

# ปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีในภาคเหนือ<sup>1</sup> ตามรูปแบบบทกฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

พรชนา ทองล้ำ \*

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายในการวิจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรกเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ประการที่สองเพื่อศึกษาองค์ประกอบของจิตลักษณะเดิมสถานการณ์ปัจจุบันในการทำงาน จิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประการที่สามเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ของนักบัญชี ในภาคเหนือ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักบัญชีที่ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการทำบัญชี จำนวน 337 คน รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 4 ตัว และตัวแปรประจักษ์ 15 ตัว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS และโปรแกรม LISREL

### ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามรูปแบบบทกฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Endler & Magnusson, 1977) (โดยมีค่า Chi Square เท่ากับ 74.02 ค่า P-Value เท่ากับ .036 ท่องศาวิสระ เท่ากับ 54.0 ค่า RMSEA เท่ากับ .034 ค่า  $\chi^2/df$  เท่ากับ 1.37 ค่า GFI เท่ากับ .97 และค่า AGFI เท่ากับ .93)

2) องค์ประกอบของจิตลักษณะเดิมของนักบัญชีทั้ง 5 ตัว สามารถอธิบายความเป็นจิตลักษณะเดิมของนักบัญชี โดยแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด และที่มี

\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

119 หมู่ 9 ถนนลำปาง-แม่ทะ ตำบลลมพู อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 52100

น้ำหนัก องค์ประกอบของลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ทางสังคม ความเชื่ออ่อนน้ำใจในตน การรุ่งเรืองทางความคุ้มครอง และวิถีชีวิตแบบพุทธ ตามลำดับ

องค์ประกอบของสถานการณ์ปัจจุบันในการทำงานของนักบัญชีทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความเป็นสถานการณ์ปัจจุบันในการทำงานของนักบัญชี โดยความล้มเหลวที่หวังหัวหน้ากับนักบัญชีมีน้ำหนักกองค์ประกอบของมากกว่าการสนับสนุนจากหน่วยงาน

องค์ประกอบของจิตลักษณะตามสถานการณ์ของนักบัญชีทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความเป็นจิตลักษณะตามสถานการณ์ของนักบัญชี โดยความเครียดในการทำงานมีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าที่คนคิดต่อการทำงานด้านบัญชี และองค์ประกอบของพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีทั้ง 6 ตัว สามารถอธิบายความเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี โดยความเที่ยงธรรมมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด

นอกจากนั้น ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา ได้แก่ ความโปรดปราน ความรับผิดชอบ ความเชื่อสัตย์ ความรู้ความสามารถในการทำงาน และความเป็นอิสระในการทำงาน ตามลำดับ

3) พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีขึ้นอยู่กับจิตลักษณะเดิมของนักบัญชีมากที่สุด รองลงมา คือ สถานการณ์ปัจจุบันในการทำงานของนักบัญชี

**คำสำคัญ:** จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

# The Causal Factors Influencing Task Activities Behavior According to Accounting Professional Ethics of Accountants in the Northern Region Tracking Interactionism Model

Bhornchanok Thonglard\*

## Abstract

*The purposes of this research were 1) to investigate the correspondence of the causal factors influencing task activities behavior according to accounting professional ethics model with empirical data 2) to study the psychological characteristics, situational factors, psychological states, and task activities behavior according to accounting professional ethics; and 3) to explore the causal factors influencing task activities behavior according to accounting professional ethics of accountants in the Northern Region by using quantitative research method. The samplings were 337 accountants who were responsible for bookkeeping in the Northern Region. The correspondence of the causal factors developed model consisted of 4 latent variables and 15 observed variables. Computer Software Program SPSS and LISREL were used to analyze data.*

*The research findings were as follows.*

*1) An analysis of the LISREL model that was developed found that the model was congruent with the empirical data tracking Interactionism*

\* Assistant Professor, Faculty of Management Science, Lampang Rajabhat University  
119 Moo 9 Lampang-Maeta Road, Tumbon Chompoon, District of Lampang 52100.

*Model (Endler & Magnusson, 1977). The examination of validity found that the Chi-Square = 74.02, P-Value = .036 at degree freedom = 54,  $\chi^2/df = 1.37$ , RMSEA = .034, GFI = .97, and AGFI = .93*

*2) Five psychological characteristics of accountants could be explained from high to low were; need for achievement, empathy or perspective taking, locus of control of reinforcement, future orientation and self-control, and religious life style respectively.*

*Two situational factors of accountants could be explained from high to low were; the relationship between the leader and accountants, and the support from the organization respectively.*

*The result indicate that two components of consisting of psychological traits of accountants were working stress and working attitude in accounting correspondingly.*

*Moreover, the result could explain the 6 factors of task activities behavior according to accounting professional ethics from high to low were; reliability, transparency, responsibility, honesty, working knowledge and capability, and autonomy respectively.*

*3) The causal factors influencing task activities behavior according to accounting professional ethics of accountants were psychological characteristics of accountants the most followed by situational factors.*

*From the result study of developing accountants, the researcher suggested the model to have professional ethics, it should emphasize all five psychological characteristics; especially the need for achievement which will drive the ambition to do their duty ethically. Consequently, we ought to wake accountants to think and consider various circumstances to be problems that must be solved and self operation. It should emphasize to meet intrinsic satisfaction from doing their duty according to accounting professional ethics. Besides, it should put emphasis on both situational factors especially, the relationship between the leader and accountants which developing accountants*

*to have accounting professional ethics, it should develop the leader equivalently because both the leader and accountants are supported variables each other to do their duty ethically.*

**Keywords:** Accounting Professional Ethics, Interactionism Model

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บทบาทของผู้บริหารในการบริหารธุรกิจที่สำคัญ คือ จะต้องทำการวางแผน ควบคุม และตัดสินใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของธุรกิจ ข้อมูลทางบัญชีจึงเป็นข้อมูลที่สำคัญยิ่ง เพราะจะเป็นฐานของการตัดสินใจในทุก ๆ ด้านของธุรกิจ และยังมีผลต่อผู้ส่วนได้ส่วนเสียในธุรกิจ เช่น เจ้าหนี้ หรือผู้ให้สินเชื่อจะนำข้อมูลทางบัญชีไปประเมินความสามารถในการชำระหนี้ในการตัดสินใจปล่อยสินเชื่อ นักลงทุนจะนำข้อมูลทางบัญชีเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจลงทุน หรือรัฐบาลจะนำข้อมูลทางบัญชีเพื่อประเมินรายได้เข้ารัฐ เป็นต้น

จากบทบาทที่สำคัญของการบัญชีสะท้อนถึงความโดดเด่นของการเงินและการบัญชีที่ส่งผลต่อการกุมอำนาจในโลกเศรษฐกิจในการวางแผนและตัดสินใจในเชิงเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและต่อสังคมทุกภาคส่วนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังเช่น บริษัทเอนรอน เป็นบริษัทชั้นนำของสหรัฐฯ ทำธุรกิจด้านพลังงานที่มีเครือข่ายทั่วโลก มีมูลค่าทรัพย์สินเกือบ 65 พันล้านдолลาร์ สหรัฐ ราคาหุ้นเอนรอนในตลาดหุ้นนิวยอร์กจัดเป็นหุ้นชนิด แต่เมื่อปี 2544 ก็มีการเปิดเผยว่า เอนรอนปกปิดฐานะทางการเงินแท้จริงตลอดหลายปีที่ผ่านมา โดยความร่วมมือของผู้บริหารของ บริษัทและผู้ตรวจสอบบัญชีที่มีชื่อเสียงระดับโลก คือ อาเรอร์ แอนเดอร์สัน (Arthur Andersen) ที่ร่วมกันปกปิดและตกแต่งตัวเลขบัญชีเพื่อให้สาธารณชนเข้าใจผิดในฐานะการเงินที่ดีของบริษัท แต่ความเป็นจริงเอนรอนมีหนี้สินหลายพันล้านдолลาร์ไม่ปรากฏในงบการเงิน ในช่วง 5 ปี ก่อน ล้มละลายยังแสดงรายได้เกินจริงเกือบ 600 ล้านдолลาร์สหรัฐ เมื่อข้อมูลถูกเปิดเผยและมีการ ตรวจสอบ ทำให้เอนรอนถูกยื่นฟ้องสู่กระบวนการล้มละลาย ส่งผลให้ผู้ถือหุ้นของเอนรอนสูญเสิน กว่า 50,000 ล้านдолลาร์สหรัฐ พนักงานเอนรอนทั่วโลกกว่า 27,000 คนตกงาน ยิ่งกว่านี้เงินออม ของพนักงานในรูปกองทุนบำนาญ ที่ลงทุนด้วยการซื้อหุ้นกิจลัมละลายไปกับบริษัทด้วย ซึ่งความรุนแรง ของผลกระทบนั้นขยายวงกว้าง และบางครั้งก็กระจายไปทั่วโลก เช่น เมื่อเกิดปัญหาบัญชีที่บริษัทนั้น ไม่เพียงแต่ราคากลุ่มบริษัทเท่านั้นที่ลดลง แต่ยังลดลงในกลุ่มหรือทั้งกระดานลดลงตามไปด้วย หลังเกิดเหตุบริษัทเอนรอนไม่นานการตกแต่งบัญชีเพื่อให้ดูดีในสายตาสาธารณชนก็เกิดขึ้นที่บริษัท เวิลด์คอม อุรุกิจโทรคมนาคมอันดับหนึ่งของสหรัฐฯ เมื่อความจริงถูกเปิดเผยนำไปสู่การล้มละลาย ของบริษัทปี 2545 บริษัทของแอนเดอร์สันผู้ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีและเป็นสำนักงานตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 1 ใน 5 ของสหรัฐฯ มีพนักงาน 28,000 คน ถึงขั้นเกือบจะปิดกิจการ และมีพนักงาน เหลือประมาณ 200 คน นั่นคือ ผลพวงที่เกิดจากการขาดจราญาบรณวิชาชีพบัญชี (ศูนย์วิจัย กสิกรไทย, 2545)

ส่วนในประเทศไทยมีบทเรียนสำคัญของการตอกแต่งบัญชี เช่น บริษัทรอยเน็ต ส่งผลให้หุ้นที่ถืออยู่กลยับเป็นเศษกระดาษเหมือนปี 2540 ที่หุ้นของบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์กลยับเป็นเศษกระดาษ หรือจากการณ์ที่มีการขายหุ้นบริษัทใหญ่ในตลาดหลักทรัพย์ให้แก่นักลงทุนต่างชาติเป็นจำนวนหลาย

หมื่นล้านบาท โดยมีการวางแผนซื้อห้องน้ำสาธารณะ แล้วทำให้มีต้องเสียภาษี ด้านหนึ่งได้ทำให้ประชาชนสนใจเฝ้าระวังการวางแผนเลี้ยงภาษีจากการเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่าประเทศไทยถูกจัดอันดับโดยกลุ่มนักธุรกิจต่างประเทศว่าเป็นประเทศที่มีการคอร์รัปชันสูงสุดอยู่ในอันดับต้น ๆ ของประเทศ โดยพิจารณาจากคะแนนภาพลักษณ์การคอร์รัปชันที่จัดโดยองค์กรระหว่างประเทศส่าสุดประเทศไทยได้ 3.8 จาก 10 และอยู่ลำดับที่ 59 วัดจากประเทศที่ปรับเปลี่ยนมาหาน้อย (วิทยากร เซียงกุล, 2549)

จากการนีติกาแต่งตัวเลขทางบัญชีตลอดจนการทุจริตประพฤติมิชอบ ขาดจริยธรรมตลอดจนผลประโยชน์ทับซ้อนต่าง ๆ นำไปสู่การตระหนักในความสำคัญของบรรษัทภิบาลในประเทศไทยที่มีแนวโน้มเพิ่มความสำคัญตามลำดับในช่วง 5-6 ปี ที่ผ่านมา เช่นปี 2545 รัฐบาลประกาศให้เป็นปีแห่งการส่งเสริมบรรษัทภิบาลไทย หรือธรรมากิบิลภาคธุรกิจ ซึ่งคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) เรียกว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี ความหมายคือการมีจรรยาบรรณจริยธรรม ความโปร่งใสในการประกอบธุรกิจ นำไปสู่ความยุติธรรม ความชอบธรรมต่อผู้เกี่ยวข้องกับองค์การ ถ้าหากจะให้เศรษฐกิจไทยพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืน จะเป็นต้องพยายามร่วมกันสร้างระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี เนื่องจากเกณฑ์พิจารณาลงทุนของแคลปอร์ส (CalPERS: California Public Employees' Retirement System) ซึ่งเป็นกองทุนบำนาญข้าราชการรัฐแคลิฟอร์เนียและเป็นกองทุนบำนาญขนาดใหญ่ที่สุดในสหรัฐฯ ได้ปรับเกณฑ์พิจารณาลงทุนโดยนำปัจจัยใหม่ ๆ ประกอบการพิจารณาลงทุนเพิ่มเติม ได้แก่ ปัจจัยด้านความโปร่งใสองค์การ ปัจจัยระเบียบกฎหมายและกฎหมาย เป็นต้น ในเกณฑ์ใหม่นี้ประเทศไทยถูกจัดอันดับให้อยู่ในกลุ่มประเทศที่ยังต้องพยายามต่อไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการตัดสินใจของนักลงทุน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2545)

จากบรรษัทภิบาลที่ครอบคลุมมาตรฐานบัญชี จำเป็นต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ซึ่งจะเป็นผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นคนดี มีจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การแสวงหาคำตอบถูกต้องและแม่นยำ แห่งพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีเพื่อเป็นแนวทางพัฒนานักบัญชีซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการช่วยพัฒนานักบัญชีให้เหมาะสม จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจว่าปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี พร้อมทั้งทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (Endler & Magnusson, 1977) ซึ่งเป็นรูปแบบของการอบรมแนวคิดที่ก้าวหน้าและโดดเด่นในการศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ โดยกล่าวไว้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ ประการแรก สาเหตุจากจิตลักษณะเดิม เช่น ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุม

ตน แรงจูงใจไฟลัมมาที เป็นต้น ประการที่สอง สาเหตุทางสถานการณ์ในการทำงาน หรือสาเหตุภายนอกตัวบุคคล เช่น ความล้มพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เป็นต้น ประการที่สาม สาเหตุร่วมที่ เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ และสาเหตุที่สี่ เกิดจากจิตลักษณะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ในการทำงาน เช่น ความเครียดและทัคคณคติในการทำงาน เป็นต้น (ดวงเดือนพันธ์มนารวิน, 2541 หน้า 105-109)

## จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

1) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพอดีกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีในเขตภาคเหนือ ตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) การศึกษาองค์ประกอบของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ปัจจุบันในการทำงาน จิตลักษณะตามสถานการณ์และพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ของนักบัญชีในเขตภาคเหนือ

3) การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีในเขตภาคเหนือ

## การประมวลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนนี้เป็นการประมวลเอกสารโดยย่อเพื่อกำหนดตัวแปร นิยามปฏิบัติการ และสมมติฐานในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

## พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี: ตัวแปร ความหมาย และการวัด

นักบัญชีเป็นผู้ที่นำเสนอบัญชีทางการบัญชีสำหรับผู้บริหารใช้ในการวางแผน ควบคุม และตัดสินใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายของธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อธุรกิจดำเนินได้อย่างต่อเนื่อง ย่อมช่วยให้เศรษฐกิจของชาติ มีความก้าวหน้า มั่นคง ทำให้ประชาชนมีมาตรฐานการดำรงชีวิต ที่ดีขึ้น รัฐมีรายได้เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นต้น ดังนั้น การบัญชีจะเป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจในทุก ๆ ด้าน นักบัญชีจึงจำเป็นต้องมีแนวทางประพฤติปฏิบัติคือ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในงานวิจัยนี้ จึงทำการศึกษาพฤติกรรมที่สำคัญของนักบัญชี

พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 โดยมี 6 องค์ประกอบ คือ ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ

ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถ โดยความหมายขององค์ประกอบทั้ง 6 ด้านนี้เน้นตามความหมายของคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (2543) และสำนักบัญชีและตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง (2545) ซึ่งมีนิยามปฏิบัติการและวิธีการวัดทั้ง 6 ประเด็น ดังนี้

1) ความโปร่งใส หมายถึง การทำบัญชีอย่างตรงไปตรงมา ถูกต้อง ขัดเจนตามความเป็นจริง และสามารถตรวจสอบได้

2) ความเป็นอิสระ หมายถึง การทำบัญชีโดยไม่มีการครอบงำจากหัวหน้า สามารถทำบัญชีอย่างเป็นอิสระได้ด้วยตัวตนจนจบ ประเมินข้อมูลทางบัญชีอย่างตรงไปตรงมา

3) ความเป็นธรรม หรือความเที่ยงธรรม หมายถึง ทำบัญชีถูกต้องตามความเป็นจริง ให้บริการลูกค้าด้วยความเท่าเทียมกัน

4) ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่กำหนดด้วยใจสุจริตเป็นที่ตั้ง ไม่มีความเสื่อมเสียต่อวิชาชีพบัญชี

5) ความรู้ความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำบัญชีด้วยความระมัดระวัง รอบคอบเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป ไม่ทำบัญชีที่เกินความรู้ความสามารถที่ตนเองปฏิบัติได้

6) ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการหรือผู้ถือหุ้น หมายถึง การทำบัญชีด้วยความเอาใจใส่ได้ผลสำเร็จตามที่กำหนด เอาใจใส่ในอำนาจหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อลูกค้าและไม่เปิดเผยข้อมูลทางบัญชีโดยปราศจากอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม

โดยแบบวัดทั้ง 6 องค์ประกอบนี้ รวม 20 ข้อ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นมาตรฐานระดับนานาชาติ 6 หน่วย โดยมีตัวเลือกตอบ ได้แก่ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนแบบวัดนี้มากจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพมาก ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น การจัดทำบัญชีของฉันสามารถตรวจสอบได้ หรือการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีไม่จำเป็นต้องตรงไปตรงมา เป็นต้น

### สาเหตุของพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

การศึกษาสาเหตุต่าง ๆ ของพฤติกรรมมีพื้นฐานมาจากรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (Endler & Magnusson, 1977; Tett & Burnett, 2003 ดาวเดือน พันธุ์วนิวิน, 2541) และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดาวเดือน พันธุ์วนิวิน, 2544) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

## ปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

ในส่วนนี้ได้ประมวลเอกสารอพสัชชย์แบบเกี่ยวกับจิตลักษณะตามทฤษฎีด้านไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุ์มนวนิว, 2541) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ศึกษาในงานวิจัย ดังนี้

### แรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

แรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อให้สิ่งที่ต้องใจไว้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ โดยไม่ผิดลัดวันประกันพรุ่ง (McClelland, 1961) ผลงานวิจัยที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมที่น่าประนีดนากรกว่า หรือแรงจูงใจ ไฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่น่าประนีดนากร เช่น พฤติกรรมไฝ่รู้ไฝ่ดีของนักเรียน (ดุจเดือน พันธุ์มนวนิว, 2551) พฤติกรรมการทำงานที่ดีของตำรวจ (นีอ่อน พินประดิษฐ์ และคณะ, 2546) พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าในสถานีอนามัยตำบล (ดุจเดือน พันธุ์มนวนิว, 2547) พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม และมีประสิทธิผลในการทำงานของหัวหน้าธนาคารไทย และธนาคารอเมริกัน (บังอร โสพส, 2546) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของหัวหน้า สถานีอนามัย (สุชาดา ชลานุเคราะห์, 2552) พฤติกรรมการปฏิบัติตามค่าศาสนาของผู้ต้องโทษ วัยหนุ่ม (อัยยรัช ครุอ่าโพร์, 2550) พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการ การเรียนรู้ตามรอยพระยุคบาห (ศิริกุล กลิ่นทอง, 2549) และพฤติกรรมการบริหารการเงิน ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ประกอบการ (พรชนก ทองลดาด, 2553) ดังนั้น จึงคาดได้ว่า นักบัญชีที่มีแรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี มากกว่านักบัญชีที่มีแรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ โดยแบบวัดแรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์มาจากการวิจัยของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2534) ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีค่าเมื่อได้ทำงานในหน้าที่ อย่างดีที่สุด หรือข้าพเจ้าเป็นคนมุ่งมั่นทำงานเพื่ออนาคตที่ดี เป็นต้น

### ประสบการณ์ทางสังคมกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

ประสบการณ์ทางสังคมเป็นการแสดงความสามารถในการรับรู้ เข้าใจความรู้สึกนึกคิด ของตนเองและผู้อื่น รู้จักเอาใจเขม่าใส่ใจเรา ผลงานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีประสบการณ์ ทางสังคมสูง มีพฤติกรรมที่น่าประนีดนากรกว่า เช่น พฤติกรรมการเห็นอกเห็นใจ เข้าใจผู้อื่น ลดการเห็นแก่ตัว (Schaller & Cialdini, 1988; Maner et al., 2002) พฤติกรรมการสนับสนุน ทางสังคมของหัวหน้าในสถานีอนามัยตำบล (ดุจเดือน พันธุ์มนวนิว, 2547) พฤติกรรมการสนับสนุน ทางสังคมแก่นักเรียน (ดุจเดือน พันธุ์มนวนิว และ อัมพร ม้าคนอง, 2547) และพฤติกรรมการบริหาร การเงินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ประกอบการ (พรชนก ทองลดาด, 2553) ดังนั้น จึงคาด ได้ว่า นักบัญชีที่มีประสบการณ์ทางสังคมสูง มีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

บัญชีมากกว่านักบัญชีที่มีประสบการณ์ทางสังคมน้อย โดยแบบวัดประสบการณ์ทางสังคมมาจากงานวิจัยของสุดใจ บุญอาเรีย (2546) ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ชอบทำงานความต้องการ ไม่รำคาญอื่น จะเห็นด้วยหรือไม่ หรือรู้สึกลำบากใจที่จะพูดปลอบโยนผู้อื่น เป็นต้น

### ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

ความเชื่ออำนาจในตน เป็นความเชื่อว่าผลที่เกิดขึ้นเกิดจากการกระทำการของตนเองเป็นสำคัญ ไม่ใช่โชค เคราะห์ ความบังเอิญ หรืออิทธิพลอื่น (Rotter, 1966) ผลการวิจัยที่ผ่านมา แสดงว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง มากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าประทับน่า เช่น พฤติกรรมการคบเพื่อนอย่างเหมาะสม (นิศากร สนามเขต, 2550) พฤติกรรมไฝรู้ไฝดีของนักเรียน (ดุจเดือน พันธุ์วนิช, 2551) พฤติกรรมการประทัยค่าใช้จ่ายของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ (ชวนชัย เทือสาธุชน, 2546) พฤติกรรมชื่อสัตย์ในงาน และพฤติกรรมทำงานอย่างมุ่งอนาคตของเจ้าหน้าที่ เก็บรายได้ (อภิรดี โภภาพต์, 2547) พฤติกรรมชื่อสัตย์ในงานบริการของมัคคุเทศก์ไทย (ชัยยุทธ กลุ่ตั้งวัฒนา และคณะ, 2547) และพฤติกรรมการสนับสนุนการทำงานอย่างปลดภัยของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั้นด้วย (ธวัชชัย ศรีพงษ์, 2547) และยังเป็นตัวทำนายสูงสุดต่อ พฤติกรรมการบริหารการเงินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ประกอบการ (พระนก ทองลاد, 2553) เป็นต้น ดังนั้น จึงคาดได้ว่านักบัญชีที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง มีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพสูงกว่านักบัญชีที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนน้อย โดยแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนมากจากงานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทรี (2532) ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ไม่พยายาม แก้ปัญหาด้วยตนเอง เพราะอาจทำให้ปัญหาเลวลงได้ หรือสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นผลมาจากการกระทำมากกว่าโชคลาก เป็นต้น

### การมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

การมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไว้ ว่าจะมีสิ่งใดเกิด ในอนาคตและสิ่งที่จะเกิดในอนาคตทั้งผลได้ผลเสีย และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต นั้น (ดวงเดือน พันธุ์วนิช, 2547) ผลงานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุม ตนมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่น่าประทับน่า เช่น ประสิทธิผลในการทำงานมากของหัวหน้า ในธนาคารไทยและอเมริกา (บังอร โภพส, 2546) พฤติกรรมการคบเพื่อนอย่างเหมาะสม (นิศากร สนามเขต, 2550) พฤติกรรมไฝรู้และไฝดีของนักเรียน (ดุจเดือน พันธุ์วนิช, 2551) พฤติกรรม การขับขี่อย่างปลดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. (รัวิกาญจน์ เดือนดาว, 2547) พฤติกรรมการบินอย่างปลดภัยของนักบินอาชญาปีกหมุน (ศุภินรา ม่วงศรีงาม, 2552) พฤติกรรมการปลูกฝังอบรมบุตรชายให้เคราะพกภูระเบียง (พิพัฒน์มพร เกษโภกมล และคณะ, 2551) และพฤติกรรมการบริหารการเงินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ประกอบการ (พระนก ทองลاد, 2553) เป็นต้น ดังนั้น จึงคาดได้ว่านักบัญชีที่มีการมุ่งอนาคต ควบคุมตนมาก มีพฤติกรรม

การปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีมากกว่าหนึ่งบัญชีที่มีการมุ่งอนาคต ควบคุมตน้อย โดยแบบวัดการมุ่งอนาคตควบคุมตามงานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัณทรี (2532) ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ข้าพเจ้าหน้าไม่ได้กับการรอด้อยในสิ่งที่ต้องการ หรือผลงานที่หัวหน้าไม่ยอมรับ แม้จะเป็นผลงานที่ดี แต่ก็เริ่ม เป็นต้น

### วิถีชีวิตแบบพุทธกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

วิถีชีวิตแบบพุทธ หมายถึง การเลือกที่จะประพฤติปฏิบัติตนในการดำรงชีวิตประจำวัน โดยยึดหลักคำสั่งสอนทางพุทธศาสนา หลักเลี้ยงการใช้ชีวิตอย่างผิดศีล เช่น การเลือกที่จะประกอบอาชีพ การเลือกที่จะพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น (ดวงเดือน พันธุ์มนนาวิน และคณะ, 2543) ผลงานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีวิถีชีวิตแบบพุทธมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่นำพาผลดี เช่น พฤติกรรมการปฏิบัติงานและพึงพอใจในการทำงาน (Cameron et al., 2004) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ (George 1991; McNeely & Meglino, 1994; Pillianvin & Charng, 1990) การมีสุขภาพจิตดี การเห็นความสำคัญของกฎระเบียบและกฎหมายมาก (ดวงเดือน พันธุ์มนนาวิน และคณะ, 2543) คุณภาพชีวิตของผู้ใหญ่วัยกลางคน (นพมาศ แซ่สี่ยา, 2550) ความพร้อมที่จะศึกษาและประพฤติปฏิบัติธรรมของนักเรียนอาชีวศึกษา (วีรชัย คำสร, 2548) ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมเบญจธรรม (พิชัย มนตรีรักษ์, 2547) การรับรู้คุณความดีของแผ่นดินของผู้สูงวัย (วรรณุ ลิปิยารักษ์, 2552) ความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเชรามิก (พรชนก ทองลาด, 2550) และพฤติกรรมการบริหารการเงินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ประกอบการ (พรชนก ทองลาด, 2553) ดังนั้น จึงคาดได้ว่านักบัญชีที่มีวิถีชีวิตแบบพุทธมาก จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีมากกว่าหนึ่งบัญชีที่มีวิถีชีวิตแบบพุทธน้อย โดยแบบวัดวิถีชีวิตแบบพุทธมาจากการวิจัยของดวงเดือน พันธุ์มนนาวิน และคณะ (2543) ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น มืออาชีพที่ไม่ผิดศีล เช่น ต้องไม่ผ่าสัตว์ ไม่ต้องโกหก หรือขณะเที่ยวต่อกับเพื่อนผู้ จะไม่สนใจว่าสิ่งที่ทำผิดศีลหรือไม่ เป็นต้น

### ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

ในงานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัว คือ ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและความเครียดในการทำงาน ซึ่งประมวลผลสังเขปได้ ดังนี้

### ทัศนคติที่ดีกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

ทัศนคติ หมายถึง จิตลักษณะประเทหหนึ่งของบุคคล เกิดจากความรู้เชิงประณีตค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้นคือ รู้ว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด เมื่อเกิดความรู้สึกพอใจ

หรือไม่พอใจสิ่งหนึ่ง บุคคลนั้นจะมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนต่อสิ่งนั้น ฉะนั้น บุคคลจึงสามารถมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ มากmany แม้แต่ทัศนคติต่อตนเอง หรือทัศนคติต่อการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง (ดวงเดือน พันธุ์มนาวิน, 2531) ผลงานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าทัศนคติมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่นำปรารถนา เช่น พฤติกรรมการทำงานที่ดีของพยาบาล (วิรันธิ ธรรมนารถสกุล, 2547) พฤติกรรมการปลูกฝังอบรมบุตรให้เคารพภูระเบียบ (ทิพย์มัมพร เกษโภกม และคณะ, 2551) พฤติกรรมการฝรั่งผิดของนักเรียน (ดุจเดือน พันธุ์มนาวิน, 2551) พฤติกรรมการทำงานอย่างปลดภัยของพนักงานโรงแรม อุตสาหกรรมสิ่งทอและปั้นฝ้าย (ธวัชชัย ศรีพרגาม, 2547) และพฤติกรรมการบินอย่างปลดภัยของนักบินอาชญากรรม ลักทรัพย์ (ศุภินิษฐ์ น่วงศรีงาม, 2552) ดังนั้น จึงคาดได้ว่า นักบัญชีที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีมาก จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีน้อย โดยแบบวัดทัศนคติมีพื้นฐานมาจากแบบแบบวัดของดุจเดือน พันธุ์มนาวิน (2547) ซึ่งประกอบด้วย 15 ประโยค แต่ผู้วิจัยคัดเลือกมาจำนวน 8 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ชอบทำบัญชีให้แก่ผู้มาใช้บริการ ไม่ชอบให้คำปรึกษาเมื่อลูกค้ามีปัญหาด้านบัญชี เป็นต้น

### ความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

ความเครียด หมายถึง ความวิตกกังวล ความไม่สบายใจอันเกิดจากสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน (ดวงเดือน พันธุ์มนาวิน และคณะ, 2543; ดุจเดือน พันธุ์มนาวิน, 2551) ผลงานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า ความเครียดเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมฝรั่งผิดของนักเรียน (ดุจเดือน พันธุ์มนาวิน, 2551) คุณภาพชีวิตของผู้ใหญ่วัยกลางคน (นพมาศ แซ่สีเยว, 2550) ภาวะวิกฤตชีวิตของสตรีไทยสมรสวัยกลางคน (อังคินันท์ อินทร์กำแหง และคณะ, 2548) พฤติกรรมการปลูกฝังอบรมบุตรให้เคารพภูระเบียบ (ทิพย์มัมพร เกษโภกม และคณะ, 2551) พฤติกรรมการให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลดภัย (ธวัชชัย ศรีพรีภัม, 2547) รวมทั้งการมีจิริยารมณ์สูงจะมีความเครียดน้อย (ธีรศักดิ์ กำบำรณารักษ์, 2549) หรือจิริยารมณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนความผูกพันในองค์กร (Valentine Godkin and Lucero, 2002; Sims and Kroeck, 1994) หรือพระธรรมปิฎก (2541) ที่ให้ความสำคัญกับความสุขว่าจะต้องสอดคล้องและเข้ากันได้กับความดีงาม ส่วน University of Portsmouth (2007) ถือว่า ความพึงพอใจในการทำงานและความเครียดในการทำงานเป็นมิติสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น จึงคาดได้ว่า นักบัญชีที่มีการจัดการความเครียดที่ดีจะมีพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีมากกว่านักบัญชีที่ขาดการจัดการความเครียด หรือมีความเครียดมาก โดยแบบวัดความเครียดในการทำงานมาจากงานวิจัยของบงอร โสฟส (2546) ซึ่งประกอบด้วย 20 ประโยค มีมาตรฐาน 2 มิติ มิติแรก

มี 5 หน่วย “จากอย่างมาก” ถึง “ไม่มีเลย” มิติที่สอง มี 3 หน่วย จาก “บ่อยมาก” ถึง “ไม่เกิดเลย” แต่การศึกษาครั้งนี้ใช้มาตราประเมินค่ามิติเดียว คือ มาตราประเมินค่า 6 หน่วย จาก “เครียดที่สุด” ถึง “ไม่เครียดเลย” ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ทะเลกับเพื่อนร่วมงาน หรืองานยืดเยื้อไม่มีที่ลิ้นสูด เป็นต้น

### ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสถานการณ์กับจิตลักษณะตามสถานการณ์และพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

ในส่วนนี้ได้ประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสถานการณ์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับนักบัญชี และการสนับสนุนจากหน่วยงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ จิตลักษณะตามสถานการณ์ พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ซึ่งสามารถ นำเสนอได้ ดังนี้

### ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับนักบัญชี กับจิตลักษณะตามสถานการณ์และพฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับนักบัญชี หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคือผู้จัดทำ บัญชีกับนักบัญชี ซึ่งหัวหน้าเป็นผู้มีอิทธิพลต่อลูกน้อง ผลการวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าความ สัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่น่าประทับน่า เช่น ความสำเร็จ ในการทำงาน (บังอร โสพส, 2546) ความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน (Scandura & Graen, 1984; Wayne, Shore & Linden, 1997; พรชนก ทองลาด, 2550) และพฤติกรรมการบริหารการเงินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ประกอบการ (พรชนก ทองลาด, 2553) คุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกในครัวเรือน (ดิเรก ก้อนกลีบ, 2552) เป็นต้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีของพยาบาล (วิริณี ธรรมนารถสกุล, 2547) พฤติกรรมการปลูกฝังอบรมบุตรให้เคารพภูมิปัญญา (พิพัฒน์ พันธุ์สุข, 2551) ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงคาดได้ว่านักบัญชีที่รายงานว่าการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้ากับ ลูกน้องเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอย่างมีจรรยาบรรณวิชาชีพมากกว่า มีความเครียดในการ ทำงานน้อยกว่า มีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีมาก ในการวัดผู้วิจัย ได้นำแบบวัดของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องตามทฤษฎีผู้นำ (Fielder, 1967) และ แบบวัดของบังอร โสพส (2546) มาเป็นแนวทางประกอบการสร้างแบบวัด ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น หัวหน้าให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานให้สำเร็จ หรือมีความตึงเครียดกับหัวหน้า เป็นต้น

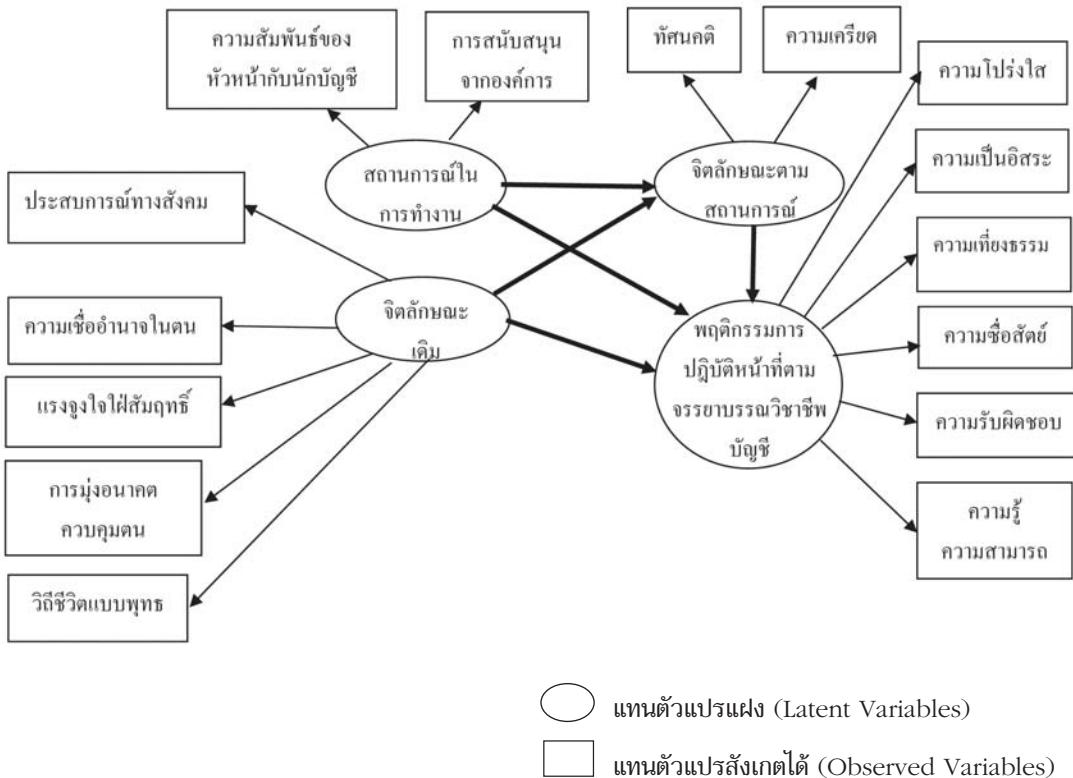
## การสนับสนุนจากหน่วยงานกับจิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

การสนับสนุนจากหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้การปฏิบัติจากหน่วยงานของนักบัญชีว่า หน่วยงานได้ให้ความดูแลเอาใจใส่ ส่งเสริม สนับสนุน รวมถึงการออกกฎหมายเบียบหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้อื้ออำนวยต่อการทำงาน ซึ่งการสนับสนุนจากหน่วยงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากหน่วยงานมากมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่น่าประทับใจ เช่น ความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร (Ladd & Henry, 2002; Masterson et al., 2000; Kaufman, Stamper & Tesluk, 2001; Eisenberger et al., 1990) ความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเชรุเมิก (พรชนก ทองลาด, 2550) พฤติกรรมการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในครัวเรือน และรวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ และผลลัพธ์ของการพัฒนาครัวเรือนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ มีความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตของสมาชิกในครัวเรือน สุขภาพกาย จิตดี มีความเครียดน้อย (ดิเรก ก้อนกลีบ, 2552) พฤติกรรมการบริหารการเงินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้ง ผลของพฤติกรรมการบริหารการเงินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ประกอบการ (พรชนก ทองลาด, 2553) ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงคาดได้ว่า นักบัญชีที่รายงานว่าได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานมาก เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีมากกว่า มีความเครียดในการทำงานน้อยกว่า มีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพมากแบบวัดการสนับสนุนจากหน่วยงานมาจากการแบบวัดของ Eisenberger et al., (1986; 1990) และแบบวัดของดุจเดือน พันธุ์มนนาวิน (2547) ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น เท็นคุณค่าของผลงานที่ทำ หรือไม่ค่อยให้รางวัลกับผู้ที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

แบบวัดมีทั้งหมด 10 ชุด โดย 9 ชุด ใช้มาตราประมาณค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ยกเว้นแบบวัดชุดความเครียดในการทำงาน ใช้มาตราประมาณค่า 6 หน่วย จาก “เครียดที่สุด” ถึง “ไม่เครียดเลย”

### กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีในเขตภาคเหนือ อาศัยรูปแบบทฤษฎีสมมติฐานนิยม (Interactionism Model) (Endler & Magnusson, 1977) และทฤษฎีตนไม่จริยธรรม ของดุงเดือน พันธุ์มนนาวิน (2541) ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ ดังนี้



ภาพที่ 1: โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

### สมมติฐานการวิจัย

จากการที่ 1 เป็นแบบจำลองสมมติฐานโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ซึ่งพัฒนามาจากรูปแบบทฤษฎีปัญญาสัมพันธ์นิยม โดยกำหนดสมมติฐานการวิจัยว่าแบบจำลองสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นจะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีสมมติฐานย่ออย่างเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

- 1) องค์ประกอบของจิตลักษณะเดิมของนักบัญชี ได้แก่ แรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ ประสบการณ์ทางลังคม ความเชื่ออ่อนน้ำใจในตน การมุ่งอนาคตควบคุมดุณ วิถีชีวิตแบบพุทธ มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 5 เส้นทาง
- 2) องค์ประกอบของสถานการณ์ปัจจุบันในการทำงานของนักบัญชี ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับนักบัญชี และการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 2 เส้นทาง
- 3) องค์ประกอบของจิตลักษณะตามสถานการณ์ของนักบัญชี ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน และทัศนคติในการทำงานของนักบัญชี มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 2 เส้นทาง

4) องค์ประกอบของพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของนักบัญชี มีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 6 เล้นทาง

5) พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ขึ้นอยู่กับจิตลักษณะเดิมของนักบัญชี

6) พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในการทำงานของนักบัญชี

7) พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ขึ้นอยู่กับจิตลักษณะเดิมโดยส่งผ่านจิตลักษณะตามสถานการณ์

8) พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในการทำงาน โดยส่งผ่านจิตลักษณะตามสถานการณ์

9) จิตลักษณะเดิมของนักบัญชี และสถานการณ์ปัจจุบันในการทำงานของนักบัญชีมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือและคุณภาพของเครื่องมือ งานวิจัยนี้มีเครื่องมือวัดตัวแปร 10 ฉบับ เผดานแบบวัด พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง นอกจากร้าน มาจากของผู้อื่น โดยมีขั้นตอนที่เป็นระบบตามหลักวิชาการ เครื่องมือทุกชุดเป็นมาตรฐานระดับค่า 6 หน่วย ตรวจสอบความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นแบบแอลfa (Alpha Coefficient) ของแบบวัดแต่ละฉบับ ซึ่งมีค่าอยู่ในระหว่าง .69-.93 (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1: ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดในการวิจัย

เครื่องมือวัด	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี*	20	.84
2. ทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณ วิชาชีพบัญชี	8	.69
3. ความเครียดในการทำงาน	20	.93
4. ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	10	.92
5. การสนับสนุนจากองค์การ	15	.77
6. ประสบการณ์ทางสังคม	15	.80
7. แรงจูงใจให้สัมฤทธิ์	15	.84
8. ความเชื่อในอำนาจในตน	15	.69
9. วิธีชีวิตแบบพุทธ	10	.76
10. การมุ่งอนาคตควบคุมตน	10	.71

\* แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

## ประชากรในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากรคือนักบัญชีซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำในฐานะเป็นลูกจ้างของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีในเขตภาคเหนือ จำนวน 2,766 คน ซึ่งได้ข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้า จังหวัดลำปาง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2551 โดยมีรายละเอียดจำนวนประชากร ดังนี้

ตารางที่ 2: จำนวนประชากรในเขตจังหวัดภาคเหนือ

จังหวัดในเขตภาคเหนือ	จำนวนคน
พะเยา	52
เพชรบูรณ์	113
ลำปาง	240
น่าน	37
นครสวรรค์	341
เชียงใหม่	1,334
แพร่	83
อุทัยธานี	47
ลำพูน	68
พิษณุโลก	86
กำแพงเพชร	69
ตาก	80
พิจิตร	149
อุตรดิตถ์	67
<b>รวม</b>	<b>2,766</b>

## กลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้รับผิดชอบในการทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำ ในฐานะเป็นลูกจ้างของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี ในภาคเหนือ โดยขนาดตัวอย่างมีความผิดพลาดในการประมาณไม่เกิน 5 เปอร์เซ็นต์ ตามสตร์ Zikmund (2003, P. 427) ได้ขนาดตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{NZ^2P(1-P)}{Z^2P(1-P) + NE^2}$$

## ເນື້ອງນໍາຫາວ່າຄວ່າງ

## N แนวทาง จำนวนโครงการ

7. แทน ค่าแผนกมาตรฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 ไมครอน์ (Z = 1.96)

$P(1-P)$  แทน ค่าความแปรปรวน (สี่ค่าสูงสุดที่เป็นไปได้เมื่อกำหนดให้  $P$  เป็น 0.5)

E แทน ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลจากตัวอย่างที่ยอมรับได้ 5 เปอร์เซ็นต์  
(E = 0.05)

$$\text{ขนาดตัวอย่างนักบัญชี} = \frac{2,766(1.96)^2(0.25)}{(1.96)^2(.25)+(2,766)(.05)^2}$$

$$= 337 \text{ คน}$$

จากขนาดตัวอย่าง 337 คน นำมาหากรุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3: จำนวนตัวอย่างในเขตจังหวัดภาคเหนือ

จังหวัด	จำนวนนักบัญชี	นักบัญชีตัวอย่าง
พะเยา	52	6
เพชรบูรณ์	113	14
ลำปาง	240	29
น่าน	37	5
นครสวรรค์	341	42
เชียงใหม่	1,334	163
แพร่	83	10
อุทัยธานี	47	6
ลำพูน	68	8
พิษณุโลก	86	10
กำแพงเพชร	69	8
ตาก	80	10
พิจิตร	149	18
อุตรดิตถ์	67	8
<b>รวม</b>	<b>2,766</b>	<b>337</b>

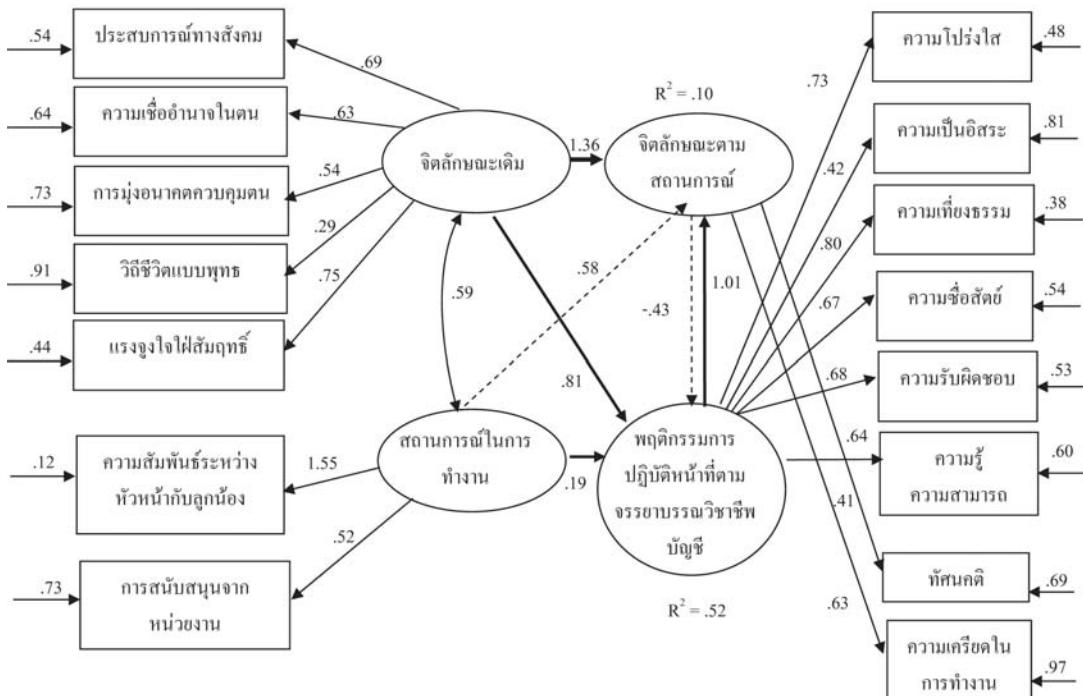
เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัดตามตารางที่ 3 นำมาสุ่มตัวอย่างแบบจับสลาก

### การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากสุ่มได้รายชื่อนักบัญชีแล้ว ได้ขอความร่วมมือจากนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางที่ฝึกงานกับสำนักงานและที่อยู่ในจังหวัดนั้น ๆ ในเขตภาคเหนือดำเนินการจัดเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลตามบัญชีรายชื่อที่สุ่มได้

## ผลการวิจัยที่สำคัญ

ในการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ได้ผลการวิจัยดังภาพที่ 2



Chi-Square = 74.02, df = 54, P-Value = .036, RMSEA = .034,  $\chi^2/df = 1.37$ , GFI = .97 และ AGFI = .73

ภาพที่ 2: โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

## ผลการวิจัยที่สำคัญ มี 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่ของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี พบว่า โมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า Chi-Square = 74.02, df = 54.0, P-Value = .036, ค่า RMSEA = .034,  $\chi^2/df = 1.37$ , GFI = .97, AGFI = .93 ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าจิตลักษณ์เดิม และสถานการณ์ในการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรแฟกตอร์นอก ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีซึ่งเป็นตัวแปรแฟกตอร์ใน ซึ่งทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ของการตรวจสอบความสอดคล้อง ยกเว้นค่า Chi-Square ที่รายงานสูงและมีนัยสำคัญ

อาจจะเนื่องมาจากการขาดของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างมาก ดังนั้น จึงพิจารณาที่  $\chi^2/df$  ซึ่งค่าที่ได้ต่ำกว่า 2 และว่าไม่เดลสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุกมาส อังคูโขติ และคณะ, 2552 หน้า 21-22)

ประการที่สอง เป็นการทดสอบว่า องค์ประกอบของตัวแปรແ geg ทั้งภายในและภายนอก ว่าสามารถอธิบายความเป็นตัวแปรແ geg เหล่านี้หรือไม่ ทำให้ทราบว่า องค์ประกอบของจิตลักษณะเดิมของนักบัญชีทั้ง 5 ตัว สามารถอธิบายความเป็นจิตลักษณะเดิม หรือลักษณะภายในตนของนักบัญชี โดยมีแรงจูงใจໃ่สัมฤทธิ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มากที่สุด (คือ .75) และที่มีน้ำหนักองค์ประกอบของลักษณะ (.69) ความเชื่ออำนาจในตน (.63) การมุ่งอนาคตความคุ้มค่าน (.54) และวิธีชีวิตแบบพุทธ (.29) ตามลำดับ

องค์ประกอบของสถานการณ์ปัจจุบันในการทำงานของนักบัญชีทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความเป็นสถานการณ์ปัจจุบันในการทำงานของนักบัญชี โดยความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับนักบัญชี (1.55) มีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าการสนับสนุนจากหน่วยงาน (.52)

องค์ประกอบของจิตลักษณะตามสถานการณ์ของนักบัญชีทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความเป็นจิตลักษณะตามสถานการณ์ของนักบัญชี โดยความเครียดในการทำงาน (.63) มีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี (.41)

องค์ประกอบของพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ทั้ง 6 ตัว สามารถอธิบายความเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี โดยความเที่ยงธรรม มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (คือ .80) และที่มีน้ำหนักองค์ประกอบของลักษณะ (.73) ความรับผิดชอบ (.68) ความซื่อสัตย์ (.67) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ (.64) และความเป็นอิสระ (.42)

ประการที่สาม เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลของตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ในการทำงานและจิตลักษณะตามสถานการณ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีมีน้อยกับจิตลักษณะเดิมของนักบัญชีมากที่สุด รองลงมา คือ สถานการณ์ปัจจุบันในการทำงานของนักบัญชี ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) เท่ากับ .81 และ .19 ตามลำดับ และอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลนี้ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีจะมีแต่อิทธิพลทางตรง ซึ่งตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และจิตลักษณะตามสถานการณ์ได้ร้อยละ 52 และ 10 ตามลำดับ

จากโมเดลสมการโครงสร้างนอกจากวิเคราะห์องค์ประกอบและเส้นทางความสัมพันธ์แล้ว ยังแสดงถึงความแปรปรวนร่วม (covariance) หรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรແ geg ภายนอก (exogenous latent variables) พบว่า จิตลักษณะเดิมของนักบัญชีและสถานการณ์ปัจจุบัน

ในการทำงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเท่ากับ .59

## การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้

ในการอภิปรายผลตามสมมติฐาน จะเน้นการอภิปรายผลทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และสัมประสิทธิ์เส้นทาง (path analysis) ไปพร้อม ๆ กัน ดังนี้

## พหุติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ขึ้นอยู่กับเจตนาและเดิมของนักบัญชี

ในสมมติฐานนี้ทำนายว่าพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ขึ้นอยู่กับจิตสัมภัณฑ์เดิมของนักบัญชีทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ แรงจูงใจฝ่ายมุทธรที ประสบการณ์ทางสังคม ความเชื่ออิمانเจลินัณ การมุ่งอนาคตควบคุมตน และวิถีชีวิตแบบพุทธ ทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ทั้ง 6 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดการอภิปรายผล ดังนี้

จิตลักษณะเดิมทั้ง 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ แรงจูงใจ/ลัมพุทธิ์ ประสบการณ์ทางสังคม ความเชื่อ/อ่านใจในตน การมุ่งอนาคตควบคุมตน และวิถีชีวิตแบบพุทธ ล้วนลังผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจารยารัตนวิชาชีพบัญชี เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และความเป็นอิสระ ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 4 และ 5 แสดงว่า พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจารยารัตนวิชาชีพบัญชีขึ้นอยู่กับจิตลักษณะเดิมทั้ง 5 องค์ประกอบ

เมื่อพิจารณาจิตลักษณะเดิมทั้ง 5 องค์ประกอบ ยังพบว่า แรงจูงใจไฝสัมฤทธิ์มีน้ำหนัก องค์ประกอบสูงสุดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของบังอร โสพส (2546) ที่พบว่า แรงจูงใจไฝสัมฤทธิ์เป็นตัวที่นำพา ที่สำคัญลำดับ แรกของจิตลักษณะตามทฤษฎีด้านมั่นใจยึดมั่น สามารถทำนายประสิทธิผลในการทำงานของหัวหน้า ธนาคาร ผลการวิจัยของดุจดิเดือน พันธุ์อมานะวิน (2547) ที่เป็นตัวที่นำพา ที่สำคัญลำดับแรกของ พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าในสถานีอนามัย สำนักงาน ที่สำคัญลำดับแรกของ พฤติกรรมการอุทิศตนในการทำงานของหัวหน้าสถานีอนามัย ดังนั้น ผู้ที่มีแรงจูงใจไฝสัมฤทธิ์สูง มีความล้มเหลวทางบวกกับ พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของนักบัญชี และยังพบว่าในกลุ่มอาชีพ อื่น ๆ เช่น พฤติกรรมการทำงานที่ตีของตำรวจ (นีโอน พินประดิษฐ์ และคณะ, 2546) พฤติกรรม การบริหารการเงินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ประกอบการ (พรชนก ทองลาด, 2553) พฤติกรรมการพัฒนาตนด้านศาสตร์ของผู้ต้องโทษวัยหนุ่ม (อัยยวัช ครุฑ์โพธิ์, 2550) และ

## พฤติกรรมไฟร์ฟีดีของนักเรียน (ดุจเดือน พันธุ์มนาวิน, 2551)

ส่วนประสบการณ์ทางสังคมของนักบัญชีสอดคล้องกับผลการวิจัยของดุจเดือน พันธุ์มนาวิน และ อัมพร มัคโนง (2547) โดยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทางสังคมมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของนักเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทางสังคมน้อย หรือผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ทางสังคมมากจะมีพฤติกรรมการบริหารการเงินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ประกอบการมาก (พระนก ทองลاد, 2553)

ในด้านความเชื่ออำนาจในตนของนักบัญชีสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระนก ทองลاد (2553) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารการเงินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ประกอบการ นอกจากนี้ ยังพบในพฤติกรรมการประทัยด่าให้จ่ายของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏของชวนชัย เชือสาอุชน (2546) พฤติกรรมเชื่อสัตย์ในงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ของอธิการบดี โสภាពงศ์ (2547) พฤติกรรมเชื่อสัตย์ในงานของมัคคุเทศก์ไทยของชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคณะ (2547) พฤติกรรมการสนับสนุนการทำงานอย่างปลดภัยของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั้นด้วยของชวนชัย ศรีพרגาม (2547) หรือแม้แต่การค้นพบในวัยเรียน เช่น ผลการวิจัยของดุจเดือน พันธุ์มนาวิน (2551) ที่พบว่า นักเรียนที่มีความเชื่ออำนาจ ในตนมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมควบเพื่อนอย่างเหมาะสมมาก หรือผลการวิจัยของนิศากร สนามเขต (2550) ที่พบว่า มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการควบเพื่อนอย่างเหมาะสมของนักเรียน

ส่วนการมุ่งอนาคตควบคุมตนของนักบัญชี สอดคล้องกับผลการวิจัยของบังอร โสฟัส (2546) ที่พบในประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและธนาคารอเมริกัน นอกจากนี้ ยังพบในพฤติกรรมการขับขี่อย่างปลดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. ของรัวิกาญจน์ เดือนดาว (2547) พฤติกรรมการบินอย่างปลดภัยของนักบินอาภากศยานปีกหมุนของศุภินร้า ม่วงศรีงาม (2552) พฤติกรรมการปลูกฝังอบรมบุตรชายให้เคารพกฎระเบียบของทิพย์ชั้มพร เกษโกมล และคณะ (2551) พฤติกรรมการบริหารการเงินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ประกอบการของพระนก ทองลاد (2553) และยังพบในวัยเรียน เช่น ผลการวิจัยของนิศากร สนามเขต (2550) ที่พบในพฤติกรรมการป้องกันเพื่อนจากสิ่งไม่ดี และพฤติกรรมการปฏิเสธอิทธิพล เพื่อตัวเองที่ไม่ดี และทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการควบเพื่อนอย่างเหมาะสม หรือของดุจเดือน พันธุ์มนาวิน (2551) ที่พบในพฤติกรรมไฟร์ฟีดีและไฟดีของนักเรียน

ส่วนวิธีที่วิจัยแบบพุทธของนักบัญชีสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Cameron et al., (2004) ที่พบในพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของ George (1997), McNeely & Meglino (1994) การมีสุขภาพจิตดี เห็นความสำคัญของกฎระเบียบ กฎหมายมากของดุจเดือน พันธุ์มนาวิน และคณะ (2543) คุณภาพชีวิตของผู้ใหญ่ วัยกลางคนของนพมาศ แย่เสี้ยว (2550) ความพร้อมที่จะศึกษาและประพฤติปฏิบัติธรรมใน

กลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษาของวีรชัย คำอธ (2548) ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมเบญจธรรมในกลุ่มนักเรียนของพิชัย มนีรักษ์ (2547) การรับรู้คุณความดีของแผ่นดินในกลุ่มผู้สูงวัยของวรรณุช ลิปิยารักษ์ (2552) และยังพบในความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเชรามิก และพฤติกรรมการบริหารการเงินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ประกอบการของพรชนก ทองลาด (2550; 2553)

นอกจากจิตลักษณะเดิมทั้ง 5 องค์ประกอบส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี แล้วยังส่งผลต่อจิตลักษณะตามสถานการณ์ซึ่งมี 2 องค์ประกอบ คือ ความเครียดในการทำงาน และทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี โดยทั้ง 2 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความเป็นจิตลักษณะตามสถานการณ์ได้ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 โดยจิตลักษณะเดิมสามารถทำนายจิตลักษณะตามสถานการณ์ได้ร้อยละ 10

**พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในการทำงานของนักบัญชี**

ในสมมติฐานนี้ทำนายว่า พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีทั้ง 6 องค์ประกอบ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในการทำงานของนักบัญชีทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ของหัวหน้ากับนักบัญชีและการสนับสนุนจากองค์การ นั่นคือ สถานการณ์ในการทำงานของทั้ง 2 องค์ประกอบล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ทั้ง 6 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดการอภิปรายผล ดังนี้

สถานการณ์ในการทำงาน ทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ของหัวหน้ากับนักบัญชี และการสนับสนุนจากหน่วยงานล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 และ 6

ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับนักบัญชีสอดคล้องกับผลการวิจัยของบังอร โสฟส (2546) ที่พับในความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าธนาคารไทยและหัวหน้าธนาคารอเมริกา นอกจากนี้ ยังพบในคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกในครัวเรือนของดิเรก ก้อนกลีบ (2552) พบในทัศนคติที่ดี ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีของพยาบาลของวิริณี ธรรมนารถสกุล (2547) พบในพฤติกรรมการปลูกฝังบุตรชายให้เคารพกฎระเบียบของพิพิญัมพร เกษโภมล และคณะ (2551) พบในความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานของ Scandura & Graen (1984), Wayne, Shore & Linden (1997) และพรชนก ทองลาด (2550) และพบในพฤติกรรมการบริหารการเงินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ประกอบการของพรชนก ทองลาด (2553)

ในด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานหรือองค์กรสอดคล้องกับผลการวิจัยของดิเรก ก้อนกลีบ (2552) พบในพฤติกรรมการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ของครัวเรือน การมีทัศนคติ

ที่ดีต่อพฤติกรรมการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ รวมถึงผลของการพัฒนาครัวเรือนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ มีความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตของสมาชิกในครัวเรือน สุขภาพกาย สุขภาพจิตดี และมีความเครียดน้อย นอกจากนี้ ยังพบในความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเชรามิกของพระนก ทองลาด (2550) พบในความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของ Ladd & Henry (2002); Masterson et al., (2000); Kaufman, Stamper & Tesluk (2001); Eisenberger et al., (1990) และผลวิจัยนี้ยังพบในผลลัพธ์ของพฤติกรรมการบริหารการเงินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระนก ทองลาด (2553)

จะเห็นว่าพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีทั้ง 6 องค์ประกอบซึ่งอยู่กับจิตลักษณะเดิมทั้ง 5 องค์ประกอบ และสถานการณ์ในการทำงานทั้ง 2 องค์ประกอบ ทำนายได้ร้อยละ 52 ชั้นสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 2 4 5 และ 6 ชั้นอิทธิพลของจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ในการทำงาน ล้วนมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี โดยไม่ได้ส่งผ่านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ชั้นปฏิเสธสมมติฐานที่ 7 และ 8 (ดังเลี้นประเมินโดยเดลสมาร์ครองสร้าง ภาคที่ 2)

นอกจากในโมเดลสมการโครงสร้างที่พบว่า จิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ในการทำงานของนักบัญชีมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีแล้ว ในอีกด้านหนึ่งกลับพบว่าพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในด้านความเที่ยงธรรมที่มีน้ำหนักของคุณภาพมากที่สุด มีอิทธิพลทางตรงต่อจิตลักษณะตามสถานการณ์ด้วยโดยความเครียดในการทำงานอิ匕ายความเป็นจิตลักษณะตามสถานการณ์ได้มากกว่าทัศนคติ ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าถ้าบัญชี มีความเที่ยงธรรม หรือยุติธรรมในการทำงานตัดสินตามความเป็นจริง ย่อมส่งผลให้มีความวิตกกังวลในการทำบัญชีน้อย และย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อการทำบัญชี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2549) ที่พบว่าจริยธรรมทางธุรกิจมีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้ประกอบการ ถ้าผู้ประกอบการมีจริยธรรมทางธุรกิจสูงจะมีความเครียดต่ำ ผู้ที่มีจริยธรรมในระดับต่ำจะมีความเครียดสูง ขณะเดียวกันจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีถือเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรม ย่อมมีความใกล้ชิดกับหลักการทำงานทางศาสนา ดังเช่น ดวงเดือน พันธุ์มนวิน และคณ (2543) พบว่า คนที่มีลักษณะทางศาสนาหรือศาสนามาปฏิบัติจะมีอาการเหล่านี้น้อย เช่น ความกังวล ความเครียด ความซึมเศร้า ซึ่งสะท้อนถึงสุขภาพจิตดี มีวิตกกังวลน้อย หรือ Valentine Godkin and Lucero (2002) ที่พบผลในทำนองเดียวกับ Sims and Kroec (1994) คือ พบร่วมจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง University of Portsmouth (2007) ถือว่าความพึงพอใจในการทำงาน และความเครียดจากการถือเป็นมิติสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีถือเป็นกรอบกติกาเพื่อให้นักบัญชีปฏิบัติตามกรอบที่กำหนดก็ทำให้สังคม

ยอมรับ ไม่มีความเครียด ทั้งหน้าที่การงานและส่วนตัว ดังพระธรรมปีฎิก (2541) ที่กล่าวว่า การดำเนินชีวิตถูกต้องแล้ว อะไรต่าง ๆ ก็จะเป็นเหตุปัจจัยที่ส่งผลกันไปในทางตามธรรมชาติ เราเอง ก็มีชีวิตที่ดีงาม มีความสุขมากขึ้นและช่องทางที่จะมีความสุขก็มากขึ้น อีกทั้งความสุขนั้นก็ สอดคล้องเข้ากันได้กับความดีงามด้วย ดังนั้น จึงน่าจะเป็นสาเหตุว่าพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ส่งผลต่อจิตลักษณะทางสถานการณ์อันได้แก่ การมีความเครียดน้อย หรือวิตกกังวลน้อย และส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีได้

### จิตลักษณะเดิมของนักบัญชีและสถานการณ์ในการทำงานของนักบัญชี มีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน

ในสมมติฐานนี้ท่านนายว่าจิตลักษณะเดิมของนักบัญชี ซึ่งเป็นสาเหตุของการปฏิบัติหน้าที่ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ที่มาจากการวิจัยที่วิเคราะห์สาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรม คนไทย ตามทฤษฎีต้นไม้จิริยารมของดวงเดือน พัฒนาวิน (2541) ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ แรงจูงใจสัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน การมุ่งอนาคตควบคุมตน ประสบการณ์ทางสังคม และ วิถีชีวิตแบบพุทธ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับสาเหตุทางสถานการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุ ภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับนักบัญชี และการสนับสนุนจากหน่วยงาน สะท้อนว่าทั้งจิตลักษณะ เดิม และสถานการณ์ปัจจุบันในการทำงานร่วมกันทำงานพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตาม จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ของ Endler & Magnusson (1977) และของดวงเดือน พัฒนาวิน (2541) และล่าสุดกีพบ ในปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมการบริหารการเงินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของ ผู้ประกอบการ (พรชนก ทองลาด, 2553) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 9

### ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้

จากการอภิปรายผลปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ บัญชีของนักบัญชีในเขตภาคเหนือ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

จากการจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ในการทำงาน ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ซึ่งท่านได้ถึงร้อยละ 52 ดังนั้น สิ่งที่ควรได้รับการพัฒนา คือ พัฒนาจิตลักษณะเดิมของนักบัญชีทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ แรงจูงใจสัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน การมุ่งอนาคตควบคุมตน ประสบการณ์ทางสังคม และ วิถีชีวิตแบบพุทธ โดยเฉพาะแรงจูงใจสัมฤทธิ์ ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ในจิตลักษณะเดิม โดยเฉพาะกลุ่มเสียง คือ นักบัญชีที่มีประสบการณ์การทำงานบัญชีต่ำกว่า 5 ปี ดังนั้น สิ่งที่ควรได้รับการพัฒนา คือ พัฒนาแรงจูงใจสัมฤทธิ์ โดยการพัฒนานักบัญชีที่เป็น

กลุ่มเลี่ยงนี้เห็นความสำคัญของการมุ่งมั่น เพียรพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามที่ต้องการ โดยเน้นการรับรู้หรือมองเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้เป็นปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือดำเนินการด้วยการกระทำของตนเอง เน้นการเรียนรู้และแก้ปัญหาด้วยวิธีการแปลกใหม่ รวมทั้งเน้นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ ให้ได้ผลดีในระยะยาว ในประเด็นแรงจูงใจฝ่ายสัมฤทธิ์ของจิตลักษณะเดิม เป็นการมุ่งเน้นเพื่อนักบัญชี จะได้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีได้อย่างมีคุณภาพและเที่ยงธรรม

สิ่งที่ควรพัฒนาต่อมา คือ สถานการณ์ปัจจุบันในการทำงานทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับนักบัญชี และการสนับสนุนจากหน่วยงาน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับนักบัญชีที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดในโมเดลสมการโครงสร้าง

ดังนั้น สิ่งที่ควรได้รับการพัฒนา คือ การพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี จึงต้องพัฒนาทั้งหัวหน้าและนักบัญชี โดยความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับนักบัญชี ถือเป็นตัวแปรหนุนเนื่องซึ่งกันและกันต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี จึงควรมีการเสริมสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีทั้งหัวหน้าและนักบัญชี โดยเฉพาะกลุ่มเลี่ยง คือ นักบัญชีที่มีประสบการณ์ทำบัญชีตั้งแต่ 5 ปี เพื่อนักบัญชีจะได้มีความพร้อมในการปฏิบัติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีได้อย่างมีคุณภาพ

## ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต 2 ประการ ดังนี้

1) ผลการวิจัยในส่วนนี้ที่พบว่าโมเดลสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับหนึ่ง แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีนี้ดีที่สุด จำเป็นต้องประมวลเอกสารเพื่อหาสาเหตุอื่นที่อาจใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีได้มากกว่าที่พบในการศึกษาครั้งนี้

2) ควรใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ในการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมของนักการตลาด นักการเงิน นักสื่อสารมวลชน หรือบุคลากรในอาชีพอื่น เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมในองค์กรธุรกิจได้มากขึ้น เพื่อปลูกเร้าบรรชั้ทภิบาลในภาคธุรกิจเพื่อเติมเต็มการพัฒนาธุรกิจให้มีความยั่งยืนต่อไป

3) ควรใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ในการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีไปใช้กับนักบัญชีในภาคอื่น ๆ เนื่องจากการศึกษาในภาคเหนือไม่เป็นไปตามทฤษฎีเดิม

4) ควรนำโมเดลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปทดลองกับนักบัญชีในภาคอื่น ๆ เพื่อทดสอบข้อค้นพบจากการศึกษาต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี. (2543). พระราชบัญชี (จราjabรรณ) ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2534). (ออนไลน์). Available: <http://www.jarataccoutingandlaw.com/index.php?lay=show?ac=article&Id=526261>. [2550, มีนาคม 10]
- หวานชัย เทือสาธุน. (2546). ปัจจัยทางจิตสังคมของพฤติกรรมประทัยด้วยการของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ. รายงานวิจัย ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบทุนการวิจัยไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ชัยยุทธ กลุ่ตั้งวัฒนา ศุภชัย สุวรรณทอง ทิพย์สิริ กาญจนวารี และแจ่มใส รัตนมาลี. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของมัคคุเทศก์ไทย. รายงานการวิจัย ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบทุนการวิจัยแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุ์มนавิน. (2531). การวัดและการวิจัยทัศนคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ. วารสารศึกษาศาสตร์. 5(1): 62-81.
- \_\_\_\_\_. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (interactionism model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรม. วารสารทั่วภูมิภาค. 10 (2), 105-108.
- \_\_\_\_\_. (2544). ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม การวิจัยและพัฒนาบุคคล ตำราขั้นสูงทางสังคม พฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2) (พิมพ์ครั้งที่ 1, 2539). คณะกรรมการวิจัยและพัฒนาลังค์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- \_\_\_\_\_. (2547). ผลิตผลวิจัยระบบพฤติกรรมโดยสร้างเครือข่ายพัฒนาเยาวชน. บทความประกอบการบรรยายในการสัมมนาเรื่อง “ผลิตผลวิจัยระบบพฤติกรรมไทยเร่งแก้ไขปัญหาร่วมพัฒนาเยาวชน” ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนโดชั้น กรุงเทพฯ วันที่ 2-3 กันยายน 2547 จัดโดยโครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบทุนการวิจัยแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุ์มนавิน และคณะ. (2543). ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย: การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต. รายงานการวิจัย คณะกรรมการวิจัยและพัฒนาลังค์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดุจเดือน พันธุ์มนавิน. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า ในสถานีอนามัยตำบล. รายงานการวิจัย คณะกรรมการวิจัยและพัฒนาลังค์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- \_\_\_\_\_. (2551). ปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมไฟร์และไฟดี ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นตามแนวทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม. รายงานการวิจัย คณะกรรมการวิจัยและพัฒนาลังค์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บันทึกพัฒนบริหารศาสตร์.

ดุจเดือน พันธุ์มนาริน และ อัมพร น้ำคนอง. (2547). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนาผู้เรียนของครุคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา. รายงานการวิจัย โครงการวิจัย แม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ดิเรก ก้อนกีบ. (2552). บุพผู้จัดและผลลัพธ์ของการพัฒนาครัวเรือน ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

พิพิชัยมั่นพร เกษโกมล ปราणี เสนีย์ และยุพิน เนียมแสง. (2551). ปัจจัยเชิงเหตุและผลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมต่อรู้ในการปลูกฝังอบรมบุตรชายให้เคารพกฎหมายเบื้องต้น. รายงานการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ในการแก้ปัญหา (AQ) เชาวน์ อาร์มต์ (EQ) จริยธรรมธุรกิจ และความเครียดของผู้ประกอบการและพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธวัชชัย ศรีพרגาม. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลดภัยของพนักงานโรงพยาบาลอุตสาหกรรมลีสิ่งทอและปั้นด้าย. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นีโอน พิณประดิษฐ์ และคณะ. (2546). ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการ ต่อรู้ ลักษณะต่อรู้ 4. รายงานการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรม โดยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

นิศากร สนามเบต. (2550). การมีภูมิคุ้มกันภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการคบเพื่อนอย่างเหมาะสมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและลีสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นพมาศ แย่เสี้ยว. (2550). การปรับตัวทางจิตสังคมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้ใหญ่วัยกลางคน. ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

บังอร โสพ. (2546). การศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและเมริกัน. โครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรม โดยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

บุญรับ ศักดิ์มณี. (2534). การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อการพัฒนาการทำงานของข้าราชการ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

พระธรรมปิฎก. (2541). ทำอย่างไรจะให้งานประสานกับความสุข. กรุงเทพฯ: อรรถมสาร.

พระนก ทองลดา. (2550). อิทธิพลของพระมหาวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลเชรามิก ในภาคเหนือตอนบน. เอกสารรายงานวัสดุผลงาน

ด้านการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย ประจำปี 2551 สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

- \_\_\_\_\_ (2553). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการบริหารการเงินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดลำปาง ลำพูน และเชียงใหม่. รายงานการวิจัยคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- พิชัย มนีรักษ์. (2547). การได้รับการฝึกอบรมทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมตามแนวคิดธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รวิภาณุจัน เดือนดาว. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับขี่ยานพาหนะกัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. ภาคนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรนุช สีปีรักช์. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพึ่งตนเองในผู้สูงวัย. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิทยากร เขียงกูล. (2549). แนวทางปรับគอร์รับขั้นอย่างได้ผล: เปรียบเทียบไทยกับประเทศอื่น. กรุงเทพฯ: สายร้า.
- วิริณี ธรรมนารถสกุล. (2547). ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.
- วีรชัย คำธร. (2548). อิทธิพลของการฝึกสมาชิและการได้รับการทักษะที่มีต่อความตั้งใจที่จะปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวันของนักเรียนอาชีวศึกษา. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริกุล กลินทอง. (2549). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). ความแปลงແยักษ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.
- ศุภินรา ฝ่ายศรีงาม. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริโภคยาเสพติดของนักเรียนอาชีวศึกษาปีก่อน. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2545). บทเรียนจากเอนรอน...กระตุ้นกระแสธรรมาภิบาลไทย. (ออนไลน์): Available: <http://www.kasinonresearch.com/portal/site/krearesearch/rsh-d%?id=3416&cid= 3> [2550, มีนาคม 18].

- สุชาดา ชลานุเคราะห์. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของหัวหน้าสถานีอนามัย. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุดใจ บุญอาเรีย. (2546). ผลการฝึกการรู้คิดและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษา. รายงานการวิจัย โครงการแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพุทธิกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สุภมาส อังคุโลติ สมวิล วิจิตรวรรณ และรัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2552). สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพุทธิกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เจริญดิมั่นคงการพิมพ์.
- สำนักบัญชีและตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง. (2545). จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ของส่วนราชการ. (ออนไลน์). Available: <http://www.internal-audit.chula.ac.th/ethich-t1.thm#1> [2550, เมษายน 18]
- อภิรักษ์ โลภาพ. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อังคินันท์ อินทร์กำแหง อรพินทร์ บุษม และอัจฉรา สุขารมณ์. (2551). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เชิงเหตุและดัชนีวัดภาวะวิกฤติชีวิตสตรีไทยสมรสวัยกลางคนที่ทำงานนอกบ้านในกรุงเทพฯ มหานครและปริมณฑล. เอกสารรายงานผลผลงานด้านการวิจัยและพัฒนาระบบพุทธิกรรมไทยประจำปี 2551 สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- อัญรช ครุยว่าไฟร์. (2550). ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนของผู้ต้องโทษวัยหนุ่ม. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Cameron, K., Bright, D., Caza, A. (2004). Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *Behavioral Scientist*. Vol. 47 No. 6, February, 1-24.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis – LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*. 86, 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 71(3). 500-507.
- Endler & Magnusson (1977). *Interaction Psychology and Personality*. New York: John Wiley & Sons.
- Fielder, F.E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill Book Company.

- George, J.M. (1991). "State or trait: Effects of positive mode on prosocial behaviors at work". *Journal of Applied Psychology*. 76, 229-307.

Kaufman, J.D., Stamper, C.L. & Tesluk, P.E. (2001). Do supportive organizations make for good corporate citizens?. *Journal of Managerial Issues*. 13, 436-449.

Ladd, D. & Henry, R.A. (2002). Helping coworkers and helping the organization: The role of support perceptions, exchange ideology and conscientiousness. *Journal of Applied Social Psychology*. 30, 2028-2049.

Maner et al. (2002). *The Effects of Perspective Taking on Motivations for Helping: Still No Evidence for Altruism*. Department of Psychology. Arizona State University, Tempe. DOI:10.1177/104616702237586@2002 by the Society for Personality and Social Psychology, Inc.

Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M. & Taylor, M.S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*. 43, 738-748.

McClelland, C. (1961). *The achieving Society*. Princeton, N.J.: Van Nostrand Company, Inc.

McNeely, B.L. & Meglino, B.M. (1994). "The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior". An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*. 79, 836-844.

Pillianvin, J.A. & Charng, H. (1990). Altruism; A review of recent theory and research. *Annual Review of Sociology*. 16, 27-62.

Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*. 80(1). Whole issue.

Scandura, T.A., & Graen, G.B. (1984). Moderating effects of initial leader-member exchange status on the effects of a leadership intervention. *Journal of Applied Psychology*. 62, 628-631.

Schaller, M., & Cialdini, R.B. (1988). The economics of empathic helping: Support for a mood management motive. *Journal of Experimental Social Psychology*. 24, 163-181.

Sims, R.L., & Kroeck, K.G. (1994, December). The influence of ethical fit on employee satisfaction, commitment, and turnover. *Journal of Business Ethics*. 13(12), 543-558.

- Tett, R.P., & Burnett, D.D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(1). 500-517.
- University of Portsmouth. (2007). *Work-Related Quality of Life* (WRQoL). Retrieved: 24 September 2007 from <http://www.qowl.co.uk/>, <http://www.qowl.co.uk/WROo1%20Assess.htm>
- Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002, December). Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 349-360.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., & Linden, R.C. (1997). Perceived organization support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*. 40, 80-111.
- Zikmund, G. (2003). *Business Research Methods*. 7<sup>th</sup> Edition. Ohio: Thomson South Western.