมาชิกในทีม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยส่งผลถึงร้อยละ 51.30 สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาณี กันยะกาญจน์ (2555 : บทคัดย่อ) พบว่า นักบัญชีมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาตนเองเชิงกลยุทธ์โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการมีวินัยในตนเองด้านการปรับปรุงตนเอง และด้านการประเมินตนเอง และนักบัญชีมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพผลงาน ด้านต้นทุนงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา นักบัญชีที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาตนเองเชิงกลยุทธ์ ด้านการปรับปรุงตนเอง แตกต่างกัน นักบัญชีที่มีตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาตนเองเชิงกลยุทธ์ ด้านการปรับปรุงตนเองแตกต่างกัน และนักบัญชีที่มีประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ

การมีการพัฒนาตนเองเชิงกลยุทธ์โดยรวมแตกต่างกัน การพัฒนาตนเองเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น นักบัญชีควรเข้ารับการอบรมในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และผู้บริหารควรให้ความสำคัญส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของนักบัญชี เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัคพร ชะลอเลิศ (2560 : บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรด้านการบัญชีการเงินและพัสดุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานเชิงรุกโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน ด้านการวิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานด้านการกำหนดเวลาในการปฏิบัติ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านต้นทุนของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านเวลา

3. นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรมแตกต่างกัน เนื่องจาก จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เป็นกรอบความประพฤติรับรองโดยทั่วไป เพื่อการนำเสนอข้อมูลอย่างถูกต้อง จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีจึงเป็นหลักการในการทำงานที่ผู้ทำบัญชีพึงปฏิบัติด้วยจิตสำนึกที่มี คุณธรรมและมีความเสมอภาค ไม่ว่าหลักการปฏิบัติจะกำหนดไว้หรือไม่ เป็นการเปลี่ยนระบบจากการควบคุมเป็นการกำกับและดูแล โดยไว้วางใจในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ทำบัญชี จรรยาบรรณเป็นเรื่องของสามัญสำนึกในจิตใจหรือมโนธรรม เป็นสิ่งที่สูงกว่าข้อบังคับทางกฎหมาย เป็นอุดมคติในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดิษฐ์ ศิลป์และคณะ (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า ขนาดของสำนักงานบัญชีที่มีขนาดเล็ก (มีผู้ทำบัญชีน้อยกว่า 5 คน) ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ ขนาดของสำนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามวิชาชีพ 2 ด้าน คือ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ เที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ทำบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ระยะเวลาการทำงานในสำนักงานบัญชีมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ เที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ความสามารถ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ทำบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ วีระปรีชาชัย (2555 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำและสถานการณ์ในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมของนักบัญชีในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำค่าตอบแทนที่ได้รับการทำงานอย่างเป็นอิสระ บนพื้นฐานหลักการทางวิชาชีพบัญชี การทำงานบนหลักการพื้นฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมการทำงานจากองค์กรที่ตนสังกัดให้มีการทำงานด้วยความโปร่งใส และให้ความสำคัญกับงานด้านบัญชีโดยถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักบัญชีในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม งานที่ทำสามารถตัดสินใจ

ได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารระดับสูงเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจร่วมกับนักบัญชี งานที่ได้รับ การสนับสนุนให้ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส อิสระ และเที่ยงธรรม และทำงานได้อย่างเป็นอิสระทั้ง ทางด้านความคิด และการกระทำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรอมร แยมเจริญ (2558 : บทคัดย่อ) พบว่า 1) นักบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ในระดับมาก จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในระดับมากที่สุด และประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก 2) จากการ เปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ นักบัญชีที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อดสาหกรรมหลักขององค์กรและระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี นักบัญชีที่มีอายุและระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน นักบัญชีที่มีอายุ อดสาหกรรมหลักขององค์กร ประสบการณ์ การทำงาน ระดับเงินเดือนและจำนวนพนักงานบัญชีในแผนกบัญชีต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน และ 3) จากการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า จริยธรรมด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ ในด้านการเสียสละและแบ่งปันด้านการประพฤติตนตามกฎหมายระเบียบและหน้าที่อันพึงกระทำ และด้านความคิดเห็นและการใช้ดุลยพินิจมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ที่ระดับ นัยสำคัญ .05 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในด้านความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติ บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ให้มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความโปร่งใส และด้านการรักษาความลับแตกต่างกัน เนื่องจาก จรรยาบรรณผู้ทำบัญชี เป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ทำบัญชีมีหลักการและ แนวทางปฏิบัติตามที่ถูกต้องเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใสศรัทธาและความเชื่อมั่นจากผู้เกี่ยวข้อง ผู้ทำบัญชีที่มีระดับการศึกษาที่สูงย่อมมี ความรู้และมีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่าผู้ทำบัญชีที่มีระดับการศึกษา มีความรู้และมี ประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่า ดังนั้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้ทำบัญชีอาจเป็นส่วนที่ สำคัญที่ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส และด้านการ รักษาความลับแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิบทิพญิงทิพย์อนงค์ พันเอ้ยและคณะ (2560 : 2113) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความ ซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อ ผู้รับบริการ และการรักษาความลับ และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติ บุคคลที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ มีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใน ด้านคุณภาพงานของนายทหารบัญชีในสังกัดกองทัพบก สอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวนาถ หมานหมุย (2559 : 79) พบว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้สอบ บัญชีสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ ถูกที่ควรสำนึกในหน้าที่และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ ร่องลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 5 ด้าน คือ 1) ผู้สอบบัญชีปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ความเป็นอิสระ

ความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต 2) ผู้สอบบัญชีปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมเชื่อถือตรงต่อ วิชาชีพ และไม่มีส่วนได้เสียในงานที่เป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ 3) ผู้สอบบัญชีไม่นำข้อมูลที่เป็น ความลับของ สหกรณ์ที่ได้มาจากการปฏิบัติงานสอบบัญชีและความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ รวมทั้ง ความลับของผู้ที่ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ให้ไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ รับทราบ โดยไม่ได้รับ อนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้รับบริการ 4) ผู้สอบบัญชีมีความ รับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ โดยไม่แย่งงานสอบบัญชีสหกรณ์จากผู้สอบบัญชีสหกรณ์รายอื่น และ 5) ผู้สอบบัญชีไม่เรียกหรือรับ ทรัพย์สินหรือประโยชน์จากบุคคลใดเมื่อบุคคลนั้นได้รับงาน จากการแนะนำหรือการจัดหางานของตน ในฐานะเป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ของสหกรณ์นั้น และ ลำดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ด้าน คือ ผู้สอบ บัญชีสหกรณ์ใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ มีเหตุผลใน การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้ ที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ให้ และผู้สอบ บัญชีไม่ให้หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นแนะนำหรือ จัดหางานสอบบัญชีสหกรณ์มาให้ตน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพงานสอบบัญชี ได้แก่ จรรยาบรรณของ ผู้สอบบัญชี ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านความรับผิดชอบต่อ ผู้รับบริการ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ที่ผู้สอบบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ ด้านความรับผิดชอบต่อ เพื่อนร่วม วิชาชีพ และจรรยาบรรณทั่วไป ส่งผลกระทบบนเชิงบวกต่อคุณภาพงานสอบบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของมาลินี สายก้อน (2555 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ การมีคุณลักษณะของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีที่พึงประสงค์โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านคุณค่าจรรยาบรรณในวิชาชีพเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเกี่ยวกับความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต และด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพด้านเจตคติ และด้านบุคลิกภาพทางอารมณ์ และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้ทางการตรวจสอบภายใน และด้านความรู้ทางการสอบบัญชี

5. นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรม มากกว่า นักบัญชีใน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 - 6 ปี และน้อยกว่า 3 ปี เนื่องจาก ผู้ทำ บัญชีที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าจะมีความน่าเชื่อถือมีจรรยาบรรณในการทำงานที่มากกว่า มีความรู้ มีศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรมในการที่จะทำงาน มีความรับผิดชอบต่อการเงิน และมีความระมัดระวังในการทำงานมากกว่า ผลงานที่ออกมาย่อมทำให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับบัญชีและมีความเที่ยงธรรมในการทำงานบัญชีที่มากกว่าผู้ทำบัญชีที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาวุธ ประวาศวิน (2556 : 18 - 19) กล่าวว่า ประโยชน์ของจรรยาบรรณ 1) ก่อให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา ผู้ที่มีจรรยาบรรณดี ย่อมเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์รักษามาตรฐานจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพของตน ไม่ประพฤติตนอกรีดนอกรอย 2) ก่อให้เกิดการทุ่มเทอุทิศตนให้แก่งานอย่างเต็มที่ ผู้ ที่มีจรรยาบรรณสูง ย่อมจะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีความ เที่ยงธรรม เมตตากรุณา มีมนุษยธรรมผู้ที่ประพฤติตนเยี่ยงนี้ ย่อมเป็นที่รักของคนรอบข้าง ทำให้

ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาต่อตัวเขาต่อหน่วยงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีขวัญกำลังใจดี มีความสุขในการทำงาน อุทิศตนอย่างไม่เห็นแก่เห็นดเหน้อย 3) ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี ได้รับคำชมเชยจากคนทั่วไปเป็นผู้มีชื่อเสียงดี ส่งผลให้ผู้ปกครองนิยมส่งลูกหลานเข้ามาเรียน ก่อให้เกิดการลดหย่อนทางกฎหมาย เมื่อผิดพลาดไปย่อมได้รับความเห็นอกเห็นใจ แม้มีคดีความกับบุคคลอื่นอาจได้รับการพิจารณาว่าไม่มีเจตนา ย่อมได้รับลดหย่อนผ่อนโทษ 4) ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขต่างให้เกียรติ เคารพยกย่อง นับถือซึ่งกันและกันสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีมิตรจิตมิตรใจ ไม่มีปัญหาบาดหมาง ช่วยควบคุมมาตรฐานรับประกันคุณภาพ และปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพ ไม่มีการปลอมแปลง หรือลดมาตรฐานให้ต่ำลง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพ ทำให้ผู้ให้บริการต้องระมัดระวังอย่างเต็มที่ ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์แห่งจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้นอย่างเคร่งครัด เพื่อหลีกเลี่ยงการดำเนินคดีจนกว่ากล่าวตักเตือนหรือลงโทษ ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกงฉ้อฉล เอาเปรียบเห็นแก่ได้ มักง่าย ใจแคบ ไม่ยอมเสียสละช่วยทำหน้าที่พิทักษ์ตามกฎหมายสำหรับประกอบอาชีพให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติกาญจน์ ศรีพอและคณะ (2557 : 12) กล่าวว่า จรรยาบรรณ ด้านคุณธรรมในการปฏิบัติงาน (Operation Virtue) หมายถึง นักบัญชีต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีความรู้ มีศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรมในการที่จะครองตน ครองคน ครองงาน อย่างเที่ยงธรรมและเป็นธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพพร ชูเปี้ยตั้งและคณะ (2557 : 62) ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้สอบบัญชี ภาชีอารณในประเทศไทยโดยรวม อยู่ในระดับมาก (3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ความรับผิดชอบต่อบุคคล/นิติบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ 2) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน 3) ความเที่ยงธรรม 4) พฤติกรรมทางวิชาชีพ 5) ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและผู้ร่วมอาชีพ 6) ความซื่อสัตย์สุจริต 7) ความเป็นอิสระ

6. จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และด้านคุณภาพงาน ด้านความทันเวลา และด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจาก การทำงานด้านบัญชีจะอาศัยจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานแล้ว ผู้ทำบัญชีจำเป็นต้องมีความรู้และความสามารถในการทำงาน เพราะงานด้านบัญชีจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์การทำงาน จึงจะทำให้งานประสบผลสำเร็จทันเวลา ผลงานที่ออกมามีคุณภาพรวมไปถึงปริมาณงานตรงตามความต้องการที่วางไว้ และหากผู้ทำบัญชีมีทั้งความซื่อสัตย์สุจริตและความรู้ความสามารถควบคู่กัน ก็อย่างยิ่งส่งผลให้งานที่ออกมามีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลักขณา ด้าชู (2557 : บทคัดย่อ) พบว่าคุณสมบัติของนักบัญชีที่สถานประกอบการต้องการให้พัฒนามากที่สุด ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในเรื่อง ความอดทนอดกลั้น และปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ และด้านความรู้ความสามารถทางด้านบัญชี ปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ และด้านความรู้ความสามารถทางด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ

งานวิจัยของวรัชนี บินยาเซ็น และคณะ (2561 : บทคัดย่อ) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 - 40 ปี ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการสอบบัญชี 5 - 10 ปี และรับตรวจสอบต่ำกว่า 50 แห่งธุรกิจต่อปี นอกเหนือจากการสอบบัญชีให้ปรึกษาด้านบัญชีหรือภาษี การอบรมและสัมมนาด้านการบัญชี, การสอบบัญชีหรือด้านอื่นๆ มากกว่า 18 ชั่วโมง ต่อปี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานโดยความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญ ด้านการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบอยู่ในระดับมาก ด้านความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความมีคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาศักยภาพทางการบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับมาก มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทยโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานได้รับการสนับสนุน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานโดยความรู้ความสามารถด้วยความชำนาญอย่างระมัดระวังรอบคอบมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีคุณธรรม ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนา ศักยภาพทางการบัญชีและทักษะทางวิชาชีพบัญชีอย่างสม่ำเสมอจะเกิดประโยชน์ต่อคุณภาพในการปฏิบัติทาง งานการสอบบัญชียิ่งขึ้นไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของตรีทิพย์ อนันต์ (2556 : 187) พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ บัญชีของผู้ตรวจสอบบัญชี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของผู้ตรวจสอบบัญชี ในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การปฏิบัติด้านความรู้ ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น

7. จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงานและด้านความถูกต้องของงบการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในด้านการรักษาความลับของข้อมูลนั้น ผู้ทำบัญชีจะต้องเคารพคุณค่าและสิทธิของผู้เป็นเจ้าของในข้อมูลที่ได้รับและไม่เปิดเผยข้อมูลโดยปราศจากอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม เว้นแต่มีกฎหมายหรือวิชาชีพกำหนดไว้ ถ้าหากผู้ทำบัญชีสามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณด้านการรักษาความลับ หรือจรรยาบรรณของผู้ทำบัญชีด้านต่างๆได้ ก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่ว่าจะเป็น ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงานที่เสร็จตามต้องการ รวมไปถึงด้านความถูกต้องของงบการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของอรชยา ยศทอง (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารฝ่ายบัญชีธุรกิจอาหาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณการปฏิบัติงานการบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ และด้านการปกปิดความลับของกิจการ และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีดุลยพินิจอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นกลางและความชำนาญในหน้าที่จัดทำบัญชี และผู้บริหารฝ่ายบัญชีธุรกิจอาหาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความเชื่อถือรายงานทางการเงินโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความระมัดระวัง และอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านตัวแทน

อันเที่ยงธรรม ด้านเนื้อหาสำคัญว่ารูปแบบ ด้านความเป็นกลาง และด้านความครบถ้วน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556 : 79) พบว่าผลการศึกษานักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้ การปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด เอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจนและแม่นยำ และผลงานที่ออกมาถูกต้องตรงตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย เป็นลำดับสุดท้าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญธิดา พงษ์ธานี (2560 : 143) พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความสามารถในการปฏิบัติตาม TSQC1 เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณได้ค่อนข้างครบถ้วน แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์รายละเอียด พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเป็นอิสระและการรักษาความลับ และ 2) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องในด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ครบถ้วนกว่าด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับ โดยพบว่า ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องในด้านความเป็นอิสระและการรักษาความลับ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตสามารถปฏิบัติตามได้บ้างไม่ได้บ้างพอ ๆ กันและข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องในด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตสามารถปฏิบัติตามได้ค่อนข้างครบถ้วน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้
 - 1.1 สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านจรรยาบรรณในการทำงานแก่ผู้ทำบัญชี
 - 1.2 นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการทำบัญชีเพื่อความถูกต้องครบถ้วนของงาน
 - 1.3 ใช้ในพัฒนาองค์กรโดยการส่งเสริมและให้ความสำคัญแก่ผู้ทำบัญชีให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและความน่าเชื่อถือขององค์กร
2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต
 - 2.1 ควรศึกษาจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อนำผลงานวิจัยที่ได้มาทำการเปรียบเทียบว่าเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร
 - 2.2 ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแจ้งสถานประกอบการให้หาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของผู้มาใช้บริการ
 - 2.3 นอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth - Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด



บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2561). ข้อมูลนิติบุคคล และประเภทธุรกิจในประเทศไทย. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://datawarehouse.dbd.go.th/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2561).
- กาญจนา มงคลนิพัทธ์ และคณะ. (2559). คุณสมบัตินักบัญชีที่พึงประสงค์สำหรับอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย. รายงานการวิจัย. นครปฐม : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- กานดา คำมาก. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ รพ.ม. (การจัดการภาครัฐและเอกชน). สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำอินเทอร์เน็ตบนชั้นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กิตติศักดิ์ มะลัย. (2557). ผลกระทบของการควบคุมภายในเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กິงดาว เหมือนเสน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ขวัญดาว ดวงเดือน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวการบินพลเรือน กระทรวงคมนาคม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คัทลียา ณ รุณ. (2557). ผลกระทบของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของผู้ทำบัญชีในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชี) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จันทนา สาขากร และคณะ. (2551). การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ทีดีเอ็น เพรส.
- จามจรี สุระ และคณะ. (2557). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในวิชาชีพกับความเชื่อมั่นอาชีพทางการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย.” วารสารการบัญชีและการจัดการ. 6(1) : 56 - 67.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิราณูช ยวงทอง. (2556). “ผลกระทบของความกดดันในวิชาชีพที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2(33) : 224 - 254.
- ฉัตรอมร แยมเจริญ. (2558). “ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี : กรณีศึกษานักบัญชีในบริษัท.” วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 35(2) : 19 - 43.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชมพูนุท แทนคำ. (2555). ผลกระทบของมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมภายในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชลธิชา หอมสุวรรณ. (2557). การบริหารจัดการและทักษะการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในมุมมองของนักบริหารงานการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ชัชลิตา ชาวสี. (2558). การพัฒนาความฉลาดทางจริยธรรมของเด็กปฐมวัย โดยใช้โปรแกรมจริยธรรม การ์ตูนแอนิเมชันและโปรแกรมจริยธรรมหนังสือนิทาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชุตินทร ย่อยไธสง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชურიพร เมืองจันทร์ และคณะ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณการบัญชีบริหารกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (อุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิติกาญจน์ ศรีพอ และคณะ. (2557). “ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณปฏิบัติงานทางการบัญชีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย.” วารสารการบัญชีและการจัดการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 6(1) : 79 - 91.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ฐิติพร ก้อนนาค. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์กร กรณีศึกษา พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักธุรกิจถนนตากสิน. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การจัดการภาครัฐและเอกชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐิติรัตน์ มีมาก และคณะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 7 (23 มิถุนายน 2559). สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. 653 - 664.
- ดารณี พาลุสุข. (2552). ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดารุณี กองทอง และคณะ. (2560). “ความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บัญชีในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (สำนักงาน กสทช.).” วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์. 2(2) : 105 - 115.
- เดชา โพธิ์รักษ์. (2555). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบัญชี. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://decharconsultant.wordpress.com/>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2561).
- ตรีทิพย์ อนันต์. (2556). การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิผลการทำงานของผู้ตรวจสอบบัญชีในทัศนะของนักธุรกิจ SMEs ในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ทัศนีย์ วีรปรีชาชัย. (2555). งานวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักบัญชีในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี. รายงานการวิจัย สาขาการจัดการอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ทิพย์อนงค์ พันเอ้ย (สิบทอหญิง) และประเวศ เพ็ญวุฒิกุล. (2560). อิทธิพลของจรรยาบรรณวิชาชีพต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารบัญชีในสังกัดกองทัพบก. รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (NEUNI). 21 มิถุนายน 2560. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ธงชัย กระจายกลาง. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บข.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2556). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทควอลิตี้เฮียร์ จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธราพร บุตรसार. (2561). ผลกระทบของบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธัญญามาส โลจนาพันธ์. (2557). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท ซิลลิคฟาร์ม จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การจัดการภาครัฐและเอกชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพดล ละอองคำ. (2553). คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การเมืองการปกครอง). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นริศ สังสนา และคณะ. (2558). “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.” วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 9(พิเศษ) : 256 - 270.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวพร ชูเปียแต่ง และคณะ. (2557). “ผลกระทบของทักษะและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานตรวจสอบที่มีต่อคุณภาพของรายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชี ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย.” วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 11(3) : 57 - 66.
- นันทนพ เข้มเพชร. (2561). “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.” วารสารการเมืองการปกครอง. 8(1) : 40 - 63.
- นาตภา ไทยอวัช. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัท กระจกพีเอ็มเค - เซ็นทรัล จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- นิมนวน ทองแสง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชนะ โพธิ์ละเตา และคณะ. (2559). “การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำหรับวิทยาลัยสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3.” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 10(พิเศษ) : 424 - 436.
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ รพ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปพิชญา เปลื้องกระโทก. (2560). กระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ตนเองเพื่อควบคุมภาวะอ้วนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในชุมชนหนองหัวแรด ตำบลหนองหัวแรด อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (สาธารณสุขศาสตร์).
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประดิษฐ์ ประดับศิลป์ และคณะ. (2557). จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครต่อการจัดทำบัญชีและนำเสนองบการเงินที่อยู่นอกตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. รายงานการวิจัย ศูนย์วิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ประพิศ กุลบุตร. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ประสิทธิ์ชัย พิทักษ์ดี. (2552). ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนิติเคอเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย)จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปัญญานี กัญชะกาญจน์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2561).
- บุญยง จอมเงิน. (2555). ผลกระทบของความรู้ทางการบัญชีที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดทำงบการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรทิพย์ เกิดขำ. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี - บางบัวทอง. วิทยานิพนธ์ บธ.บ. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพรรณ บุญากุล. (2561). ผลกระทบของการรับรู้วัฒนธรรมในการท างานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. (การจัดการ). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พินิจนารถ ลำดวน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2555). การจัดการจริยธรรมธุรกิจ : ฐานรากของซีเอสอาร์. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพฯ : ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม.
- พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งใน
จังหวัดเชียงราย.” วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ. 4(2) : 92 - 100.
- เพ็ญธิดา พงษ์ธานี. (2560). ความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการปฏิบัติตามมาตรฐาน
การควบคุมคุณภาพฉบับที่ 1 (TSQC1) ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง.
รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ไพวัลย์ เหลืองสุดใจ. (2555). จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหาร
การศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนตรี แก้วสุริยะ. (2555). “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่ง
ในจังหวัดเชียงราย.” วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ. 4(2) : 92 - 100.
- มยุรี เกื้อสกุล และคณะ. (2558). “คุณสมบัติของนักบัญชีในสถานประกอบการตามมาตรฐาน
การศึกษาระหว่างประเทศสำหรับ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ผู้บริโภครที่เกี่ยวข้องกับงานบัญชี
และนักบัญชีในสถานประกอบการต้องการ กรณีศึกษา : สถานประกอบการนิคม
อุตสาหกรรมสมุทรสาคร.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 9(20) : 49 - 58.
- มลฤดี ทับปรหม และคณะ. (2560). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.” วารสารมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. 2(1) : 16 - 32.
- มัทนา แก้วดวงเล็ก และคณะ. (2560). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจในการอาชีพของ
นักเรียนไทย.” วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา. 11(3) : 213 - 224.
- มาลินี ตั้งกิจกุลโสภา และคณะ. (2560). การพัฒนาคุณภาพบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพในการ
ทำงาน กรณีศึกษา เทศบาลตำบลขุนแก้ว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. รายงาน
การวิจัย สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- มาลินี สายก้อน. (2555). “คุณลักษณะของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีที่พึงประสงค์.” วารสาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 1(1) : 77 - 86.
- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานกรณีศึกษา : บริษัท สุธานี จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เยาวนาถ หมานหม้อย. (2559). ผลกระทบของจรรยาบรรณของผู้สอบประสิทธิภาพระบบควบคุมภายในและคุณภาพงานสอบบัญชีบัญชี. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชี). สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รพีรัตน์ ลือชานิติโพธิ์. (2557). ผลกระทบของทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานบัญชีของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รวีวรรณ ยอดจันทร์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจธนาคารพาณิชย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัชนิกร จันทร์ทิมี และคณะ. (2559). จรรยาบรรณของนักบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลลิตา แฉ่นแก้ว. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติทางการบัญชีที่ดีกับคุณภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลักขณา คำชู. (2557). การพัฒนาคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการต่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. รายงานการวิจัย คณะวิทยาการจัดการ. สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- วนิดา สายสินธ์. (2551). การพัฒนาแบบทดสอบวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความสามัคคีสำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 ในจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณมา อารรณ์. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรรษณี บินยาเซ็น และคณะ. (2561). “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพทางการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย.” วารสารมหาจุฬาริชาการ. 5(1) : 209 - 217.
- วรรษณา พฤษติกุล. (2554). จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการเชิงกลยุทธ์). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิชาภรณ์ เลิศสุบินรักษ์ และคณะ. (2561). ผลกระทบของความเป็นเลิศในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาค เขต 8. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. (การจัดการ). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- วิรัช วรรณรัตน์ และคณะ. (2555). คุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคณาจารย์ระดับอุดมศึกษาเครือข่ายวิชาการเบญจมิตรและเครือข่ายวิจัยประชาชน. รายงานการวิจัย สาขาศิลปศาสตร์. นนทบุรี : วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2552). จริยธรรมในเด็กและเยาวชน. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.
- ศรัญญา สิทธิตา และคณะ. (2557). “ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ทางการบัญชีเชิงรุกกับการแก้ปัญหาของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดร้อยเอ็ด.” วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 6(4) : 1 - 11.
- ศศิธร เหล่าเท่ง. (2556). อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงานประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัททริกเกอร์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การประกอบการ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถาบันการเงินเฉพาะกิจ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. (การบัญชี). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมพร ทัทมงคล. (2555). “แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.” วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. 2(2) : 103 - 112.
- สิทธิกร ต่านพิไลพร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจประกันวินาศภัยเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ บข.ม. (การบัญชี). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- สิริรัสมิภา พวงพิลา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับความเป็นมืออาชีพของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. รายงานการวิจัย สาขาการบริหารธุรกิจ. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุจิตตรา ประครองสี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ บข.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุจิตรา อานนท์. (2559). ความพร้อมและการตระหนักถึงผลกระทบต่อผู้ทำ
บัญชีจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชีบริหาร). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดใจ บุญอารีย์. (2557). “แบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 1.” วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา. 1(2) :
 73 - 77.
- สุทิตี ชัดติยะ. (2556). กฎหมายและจริยธรรมสื่อสารมวลชน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ :
 เปเปอร์เฮาส์.
- สุพรรณิ ทัทธานี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ
 การทำงานของพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. ปทุมธานี : โรงพิมพ์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัคพร ชะลอเลิศ. (2560). ผลกระทบของการวางแผนการปฏิบัติงานเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิภาพ
 การทำงานของบุคลากรด้านการบัญชี การเงินและพัสดุมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรวดี เอ็มรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนการปฏิบัติงานทางการบัญชีกับ
 ประสิทธิภาพการทำบัญชีของวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
 วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรศักดิ์ ประสาร. (2558). ภาพลักษณ์องค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทำงานโรงแรมของ
 นักศึกษา สาขาการท่องเที่ยวและการโรงแรมที่ศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม.
 วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (การจัดการท่องเที่ยวและโรงแรม). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม.
- หทัยรัตน์ คำฝัน และคณะ. (2560). “วิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 ด้านบัญชี ของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย.” วารสารมนุษยศาสตร์และ
 สังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 11(2) : 135 - 146.
- อดิศักดิ์ ไชยพรหม. (2556). การพัฒนาดำเนินงานสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
 เกษตรสมบูรณ์วิทยาคม อำเภอเกษตรสมบูรณ์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.
 การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management.
 (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อนุชิต อนุศรี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบบัญชีเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 ทางบัญชีของธุรกิจ SMEs. ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บช.ม.
 (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อนุสุรา ขจรนาม และคณะ. (2560). “ผลกระทบของความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามมหาสารคาม. 10(1) : 27 - 37.
- อภิชัย จตุพรวาทิ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).
พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อภิญา วิเศษสิงห์. (2556). การจัดทำบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคีเจริญกรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย คณะวิทยาการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อรชา ยศทอง. (2557). “ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณการปฏิบัติงานการบัญชีกับความเชื่อถือรายงานทางการเงินของธุรกิจอาหารในประเทศไทย.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามมหาสารคาม. 34(3) : 221 - 232.
- อรพินท์ ชูชม. (2555). “แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์.” วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. 2(2) : 52 - 61.
- อรสา ไชยผง และคณะ. (2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทางการบัญชีกับผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 10(1) : 74 - 83.
- อริญา วังศรีใหญ่. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่. รายงานการวิจัยแผนกสามัญ. เชียงใหม่ : วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- อังคณา เบ็ญจศิลป์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ บข.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อาวุธ ประวาศวิน. (2556). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของทนายความในมุมมองของลูกความในศาลจังหวัดตราด. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ รม.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอมิกา ภูยาตวง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน ของผู้ทำบัญชีในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ บข.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไอลดา ศรีมานนท์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชี่ยวชาญทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของนักบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. (การบัญชี). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Aaker, D.A., V. Kumar & G.S. Day. (2001). Marketing Research. 7thed. New York : John Wiley & Sons.
- Church, Bryan K. (2012). “Shared Interest and Honesty in Budget Reporting.” **Accounting, Organizations and Society**. 37 : 155 - 167.
- Philipp Schreck. (2014). **Honesty in Managerial Reporting: How Competition Affects the Benefits and Costs of Lying**. Critical Perspectives on Accounting. Germany.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง :

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อประกอบการวิจัยของสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ คณะผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่าน โปรดให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกคำถามและส่งกลับภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม

แบบสอบถามข้อมูลฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------|
| ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 5 ข้อ |
| ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | จำนวน 30 ข้อ |
| ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | จำนวน 20 ข้อ |
| ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ | |

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาตอบคำถามทุกข้ออย่างถูกต้องครบถ้วน หากท่านมีความสนใจที่จะขอรับรายงานสรุปผลวิจัยนี้ โปรดแนบนามบัตรของท่านมาพร้อมกับแบบสอบถามฉบับนี้ และหากมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามฉบับนี้โปรดติดต่อข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัตรา รักการศิลป์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เลขที่ 439 ถนนจรัส ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000 หมายเลขโทรศัพท์ 085-8611934 หรือที่ E-mail : mon-noi@hotmail.com

ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย

สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในวงเล็บ () ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 30 - 35 ปี

() 36 - 40 ปี

() มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หม้าย/หย่าร้าง

() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 3 ปี

() 3 - 6 ปี

() 7 - 10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความซื่อสัตย์					
1. มีการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาและซื่อตรงต่อวิชาชีพ					
2. มีการปฏิบัติงานตรงตามหลักฐานที่เป็นจริง					
3. มีการจัดทำเอกสารทางบัญชีที่ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชี					
4. มีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ					
5. มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่กำหนด					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความเที่ยงธรรม					
6. มีการปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค					
7. มีการบันทึกข้อมูลทางบัญชีที่ถูกต้องตามหลักฐานเอกสารทางการบัญชี					
8. มีการหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่อาจทำให้ผู้ทำบัญชีไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางในการใช้ดุลยพินิจ					
9. มีการใช้ดุลยพินิจบนหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมีอคติและความลำเอียง					
10. ไม่เรียกทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ จากบุคคลอื่นจากกิจการที่ตนเป็นผู้ปฏิบัติงานบัญชี					
ด้านความเป็นอิสระ					
11. มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
12. มีการปฏิบัติงานโดยปราศจากการควบคุมที่ไม่เหมาะสม					
13. มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี					
14. สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
15. มีความรับผิดชอบในงานที่ทำโดยไม่มีข้อจำกัด เพื่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน					
ด้านความรู้ความสามารถ					
16. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป					
17. มีการใช้ความรู้ทักษะทางวิชาชีพในการทำงานอย่างเต็มที่ตามที่ได้รับมอบหมาย					
18. มีการนำความรู้และความสามารถด้านวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
19. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20. มีการวางแผนการทำงาน โดยจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด					
ด้านความโปร่งใส					
21. มีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้					
22. มีการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
23. มีการเปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
24. มีเจตนาจํานงสุจริตในการปฏิบัติงาน					
25. มีการบันทึกข้อมูลและแสดงเนื้อหาตามความเป็นจริง					
ด้านการรักษาความลับ					
26. มีการรักษาข้อมูลความลับขององค์กร					
27. ไม่นำความลับไปเปิดเผยให้ผู้อื่นรู้					
28. ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับไปใช้เพื่อก่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่นโดยมิชอบ					
29. ไม่ให้บุคคลอื่นเข้ามารู้ความลับขององค์กร					
30. มีความรอบคอบในการใช้และรักษาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านคุณภาพงาน					
1. มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง แม่นยำ สามารถเปรียบเทียบได้					
2. งานมีคุณภาพน่าเชื่อถือ					
3. มีการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และแก้ไขข้อบกพร่องให้ผิดพลาดน้อยที่สุด					
4. มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน					
5. งานที่ได้ต้องมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
ด้านความทันเวลา					
6. มีการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด					
7. มีการให้ความสำคัญกับเวลาและใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
8. มีการจัดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด					
9. มีความตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้กับการทำงานเต็มกำลังความสามารถ					
10. มีการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
ด้านปริมาณงาน					
11. มีการบริหารจัดการการทำงานอย่างเหมาะสม					
12. มีทักษะในการทำงานเพื่อความคุ้มค่ากับปริมาณงานที่ได้รับ					
13. มีการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบในปริมาณงานที่เหมาะสม					
14. มีการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ชัดเจน ตามเป้าหมาย ของงานที่กำหนดไว้					

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ประสิทธิผลการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. มีการปฏิบัติงานได้ตามปริมาณที่กำหนดในแผนงาน					
ด้านความถูกต้องของงบการเงิน					
16. มีการสอบทานความถูกต้องและครบถ้วนของรายการในงบการเงินก่อนการเปิดเผยข้อมูล					
17. ข้อมูลในงบการเงินต้องสามารถนำมาเปรียบเทียบกัน ในระยะเวลาต่างกันได้หรือเปรียบเทียบกับงบการเงิน ระหว่างกิจการได้					
18. มีการแสดงข้อมูลอย่างถูกต้องครบถ้วนในสาระ สำคัญเกี่ยวกับงบการเงิน					
19. ข้อมูลในงบการเงินเป็นไปตามมาตรฐานทางการเงิน					
20. มีการแสดงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของ กิจการที่เป็นไปตามมาตรฐานทางการเงิน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 60 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	ค่าความ เชื่อมั่น
1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของ ผู้ทำบัญชีในจังหวัดบุรีรัมย์		
1.1 ด้านความซื่อสัตย์		
1.	0.6853	
2.	0.7343	
3.	0.5681	
4.	0.7317	
5.	0.6369	
รวม		0.8542
1.2 ด้านความเที่ยงธรรม		
1.	0.5642	
2.	0.5021	
3.	0.2374	
4.	0.4341	
5.	0.2076	
รวม		0.6063
1.3 ด้านความเป็นอิสระ		
1.	0.6334	
2.	0.6641	
3.	0.5426	
4.	0.5971	
5.	0.5316	
รวม		0.8060
1.4 ด้านความรู้ความสามารถ		
1.	0.8069	
2.	0.7008	
3.	0.7321	
4.	0.6311	
5.	0.6100	
รวม		0.8670

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	ค่าความ เชื่อมั่น
1.5 ด้านความโปร่งใส		
1.	0.5058	
2.	0.8242	
3.	0.3015	
4.	0.5827	
5.	0.7492	
รวม		0.7733
1.6 ด้านการรักษาความลับ		
1.	0.8218	
2.	0.9079	
3.	0.9398	
4.	0.9398	
5.	0.7746	
รวม		0.9473
2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำ บัญชีในจังหวัดบุรีรัมย์		
2.1 ด้านคุณภาพงาน		
1.	0.3911	
2.	0.5325	
3.	0.4891	
4.	0.5449	
5.	0.4457	
รวม		0.7195
2.2 ด้านความทันเวลา		
1.	0.5908	
2.	0.7684	
3.	0.4890	
4.	0.8256	
5.	0.6417	
รวม		0.8475

ตาราง 60 (ต่อ)

2.3 ด้านปริมาณงาน		
1.	0.6153	
2.	0.5025	
3.	0.7469	
4.	0.6273	
5.	0.6190	
รวม		0.8247
2.4 ด้านความถูกต้องของงบการเงิน		
1.	0.6580	
2.	0.7202	
3.	0.8893	
4.	0.7540	
5.	0.8891	
รวม		0.9128



ภาคผนวก ค
การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ตาราง 61 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของ
นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน จำแนกตามอายุแตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านความซื่อสัตย์	Contrast	1.439	3	0.480	2.219	0.090
	Error	22.915	106	0.216		
2. ด้านความเที่ยงธรรม	Contrast	2.806	3	0.935	5.114	0.002*
	Error	19.387	106	0.183		
3. ด้านความเป็นอิสระ	Contrast	1.044	3	0.348	0.853	0.468
	Error	43.220	106	0.408		
4. ด้านความรู้ความสามารถ	Contrast	1.561	3	0.520	1.496	0.220
	Error	36.869	106	0.348		
5. ด้านความโปร่งใส	Contrast	0.425	3	0.142	0.659	0.579
	Error	22.766	106	0.215		
6. ด้านการรักษาความลับ	Contrast	0.901	3	0.300	1.309	0.275
	Error	24.317	106	0.229		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของ
นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเที่ยงธรรม จำแนกตามอายุแตกต่างกัน

อายุ		น้อยกว่า 30 ปี	มากกว่า 40 ปี	30 - 35 ปี	36 - 40 ปี
	\bar{X}	4.42	4.68	4.77	4.92
น้อยกว่า 30 ปี	4.42	-	0.182	0.096	.064
มากกว่า 40 ปี	4.68		-	0.952	0.706
30 - 35 ปี	4.77			-	0.932
36 - 40 ปี	4.92				-

ตาราง 63 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของ
นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
แตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านความซื่อสัตย์	Contrast	1.403	3	0.468	2.160	0.097
	Error	22.952	106	0.217		
2. ด้านความเที่ยงธรรม	Contrast	3.196	3	1.065	5.944	0.001*
	Error	18.997	106	0.179		
3. ด้านความเป็นอิสระ	Contrast	3.177	3	1.059	2.732	0.047
	Error	41.087	106	0.388		
4. ด้านความรู้ความสามารถ	Contrast	1.467	3	0.489	1.403	0.246
	Error	36.962	106	0.349		
5. ด้านความโปร่งใส	Contrast	0.525	3	0.175	0.818	0.486
	Error	22.666	106	0.214		
6. ด้านการรักษาความลับ	Contrast	0.295	3	0.098	0.418	0.740
	Error	24.923	106	0.235		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 64 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของ
นักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเที่ยงธรรม จำแนกตามประสบการณ์
การทำงานแตกต่างกัน

อายุ		3 - 6 ปี	น้อยกว่า 3 ปี	มากกว่า 10 ปี	7 - 10 ปี
	\bar{X}	4.40	4.44	4.79	5.00
3 - 6 ปี	4.40	-	0.985	0.018*	0.153
น้อยกว่า 3 ปี	4.44		-	0.011*	0.179
มากกว่า 10 ปี	4.79			-	0.886
7 - 10 ปี	5.00				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 65 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานที่มีต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (WE) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม (WE)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.878	0.317	5.922	0.000*
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT)	0.305	0.078	3.900	0.000*
ด้านความรู้ความสามารถ (CP)	0.304	0.062	4.896	0.000*

F = 40.016 p = 0.000^a Adjusted R² = 0.417

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 66 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานที่มีต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน (QU) ของนักบัญชีในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน (QU)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.025	0.364	5.563	0.000*
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT)	0.248	0.090	2.773	0.007*
ด้านความรู้ความสามารถ (CP)	0.321	0.071	4.499	0.000*

F = 27.713 p = 0.000^a Adjusted R² = 0.329

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 67 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความทันเวลา (TL) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงานด้านความทันเวลา (TL)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.776	0.428	1.814	0.072
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT)	0.235	0.093	2.541	0.012*
ด้านความรู้ความสามารถ (CP)	0.382	0.078	4.889	0.000
ด้านการรักษาความลับ (CT)	0.204	0.090	2.261	0.026*

F = 31.923 p = 0.000^a Adjusted R² = 0.460

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 68 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน (QT) ของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน (QT)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.060	0.442	2.395	0.018*
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IT)	0.243	0.096	2.537	0.013*
ด้านความรู้ความสามารถ (CP)	0.238	0.081	2.944	0.004*
ด้านการรักษาความลับ (CT)	0.266	0.093	2.862	0.005*

F = 22.014 p = 0.000^a Adjusted R² = 0.366

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 69 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานที่มีต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานด้านความถูกต้องของงบการเงิน (AF) ของนักบัญชีในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องของงบการเงิน (AF)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การ ถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.106	0.357	5.896	0.000*
ด้านการรักษาความลับ (CT)	0.524	0.076	6.890	0.000*

F = 47.479 p = 0.000^a Adjusted R² = 0.299

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05





ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวสุพัตรา รักการศิลป์
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mrs.Supatra Rakarnsin
เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3 3099 01272 46 9
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ระดับ 8
หน่วยงานที่สังกัด สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 439 ถนนจิระ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
โทรศัพท์มือถือ 085-8611394
โทรศัพท์ 044-611221 ต่อ 8600 8601
โทรสาร 044-621204

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2529

ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)

ธุรกิจศึกษา-การบัญชี วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

พ.ศ.2545

ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) การบัญชี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ.2538

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) ธุรกิจศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ.2557

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)

สาขาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ผลงานทางวิชาการ/ผลงานวิจัย

1. งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว

1.1 โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนารูปแบบจัดการการจัดทำบัญชีครัวเรือนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของเกษตรกร ตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงินทุน 205,000 บาท

1.2 โครงการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมจัดการระบบเศรษฐกิจและทุนชุมชนเพื่อความยั่งยืนของชุมชนสายยาว ตำบลลุงเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ปีงบประมาณ 2561 จำนวนเงินทุน 235,000 บาท

2. ผลงานวิจัยที่เผยแพร่

2.1 บทความวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการบัญชีที่มีต่อหลักสูตรบัญชีบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ประจำปีการศึกษา 2558 **เผยแพร่ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2559 วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2**

2.2 บทความวิจัยเรื่อง ผลกระทบของมาตรฐานการบัญชีฉบับที่ 12 เรื่องภาษีเงินได้ที่มีต่อการคำนวณภาษีอากรของนักบัญชีในจังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1 “ศาสตร์แห่งวิทยาการจัดการเพื่อรับใช้สังคม 3 ทศวรรษแห่งการตามรอยแม่ของแผ่นดิน” โดยความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา กับเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ และภาคีเครือข่ายในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในวันศุกร์ที่ 19 สิงหาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

2.3 บทความวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดทำบัญชีครัวเรือนของชุมชนบ้านหนองโดนน้อย ตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1 “ศาสตร์แห่งวิทยาการจัดการเพื่อรับใช้สังคม 3 ทศวรรษแห่งการตามรอยแม่ของแผ่นดิน” โดยความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา กับเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ และภาคีเครือข่ายในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในวันศุกร์ที่ 19 สิงหาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

2.4 บทความวิจัยเรื่อง คุณภาพบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) **เผยแพร่ในรรมยสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่ 14 ฉบับพิเศษ (พฤศจิกายน 2559) วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1**

2.5 บทความวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดทำบัญชีครัวเรือนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนรอบป่าไกรกประตู ตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “ราชภัฏวิจัยครั้งที่ 4” การสร้างสรรค์นวัตกรรมและงานวิจัย มาตรฐานการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา คลังปัญญาในการบริการวิชาการสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืนของชุมชน ระหว่างวันที่ 22-24 พฤศจิกายน 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.6 บทความวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการยื่นแบบแสดงรายการเสียภาษีของสถานประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ **เผยแพร่ในวารสารศรีวินาลัยวิจัย สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปีที่ 6 ฉบับพิเศษ 1/2559** ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “ราชภัฏวิจัยครั้งที่ 4” ระหว่างวันที่ 22-24 พฤศจิกายน 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ **วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2**

2.7 บทความวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีในมุมมองของตลาดแรงงาน **การนำเสนอแบบโปสเตอร์ (Poster)** ในการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายวิจัยสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2559 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตำบลสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วันที่ 19 - 20 ธันวาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

2.8 บทความวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการยื่นแบบแสดงรายการเสียภาษีของสถานประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ประจำปี 2560 ครั้งที่ 2 “เศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ระหว่างวันที่ 16-17 กุมภาพันธ์ 2560 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี

2.9 บทความวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนผลิตภัณฑ์ผ้าไหมของแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชนบ้านโคกเมือง ตำบลจรเข้มาก อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบโปสเตอร์ (Poster)** ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2561 (2th National and International Research Conference 2018 : NIRC 2018) มหาวิทยาลัยประกอบการในศตวรรษที่ 21 : การพัฒนาการศึกษาด้านผู้ประกอบการและวิจัยเพื่อสังคมที่ยั่งยืน ระหว่างวันที่ 15-16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.10 บทความวิจัยเรื่อง An Analysis of Cost and Investment Return from Rice Farms of Farmers in Pa Chan Sub-district Plubpla Chai District Buriram Province **การนำเสนอระดับนานาชาติแบบโปสเตอร์ (Poster Inter)** ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2561 (2th National and International Research Conference 2018 : NIRC 2018) มหาวิทยาลัยประกอบการในศตวรรษที่ 21 : การพัฒนาการศึกษาด้านผู้ประกอบการและวิจัยเพื่อสังคมที่ยั่งยืน ระหว่างวันที่ 15-16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.11 บทความวิจัยเรื่อง Innovation of Value Added on Commercial Agricultural Products of the Community in the Area of Hoo Thamnop Sub-district Pakham District Buriram Province **การนำเสนอระดับนานาชาติแบบโปสเตอร์ (Poster Inter)** ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2561 (2th National and International Research Conference 2018 : NIRC 2018) มหาวิทยาลัยประกอบการในศตวรรษที่ 21 : การพัฒนาการศึกษาด้านผู้ประกอบการและวิจัยเพื่อสังคมที่ยั่งยืน ระหว่างวันที่ 15-16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย)	นางเอมอร แสงวโรตม์
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)	Mrs. Em-on Sawaengwarot
เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน	3 1020 02303 87 1
ตำแหน่งปัจจุบัน	บุคลากรสายวิชาการ
หน่วยงานที่สังกัด	สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 439 ถ.จิระ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ 31000 โทรศัพท์ 044-611221 โทรสาร 044-621204
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2520	ปริญญาบัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขาการบัญชี วิทยาลัยการค้า
พ.ศ.2540	ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) สาขาวิชาบัญชีการเงิน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ.2559	ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ผลงานทางวิชาการ/ผลงานวิจัย

1. ผลงานวิจัยที่เผยแพร่

1.1 บทความวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการบัญชีที่มีต่อหลักสูตรบัญชีบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ประจำปีการศึกษา 2558 เผยแพร่ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2559 [วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2](#)

1.2 บทความวิจัยเรื่อง ผลกระทบของมาตรฐานการบัญชีฉบับที่ 12 เรื่องภาษีเงินได้ที่มีต่อการคำนวณภาษีอากรของนักบัญชีในจังหวัดบุรีรัมย์ การนำเสนอภาคบรรยาย ในการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1 “ศาสตร์แห่งวิทยาการจัดการเพื่อรับใช้สังคม 3 ทศวรรษแห่งการตามรอยแม่ของแผ่นดิน” โดยความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา กับเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ และภาคีเครือข่ายในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในวันศุกร์ที่ 19 สิงหาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

1.3 บทความวิจัยเรื่อง คุณภาพบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) เผยแพร่ใน รมยสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่ 14 ฉบับพิเศษ (พฤศจิกายน 2559) [วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1](#)

1.4 บทความวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะวิทยาการจัดการ ที่สอดคล้องตามอัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ **เผยแพร่ในวารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนคร ปีที่ 11 ฉบับพิเศษ (พฤศจิกายน 2559) วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2**

1.5 บทความวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการยื่นแบบแสดงรายการเสียภาษีของสถานประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ **เผยแพร่ในวารสารศรีวนาลัยวิจัย สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปีที่ 6 ฉบับพิเศษ 1/2559 ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “ราชภัฏวิจัยครั้งที่ 4” ระหว่างวันที่ 22-24 พฤศจิกายน 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2**

1.6 การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการบัญชีที่มีต่อหลักสูตรบัญชีบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ประจำปีการศึกษา 2558 **เผยแพร่ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2559 วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2**



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย)	นางสาวพกามาศ บุตรสาลี
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)	Miss Pakamat Butsalee
เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน	3 4501 01215 53 4
ตำแหน่งปัจจุบัน	พนักงานมหาวิทยาลัย
หน่วยงานที่สังกัด	สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 439 ถ.จรัส ต.ในเมือง อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ 31000 โทรศัพท์ 044-611221 โทรสาร 044-621204
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2548	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
พ.ศ.2550	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิต) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ.2553	ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) การบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผลงานทางวิชาการ/ผลงานวิจัย	
1. งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว	
1.1 หัวหน้าโครงการวิจัย	
1. โครงการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของประสิทธิภาพการประยุกต์ใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายในที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงขององค์กรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปี 2553	
2. โครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบของพฤติกรรมในการจัดทำบัญชีครัวเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตในครอบครัวของเกษตรกรบ้านหนองตาไก่ หมู่ 16 ตำบลลุ่มปึก อำเภอเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2556	
3. โครงการวิจัยเรื่อง คุณสมบัตินักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการบัญชีเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2556	
4. โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนาระบบบัญชีชุมชนโดยมีส่วนร่วมของชุมชนกลุ่มทอผ้าไหมบ้านโนนศิลา ตำบลลุดสูงเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2557	

5. โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาการใช้ระบบต้นทุนฐานกิจกรรมในการคำนวณต้นทุนการผลิตนักเรียนของวิทยาลัยการอาชีพในเขตภาคเหนือ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2558

6. โครงการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนจากการทอเสื่อกกของกลุ่มสตรีในเขตพื้นที่ตำบลทุ่งวัง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2560

7. โครงการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการและการสร้างเครือข่ายเยาวชนรอบป่าเพื่อการอนุรักษ์ป่าชุมชนตำบลโคกกลางอย่างยั่งยืน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2560

8. โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาศักยภาพผลผลิตและสินค้าทางการเกษตรเชิงพาณิชย์ของชุมชนในเขตพื้นที่ตำบลหูก้าน อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2560

9. แผนงานวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนอย่างยั่งยืนของชุมชนในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ปีงบประมาณ 2560

10. โครงการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการสร้างเอกลักษณ์สินค้าเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนกลุ่มทอผ้าอ้อมครามบ้านโพนก่อ ตำบลท่าก้อน อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ปีงบประมาณ 2560

11. โครงการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนอย่างยั่งยืนของกลุ่มเพาะเห็ดบ้านโพธิ์ชัย ตำบลโพธิ์ชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดมหาสารคาม ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ปีงบประมาณ 2560

1.2 ผู้ร่วมวิจัย

1. โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะการมีงานทำของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2555 ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2556

2. โครงการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2555 ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2556

3. โครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการยื่นแบบแสดงรายการเสียภาษีของสำนักงานบัญชีในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2556

4. โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะการมีงานทำของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2556 ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2557

5. โครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการยื่นแบบแสดงรายการเสียภาษีของสถานประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2557

6. โครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโจทย์วิจัยเชิงพื้นที่ตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2557

7. โครงการวิจัยเรื่อง ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของเป้าหมายโครงการปฏิรูปหลักสูตร สื่อและการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2557

8. โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะการมีงานทำของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2557 ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2558

9. โครงการวิจัยเรื่อง ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2557 ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2558

10. โครงการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2557 ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2558

11. โครงการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตและประเมินบัณฑิตที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ประจำปีการศึกษา 2557 ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2558

12. โครงการวิจัยเรื่อง คุณภาพบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2558

13. โครงการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของมาตรฐานการบัญชีฉบับที่ 12 เรื่องภาษีเงินได้ที่มีต่อการคำนวณภาษีอากรของนักบัญชีในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2558

14. โครงการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของ คณะวิทยาการจัดการที่สอดคล้องตามอัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2557 ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถาบันวิจัย และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2558
15. โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดทำบัญชีครัวเรือนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนรอบป่าไทรกประดู่ตำบลโคกกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2558
16. โครงการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการบัญชีที่มีต่อหลักสูตร บัญชีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ประจำปี การศึกษา 2558 ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2559
17. โครงการวิจัยเรื่อง การยกระดับจิตสำนึกท้องถิ่นเพื่อการฟื้นฟูป่าชุมชนอย่าง ยั่งยืนตำบลโคกกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2559
18. โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดทำบัญชีครัวเรือนของชุมชนบ้านหนองโดน น้อย ตำบลโคกกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2559
19. โครงการวิจัยเรื่อง การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการหมุนเวียนน้ำใช้ในครัวเรือนให้มี ประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาธุรกิจชุมชนฐานราก ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สถาบันวิจัยและ พัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2559
20. โครงการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2558 ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จาก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2560
21. โครงการวิจัยเรื่อง ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2558 ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2560
22. โครงการวิจัยเรื่อง ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2558 ได้รับการ สนับสนุนงบประมาณจาก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2560
23. โครงการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2558 ได้รับการ สนับสนุนงบประมาณจากสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2560

24. โครงการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมการเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรเชิงพาณิชย์ของชุมชนในเขตพื้นที่ตำบลหูก้าน อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2560

2. งานวิจัยที่กำลังดำเนินการ

2.1 โครงการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้เปลือกแตงโมเพิ่มมูลค่าการตลาดของกลุ่มผู้ปลูกแตงโมชุมชนบ้านโคกเมือง ตำบลจรเข้มาก อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ร่วมกับจังหวัดบุรีรัมย์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2560 - 2561

2.2 โครงการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมจัดการความรู้ด้านการจัดทำบัญชีครัวเรือนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ที่ยั่งยืนของชุมชนสายยาว ตำบลลูงเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.61) ปีงบประมาณ 2561 งบประมาณ 285,000 บาท

2.3 โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดทำบัญชีครัวเรือนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของเกษตรกร ตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.61) ปีงบประมาณ 2561 งบประมาณ 205,000 บาท

2.4 โครงการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมจัดการระบบเศรษฐกิจและทุนชุมชนเพื่อความยั่งยืนของชุมชนสายยาว ตำบลลูงเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.61) ปีงบประมาณ 2561 งบประมาณ 235,000 บาท

3. ผลงานวิจัยที่เผยแพร่

3.1 บทความวิชาการ

3.1.1 บทความวิชาการเรื่อง การใช้ประโยชน์ป่าชุมชนโคกประดู่ ตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **เผยแพร่ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2559 วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2**

3.2 บทความวิจัย

3.2.1 บทความวิจัยเรื่อง คุณสมบัติของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมวิชาการประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ “Nation and International Research Conference 2015 (NIRC 2015) : The wisdom for Educational and Social Development” วันที่ 23 มกราคม 2558 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

3.2.2 บทความวิจัยเรื่อง ศึกษากระบวนการบัญชีของชุมชนกลุ่มทอผ้าไหมบ้านโนนศิลา ตำบลลูงเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1 “ศาสตร์แห่งวิทยาการจัดการเพื่อรับใช้สังคม 3 ทศวรรษแห่งการตามรอยแม่ของแผ่นดิน” โดยความร่วมมือ

ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมากับเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ และภาคีเครือข่ายในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในวันศุกร์ที่ 19 สิงหาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

3.2.3 บทความวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการบัญชีที่มีต่อหลักสูตรบัญชีบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ประจำปีการศึกษา 2558 **เผยแพร่ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2559 วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2**

3.2.4 บทความวิจัยเรื่อง ผลกระทบของมาตรฐานการบัญชีฉบับที่ 12 เรื่องภาษีเงินได้ที่มีต่อการคำนวณภาษีอากรของนักบัญชีในจังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1 “ศาสตร์แห่งวิทยาการจัดการเพื่อรับใช้สังคม 3 ทศวรรษแห่งการตามรอยแม่ของแผ่นดิน” โดยความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมากับเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ และภาคีเครือข่ายในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในวันศุกร์ที่ 19 สิงหาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

3.2.5 บทความวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการทำบัญชีครัวเรือนของชุมชนบ้านหนองโดนน้อย ตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1 “ศาสตร์แห่งวิทยาการจัดการเพื่อรับใช้สังคม 3 ทศวรรษแห่งการตามรอยแม่ของแผ่นดิน” โดยความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมากับเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ และภาคีเครือข่ายในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในวันศุกร์ที่ 19 สิงหาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

3.2.6 บทความวิจัยเรื่อง กระบวนการสร้างโจทย์วิจัยเชิงพื้นที่ป่าชุมชนบนฐานของการมีส่วนร่วม **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีวิจัย ครั้งที่ 12 “พันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” University Engagement for Sustainable Development ระหว่างวันที่ 27-28 ตุลาคม 2559 ณ อาคารเรียนรวมเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

3.2.7 บทความวิจัยเรื่อง คุณค่าและมูลค่าป่าชุมชนตำบลโคกกลางเพื่อสร้างแนวทางการอนุรักษ์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีวิจัย ครั้งที่ 12 “พันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” University Engagement for Sustainable Development ระหว่างวันที่ 27-28 ตุลาคม 2559 ณ อาคารเรียนรวมเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

3.2.8 บทความวิจัยเรื่อง การศึกษาระบบบัญชีชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน กลุ่มทอผ้าไหมบ้านโนนศิลา ตำบลสูงเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ **เผยแพร่ในวารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่ 11 ฉบับพิเศษ 22-24 พฤศจิกายน 2559 วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2**

3.2.9 บทความวิจัยเรื่อง คุณภาพบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) **เผยแพร่ใน** รมยสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่ 14 ฉบับพิเศษ (พฤศจิกายน 2559) **วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1**

3.2.10 บทความวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะวิทยาการจัดการที่สอดคล้องตามอัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ **เผยแพร่ในวารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏพระนคร ปีที่ 11 ฉบับพิเศษ (พฤศจิกายน 2559) วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2**

3.2.11 บทความวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดทำบัญชีครัวเรือนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนรอบป่าไกรกประสงค์ ตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation) ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “ราชภัฏวิจัยครั้งที่ 4” การสร้างสรรค์นวัตกรรมและงานวิจัย มาตรฐานการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา คลังปัญญาในการบริการวิชาการสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืนของชุมชน ระหว่างวันที่ 22-24 พฤศจิกายน 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**

3.2.12 บทความวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการยื่นแบบแสดงรายการเสียภาษีของสถานประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ **เผยแพร่ในวารสารศรีวันาลัยวิจัย สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปีที่ 6 ฉบับพิเศษ 1/2559 ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “ราชภัฏวิจัยครั้งที่ 4” ระหว่างวันที่ 22-24 พฤศจิกายน 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2**

3.2.13 บทความวิจัยเรื่อง การศึกษาข้อมูลเศรษฐกิจชุมชนและประเมินมูลค่าการใช้ประโยชน์จากป่าของชุมชนรอบป่า ตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation) ในการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายวิจัย สถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2559 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตำบลสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วันที่ 19 - 20 ธันวาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา**

3.2.14 บทความวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบของพฤติกรรมในการจัดทำบัญชีครัวเรือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตในครอบครัวของเกษตรกรบ้านหนองตาไก่ ตำบลลุมพิก อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ **เผยแพร่ในวารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม - ธันวาคม 2559 วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2**

3.2.15 บทความวิจัยเรื่อง การยกระดับจิตสำนึกท้องถิ่นเพื่อการฟื้นฟูป่าชุมชนอย่างยั่งยืนตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายวิจัยสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2559 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตำบลสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วันที่ 19 - 20 ธันวาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

3.2.16 บทความวิจัยเรื่อง กระบวนการฟื้นฟูความสัมพันธ์ของคนในท้องถิ่นกับป่าชุมชนตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบโปสเตอร์ (Poster)** ในการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายวิจัยสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2559 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตำบลสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วันที่ 19 - 20 ธันวาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

3.2.17 บทความวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีในมุมมองของตลาดแรงงาน **การนำเสนอแบบโปสเตอร์ (Poster)** ในการประชุมวิชาการระดับชาติเครือข่ายวิจัยสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2559 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตำบลสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วันที่ 19 - 20 ธันวาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

3.2.18 บทความวิจัยเรื่อง การศึกษาการใช้ระบบต้นทุนฐานกิจกรรมในการคำนวณต้นทุนการผลิตนักเรียนของวิทยาลัยการอาชีพในเขตภาคเหนือ **เผยแพร่ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2560 วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2**

3.2.19 บทความวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการยื่นแบบแสดงรายการเสียภาษีของสถานประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ประจำปี 2560 ครั้งที่ 2 “เศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ระหว่างวันที่ 16-17 กุมภาพันธ์ 2560 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี

3.2.20 บทความวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนจากการท่องเที่ยวของกลุ่มสตรีในเขตพื้นที่ตำบลทุ่งวัง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ **เผยแพร่ในวารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 ประจำปีเดือน มกราคม - มิถุนายน 2560 วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2**

3.2.21 บทความวิจัยเรื่อง รูปแบบการสร้างจิตสำนึกท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์ป่าชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **เผยแพร่ในวารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 ประจำปีเดือน มกราคม - มิถุนายน 2560 วารสารในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2**

3.2.22 บทความวิจัยเรื่อง ศักยภาพทางเศรษฐกิจของชุมชนรอบป่าบนพื้นฐานทรัพยากรสิ่งแวดล้อมตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบโปสเตอร์ (Poster)** ในการประชุมการประชุมวิชาการระดับชาติ “นวัตกรรมและเทคโนโลยีวิชาการ 2017” “วิจัยจากองค์ความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 25 - 26 ธันวาคม 2560 ณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ (ผลงานวิจัยได้รับรางวัลรองชนะเลิศ สาขามนุษย์ศาสตร์ และสังคมศาสตร์)

3.2.23 บทความวิจัยเรื่อง รูปแบบเตาเผาถ่านประสิทธิภาพสูงที่เหมาะสมของชุมชน ตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบโปสเตอร์ (Poster)** ในการประชุมการประชุมวิชาการระดับชาติ “นวัตกรรมและเทคโนโลยีวิชาการ 2017” “วิจัยจากองค์ความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 25 - 26 ธันวาคม 2560 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ (ผลงานวิจัยได้รับรางวัลรองชนะเลิศ สาขามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์)

3.2.24 บทความวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดทำบัญชีครัวเรือนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรบ้านโคกประดู่ ตำบลโคกกลาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมการประชุมวิชาการระดับชาติ “นวัตกรรมและเทคโนโลยีวิชาการ 2017” “วิจัยจากองค์ความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 25 - 26 ธันวาคม 2560 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ (ผลงานวิจัยได้รับรางวัลรองชนะเลิศ สาขามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์)

3.2.25 บทความวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนจากการทอผ้าไหมของกลุ่มทอผ้าไหมพื้นเมืองบ้านสนวนนอก ตำบลสนวน อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมการประชุมวิชาการระดับชาติ “นวัตกรรมและเทคโนโลยีวิชาการ 2017” “วิจัยจากองค์ความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 25 - 26 ธันวาคม 2560 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ (ผลงานวิจัยได้รับรางวัลรองชนะเลิศ สาขามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์)

3.2.26 บทความวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นของกลุ่มทอผ้าภู่อันบ้านเจริญสุข ตำบลเจริญสุข อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมการประชุมวิชาการระดับชาติ “นวัตกรรมและเทคโนโลยีวิชาการ 2017” “วิจัยจากองค์ความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 25 - 26 ธันวาคม 2560 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ (ผลงานวิจัยได้รับรางวัลรองชนะเลิศ สาขามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์)

3.2.27 บทความวิจัยเรื่อง การศึกษาอัตลักษณ์ผ้าไหมลายสับปะรดเล็กของชุมชนบ้านหนองตาไก่น้อย ตำบลหนองกง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมการประชุมวิชาการระดับชาติ “นวัตกรรมและเทคโนโลยีวิชาการ 2017” “วิจัยจากองค์ความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 25 - 26 ธันวาคม 2560 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ (ผลงานวิจัยได้รับรางวัลรองชนะเลิศ สาขามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์)

3.2.28 บทความวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านนาตากลม ตำบลโคกแก้ว อำเภอนโนนสุพรรณ จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation)** ในการประชุมการประชุมวิชาการระดับชาติ “นวัตกรรมและเทคโนโลยีวิชาการ 2017” “วิจัยจากองค์ความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 25 - 26 ธันวาคม 2560

ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (ผลงานวิจัยได้รับรางวัลรองชนะเลิศ สาขามนุษย์ศาสตร์ และสังคมศาสตร์)

3.2.29 บทความวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนจากการทอผ้าขาวม้า ของชุมชนในเขตพื้นที่ตำบลสามแวง อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบโปสเตอร์ (Poster)** ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2561 (2th National and International Research Conference 2018 : NIRC 2018) มหาวิทยาลัยประกอบการในศตวรรษที่ 21 : การพัฒนาการศึกษาด้านผู้ประกอบการและวิจัยเพื่อสังคมที่ยั่งยืน ระหว่างวันที่ 15-16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

3.2.30 บทความวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการโครงการธนาคารหมู่บ้านโคกล่ามก้าวน้ำ ตำบลโคกล่าม อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบโปสเตอร์ (Poster)** ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2561 (2th National and International Research Conference 2018 : NIRC 2018) มหาวิทยาลัยประกอบการในศตวรรษที่ 21 : การพัฒนาการศึกษาด้านผู้ประกอบการและวิจัยเพื่อสังคมที่ยั่งยืน ระหว่างวันที่ 15-16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

3.2.31 บทความวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการกองทุนหมู่บ้านไทรปวน ตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ **การนำเสนอแบบโปสเตอร์ (Poster)** ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2561 (2th National and International Research Conference 2018 : NIRC 2018) มหาวิทยาลัยประกอบการในศตวรรษที่ 21 : การพัฒนาการศึกษาด้านผู้ประกอบการและวิจัยเพื่อสังคมที่ยั่งยืน ระหว่างวันที่ 15-16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

3.2.32 บทความวิจัยเรื่อง A Study of Product Potential and Commercial Agricultural Products of the Community in the Area of Hoo Thamnop Sub-District, Pakham District, Buriram Province **การนำเสนอระดับนานาชาติแบบโปสเตอร์ (Poster Inter)** ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2561 (2th National and International Research Conference 2018 : NIRC 2018) มหาวิทยาลัยประกอบการในศตวรรษที่ 21 : การพัฒนาการศึกษาด้านผู้ประกอบการและวิจัยเพื่อสังคมที่ยั่งยืน ระหว่างวันที่ 15-16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์