

ผลกระทบของสภาพแวดล้อมธุรกิจและความคาดหวังในการทำงานที่มีต่อ
จรรยาบรรณวิชาชีพและความน่าเชื่อถือในการทำงาน ของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ใน
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย

วันวิสา เนื่องสมศรี¹

จินดารัตน์ ปิรมณี²

การุณย์ ประทุม³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบผลกระทบสภาพแวดล้อมธุรกิจ ความคาดหวังใน
การทำงานที่มีต่อจรรยาบรรณวิชาชีพความน่าเชื่อถือในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย ซึ่งสภาพแวดล้อมธุรกิจ ความคาดหวังในการทำงานได้ถูก
กำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ ที่มีผลกระทบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ และความน่าเชื่อถือในการทำงาน
ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมธุรกิจ ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านเทคโนโลยี
มีผลกระทบเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ความคาดหวังในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับ
ความสำเร็จในอาชีพในอนาคต และคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ มีผลกระทบเชิงบวกต่อจรรยาบรรณ
วิชาชีพ 3) จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความ
รับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นผู้เป็นหุ้นส่วนหรือ
บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบการวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้ มีผลกระทบเชิงบวกกับความน่าเชื่อถือในการ
ทำงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเศ
ไทยจำนวน 400 คน รวมระยะเวลาในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 76 วัน ได้มาโดยการเลือกแบบ
เจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ F-test

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² อาจารย์ ดร. คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประธานกรรมการ

³ อาจารย์ ดร. คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กรรมการ

Abstract

The purpose of this study was to verify the effects of business environment and working expectancy on code of ethics and reliability of SMEs accountant in northeastern Thailand. which business environment and expected working were independent variables affecting code of ethics and reliability in working. The results of the study indicate that : 1) The business environment, politics, and economics, social, technology, positively affected on job code of ethics ; 2) The working expectancy, An opportunity for achievement in career, valence return, positively affected on job code of ethics; and 3) The code of ethics, capability and performance standards, responsibility for customers and keeping confidentialness, responsibility for shareholder partnership or person, positively affected on reliability in working; Thus, This research information are collected from 400 SMEs accountants in northeastern Thailand, total period collection 76 days conducted by purposive sampling technique. The statistics used for analyzing the collected data were F-test multiple correlation analysis and multiple regression analysis.

คำนำ

ปัจจุบันการค้าเสรีกำลังก้าวเข้าสู่ยุคโลกไร้พรมแดน (Borderless World) หรือที่เรียกว่า “สังคมโลกาภิวัตน์ (Globalization)” องค์การธุรกิจต่างเติบโตและมีความซับซ้อนขึ้น ทำให้สภาพแวดล้อมของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (ดิน ปรัชญพฤทธิ์. 2544 : 172) เกิดการแข่งขันกันอย่างมากในวงการธุรกิจ องค์การต่างๆ จึงต้องหาวิธีการทำให้ธุรกิจของตนอยู่รอด เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจในภาวะที่มีการแข่งขันกันสูงได้ (มัลลิกา ดันสอน. 2544 : 193) ซึ่งส่งผลกระทบต่อธุรกิจไทยทุกประเภท โดยเฉพาะธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises : SMEs)

สภาพแวดล้อมธุรกิจ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร ก่อให้เกิดผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการดำเนินงานในปัจจุบันและในอนาคตขององค์การ (จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2544 : 34) โดยเกี่ยวข้องกับการคงอยู่และความต่อเนื่องของดำเนินงาน ส่งผลให้ธุรกิจมีการเติบโตมากขึ้น (Paul Hersey and other. 2001 : 161) โดยพิจารณาถึง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี (สนาะ ดิยาว. 2546 : 105-107) ธุรกิจนั้นจะได้เปรียบทางการแข่งขัน เมื่อสามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลง และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การให้เงินเดือนหรือสวัสดิการ ตามที่พนักงานคาดหวัง เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ (นภาพร ชันชนภา และ ศานิต คำนสมสถิต. 2547 : 202)

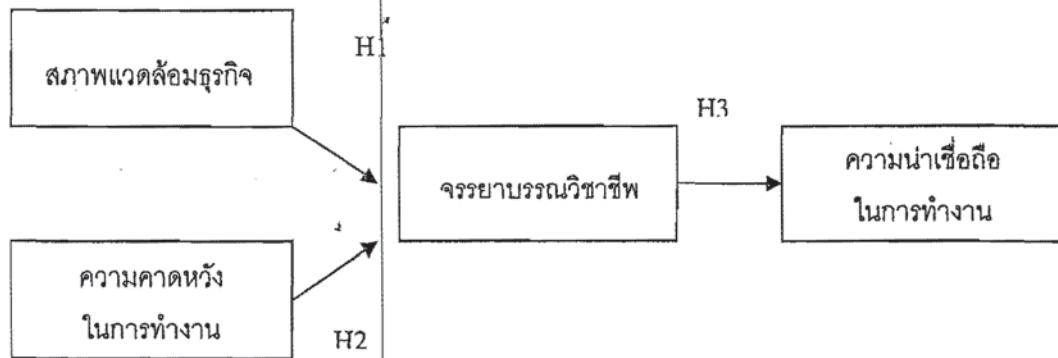
นับเป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งที่ช่วยให้ธุรกิจได้เปรียบคู่แข่งขึ้น เนื่องจากความคาดหวังในการทำงาน เป็นสภาพการประเมินความสามารถของตนเองกับความตั้งใจในการทำงานสู่เป้าหมายที่ต้องการของบุคคล (สุภักญาณี สุขสำราญ. 2544 : 18) จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมาทบทวนและให้ความสำคัญในเรื่องความคาดหวังของพนักงาน โดยพยายามสรรหาเทคนิคและวิธีต่างๆ เพื่อจะนำมาใช้ในการกระตุ้น และจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ โดยพิจารณาในเรื่องของโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จในอาชีพในอนาคต ผลตอบแทนเป็นรางวัล และคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ (อุดม ทุมโมสิต. 2544 : 308-309) เมื่อบุคคลมีความคาดหวังต่างกัน ผลกระทบต่อพฤติกรรมหรือการกำหนดแนวทางการของความคิดและการกระทำที่แสดงออก ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพก็ย่อมแตกต่างกัน (พิภพ วงษ์เงิน. 2547 : 76) เนื่องจาก จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นการประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละแขนงที่กำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมปกป้องเกียรติคุณ ชื่อเสียงของสมาชิกในวงการวิชาชีพนั้น (เนตรพัฒนา ขาววิราช. 2549 : 72) โดยสภาวิชาชีพบัญชีได้กำหนดจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีขึ้นตามพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2547 มาตรา 47 ซึ่งมีข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้ (1) ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (2) ความรู้ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (3) ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และการรักษาความลับ และ (4) ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคล หรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้ (สภาวิชาชีพบัญชี. 2547 : เว็บไซต์) ทั้งนี้เพื่อใช้ในการควบคุมจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ เพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือหรือได้รับความน่าเชื่อถือจากบุคคลทั่วไป (เนตรพัฒนา ขาววิราช. 2549 : 72-73)

ความน่าเชื่อถือในการทำงาน คือ การนำเสนอข้อมูลที่ใช้แล้วได้ผล มีความหมายตรงกันระหว่างข้อมูลที่แสดงกับสิ่งที่ข้อมูลนั้นแสดงถึง โดยไม่มีความผิดพลาดอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่มีความลำเอียง และผู้ใช้ข้อมูลสามารถเชื่อถือได้ว่าข้อมูลดังกล่าวแสดงสภาพเศรษฐกิจหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่ข้อมูลนั้นแสดงซึ่งโดยทั่วไปแล้ว การทำให้พนักงานมีความน่าเชื่อถือในการทำงานได้นั้น ต้องพิจารณาถึง ความสามารถตรวจสอบได้ ความเป็นจริงของข้อมูล และความเป็นกลาง ในการนำเสนอข้อมูลทางการเงิน (เมธากุล เกียรติกระจาย และศิลปพร ศรีจันทเพชร. 2547 : 4-15 ถึง 4-16) ทั้ง 3 องค์ประกอบเป็นตัวชี้วัดการทำงานที่มีความน่าเชื่อถือในการทำงานของพนักงานว่ามีมากน้อยเพียงใด ทรัพยากรมนุษย์ก็นับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในองค์กร (พิภพ วงษ์เงิน. 2547 : 26) เมื่อต้องการขับเคลื่อนและดำเนินกิจการต่อไปให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน นักบัญชีถือเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร เพื่อนำเสนอข้อมูลทางการเงินของธุรกิจซึ่งถือเป็นข้อมูลที่สำคัญต่อองค์กรยิ่ง นักบัญชีจึงต้องพยายามปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ต้องให้

ความสำคัญต่อความคาดหวังในการทำงานของนักบัญชีควบคู่ไปด้วย และประพดปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างน่าเชื่อถือต่อไป

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมธุรกิจและความคาดหวังในการทำงานที่มีต่อจรรยาบรรณวิชาชีพและความน่าเชื่อถือในการทำงานของนักบัญชี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะทดสอบว่า สภาพแวดล้อมธุรกิจและความคาดหวังในการทำงานมีผลกระทบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพและความน่าเชื่อถือในการทำงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



1. สภาพแวดล้อมธุรกิจ (Business Environments) โดยประยุกต์จากแนวคิดหลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไปของสเนาะ ดิเฮาว์ (2546 : 105-107) ประกอบด้วย ด้านการเมือง (Politics) ด้านเศรษฐกิจ (Economics) ด้านสังคม (Social) และด้านเทคโนโลยี (Technology)

2. ความคาดหวังในการทำงาน (Expectancy) โดยประยุกต์จากแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1994 ; อ้างถึงในอุดม ทุมโฆสิต. 2544 : 308-309) ประกอบด้วย ด้านโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จในอาชีพในอนาคต (An opportunity for achievement in career) ด้านผลตอบแทนเป็นรางวัล (Rewards Return) และคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ (Valence Return)

3. จรรยาบรรณวิชาชีพ (Code of Ethics) โดยประยุกต์จากแนวคิดจากจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 มาตรา 47 (สภาวิชาชีพบัญชี. 2547 : เว็บไซต์) ประกอบด้วย ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Transparency Independence Fairness and Honesty) ด้านความรู้ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Capability and Performance Standards) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และการรักษาความลับ (Responsibility for Customers and Keeping Confidentialness) และความรับผิดชอบต่อผู้ถือ

หุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคล หรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ (Responsibility for Shareholder Partnership or Person)

4. ความน่าเชื่อถือในการทำงาน โดยประยุกต์แนวคิด ความน่าเชื่อถือจากแม่บทการบัญชีของเมฆากุล เกียรติกระจาย และศิลปพร ศรีจันทเพชร (2547 : 4-15 ถึง 4-16) ประกอบด้วย ด้านความสามารถตรวจสอบได้ (Accountability) ด้านความเป็นจริงของข้อมูล (Correct Data) และความเป็นกลาง (Fairness)

จุดมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมธุรกิจที่มีต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของความคาดหวังในการทำงานที่มีต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีต่อความน่าเชื่อถือในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10,251 คน (สถาบันพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2550 : เว็บไซต์) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ นักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 400 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 42-43) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. รายชื่อตัวแปร

กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของสภาพแวดล้อมธุรกิจ และจรรยาบรรณวิชาชีพของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สภาพแวดล้อมธุรกิจ ความคาดหวังในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพ

กลุ่มที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของ ความคาดหวังในการทำงาน และ
จรรยาบรรณวิชาชีพของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สภาพแวดล้อมธุรกิจ ความคาดหวังในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพ

กลุ่มที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพและความ
น่าเชื่อถือในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความน่าเชื่อถือในการทำงาน

3. ประเภทของเครื่องมือและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตาม
วัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง โดยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจ
จำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) ใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งสภาพแวดล้อมธุรกิจ ได้
ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.8468 - 0.8631 ความคาดหวังในการทำงาน ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่
ระหว่าง 0.9451 - 0.9530 จรรยาบรรณวิชาชีพ ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.9180 - 0.9540 และ
ความน่าเชื่อถือในการทำงาน ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.9178 - 0.9384 และหาความเชื่อมั่น
ของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach
ซึ่งสภาพแวดล้อมธุรกิจ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.8459 - 0.8616 ความคาดหวังในการ
ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.9441 - 0.9470 จรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.9485 - 0.9494 และความน่าเชื่อถือในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่
ระหว่าง 0.9178 - 0.9230

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ
(Reliability Tests) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient method) ตามวิธีของครอนบาค
(Cronbach) และ การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation

3. สถิติที่ใช้ทดสอบคุณลักษณะตัวแปร คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
อิสระ (Multicollinearity Test) โดยใช้ Variance Inflation Factors (VIFs)

4. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับจรรยาบรรณวิชาชีพโดยรวมของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย

ตาราง 1 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย

สภาพแวดล้อมธุรกิจ	จรรยาบรรณวิชาชีพ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.356	0.212	6.399	0.000*
ด้านการเมือง	0.124	0.047	2.630	0.009*
ด้านเศรษฐกิจ	0.106	0.052	2.047	0.042*
ด้านสังคม	0.129	0.062	2.073	0.039*
ด้านเทคโนโลยี	0.339	0.052	6.516	0.000*

$F = 43.234$ $p = 0.000$ $AdjR^2 = 0.391$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า สภาพแวดล้อมธุรกิจ ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ต่อกัน มีผลกระทบเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ เนื่องจากธุรกิจ SMEs มีความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงด้านการเมือง ภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมสังคม การแข่งขันทางสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเรียนรู้ด้านข้อมูลสารสนเทศ ทำให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ ทำงานด้วยความโปร่งใส เที่ยงธรรม และซื่อสัตย์ สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้การทำงานได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา สีสุวรรณ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า เมื่อพนักงานพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะมิ

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับต่างๆ ด้วยความสมัครใจ

ตอนที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับจรรยาบรรณวิชาชีพโดยรวมของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย

ตาราง 2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย

ความคาดหวังในการทำงาน	จรรยาบรรณวิชาชีพ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.140	0.190	11.273	0.000*
โอกาสที่จะได้รับความสำเร็จในอาชีพในอนาคต	0.306	0.073	4.195	0.000*
ผลตอบแทนเป็นรางวัล	0.0683	0.073	-0.947	0.345
คุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ	0.280	0.054	5.187	0.000*

$F = 37.227$ $p = 0.000$ $AdjR^2 = 0.292$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ความคาดหวังในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จในอาชีพในอนาคต และคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ มีผลกระทบเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ เนื่องจากธุรกิจ SMEs ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ทำ ค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ควรได้รับตามความเหมาะสม ให้การยกย่อง ชมเชย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ทำให้พนักงานทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ อย่างเต็มความสามารถ แม้ได้รับผลตอบแทนเพียงเล็กน้อย และรู้สึกภูมิใจกับรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเสมอ ส่งผลให้พนักงานรับผิดชอบในงานที่ทำ โดยไม่มีข้อจำกัด เพื่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียด้วยความยุติธรรมไม่ลำเอียง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา พรหมมา (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า ขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนใหญ่ คือการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความต้องการที่จะเสถียรความสะดวกสบายส่วนตัวเพื่อบริษัทฯ ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่พนักงานต้องการคือ มีภาวะผู้นำที่ดี ข่าวสารข้อมูลที่มีความชัดเจนทันสมัย ครอบคลุมเนื้อหาที่จำเป็น ได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรี การมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพของตน การได้รับการยอมรับซึ่งกันและกันในระหว่าง

ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ได้รับการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสยาพร สุวรรณภู (2541 : 148-151) พบว่า ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่า และความสำคัญลักษณะงานที่ปฏิบัติมีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ อาชีพเป็นอาชีพที่มั่นคงให้ดำรงอยู่ได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความเต็มใจ

ตอนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความน่าเชื่อถือในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย

ตาราง 3 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นความน่าเชื่อถือในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย

จรรยาบรรณวิชาชีพ	ความน่าเชื่อถือในการทำงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.387	0.181	2.133	0.034*
ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต	0.0729	0.051	1.436	0.152
ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	0.243	0.064	3.817	0.000*
ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และการรักษาความลับ	0.134	0.059	2.262	0.024*
ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้	0.409	0.064	6.420	0.000*

$F = 101.336$ $p = 0.000$ $AdjR^2 = 0.604$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้ มีผลกระทบเชิงบวกกับความน่าเชื่อถือในการทำงาน เนื่องจาก นักบัญชีธุรกิจ SMEs ให้ความสำคัญกับการแสดงรายการและ

เหตุการณ์ทางการบัญชีตามความเป็นจริง โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับเนื้อหาและความเป็นจริงทางเศรษฐกิจไม่ใช่รูปแบบของกฎหมาย มีเอกสารหลักฐานแสดงจำนวนหน่วยเงินตราของกิจกรรมทางการค้าที่เกิดขึ้นแล้ว และรายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ยึดหลักความครบถ้วนสมบูรณ์ และความปลอดภัยของข้อมูล สามารถนำมาใช้ได้ทันต่อเวลา และเปิดเผยข้อมูลในหมายเหตุประกอบงบการเงิน เพื่อความสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุชาติ กิระนันท์ (2543 : 158-160) กล่าวว่า นักบัญชียุคใหม่ควรมีลักษณะดังนี้ (1) มีความรู้พื้นฐานด้านการบัญชีและเข้าใจระบบบัญชีอย่างดี (2) มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการทำงานบัญชีได้อย่างดี (3) สามารถนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศทางการบัญชีที่เป็นประโยชน์ต่อใช้รายงานการเงิน (4) สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจและตลาดการเงิน รวมทั้งมาตรฐานการบัญชีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น (5) มีความตั้งใจใฝ่รู้และกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ด้วยตนเอง มีจิตสำนึกและจรรยาบรรณวิชาชีพการบัญชีและการสอบบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลลดา ชาติสุทธิ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า ส่วนใหญ่สำนักงานบัญชีได้ให้ความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่จะนำพาธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้ โดยใช้หลักการของบรรษัทภิบาล ซึ่งเป็นหลักในการสร้างคุณค่า นำพาสู่ความรุ่งเรือง และการเจริญเติบโตอย่างมั่นคงของภาคองค์กรธุรกิจเอกชน ความรับผิดชอบต่อความรอบคอบ และการมีวินัยในตนเอง ความโปร่งใสถูกต้องครบถ้วน การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับความเป็นจริง ส่วนในด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตถือว่ายังมีไม่ผลต่อความน่าเชื่อถือมากนัก เนื่องจาก ยังเป็นการปฏิบัติงานภายใต้ความอิสระ และต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะ

นักวิจัยควรศึกษาวิจัยผลกระทบของสภาพแวดล้อมธุรกิจ ความคาดหวังในการทำงานที่มีต่อจรรยาบรรณวิชาชีพและความน่าเชื่อถือในการทำงาน ในกลุ่มธุรกิจอื่นๆ เพื่อศึกษาวิจัยการเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น และควรมีการศึกษาวิจัยผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีต่อความน่าเชื่อถือในการทำงาน เช่น ความเป็นมืออาชีพ ภาวะผู้นำระบบสารสนเทศทางการบัญชี เป็นต้น เพื่อศึกษาวิจัยสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความน่าเชื่อถือในการทำงานและสามารถนำไปแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตรงตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

เขตเวียง

- ขนิษฐา พรหมมา. (2540). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ของ บริษัท เอ็น ซี เอส์ ซิ่ง จำกัด. วิทยานิพนธ์ ร.บ. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จินตนา บุญยงการ และณัฐพันธ์ เจริญนันทน์. (2544). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชลลดาชาติสุทธิ. (2546). หลักจริยธรรมกับการจัดทำบัญชีของสำนักงานรับทำบัญชีในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ บขม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2544). การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา และปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพร ชันชนภา และसानิต ด้านคมสถิต. (2547). จริยธรรมและสถานะแวดล้อมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แม่เฒ่ากรอ-ฮิล.
- เนตร์พัฒนา ขาววิราช. (2549). จริยธรรมทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครราชสีมา: เซ็ลทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977).
- มัลลิกา ดันสอน. (2544). การจัดการยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- เมธากุล เกียรติกระจ่าย และ ศิลพร ศรีจันทเพชร. (2547). ทฤษฎีบัญชี. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส.
- สถาบันพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. ธุรกิจ SMEa ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในประเทศไทย 2551. 1 พฤษภาคม 2550. <www.sme2.ismed.or.th/alliances/index.php> 1 สิงหาคม 2550.
- สภาวิชาชีพบัญชี. พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี 2547. 22 ตุลาคม 2547, <www.jarataccountingandlaw.com/index.php> 15 กันยายน 2550.
- สุชาติ กิระนันท์. (2543). "โลกธุรกิจในยุค 2000," เส้นทางใหม่สู่วิชาชีพบัญชีปี 2000. หน้า 158-160. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- สุชาติ สีสวรรณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ วทม. จิตวิทยาอุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภัคญาณี สุขสำราญ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อม และความคาดหวังของ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สถานศึกษา เขตการศึกษา 5 ในการปฏิรูปการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี : สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.

- เสนาะ ดิเขาวี. (2546). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัศยาพร สุวรรณภู. (2541). ความพึงพอใจในงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำกรมคุมประพฤติ
กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุดม ทุมโฆสิต. (2544). การจัดการ. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Black, Ken. (2006). **Business Statistics For Contemporary Decision Making.** (4th ed). USA :
John Wiley & Son.
- Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard and Dewey E. Johnson. (2001). Management of
Organizational Behavior. Upper Saddle River. New jersey : Prentice-Hall,