

ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพ
การทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีใน
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Relationship between Professional ethics and Job efficiency of finance and accounting officers in Mahasarakham University

นริศรา แดงเทพโพธิ์*

Narisara Dangtepro*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพและเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยจรรยาบรรณวิชาชีพต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

* นักวิชาการเงินและบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

* Finance and Accounting Analyst, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และ 2) จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.576, 0.590 และ 0.628 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 42.90 ($R^2 = 0.429$) ดังสมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = 2.345 + 0.456TIA + 0.298CRC + 0.276SOS$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.488TIA + 0.318CRC + 0.294SOS$

คำสำคัญ: จรรยาบรรณวิชาชีพ, ประสิทธิภาพการทำงาน, บุคลากรทางด้านการเงิน และการบัญชี

Abstract

The purpose of this study was to compare and examine the relationship between professional ethics and job efficiency of the finance and accounting officers at Mahasarakham University. In particular, the study focused on the variations of gender, age, educational levels, working experience and job position for the comparison. A questionnaire was used as an instrument for collecting data of 84 finance and accounting analysts at Mahasarakham University. The statistical methods used for the analysis were mean, standard deviation, multiple correlation analysis, and multiple regressions analysis. The result of this study indicated that professional ethics in terms of transparency,

independence, accuracy and honesty, safety and operating standards and corporate social responsibility services and confidentiality positively affect the performance with the significant correlation coefficients of 0.576, 0.590 and 0.628 at 0.05 significant level. The value of predictive power was 42.90% ($R^2 = 0.429$) as shown by the unstandardized predictive equation: $\hat{Y} = 2.345 + 0.456TIA + 0.276SOS + 0.298CRC$ and the standardized predictive equation: $\hat{Z}_y = 0.488TIA + 0.394SOS + 0.318CRC$.

Keywords: Professional ethics, Job efficiency, Finance and Accounting Analyst

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ปรับตัวมุ่งสู่การค้าเสรี ก่อให้เกิดผลกระทบไปยังอุตสาหกรรมการผลิต ธุรกิจการเงินการธนาคาร ธุรกิจการท่องเที่ยว และธุรกิจภาคเกษตรกรรม รวมไปถึงบุคลากรในวิชาชีพต้องเรียนรู้และให้ความสำคัญในการมุ่งพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน และการบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีศักยภาพในการดำรงอยู่ ซึ่งทุกวิชาชีพล้วนแล้วแต่เกิดจากความรัก ความศรัทธาจะทำงานอย่างอุทิศตน เพื่อความเจริญของวิชาชีพ เพื่อประโยชน์สุขของสาธารณชน และเพื่อให้

ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ หรือประกอบวิชาชีพที่ตนทำอยู่ วิชาชีพทางการด้านการเงินและการบัญชีถือว่าเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไม่น้อยไปกว่าวิชาชีพกฎหมาย วิศวกรรม หรือแพทย์ เพราะการปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับความถูกต้องตามควรของรายงานทางการเงิน และการประสานงานกับนักบัญชี ตลอดจนผู้บริหารในหน่วยงานที่เข้าทำการตรวจสอบ เพื่อให้การตรวจสอบดำเนินไปได้ด้วยดี (สุมินทร เบ้าธรรม. 2556 : 117) ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชียังนอกจากจะมีองค์ความรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ทางวิชาชีพแล้ว เกียรติศักดิ์ในวิชาชีพยังนับว่าเป็นรากฐานหรือจุด

เริ่มต้นที่สำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงในการทำงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

จรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional ethics) เป็นข้อกำหนดการประมวล ความประพฤติหรือวิธีปฏิบัติงานที่ ผู้ประกอบวิชาชีพทุกคนต้องยึดถือ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นมืออาชีพ และเสริมสร้างเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ (จรรยาบรรณวิชาชีพ ศรียพ. 2557 : 6) โดย ต้องการที่จะทำให้วิชาชีพบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดภายในจิตใจของบุคคลที่มี ต่อวิชาชีพ มีความรู้สึกรักและเชื่อมั่นว่า วิชาชีพจะนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จ และมีความยึดมั่นที่จะปฏิบัติงานตาม มาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพ และมีทิศทางการทำงานที่ ชัดเจน (จรรยา มีสิม. 2556 : 1) ซึ่งการ ดำเนินงานและการดำเนินธุรกิจของ องค์กรนั้น บุคลากรควรปฏิบัติงานด้วยความ ละเอียดรอบคอบ ถูกต้อง แม่นยำ ชัดตรง ชัดเจน โปร่งใส เป็นที่น่าเชื่อถือ ใฝ่หาความรู้ และปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ระเบียบ รวมถึงเป็นที่ยอมรับตาม มาตรฐานของวิชาชีพ ซึ่งมีองค์ประกอบ หลัก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความ โปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม

และความซื่อสัตย์สุจริต(Transparency, Independence, Accuracy and honesty) ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐาน การปฏิบัติงาน (Safety and operating standards) และด้านความรับผิดชอบต่อ ผู้รับบริการและการรักษาความลับ (Corporate social responsibility services And confidentiality) (สภา วิชาชีพบัญชี. 2553 : 68-69) หาก ผู้ปฏิบัติงานมีองค์ประกอบเหล่านี้ให้ ยึดถือปฏิบัติย่อมเกิดการผลการปฏิบัติงาน ที่ดี รวมไปถึงการสร้างพฤติกรรมที่ดี ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ของความสำเร็จในการทำงานต่อไป

ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) เป็นความสามารถในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้ บรรลุผลสำเร็จ โดยงานที่ได้มาตรฐาน มี คุณภาพ สามารถประหยัดต้นทุน และสามารถปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลา นอกจากนี้ยังส่งผลให้ทุกฝ่ายเกิดความ พึงพอใจสูงสุด (ศุภดา สุริยสุภาพงศ์. 2558 : 6) โดยความสามารถในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญ ในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ไว้ ดังนั้น บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถจะใช้กลวิธี หรือ เทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้

มาก และใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด และเป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ (กรีตียศย์ยง. 2549 : 52) สำหรับปฏิบัติงานขององค์กรใดๆ นั้น ความสำเร็จจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน (Quality of Work) ด้านต้นทุนของงาน (Cost of Work) ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) และด้านเวลา (Time) (สมใจ ลักษณะ. 2546 : 7) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานที่จะต้องถือปฏิบัติ เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานที่จะช่วยให้งานสำเร็จและผลงานออกมาเป็นที่น่าพอใจ ก่อให้เกิดวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความเจริญ ความก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้บริหาร รวมถึงผู้ปฏิบัติงานด้วย และยังเป็นแรงผลักดันให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) เป็นสถานศึกษาของรัฐแห่งที่ 22 ของประเทศไทย ที่เปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก นอกจากนี้ยังเป็นสถาบันที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมแสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานกับวิทยาการ ที่เป็นสากลให้เกิดความงอกงามทางสติปัญญา สามารถพัฒนาตนเองให้เพียบพร้อมด้านวิชาการ จริยธรรมและคุณธรรม (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2560 : เว็บไซต์) ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้มีพันธกิจหลัก 4 ประการ ได้แก่ การจัดการศึกษาและวิชาชีพขั้นสูง การสร้างผลผลิตจากการวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ การให้บริการวิชาการแก่สังคม และอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของอีสาน (กองทะเบียนและประมวลผลสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2555 : 1-8) เพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายดังกล่าว มหาวิทยาลัยจะต้องมีการบริหารงานที่มีคุณภาพ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารทรัพยากร และ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพราะมหาวิทยาลัยได้มีการปรับยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อเป็นไปตามแผนที่มหาวิทยาลัยตั้งเป้าหมายไว้ โดยบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี รวมไปถึงหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดการ และบริหารเงินงบประมาณต่างๆ เช่น งบประมาณเงินรายได้ งบประมาณเงินรับฝาก และงบประมาณเงินแผ่นดิน ดังนั้น บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งและจำเป็นต้องอาศัยความศรัทธาของตนที่มีอยู่ รวมทั้งองค์กรประกอบอื่นๆ ในการทำงานสำหรับวิชาชีพของตน (กองคลังและพัสดุ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2554 : 12)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่ อย่างไร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นข้อมูลในการพิจารณาและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีของหน่วยงาน และเป็นข้อมูลสำหรับบุคลากรในการที่จะนำจรรยาบรรณวิชาชีพไปยึดถือปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ปฏิบัติงานถูกต้อง ตามกฎ ระเบียบ และข้อ บังคับต่างๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทาง

ด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีจรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกัน

2. บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพ

การทำงานแตกต่างกัน

3. จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. จรรยาบรรณวิชาชีพมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (Population Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 106 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2560) ซึ่งจำแนกประชากรกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานที่สังกัด ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 106 ชุด ซึ่งได้ตอบกลับมา จำนวน 84 ชุดและเป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องครบถ้วนทั้งสิ้น คิดเป็นร้อยละ 79.25 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2005) ได้นำเสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับมาอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Question-

naire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาจรรยาบรรณวิชาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 4 ข้อ ครอบคลุมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ความแม่นยำและนำเสนอข้อมูลตามความเป็นจริง หลักความระมัดระวังรอบคอบ และสามารถตรวจสอบได้ และการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ โดยอยู่ภายใต้ความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ ด้านความรู้ความสามารถ

และมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ ครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผนการทำงาน การจัดลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มืออาชีพ และด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ จำนวน 4 ข้อ ครอบคลุมเกี่ยวกับหลักความระมัดระวังในการใช้ข้อมูล การป้องกันข้อมูล การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน้าที่ และการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) จรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.9070 ซึ่งสองคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาประสิทธิภาพการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 4 ข้อ ครอบคลุมเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่าง

ถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อ บังคับ และแนวปฏิบัติ การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ ด้านต้นทุนของงาน จำนวน 4 ข้อ ครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพโดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่าและความสูญเสียเปล่าของทรัพยากร ด้านปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ ครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผนงานการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ผลงานมีคุณภาพและมีความน่าเชื่อถือ และมีปริมาณงานตรงตามที่กำหนดไว้ และด้านเวลา จำนวน 4 ข้อ ครอบคลุมเกี่ยวกับการบรรลุผลสำเร็จ ได้ทันตามเวลาที่กำหนด ความสามารถในการบริหารเวลาการปฏิบัติงาน ความ

กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.9350 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่ามากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter

ผลการวิจัย

ตาราง 1 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม

จรรยาบรรณวิชาชีพ	t	F	sig
เพศ	0.639		0.920
ระดับการศึกษา	1.445		0.152
ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	0.461		0.646
อายุ		1.625	0.124
ประสบการณ์ในการทำงาน		1.302	0.196

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากร ทางด้านการเงินและการบัญชีใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการ ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติ งานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณวิชาชีพไม่ แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน และการบัญชีในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม

ประสิทธิภาพการทำงาน	t	F	sig
เพศ	0.116		0.987
ระดับการศึกษา	1.327		0.188
ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	0.181		0.857
อายุ		0.448	0.720
ประสบการณ์ในการทำงาน		0.713	0.547

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากร ทางด้านการเงินและการบัญชีใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการ ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติ งานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพกับประสิทธิภาพการ ทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม

ตัวแปร	JOE	TIA	CRC	SOS	VIFs
JOE	–	0.628*	0.590*	0.576*	
TIA		–	0.577*	0.537*	1.616
CRC			–	0.638*	1.938
SOS				–	1.817
\bar{X}	4.31	4.31	4.34	4.39	
S.D	0.44	0.48	0.47	0.48	

จากตาราง 3 พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.576 – 0.628 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมาผู้วิจัย จึงทำการทดสอบ Multicollinearity ปรากฏ

ว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.626 – 1.938 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งสอดคล้องกับ Black (2006) ได้นำเสนอว่าค่า VIF ที่มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของจรรยาบรรณวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

จรรยาบรรณวิชาชีพ	ประสิทธิภาพการทำงาน		β	t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			
ค่าคงที่ (a)	2.345	0.390		6.012	0.000
ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต (TIA)	0.456	0.090	0.488	5.068	0.000
ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ (CRC)	0.298	0.110	0.318	2.702	0.008
ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOS)	0.276	0.107	0.294	2.582	0.012

$R = 0.655$ $R^2 = 0.429$ $SE_{est} = 0.344$ $F = 20.017$ $a = 2.345$

จากตาราง 4 พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน (JOE) ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต (TIA) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ (CRC) และด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน (JOE) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 2.345 + 0.456TIA + 0.298CRC + 0.276SOS$ และ $\hat{Z}_y = 0.488TIA + 0.318CRC + 0.294SOS$ ทั้งนี้ชุดของตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 42.90

อภิปรายผล

บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็น

ด้วยเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณวิชาชีพไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานทางด้านการเงินและการบัญชีนั้น ได้มีจรรยาบรรณของวิชาชีพนี้กำหนดไว้เพื่อเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีหลักการและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและการบัญชีไม่ว่าจะเป็นเพศไหน สถานภาพใด หรือระดับการศึกษา ระดับใดก็ตาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมินทร เบ้าธรรม และดวงฤดี อู่สำหรับ (2558 : 35) พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและผู้สอบบัญชีภาษีอากร) ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับจรรยาบรรณสำนักงานกองคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2558 : เว็บไซต์) กล่าวไว้ว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังภายใต้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

โดยสุจริต ต้องรักษาความลับได้ เต็มใจให้บริการและมีความเสมอภาคแก่ผู้รับบริการ ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสและถูกต้อง ไม่มีอคติต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการ ไม่รับสิ่งของหรือสินบนจากผู้อื่นเพื่อก่อให้เกิดความขัดแย้งและไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความรอบคอบ ใฝ่รู้ มีความคิดริเริ่มในการพัฒนางาน ต้องบริหารความเสี่ยง ยึดมั่นในการปฏิบัติงานขององค์กร และพร้อมอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร สามารถให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะได้ตามวิชาชีพและข้อจำกัดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และต้องรายงานและติดตามประเมินการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อนำไปพิจารณาและปรับปรุงในหน้าที่โดยไม่มีอคติ มีความประพฤติที่เหมาะสม และถูกกาลเทศะ มีอารมณ์มั่นคงและมีวุฒิภาวะพร้อมจะทำงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี และเหมาะสม และจรรยาบรรณด้านพัสดุที่ต้องปฏิบัติตาม เช่น วางตัวเป็น

กลางในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกและด้วยความโปร่งใสสามารถให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบได้ตลอดเวลา การมีความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเรียนรู้ถึงเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอและนำมาใช้ปฏิบัติงานให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือกฎหมาย กฎระเบียบปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด การดำเนินการให้มีการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างประหยัด คุ่มค่าและให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานและประโยชน์ส่วนรวมของราชการเป็นหลัก โดยคำนึงถึงความถูกต้องยุติธรรม และความสมเหตุสมผลประกอบด้วย การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้วยความเอาใจใส่ โดยให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในเรื่องการให้ความคิดเห็นตามหลักวิชาการ แก้ไขปัญหาร่วมกันและการพัฒนางาน ไม่เรียกรับ หรือยอมรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อย่างใดทั้งโดยตรงและโดยอ้อมจากผู้ขาย ผู้รับจ้างหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีนิติสัมพันธ์กับทางราชการเกี่ยวกับการพัสดุ เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบการ

ปฏิบัติต่อผู้ชาย ผู้รับจ้าง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีนิติสัมพันธ์กับทางราชการเกี่ยวกับการพัสดุ รวมถึงการรับฟังผู้มาร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อเพื่อนำใจ แต่ทั้งนี้ การปฏิบัติดังกล่าวต้องไม่เป็นปฏิบัติที่ก่อให้เกิดการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการเสริมสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับงานด้านพัสดุ ให้สามารถพัฒนางานจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นวิชาชีพเฉพาะสาขาหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาด้านพัสดุพึงใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานและในการส่งเสริมสนับสนุน การให้คำปรึกษา คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล และผู้บังคับบัญชาด้านพัสดุพึงควบคุม ตรวจสอบ ดูแลและกำกับให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติตามจรรยาบรรณนี้ อย่างเคร่งครัดในกรณีที่พบว่ามี การประพฤติปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามจรรยาบรรณนี้ ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการดำเนินการให้ถูกต้องไปตามจรรยาบรรณนี้ต่อไป

บุคลากรทางด้านการเงินและ การบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการ

ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานที่ทุกหน่วยงานต้องพยายามดำเนินงานให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรที่ถือเป็นกุญแจสำคัญในความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะมิเพศ สถานภาพและระดับการศึกษาระดับใดก็ตาม องค์กรต่างมีความคาดหวังให้บุคลากรนั้นสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูไรต์นีย์ ผดุงกิจ (2559 : 96) พบว่าเจ้าหน้าที่การเงิน บัญชี และพัสดุ ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้สุทธิเฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานไม่เพียงแต่ต้องทำงานจากความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญในอาชีพ ทำงานให้ถูกต้องมีคุณภาพ มีความครบถ้วน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดความสูญเสีย

น้อยที่สุด และความราบรื่นในการปฏิบัติงานที่มาจากความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ที่มีความเข้าใจ และมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน จะส่งผลให้เกิดสายพานการทำงานที่ต่อเนื่องและทำให้งานเสร็จอย่างรวดเร็วและทันเวลา เมื่อองค์ประกอบทุกด้านมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์จากการทำงานขององค์กรจะมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตูกตา บุรีรัมย์ (2559 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ โภษะนาทแสนยากร (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด การดำรงตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากบุคลากรทางด้านการเงินและ

การบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ใช้ดุลยพินิจและปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่ปฏิบัติงานที่ตนขาดความเป็นอิสระ มีความเที่ยงธรรม โดยต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ซื่อตรงต่อวิชาชีพ และต้องไม่มีส่วนได้เสียในงานที่ตนประกอบวิชาชีพ นอกจากค่าตอบแทนที่ได้รับจากการประกอบวิชาชีพนั้น และใช้ดุลยพินิจบนหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมีอคติและความลำเอียง และหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ใดๆ ที่อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยโปร่งใส อิสระ และซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬามาตสุนทร (2552 : 149) พบว่า ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหัวใจที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีความชอบธรรม และเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ไม่มีการปิดบังซ่อนเร้น บิดเบือน หรือเอาแต่ประโยชน์ส่วนตน อย่างไรก็ตามความโปร่งใสจะเกิดขึ้นได้ไม่เพียงแต่จะมีระบบการกำกับดูแล ที่ดี และมีผู้บริหารที่สุจริตมีคุณธรรมเท่านั้น ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรทั้งหลายก็มีส่วนสำคัญที่จะต้องมีความรู้ในเรื่อง

ของความโปร่งใส และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนด้วยความเข้าใจและเห็นใจในทุกวิถีทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติกาญจน์ ศรีพอ (2557 : 83-84) พบว่า จรรยาบรรณปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความเป็นอิสระในวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ความเป็นอิสระในวิชาชีพ เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี โดยใช้ดุลยพินิจและวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี เพื่อให้ผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเป็นที่น่าเชื่อถือ การปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่น ทำให้เกิดความสงสัยในความเป็นกลางหรือความเที่ยงธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ความเป็นอิสระนี้จะต้องเป็นที่ประจักษ์ เพื่อให้ผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเป็นที่เชื่อถือได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โคมทอง ภาดาอาตนา (2548 : 108) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีการจัดทำบัญชีที่ถูกต้องตามหลักการบัญชี

ที่รองรับโดยทั่วไป ซึ่งมีผลทำให้ข้อมูลมีคุณภาพมากขึ้น มีการจัดทำโดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักการบัญชี และสอดคล้องกัน สามารถตรวจสอบได้ ย่อมส่งผลทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และข้อมูลทางการบัญชีที่จัดทำขึ้นก็สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงการตัดสินใจอีกด้วย

จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากหัวใจสำคัญของจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพคือ ความไว้วางใจของผู้มารับบริการ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องรักษาผลประโยชน์ของผู้รับบริการเหนือสิ่งอื่นใด เพราะสิ่งที่ผู้มารับบริการกลัวคือความไว้วางใจ และกล้าเปิดเผยข้อมูลหรือความลับให้กับผู้ประกอบวิชาชีพเพื่อดูแลผลประโยชน์ให้กับผู้รับบริการ ดังนั้น จรรยาบรรณวิชาชีพจึงมีคุณประโยชน์ทั้งต่อผู้รับบริการ และผู้ประกอบวิชาชีพเอง ซึ่งประโยชน์ต่อผู้ประกอบวิชาชีพ คือ ได้รับความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ผลสำเร็จของงานทันต่อเวลาอันเนื่องมาจากการได้รับความไว้วางใจจากผู้รับบริการ ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของโคมทอง ถาด อาตนา (2548 : 109) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญแก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการทุกราย ซึ่งเชื่อมั่นว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงาน หรือสร้างความมั่นใจให้แก่ลูกค้าตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกๆ กลุ่ม ย่อมทำให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการ และผู้ปฏิบัติงานควรเก็บรักษาความลับของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ รวมถึงการสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับลูกค้าหรือผู้มารับบริการ หากผู้ปฏิบัติงานสามารถกระทำได้เช่นนี้ ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของดารารัตน์ สุขแก้ว, วาสกัญญา งามโหม และฐิติมนต์ ธนกิติเอื้ออังกูร (2557 : 51) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและรักษาความลับมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการ และสร้างความเชื่อมั่นให้ต่อผู้รับบริการ

รวมทั้งการสร้าง ความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการได้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพต่างเป็นผู้ให้บริการวิชาชีพของตนเองต่อบุคคลต่างๆ ในสังคม โดยวิชาชีพแต่ละวิชาชีพจึงได้กำหนดจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ เพื่อเป็นกรอบความประพฤติและวิธีปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพ และเพื่อให้ผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ และทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความเชื่อมั่น หากผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพของตนฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับข้อใดข้อหนึ่ง ถือได้ว่าผู้นั้นประพฤติผิดจรรยาบรรณ ซึ่งในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานด้วยด้านความรู้ความสามารถและมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิ ทัทธานี (2560 : 84) พบว่า พนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน ตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริงตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และมีผลงานที่สำเร็จตามเวลา สามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถจัดหางบการเงินได้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เป็นอย่างดีตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัยของซูรีพร เมืองจันทร์ (2555 : 79) พบว่า โดยลักษณะงานของนักบัญชีเป็นงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบหลักเกณฑ์ ข้อกำหนดการปฏิบัติงานจะต้องเกี่ยวข้องกับเอกสารทั้งภายในและภายนอก การปฏิบัติงานที่เป็นธรรมชาติโปร่งใสในการปฏิบัติงานจะต้องมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอต่อผู้บริหารทราบและพิจารณาด้วยทุกครั้ง ซึ่งนักบัญชีสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความระมัดระวังรอบครอบทำให้ผลงานสำเร็จถูกต้อง เป็นที่น่าพอใจของผู้บริหาร เป็นอย่างยิ่งและ

สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยนำเสนอข้อมูลถูกต้องทันต่อเหตุการณ์และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจได้เป็นอย่างดีทำให้ผลงานมีความน่าเชื่อถือได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของโคมทอง ถาดอาดนา (2548 : 108) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีการจัดทำบัญชีโดยนำหลักการทางบัญชีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และนำความรู้ความสามารถทางบัญชีบริหาร บัญชีการเงิน และบัญชีภาษีอากร รวมถึงใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำรายงานทางการเงินหรือจัดทำบัญชี ย่อมส่งผลทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชี ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความ

โปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต โดยให้ตระหนักถึงหลักเกณฑ์ความแม่นยำและนำเสนอข้อมูลตามความเป็นจริง ปฏิบัติงานโดยใช้หลักความระมัดระวังรอบคอบ และสามารถตรวจสอบได้ และใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ โดยอยู่ภายใต้ความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้เสมอ

1.2 บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชี ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ โดยใช้หลักความระมัดระวังในการใช้ข้อมูล และมีการป้องกันข้อมูลเป็นอย่างดี มีการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และให้ความสำคัญกับคำติหรือคำชม เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.3 บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชี ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนการทำงาน จัดลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ทำให้งานสำเร็จและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด มุ่งเน้นการปฏิบัติงานด้วยความ

เป็นมืออาชีพ โดยยึดหลักเกณฑ์ปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำความรู้ด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

2.1 ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น นักวิชาการพัสดุ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุ หรือไม่อย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชี เช่น การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาว่าการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชี หรือไม่ อย่างไร

2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไป นอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้

ให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญมณ วิทยาภูมิ และนางสาววัชรนันท์ เครือวรรณ ที่ให้ความช่วยเหลือในการ

ตรวจสอบ แก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนมอบความรู้และให้คำแนะนำแนวทางด้านต่าง ๆ จนงานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการใช้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (ม.ป.ป.). *ค้นหาบุคลากร*. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2560. จาก <www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร>.
- กองคลังและพัสดุ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2554). *หน้าที่ในการปฏิบัติงานทางด้านระบบบัญชีและพัสดุ*. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- กองทะเบียนและประมวลผล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2555). *คู่มือระเบียบข้อบังคับระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2555*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กียรติยศยิ่งยง. (2549). *การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : มิสเตอร์ก๊อปปี (ประเทศไทย) จำกัด.
- โคมทอง ถานอาดนา. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จรรยา มีสิม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุไลรัตน์ ผดุงกิจ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงินบัญชีและพัสดุมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูชีพ เมืองจันทร์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณการบัญชีบริหารกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิตติกาญจน์ ศรีพอ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณปฏิบัติงานทางการบัญชีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดาร์รัตน์ สุขแก้ว, วาสุกาญจน์ งามโฉม และจิตติมนต์ ธนกิติเอื้ออังกูร. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี*

- ธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนครปฐม. งานวิจัย. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ตุ๊กตา บุรีรัมย์. (2559). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. งานวิจัย. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรินทร์ โกฎจนาทแสนยากร. (2551). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความเครียดทั่วไปที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษา องค์การเภสัชกรรม. กรุงเทพฯ : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (ม.ป.ป.). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2560. จาก <http://www.web.msu.ac.th/msucont.php?mn=mhistory&paction=SHOW_ABOUTMSU>.
- ศุภดา สุริยสุภาพงศ์. (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการปฏิบัติงานสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- “สภาวิชาชีพ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2553,” (2553).ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 127. ตอนที่ 127ง. หน้า 68-69. 3 พฤศจิกายน 2553.
- สมใจ ลักษณะ. (2552) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา : กรุงเทพฯ.
- สำนักงานกองคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2555). จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน พัสดุ บัญชี. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2560. จาก <www.kmutt.ac.th/treasury/CPFinance.htm>.
- สุพรรณณี ทัทธานี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุมินทร เป้าธรรม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพัน
ในวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษี
อากรในประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ*. ปีที่ 30 ฉบับที่ 1 มกราคม -
มิถุนายน 2556. : หน้า 117.

สุมินทร เป้าธรรม และดวงฤดี คุ้ม. (2558). *จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี : มุมมองของผู้
สอบบัญชีรับอนุญาตและผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย*. งานวิจัย สาขา
บริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Aaker, D. A., Kumar, V. & Day, G. S. (2005). *Marketing research*. New York
: John Wiley & Son.

Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making (4th ed)*.
USA : John Wiley & Son.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory (2nd ed)*. New York : McGraw-Hill.