



ผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน
ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์
ของ
จันทร์จิรา จันทโสภา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี
ตุลาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

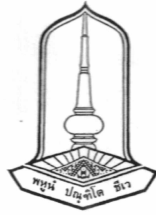


ผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน
ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์
ของ
จันทร์จิรา จันทโสภ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี
ตุลาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวจันทร์จิรา จันทโสภา
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(อาจารย์ ดร.ศรัญญา รักสงฆ์)

ประธานกรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)



(อาจารย์ ดร.อิงอร นาชัยฤทธิ์)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)



(อาจารย์ ดร.ณัฐรุตม์ ตันติเศรฐ์)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)



(อาจารย์ ดร.อารีรัตน์ ปานศุภวัชร)

กรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)



(อาจารย์ ดร.นิกร ยาสมร)

กรรมการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



(รศ.ดร.ปภฤกษ์บารมี อุดสาหะวานิชกิจ)



(ศ.ดร.ประดิษฐ์ เทอดพูล)

คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

Mahasarakham University

วันที่ 28 เดือน พ.ค. พ.ศ. 2559

ประกาศศุภณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากบุคคลทั้งหลาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.อิงอร นาชัยฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ ตันติเศรษฐ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้คำแนะนำและความรู้อันมีค่าที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปพฤกษ์บาร์มี อุตสาหกรรมาณิกกิจ คณบดี คณะการบัญชีและการจัดการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และอาจารย์ ดร.กัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม ที่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนมอบความรู้ และให้คำแนะนำ แนวทางด้านต่างๆ จนงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะการบัญชีและการจัดการ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าของผลงาน ตำรา และเอกสารทางวิชาการทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาก่อให้เกิดแนวคิด อันทรงคุณค่าต่องานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ สมาชิกในครอบครัวจันทโสภา ที่เป็นกำลังใจช่วยเหลือและเป็นแรงสนับสนุนในการทำวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และเพื่อนนิสิตรุ่นที่ 17 และรุ่นพี่ระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจในการศึกษา และทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติสืบไป

จันทรจิรา จันทโสภา



ชื่อเรื่อง ผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นางสาวจันทร์จิรา จันทโสภา

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.อิงอร นาชัยฤทธิ์ และอาจารย์ ดร.ณัฐภูมิ ตันติเศรษฐ

ปริญญา บช.ม สาขาวิชา การบัญชี

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2559

บทคัดย่อ

ปัจจุบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนประสบกับภาวะวิกฤตอันเกิดจากการทุจริตที่แพร่กระจายออกไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสาเหตุหนึ่งเกิดจากนักบัญชีขาดคุณธรรม จริยธรรมทางวิชาชีพความไม่รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม และมีการคำนึงแต่ประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง จนทำให้เกิดผลกระทบโดยตรงทางด้านการบริหารงาน อีกทั้งยังส่งผลถึงความมั่นคงขององค์กรต่อไปในอนาคต ทำให้ผู้บริหารในองค์กรทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชนต้องมุ่งพัฒนาแนวคิดด้านคุณธรรมทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับนักบัญชี และปลูกฝังให้นักบัญชีตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน สร้างความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงถาวรให้กับองค์กรและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืนต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 151 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t - test, F - test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงตรง และด้านความรับผิดชอบต่อ และนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน

นักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีและความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน และ 2) คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความรับผิดชอบต่อ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน



โดยสรุป คุณธรรมในวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชี ดังนั้น นักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงควรนำข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัยนี้ไปประกอบการพิจารณาในการกำหนดกฎระเบียบ แนวปฏิบัติต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีของนักบัญชี รวมถึงส่งเสริมให้นักบัญชีปฏิบัติงานภายใต้คุณธรรมในวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน สูงสุดในอนาคต



TITLE Effects of Accounting Professional Morality on Work Success of Accountants in the Hospitals under the Ministry of Public Health in the Northeast

AUTHOR Miss. Chanjira Chanthasopa

ADVISORS Dr. Ingorn Nachairit and Dr. Nuttawut Tontiset

DEGREE M.Acc. **MAJOR** Accounting

UNIVERSITY Mahasarakham University **DATE** 2016

ABSTRACT

Nowadays, both of state and private section have undergone critical situation due to corruption that has been spread rapidly. One of the causes comes from accountants who lack virtue, ethics, responsibility to society and majority. They consider only benefit of their own and their companions. It does not have only direct effect to administration but also affects to stability of organizations in the future. It makes both of state and private section have to develop the notion of vocational virtue for accountants and they have to embed it for them and make them realize the importance of performance in order that the organizations will be successful and achieve in operation and it also makes organizations and nation progress and be stable long-lasting since then. Therefore, the researcher conducted a study of the effects of accounting professional morality on work success by using a questionnaire as the instrument for collect data from 151 accountants in the hospitals under the Ministry of Public Health in the Northeast. The statistics used for analyzing the collected data were t-test, F-test (ANOVA and MANOVA), on correlation analysis, simple regression analysis and multiple regression analysis.

The results of the study revealed that the accountants in the hospitals under the ministry of public health agreed with having accounting professional morality as a whole and in each of all these aspects at a highest level : diligence, integrity, objectiveness and responsibility ; and the accountants agreed with having work success as a whole and in each of all these aspects at a high level : advancement, recognition, process operations and work achievement.



The accountants in the hospitals under the ministry of public health with different age, education, accounting experiences and current positions agreed no differently with having the accounting professional morality as a whole and in the aspects of diligence, integrity, objectiveness and responsibility. Moreover, and the accountants in the hospitals under the Ministry of Public Health in the Northeast. with different age, education, accounting experiences and current positions agreed no differently with having work success as a whole and in the aspect of advancement, recognition, process operations and work achievement.

From analysis of the relationship and effects, the following were found :

1) The accounting professional morality in the aspects of diligence had positive relationships with and effects on work success as a whole and in the aspects of process operations and work achievement ; and 2) The accounting professional morality in the aspects of responsibility had positive relationships with and effects on work success as a whole and in the aspects of advancement, recognition, process operations and work achievement.

Conclusion, the accounting professional morality had positive relationship with and effects on work success of accountants. Thereby, accountants in the hospitals under the Ministry of Public Health in the Northeast, should take accounting information that we received from this research to consider in order to specify regulations including the other rules that would be used to work and conform to accountants' vocational virtue. Including, they should be supported to work under vocational virtue so as to increase efficiency in the job more than before. This thing will lead it to be successful in accountants operation and it could be achieved in operating in the future the most.



สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
สมมุติฐานในการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพ	16
แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
งานวิจัยในประเทศ	36
งานวิจัยต่างประเทศ	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	47
ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	48
บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	50
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	54
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำบัญชี และตำแหน่งงานในปัจจุบัน แตกต่างกัน	58
ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำบัญชี และตำแหน่งงานในปัจจุบัน แตกต่างกัน	62
ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีและความสำเร็จ ในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	66
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
ความมุ่งหมายของการวิจัย	76
สรุปผล	77
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	84



บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	92
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	93
ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือ	101
ภาคผนวก ค การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	104
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	107
ประวัติย่อของผู้วิจัย	109

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามประเภทโรงพยาบาล	41
2 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	47
3 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	49
4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้านของนักบัญชี โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	50
5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตของนักบัญชี โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	51
6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตเป็นรายข้อ ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	52
7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรมเป็นรายข้อ ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	53



8	ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความความรับผิดชอบเป็นรายชื่อ ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	54
9	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของนักบัญชี โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	55
10	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าเป็นรายชื่อ ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	55
11	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับเป็นรายชื่อ ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	56
12	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	57

ตาราง

หน้า

13	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในงานเป็นรายชื่อ ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	58
14	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวมของนักบัญชี โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)	59
15	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้าน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)	59
16	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้าน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t-test)	60
17	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวมของนักบัญชี	



โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการทำบัญชีแตกต่างกัน (ANOVA)	60
18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้าน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการทำบัญชีแตกต่างกัน (MANOVA)	61
19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวมของนักบัญชี โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA)	61
20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้าน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)	62
21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)	62
22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)	63
23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t-test)	63

ตาราง

หน้า

24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการทำบัญชีแตกต่างกัน (ANOVA)	64
25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ในการทำบัญชีแตกต่างกัน (MANOVA)	64
26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	



ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA)	65
27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)	65
28 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณธรรมในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	66
29 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม นักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	67
30 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	68
31 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	69
32 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความการยอมรับ ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	70
33 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความการยอมรับ นักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	71
34 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความกระบวนกรปฏิบัติงาน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	72

ตาราง

หน้า

35 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความกระบวนกรปฏิบัติงาน นักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	73
--	----



36 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	74
37 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน นักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	75
38 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	102
39 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	105
40 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า	105
41 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ	105
42 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	106
43 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน	106



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 โครงสร้างโรงพยาบาลชุมชน	11
2 โครงสร้างโรงพยาบาลทั่วไป	12
3 โครงสร้างโรงพยาบาลศูนย์	13



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการดำเนินการในองค์กรใดๆ ก็ตาม ต่างมุ่งหวังให้เกิดผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ซึ่งความสำเร็จนั้นอาจมาจากหลายปัจจัย ปัจจัยประการหนึ่งที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จ คือปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานของตน เพื่อให้ผลงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ และหากองค์กรต้องการให้ความสำเร็จดังกล่าวเป็นไปอย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากด้านของความรู้ความสามารถในด้านของคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรก็เป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลหลายฝ่ายต่างให้ความสนใจกันมาก (กรกนก ทิพรส. 2553 : 65) บุคลากรต้องมีคุณธรรมในวิชาชีพ เนื่องจากคุณธรรมเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของบุคคลทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดขาดซึ่งคุณธรรมก็จะทำให้การทำงานในวิชาชีพนั้นไม่ประสบความสำเร็จ นอกจากจะส่งผลต่อตนเองแล้วยังส่งผลต่อบุคคลในวิชาชีพเดียวกันด้วย (สำราญ พรหมเข้ม. 2553 : 2) โดยเฉพาะวิชาชีพบัญชีจำเป็นที่ผู้ประกอบการวิชาชีพต้องดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมในวิชาชีพ เพราะผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีส่งผลกระทบต่อเกี่ยวกับบุคคลหลายฝ่าย หากนักบัญชีมีคุณธรรมในวิชาชีพย่อมจะส่งผลดีต่อทั้งตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือนอกจากจะทำให้ นักบัญชีประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว องค์กรยังได้รับความน่าเชื่อถือ ผู้ใช้ข้อมูลยังได้รับความมั่นใจในการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นนักบัญชีจึงต้องมีคุณธรรมในวิชาชีพ

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี (Accounting Professional Morality) เป็นหลักความประพฤติที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีพึงปฏิบัติ เพื่อรักษาและส่งเสริม เกียรติคุณ และชื่อเสียงผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี การปฏิบัติงานของนักบัญชีให้มีคุณภาพนอกจากจะปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานแล้ว คุณธรรมในวิชาชีพก็เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง โดยคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่นักบัญชีพึงมีประกอบด้วย 1) ความขยัน (Diligence) ตั้งใจทำงานอย่างจริงจังด้วยความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตรงเวลา และอุทิศเวลาระหว่างวันให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด 2) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) โดยการประพฤติอย่างตรงไปตรงมา จริงใจ ซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปฏิบัติงานบนหลักฐานที่เป็นจริงและเชื่อถือได้ 3) ความเที่ยงธรรม (Fairness) โดยหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่จะเป็นแนวทางการเปลี่ยนแปลง ลบล้างความถูกต้องทางกฎหมาย



และจริยธรรมของหน่วยงานหรือกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดเป็นผลเสียกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และต้องมีความยุติธรรมที่เที่ยงตรงในการนำเสนอข้อมูล มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง ชัดเจน ไม่ลำเอียงจากหลักฐานแก่ผู้ใช้ข้อมูล และ 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ปฏิบัติหน้าที่การงาน

ตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ และมีคุณภาพ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. 2555 : เว็บไซต์) ซึ่งการยึดมั่นต่อคุณธรรมในวิชาชีพดังกล่าวจะเป็นแนวทางนำไปสู่การเป็นนักบัญชีที่ดี เนื่องจากคุณธรรมในวิชาชีพสามารถเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลในกลุ่มวิชาชีพให้มีความรู้สึกตระหนักว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี และปฏิบัติแต่ในทางที่ถูกที่ควรให้เป็นปกติวิสัย อันจะทำให้ นักบัญชีประสบความสำเร็จในการทำงาน และยังส่งผลดีต่อองค์กรในด้านภาพลักษณ์ที่มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้

ความสำเร็จในการทำงาน (Work Success) เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถของนักบัญชีในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญในการประเมินความสำเร็จในการทำงานประกอบด้วยความสำเร็จ 4 ด้าน คือ 1) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) ทั้งในเรื่องของการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม 2) ด้านการยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและจากบุคคลในหน่วยงาน รวมถึงการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 3) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Process Operations) ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามมาตรฐาน ขั้นตอนการทำงานที่องค์กรได้ตั้งไว้ และ 4) ด้านผลสัมฤทธิ์ (Work Achievement) คือทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น (สาโรจน์ โอพิทักษ์ชิน. 2554 : 503 - 507 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1959) ซึ่งผลของความสำเร็จดังกล่าวจะทำให้งบการเงินมีความถูกต้อง และสามารถนำข้อมูลจากงบการเงินไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่งทิพย์ ไชยเจริญ. 2552 : 2) ดังนั้น การทำงานของนักบัญชีที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการ ไม่แต่เฉพาะองค์กรภาคเอกชนเท่านั้น องค์กรภาครัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขต่างให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี ต้องการให้นักบัญชีมีคุณธรรมในวิชาชีพ เพื่อช่วยให้งานดำเนินงานในองค์กรที่ปฏิบัติอยู่เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (Hospitals under the Ministry of Public Health) เป็นหน่วยงานหนึ่งของภาคราชการ นอกจากมีหน้าที่หลักในการให้บริการรักษาพยาบาลแก่บุคคลทั่วไปแล้ว อีกหน้าที่หนึ่งของโรงพยาบาล คือ มีหน้าที่ในการจัดทำรายงานการเงิน



เพื่อเสนอต่อกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยนักบัญชีเป็นผู้ปฏิบัติงานตามหลักการและระเบียบเบิกจ่ายที่กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังกำหนดไว้ นักบัญชีจะเก็บรวบรวมข้อมูลรายการที่เกิดขึ้นประจำวัน จัดบันทึกรายการ จำแนกรายการข้อมูล และสรุปข้อมูลเป็นรายงานทางการเงิน ซึ่งแสดงถึงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของโรงพยาบาล (นิสา แจ่มใส. 2555 : 106 - 107) นักบัญชีขององค์กรต้องมีความละเอียดรอบคอบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และที่สำคัญคือต้องมีความซื่อตรง ชัดเจน โปร่งใส รักษาไว้ซึ่งจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอย่างเที่ยงตรง เพื่อให้ผลงานเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐาน เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ (สณสนี แซ่ลี. 2555 : เว็บไซต์) ดังนั้น บุคลากรของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นปฏิบัติงานโดยมีคุณธรรมในวิชาชีพ โดยหากบุคลากรมีคุณธรรมในวิชาชีพในระดับที่สูงจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า คุณธรรมในวิชาชีพบัญชีมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในการกำหนดแนวทางเพื่อการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการบัญชีในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้คำนึงถึงคุณธรรมในวิชาชีพที่พึงมีของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและสามารถบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานของตนและขององค์กรได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. เพื่อเปรียบเทียบคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน



ด้านบัญชี และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน

6. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านบัญชี และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนาคุณธรรมในวิชาชีพ และคุณธรรมในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้
2. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารนำไปประกอบการพิจารณาในการกำหนดกฎระเบียบ แนวปฏิบัติต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับคุณธรรมในวิชาชีพของนักบัญชีโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรอื่นนำคุณธรรมในวิชาชีพไปประยุกต์ใช้ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการกำหนดคุณธรรมการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ และก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมอันจะนำมาซึ่งความสงบสุขของสังคม
4. เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและเสริมสร้างให้นักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุขปฏิบัติงานภายใต้คุณธรรมในวิชาชีพ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น อันจะส่งผลสำเร็จต่อองค์กร
5. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับบุคลากรในการที่จะนำคุณธรรมในวิชาชีพไปยึดถือปฏิบัติ อย่างเคร่งครัดในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้เสียรวมถึงหน่วยงานอื่น ที่ต้องติดต่อประสานงานกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี (Accounting Professional Morality) โดยประยุกต์ จากแนวคิดจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 ของสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2555 : เว็บไซต์) ประกอบด้วย

1.1 ด้านความขยัน (Diligence)



1.2 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)

1.3 ด้านความเที่ยงธรรม (Objectiveness)

1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ความสำเร็จในการทำงาน (Work Success) โดยประยุกต์จากแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg (สาร์จอน โอพิทักซ์ซีวีน. 2554 : 503 – 507 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1959) ประกอบด้วย

2.1 ด้านความก้าวหน้า (Advancement)

2.2 ด้านการยอมรับ (Recognition)

2.3 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Process Operations)

2.4 ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน (Work Achievement)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 289 คน (กระทรวงสาธารณสุข. 2555 : เว็บไซต์)

2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 15 ธันวาคม 2556 – 15 มีนาคม 2557

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน

กลุ่มที่ 2 การเปรียบเทียบคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี และความสำเร็จในการทำงาน



สมมุติฐานในการวิจัย

1. คุณธรรมในวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. คุณธรรมในวิชาชีพบัญชีมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. นักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีแตกต่างกัน
4. นักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน ความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. นักบัญชี (Accountants) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ซึ่งทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการจัดทำบัญชีและจัดทำรายงานทางบัญชีในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พนักงานการเงินและบัญชี หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอื่น โดยใช้ความรู้ทางการบัญชีในการปฏิบัติงานในสังกัดฝ่ายบัญชีของแต่ละโรงพยาบาล
2. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (Hospitals under the Ministry of Public Health) หมายถึง หน่วยงานที่มีการบริหารจัดการและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริการทางวิชาการ บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ซึ่งอาจจัดตั้งตามขนาดของโรงพยาบาลในรูปแบบของโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์
3. คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี (Accounting Professional Morality) หมายถึง สภาพคุณงามความดีและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่เป็นไปในทางที่ดีหรือจิตใจเป็นกุศล เป็นเรื่องของนามธรรม และเป็นสิ่งที่บุคคลยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีไม่ก่อความเดือดร้อนกับใคร และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ประกอบด้วย
 - 3.1 ด้านความขยัน (Diligence) หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีความอดทน เอาใจใส่และตั้งใจทำงานให้เสร็จโดยเร็วไม่ปล่อยเวลาให้หมดไปโดยเปล่าประโยชน์ ความขยันต้องปฏิบัติควบคู่กับการใช้สติปัญญาแก้ปัญหาจนเกิดผลสำเร็จ ส่งผลให้เกิดความเป็นมืออาชีพในการทำงาน



3.2 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) หมายถึง การปฏิบัติงานตามวิชาชีพ ด้วยความซื่อตรงยึดมั่นในความสัตย์จริงและในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม มีเจตนาที่บริสุทธิ์ ปฏิบัติต่อตนเอง และผู้อื่นโดยชอบ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปฏิบัติงานตรงตามความเป็นจริง โดยไม่ปกปิดข้อเท็จจริง หรือบิดเบือนความจริงอันเป็นสาระสำคัญไม่อ้างหรือยินยอมให้บุคคลอื่นอ้างว่าได้ปฏิบัติงาน ถ้าไม่ได้ปฏิบัติงานจริง

3.3 ด้านความเที่ยงธรรม (Objectiveness) หมายถึง การปฏิบัติงานตามวิชาชีพ ด้วยความยุติธรรม ซื่อตรงต่อวิชาชีพ และต้องไม่มีส่วนได้เสียใดๆ ของงานที่ตนให้บริการทางวิชาชีพ นอกจากค่าตอบแทนที่ได้รับจากการให้บริการทางวิชาชีพนั้น มีความเป็นกลางในการใช้ดุลยพินิจ ในการปฏิบัติงานเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพโดยปราศจากความลำเอียง อคติ และหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์ หรือสถานการณ์ใดๆ ที่อาจทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีนัยสำคัญ

3.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ด้วยสำนึกของการมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน มีความเคร่งครัดในระเบียบ กฎเกณฑ์ มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และงานที่ต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้อื่นอย่างเต็มที่ ไม่แสดงอาการทอดทิ้งต่อการทำงานแม้ว่าจะพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรค มีการจัดทำบัญชีที่สมบูรณ์ ถูกต้อง เพื่อจัดทำรายงานสำหรับการบริหาร และรายงานต้องสามารถพิสูจน์ได้ว่ามีความเป็นจริงตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ และประโยชน์ต่อบุคคลต่างๆ ภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชีการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ

4. ความสำเร็จในการทำงาน (Work Success) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติ ตามหน้าที่ของตนได้สอดคล้องกับบทบาทองค์กร สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายของงานที่วางไว้ ประกอบด้วย

4.1 ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่ง งานที่สูงขึ้น การมีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น มีโอกาสได้เรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ ตลอดจนการมี โอกาสได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

4.2 ด้านการยอมรับ (Recognition) หมายถึง ได้รับการยอมรับ หรือได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง ตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ หรือเมื่อได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน

4.3 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Process Operations) หมายถึง การปฏิบัติงาน ได้ตรงตามแผนงานที่วางไว้ และอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผล เมื่อการทำงานเกิดการคลาดเคลื่อน จากแผนที่กำหนด และสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำหรือมีความคิดริเริ่ม ในการปรับปรุง แก้ไขกระบวนการทำงาน ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ



4.4 ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน (Work Achievement) หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเสร็จทันเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีคุณภาพ และมีความถูกต้องครบถ้วน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายหรือแผนการดำเนินการขององค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1. ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จากประวัติของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งรวบรวมไว้โดยพระบาราศนราดुरอติตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งรวบรวมไว้ในหนังสืออนุสรณ์สาธารณสุข ครบ 15 ปี ได้กล่าวถึงประวัติงานสาธารณสุขจนถึงก่อตั้งเป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขไว้ สรุปได้ดังนี้ (กระทรวงสาธารณสุข. 2555 : เว็บไซต์)

พ.ศ. 2431 พระพุทธเจ้าหลวงทรงตั้งกรมการพยาบาลขึ้นเพื่อให้ควบคุมดูแลกิจการศิริราชพยาบาลสืบแทนคณะกรรมการสร้างโรงพยาบาลวังหน้า ซึ่งพ้นหน้าที่ไปเมื่อการจัดตั้งเสร็จแล้ว กรมพยาบาลมีหน้าที่จัดการศึกษาวิชาแพทย์ ควบคุมโรงพยาบาลอื่นๆ และจัดการปลูกฝีเป็นทานแก่ประชาชน สันนิษฐานว่า กรมพยาบาลขึ้นตรงต่อองค์สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพราะพระองค์เจ้าศรีเสาวภาคย์ราชเลขาธิการส่วนพระองค์ทรงเป็นอธิบดี ครั้นพระองค์เจ้าศรีเสาวภาคย์สิ้นพระชนม์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2432 กรมพยาบาลก็ย้ายมาสังกัดในกระทรวงธรรมการ เริ่มมีแพทย์ประจำเมืองขึ้นในบางแห่ง มีการนำยาตำราหลวงออกจำหน่ายในราคาถูก และตั้งกองแพทย์ป้องกันโรคระบาด

พ.ศ. 2448 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ยุบกรมพยาบาลและตำแหน่งอธิบดีกรมพยาบาล อธิบดีกรมพยาบาลคนสุดท้ายคือ พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมหมื่นวิจิตรวรณปรีชา และให้โรงพยาบาลอื่นที่สังกัดกรมพยาบาลไปขึ้นอยู่ในกระทรวงนครบาล ยกเว้นโรงพยาบาลศิริราช คงให้เป็นสาขาของโรงเรียนราชแพทยาลัย ส่วนกองโอสถศาลารัฐบาล กองทำพันธุ์หนองฝี กองแพทย์ป้องกันโรค และแพทย์ประจำเมือง



ยังคงสังกัดอยู่ในกระทรวงธรรมการตามเดิม

พ.ศ. 2451 กระทรวงมหาดไทยได้ขอโอนกองโอสถศาลารัฐบาล กองทำพันธุ์หนองผิ กองแพทย์ป้องกันโรค และแพทย์ประจำเมืองมาอยู่ในบังคับบัญชาของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งในชั้นแรกให้สังกัดอยู่ในกรมพลำง

พ.ศ. 2455 พระยามหาอำมาตยาธิบดี (เส็ง วิริยศิริ) ได้เดินทางไปประเทศฟิลิปปินส์ และพบเห็นการรักษาพยาบาลป้องกันโรค ตลอดจนวิธีปลูกฝี จึงได้ถวายรายงานขึ้นนำกราบบังคมทูล พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวเกี่ยวกับความเห็นว่าควรจะมีจัดวางการป้องกันโรคสำคัญ 4 อย่าง คือ โรคฝีดาษ อหิวาตกโรค กาฬโรค และไข้พิษ กระทรวงมหาดไทยจึงได้ขอ พระบรมราชานุญาตตั้งกรมพยาบาลขึ้น มีเจ้ากรมพยาบาลคนแรกคือ พระยาอมรฤทธิธำรง ต่อมากระทรวงมหาดไทยมีความประสงค์จะปรับปรุงกิจการของกรมพยาบาลให้กว้างขวางและก้าวหน้ายิ่งขึ้น จึงนำความกราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ขอพระบรมราชานุญาตเปลี่ยนชื่อกรมพยาบาลเป็นกรมประชาภิบาล และได้รับพระบรมราชานุญาต ตามสำเนาพระราชหัตถเลขา ลงวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2459

พ.ศ. 2461 ได้ประกาศตั้งกรมสาธารณสุข โดยเปลี่ยนจากกรมประชาภิบาล และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้พระเจ้าอนงยาเธอ กรมหมื่นชัยนาทนเรนทรอธิบดี กรมมหาวิทยาลัยเป็นอธิบดีกรมสาธารณสุขกรมสาธารณสุขอยู่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยเรื่อยมา จนถึง พ.ศ. 2485 จึงได้มีการสถาปนากรมสาธารณสุขขึ้นเป็นกระทรวงสาธารณสุขพระราชบัญญัติ และพระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวข้องที่ได้ประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา ตอนที่ 16 เล่ม 59 วันที่ 10 มีนาคม 2485 กระทรวงสาธารณสุขจึงถือเอาวันที่ 10 มีนาคม เป็นวันสถาปนาโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ต่อมากระทรวงสาธารณสุขได้เปลี่ยนวันสถาปนาโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นวันที่ 27 พฤศจิกายน เป็นต้นมา

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

องค์กรแต่ละองค์กรต้องมีการกำหนดเป้าหมาย การกิจหลัก เพื่อใช้เป็นแนวทางให้องค์กร ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ดังต่อไปนี้ (กระทรวงสาธารณสุข. 2555 : เว็บไซต์)

2.1 วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ เป็นองค์กรหลัก ในการพัฒนาระบบสุขภาพที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเสมอภาค โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชนและทุกภาคส่วน เพื่อสร้างสังคมที่มีจิตสำนึกด้านสุขภาพให้คนไทยทุกคนมีสุขภาพดี สู่เป้าหมาย สังคมอยู่เย็นเป็นสุข ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.2 พันธกิจ



พันธกิจ คือ การกิจหลักที่ถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ตั้งไว้สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของประเทศ และระหว่างประเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
- 2) พัฒนาระบบบริการสุขภาพแบบองค์รวมที่มีประสิทธิภาพ เสมอภาค ทั้งในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน โดยเน้นชุดสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐาน บริการเฉพาะทางและระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน การสร้างระบบเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยทางสุขภาพ
- 3) ส่งเสริมทุกภาคส่วนของสังคมในการมีส่วนร่วม สร้างจิตสำนึกทางสุขภาพ สร้างเสริมสุขภาพ พัฒนาศักยภาพด้านพฤติกรรมสุขภาพ
- 4) พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการด้านสุขภาพ ให้มีคุณภาพมาตรฐานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 5) กำหนดนโยบายทิศทางการวิจัย และการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านสุขภาพ

2.3 ค่านิยม

ค่านิยม ของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

3. ประเภทของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการแบ่งประเภทของโรงพยาบาลตามขนาดของจำนวนเตียงในการรับผู้ป่วย ดังต่อไปนี้ (กระทรวงสาธารณสุข. 2555 : เว็บไซต์)

- 3.1 โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ คือ โรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในระดับอำเภอ มีขนาดและจำนวนเตียง ตั้งแต่ 90 - 150 เตียง
- 3.2 โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง คือ โรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในระดับอำเภอ มีขนาดและจำนวนเตียง 60 เตียง
- 3.3 โรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก คือ โรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในระดับอำเภอ มีขนาดและจำนวนเตียงตั้งแต่ 10 - 30 เตียง
- 3.4 โรงพยาบาลทั่วไป คือ โรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในระดับจังหวัดหรือในเขตอำเภอเมืองของจังหวัดทุกจังหวัด เป็นโรงพยาบาลที่มีขีดความสามารถรองรับผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่ยุ่ยากซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญเฉพาะ มีขนาดและจำนวนเตียงตั้งแต่ 200 - 500 เตียง
- 3.5 โรงพยาบาลศูนย์ คือ โรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในระดับจังหวัดเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีเครื่องมือเครื่องมือพร้อม มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางต่างๆ ครบถ้วน และเป็นโรงพยาบาลที่มีขีดความสามารถรองรับผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่ยุ่ยากซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญและเทคโนโลยี



ชั้นสูง มีขนาดและจำนวนเตียงตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป

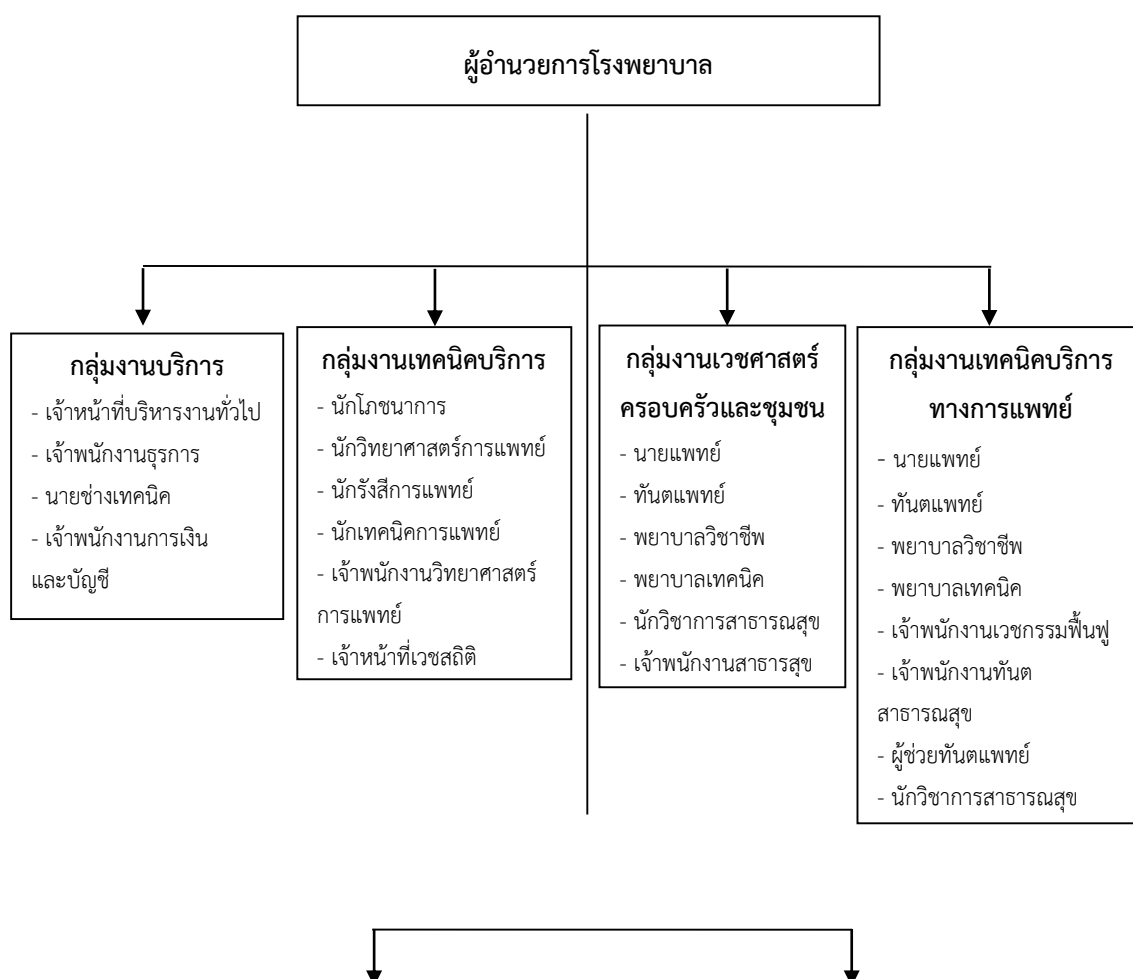
4. โครงสร้างโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีโครงสร้างการบริหารงานแตกต่างกัน โดยแบ่งโครงสร้างตามประเภทของโรงพยาบาล ดังต่อไปนี้

4.1 โรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชน เป็นโรงพยาบาลระดับอำเภอ มีนายแพทย์เป็นผู้อำนวยการ โรงพยาบาล มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีขนาด 10 - 120 เตียง ไม่เกิน 150 เตียง เดิมมีชื่อเรียกโรงพยาบาลอำเภอ

โครงสร้างของโรงพยาบาลชุมชน สามารถจำแนกตามโครงสร้างของกลุ่มงาน ได้ 6 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิคบริการ กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค กลุ่มงานการแพทย์ กลุ่มงานเวชศาสตร์ครอบครัวและชุมชน และกลุ่มงานเทคนิคบริการทางการแพทย์ ดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค

- เภสัชกร
- เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม

กลุ่มงานการพยาบาล

- หัวหน้าพยาบาล
- พยาบาลวิชาชีพ
- พยาบาลเทคนิค

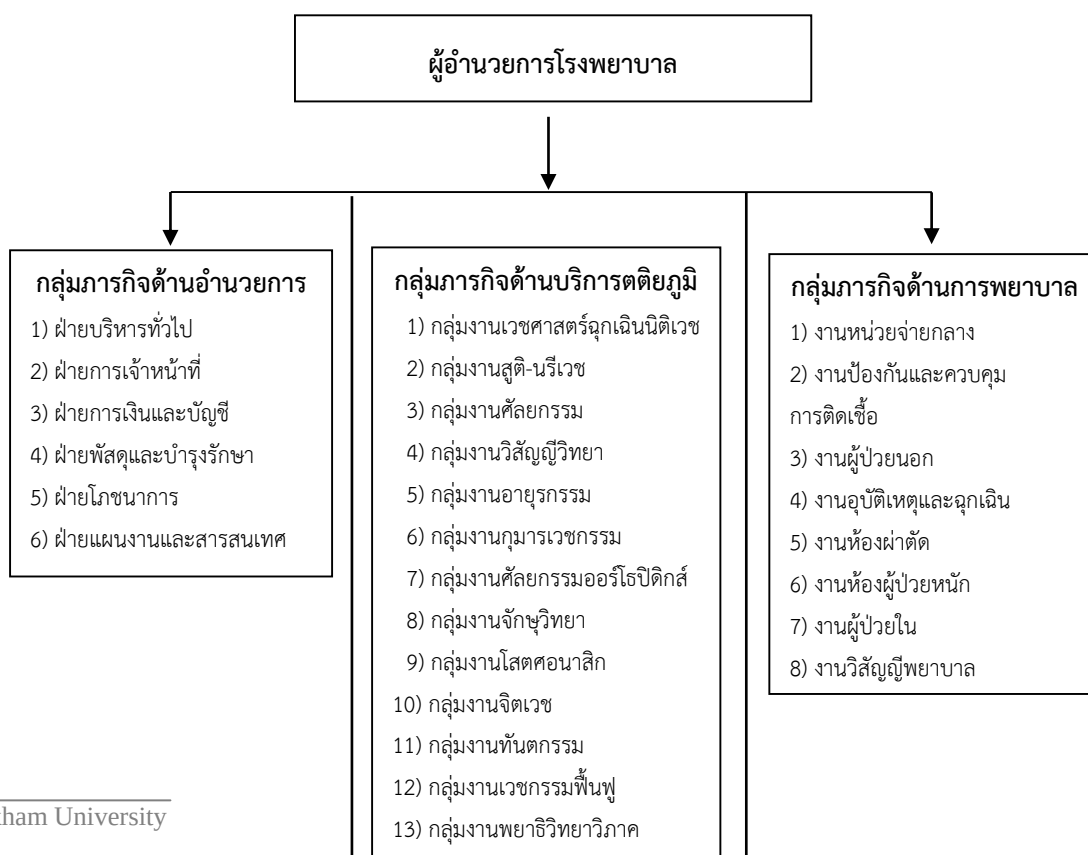
ที่มา : โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
(2555 : เว็บไซต์)

ภาพประกอบ 1 โครงสร้างโรงพยาบาลชุมชน

4.2 โรงพยาบาลทั่วไป

โรงพยาบาลทั่วไป เป็นโรงพยาบาลระดับจังหวัด มีนายแพทย์เป็นผู้อำนวยการ
โรงพยาบาล มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลทั่วไป
มีขนาด 200 - 500 เตียง

โครงสร้างของโรงพยาบาลทั่วไป สามารถจำแนกตามโครงสร้างของกลุ่มภารกิจ
ได้ 5 กลุ่มภารกิจ ได้แก่ กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิและทุติยภูมิ
กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และกลุ่มภารกิจ
ด้านการพยาบาล ดังภาพประกอบ 2 ดังนี้



กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิและทุติยภูมิ

- 1) กลุ่มงานผู้ป่วยนอก
- 2) กลุ่มงานสุขศึกษา
- 3) กลุ่มงานเวชกรรมสังคม
- 4) กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม

ที่มา : โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
(2555 : เว็บไซต์)

ภาพประกอบ 2 โครงสร้างโรงพยาบาลทั่วไป

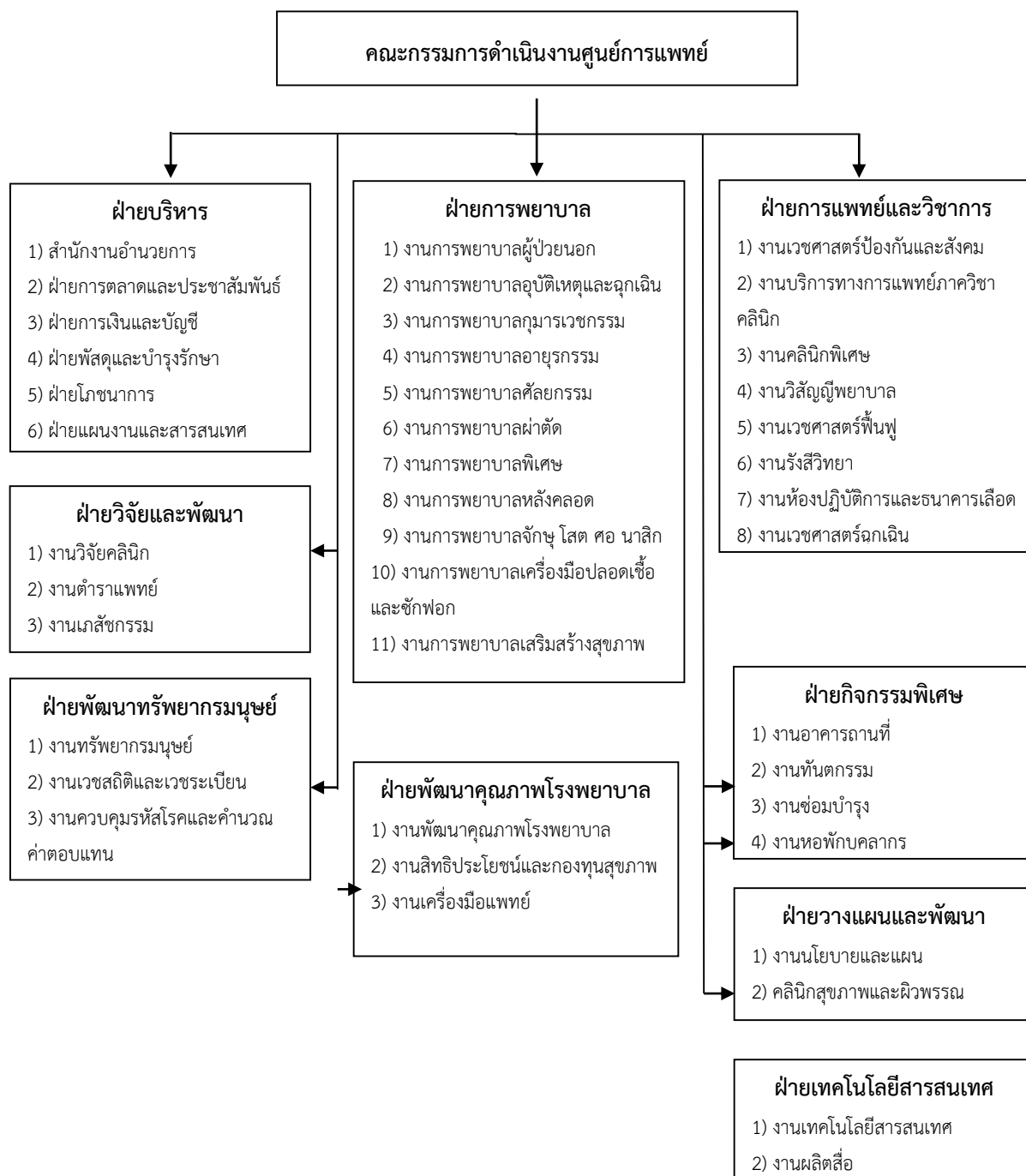
4.3 โรงพยาบาลศูนย์

โรงพยาบาลศูนย์ เป็นโรงพยาบาลระดับจังหวัด มีคณะกรรมการอำนวยการศูนย์การแพทย์เป็นผู้บริหารงานสูงสุด และรองลงมาเป็นคณะกรรมการดำเนินงานศูนย์การแพทย์ โรงพยาบาล มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลศูนย์ มีขนาดตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป

โครงสร้างของโรงพยาบาลศูนย์ สามารถจำแนกตามโครงสร้างของส่วนงานได้ 9 กลุ่มส่วนงาน ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิจัยและพัฒนา ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล ฝ่ายกิจกรรมพิเศษ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายการแพทย์และวิชาการ ดังภาพประกอบ 3 ดังนี้

คณะกรรมการอำนวยการศูนย์การแพทย์





ที่มา : โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
(2555 : เว็บไซต์)

ภาพประกอบ 3 โครงสร้างโรงพยาบาลศูนย์

๖. แผนภาพโครงสร้างของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลจังหวัด

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักๆ ดังต่อไปนี้



(กระทรวงสาธารณสุข. 2555 : เว็บไซต์)

5.1 ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้การรักษาพยาบาลโรคทุกสาขาวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขในระดับ 3 การบริการตติยภูมิ และศูนย์การแพทย์เฉพาะทาง ระดับ 2 การบริการทุติยภูมิ และระดับ 1 การบริการปฐมภูมิ ทั้งประเภทผู้ป่วยภายนอก ผู้ป่วยภายใน และประชาชนทั่วไปที่มารับการรักษาทั้งทางกายภาพและทางจิต รวมทั้งร่วมมือในการรักษาพยาบาลแบบหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่และการรักษาพยาบาลในท้องที่ห่างไกลทางวิทย์

5.2 ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ

การให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ งานอนามัยแม่และเด็ก งานวางแผนครอบครัว งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค งานโภชนาการ งานสุขศึกษา งานอนามัยผู้สูงอายุ งานป้องกันและรักษา ผู้ติดยาเสพติด และงานสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น รวมทั้งให้บริการควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่างๆ สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคและงานสุขภาพจิตตามแผนงานและนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข และจังหวัดแก่ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วยภายในโรงพยาบาล และแก่ประชาชนในเขตอำเภอที่ตั้งของโรงพยาบาลที่ไม่มีสถานบริการอื่นได้รับผิดชอบ

5.3 ให้บริการชันสูตร

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการให้บริการชันสูตรสาธารณสุขภายในโรงพยาบาลและแก่หน่วยบริการสาธารณสุขทุกแห่ง รวมทั้งหน่วยงานอื่นของรัฐและเอกชนภายใน จังหวัดและจังหวัดอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบ

5.4 ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพและกิจกรรมบำบัด

การให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพและกิจกรรมบำบัดมีทั้งประเภทผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และประชาชนทั่วไป รวมทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชนทุกแห่งภายในจังหวัดและจังหวัดอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบ

5.5 ดำเนินงานทางด้านการศึกษา

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการดำเนินงานทางด้านการศึกษา และฝึกอบรมแก่นักศึกษาแพทย์ พยาบาลเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ และสาธารณสุขทุกระดับ รวมทั้งการจัดห้องสมุดให้มีตำราและเอกสารทางวิชาการไว้ให้เพียงพอแก่การสนับสนุนโรงพยาบาลต่างๆ ในเขตรับผิดชอบด้วย

5.6 ศึกษา ค้นคว้า วิจัย

การศึกษา ค้นคว้า วิจัย เป็นอีกหนึ่งหน้าที่สำคัญ เพื่อให้มีการพัฒนาการทางวิชาการทั้งในด้านการแพทย์การสาธารณสุข

5.7 ปรับปรุงแก้ไข ศึกษา ค้นคว้า วิจัย

หน้าที่ด้านนี้เป็นหน้าที่เพื่อปรับปรุงภูมิปัญญาพื้นบ้าน หรือแพทย์แผนไทย



เพื่อนำมาใช้ในการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และประชาชนทั่วไป รวมทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชนทุกแห่งภายในจังหวัดและจังหวัดอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบ

5.8 นิเทศ ฝึกอบรม และพัฒนา

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีหน้าที่ให้การนิเทศ ฝึกอบรม และพัฒนา รวมทั้งเป็นที่เลี้ยงให้หน่วยงานบริการสาธารณสุขและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับโรงพยาบาลชุมชนลงไปให้มีความรู้ความสามารถในด้านการให้บริการทางการแพทย์พยาบาล ตามนโยบายแผนงานและโครงการต่างๆ

5.9 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสถิติข้อมูล

การศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับงานทางการแพทย์ และสาธารณสุขเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงบริการสาธารณสุขทุกสาขาวิชา และรายงานผลการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขทั้งภายในจังหวัดและจังหวัดอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบ และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาส่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กรม กองที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชน

5.10 สนับสนุนโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ การให้การสนับสนุนครอบคลุมทั้งในด้านบริหาร บริการ และวิชาการในเขตรับผิดชอบดังนี้

- 1) ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์แก่โรงพยาบาลและสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ตามที่ระเบียบของทางราชการจะเอื้ออำนวย
- 2) ให้การสนับสนุนด้านซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้และครุภัณฑ์การแพทย์แก่โรงพยาบาลและสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ
- 3) จัดดำเนินการตามระบบรับ - ส่งผู้ป่วย เพื่อตรวจหรือรักษาต่อให้มีประสิทธิภาพระหว่างโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน รวมทั้งสถาบันการแพทย์ และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ
- 4) สนับสนุนและนิเทศงานโรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลชุมชน และสถานบริการสาธารณสุข ด้านวิชาการ ด้านการรักษาพยาบาลและอื่นๆ รวมทั้งสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน

5.11 รวบรวมสถิติข้อมูลต่างๆ และจัดทำเป็นรายงานเสนอศูนย์ข่าวสารสาธารณสุขจังหวัดและศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขกลาง

5.12 ดำเนินการสาธารณสุขมูลฐานในเขตเมืองและในเขตพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย สนับสนุนโรงพยาบาลชุมชนและสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ในงานสาธารณสุขมูลฐานของจังหวัดทั้งในด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านบริหารด้วย

โดยสรุป โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ถือเป็นหน่วยงานหนึ่งของภาคราชการ มีหน้าที่ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่เป็นภารกิจหลักของกระทรวงสาธารณสุข



คือ การสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกัน ควบคุม และรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพ
 ของประชาชนและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนด และอีกหน้าที่หนึ่งของโรงพยาบาล
 คือ การจัดทำรายงานการเงิน เพื่อเสนอต่อกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยนักบัญชีโรงพยาบาล
 สังกัดกระทรวงสาธารณสุขต้องปฏิบัติงานด้านบัญชีภายใต้หลักการและนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงาน
 ภาครัฐ โดยสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ กลุ่มมาตรฐานและนโยบายการบัญชีภาครัฐ
 กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เป็นผู้กำหนดหลักการและนโยบายบัญชีนี้ ซึ่งประกอบด้วย
 1) หลักการและนโยบายบัญชีทั่วไป และ 2) หลักการและนโยบายบัญชีเกี่ยวกับรายการ
 ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดทำงบการเงิน นอกจากนี้ การปรับเปลี่ยนระบบการบริหาร
 งบประมาณและระบบบริหารการเงินการคลัง ซึ่งมีการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมตลอดเวลา
 ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบบัญชี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2551 : เว็บไซต์)
 ดังนั้น นักบัญชีและบุคลากรของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคนควรเป็นบุคคล
 ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกันดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจ
 พอเพียง มีความเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ มีการพัฒนาจิตใจสูงขึ้น มีปัญญา มีเหตุผล
 เห็นแก่ประโยชน์สุขของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและส่งผลให้
 องค์การบริหารลุ่มสุพรรณบุรีได้กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพ

1. ความหมายของคุณธรรมในวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของคุณธรรมในวิชาชีพ
 ไว้ดังนี้

กรกนก ทิพรส (2553 : 78) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรมในวิชาชีพ
 หมายถึง การประกอบอาชีพที่สุจริต มีความซื่อสัตย์กับอาชีพที่ตนทำอยู่ โดยยึดหลักคุณธรรม
 และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ไม่ดูถูกงานอาชีพของตน การที่บุคคลมีคุณธรรมวิชาชีพก็ช่วยให้สังคม
 มีความสุขไม่มีปัญหาวุ่นวายจากการแย่งชิงอาชีพ หรือการแข่งขันเกิดความไม่สงบสุขในสังคม

จินตนา สาขากกร และคณะ (2551 : 5 - 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรมในวิชาชีพ
 หมายถึง ความดีงามในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งทำให้เคยชินกับความประพฤติด้วยความดีงามนั้น
 หรือหลักมาตรฐานแห่งความประพฤติในทางที่ดีที่ชอบ ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควร

พิภพ วังเงิน (2546 : 108) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรมในวิชาชีพ
 หมายถึง การประพฤติดี ปฏิบัติชอบของผู้ประกอบอาชีพต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกรรมกรแรงงาน ผู้ให้บริการ
 ไปถึงเจ้าของกิจการ ผู้บริหารระดับสูง มีหลักพึงควรกระทำตนให้เป็นที่ปรารถนาของกันและกัน
 เน้นเสียสละภาพส่วนตัว และมารยาทในสังคมอันพึงควรปฏิบัติแก่ผู้เกี่ยวข้องกับอาชีพการงานของตน



อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง (2550 : 99) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรมในวิชาชีพ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติชอบ อันเป็นสิ่งที่ทุกคนควรประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขความเจริญขึ้นในสังคม และจะต้องใช้ปัญญาในการรับรู้ สังเกต และเข้าใจ ในสถานการณ์ เป็นตัวควบคุมความประพฤติของบุคคลให้เหมาะสมกับสภาพสังคม เพื่อปรับตัว ในการประพฤติปฏิบัติให้เข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดี และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2546 : 242) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรมในวิชาชีพ หมายถึง อุดมคติและหลักปฏิบัติแห่งวิชาชีพ ซึ่งถือว่าความรับผิดชอบในวิชาชีพมีความสำคัญมากกว่า และต้องมาก่อนประโยชน์ส่วนตน

Colvin (2006 : 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรมในวิชาชีพ หมายถึง หลักความประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม พุทธิ ทำดี คิดดี งดเว้นการกระทำสิ่งที่สังคมไม่ปรารถนา เพื่อประโยชน์แห่งตนและสังคม

Wilson และ Herrstein (1985 : 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรมในวิชาชีพ หมายถึง มาตรฐานความประพฤติของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างจรรยา คือ ความประพฤติ และธรรม คือ เครื่องจักรรักษาความประพฤติ การประกอบอาชีพใดๆ ก็ตาม ผู้ประกอบอาชีพจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมภายนอกเสมอ ทั้งนี้ต้องไม่ใช้ความรู้ความสามารถ ในทางที่ผิด หากประกอบอาชีพโดยไร้คุณธรรม จริยธรรม ผลเสียหายจะตกอยู่กับสังคมและประเทศชาติ ฉะนั้นคุณธรรม จริยธรรม จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะลดปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

Bandura (1977 : 10 - 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรมในวิชาชีพ หมายถึง หลักเกณฑ์ กฎเกณฑ์ แนวทางของการประพฤติปฏิบัติโดยบุคคลสามารถประเมินได้ถึงความผิดถูกของการกระทำนั้น

Kohlberg (1976 : 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรมในวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นเกณฑ์และมาตรฐานของความประพฤติดีในสังคม ซึ่งบุคคลจะพัฒนาขึ้นจนมี พฤติกรรมในสังคมและตนเอง สังคมจะเป็นตัวตัดสินว่า การกระทำนั้นถูกหรือผิด โดยในแต่ละสังคมมี กฎเกณฑ์ในการตัดสินใจในสังคมนั้น

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คุณธรรมในวิชาชีพ หมายถึง หลักความประพฤติอันเหมาะสม แสดงถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการประกอบอาชีพที่กลุ่มบุคคล แต่ละสาขาวิชาชีพกำหนดขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิก ในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ให้ปฏิบัติงานตามวิชาชีพ และเป็นผู้มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต เกรงกลัว ต่อการประพฤติดี ดำเนินชีวิตด้วยการประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นซึ่งเกียรติคุณ และความดีงาม ไม่เอนเอียงตามผลประโยชน์อันได้จากการประกอบวิชาชีพ

2. องค์ประกอบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี



คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี เป็นเครื่องกำหนดหลักปฏิบัติในการดำรงชีวิต อันเป็นแนวทางให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีระเบียบเรียบร้อย คุณธรรมในวิชาชีพบัญชีมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้ (พิภพ วังเงิน. 2546 : 154)

2.1 ความรู้ทางวิทยาการขั้นสูง หมายถึง ความรู้ทางวิชาชีพ มักเป็นวิชาเฉพาะทางขั้นสูง โดยการเรียนรู้กันในระดับอุดมศึกษา

2.2 จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง อุดมคติ ความรับผิดชอบหรือหลักปฏิบัติแห่งวิชาชีพ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญต้องรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าอื่นใด ต้องมาก่อนประโยชน์ส่วนตัว

2.3 การฝึกหัดอบรมและคัดเลือกเข้าสู่วิชาชีพ หมายถึง ผ่านกระบวนการฝึกอบรมศึกษาหาความรู้ หาประสบการณ์ ฝึกทักษะ เต็มใจคัดเลือก และยอมรับเข้าสู่วิชาชีพ

2.4 สมาคมวิชาชีพควบคุมมาตรฐาน หมายถึง แต่ละวิชาชีพมีสถาบันของตนส่งเสริม รับผิดชอบวิชาชีพต่อสังคม และควบคุมมาตรฐานวิชาชีพในการยอมรับเข้าสู่วิชาชีพ และการปฏิบัติวิชาชีพ

3. มาตรฐานคุณธรรมในวิชาชีพ

มาตรฐานคุณธรรมในวิชาชีพ เป็นหลักการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร ตามที่สมาคมการบริหารงานบุคคลระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ มีดังนี้ (สมคิด บางโม. 2549 : 111 - 112)

3.1 มาตรฐานทางคุณธรรมในวิชาชีพ ควรมีความชัดเจน เพื่อที่บุคลากรขององค์กรจะได้รับทราบถึงหลักการและมาตรฐานที่เป็นที่คาดหวังในการปฏิบัติงานของตน บุคลากรทุกคนควรใช้หลักของการประพฤติปฏิบัติเดียวกัน

3.2 มาตรฐานทางคุณธรรมในวิชาชีพ ควรสะท้อนกรอบของกฎหมาย ซึ่งนับเป็นพื้นฐานของมาตรฐานขั้นต่ำ และหลักของความประพฤติสำหรับบุคลากรทุกคน

3.3 ควรมีการชี้แจงในเรื่องคุณธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน และควรส่งเสริมการฝึกอบรมในเรื่องคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ปัญหาเชิงคุณธรรม และการใช้เหตุผลในเชิงศีลธรรม

3.4 ลูกจ้างและบุคลากรควรรับทราบสิทธิ หน้าที่ และพันธกรณี เมื่อต้องประสบกับปัญหาการกระทำผิดจริงๆ หรือต้องสงสัยว่ากระทำความผิด

3.5 ผู้ที่เป็นผู้นำจะต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่าง ควรส่งเสริมให้มีการออกกฎหมายและระเบียบ เพื่อสนับสนุนการประพฤติตามหลักคุณธรรมและลงโทษการประพฤติผิด

3.6 กระบวนการตัดสินใจควรมีความโปร่งใส และเปิดให้องค์กรจากภายนอก เช่น ฝ่ายนิติบัญญัติเข้าไปตรวจสอบได้ และประชาชนควรสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศของทางราชการได้

3.7 ฝ่ายผู้บริหารควรแสดงและส่งเสริมการประพฤติตามหลักคุณธรรม



และควรกระตุ้นให้เกิดการประพฤติที่ได้มาตรฐานระดับสูง โดยการให้แรงจูงใจที่เหมาะสม สำหรับการปฏิบัติงาน

3.8 นโยบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ขั้นตอน และแนวปฏิบัติต่างๆ ควรเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจจริงขององค์กรในเรื่องคุณธรรมในวิชาชีพ

3.9 สภาพะการจ้างงานในภาครัฐ ควรเป็นองค์ประกอบที่ช่วยส่งเสริม หรือช่วยสร้าง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรม การเคารพ และทำตามหลักพื้นฐาน ของคุณธรรมในการทำงานจะช่วยให้องค์กรภาครัฐ เป็นองค์กรที่ดำเนินงานด้วยการยึดมั่นในหลักการ อย่างจริงจังได้

3.10 ควรสร้างกลไกในการตรวจสอบ เพื่อให้ข้าราชการต้องมีภาระรับผิดชอบ ในการกระทำของตนต่อผู้บังคับบัญชาและที่สำคัญกว่านั้นคือต่อสาธารณะ ภาระความรับผิดชอบ ควรจะเน้นไปที่เรื่องการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและการมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.11 ต้องมีการวางขั้นตอน กระบวนการ และบทลงโทษที่เหมาะสมสำหรับจัดการ ต่อการกระทำผิด ส่วนสำคัญของการวางโครงสร้างองค์กรเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจะต้องรวมถึง การหาวิธีการตรวจสอบ และสอบสวนประเด็นข้อกล่าวหาต่างๆ เกี่ยวกับการประพฤติชอบทั้งหลาย

4. แนวทางการตัดสินใจด้านคุณธรรมในวิชาชีพ

แนวทางการตัดสินใจด้านคุณธรรมในวิชาชีพ สามารถจำแนกตามโครงสร้างจรรยาบรรณ ที่ใช้ในการตัดสินใจส่วนบุคคล และการตัดสินใจด้านคุณธรรมในวิชาชีพได้ 3 แนวทาง ดังนี้ (พิภพ วังเงิน. 2546 : 35)

4.1 แนวทางอรรถประโยชน์

การตัดสินใจด้านคุณธรรมในวิชาชีพตามแนวทางอรรถประโยชน์จะพิจารณา ผลกระทบจากการตัดสินใจว่าให้ประโยชน์สูงสุดหรือไม่ ต้องมีจุดประสงค์ให้ประโยชน์แก่คนส่วนมาก บุคคลต้องคาดคะเนแต่ละทางเลือกว่า ทางเลือกใดให้ประโยชน์ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องมากที่สุด แนวทางนี้เน้นการกระทำ ไม่เน้นการงูเงี้ยว

4.2 แนวทางศีลธรรมและสิทธิ

การตัดสินใจด้านคุณธรรมในวิชาชีพจะยึดหลักศีลธรรม เคารพในสิทธิพื้นฐาน ส่วนบุคคล ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ต้องตระหนักว่าทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ไม่เหลื่อมล้ำ ในการปฏิบัติงานของผู้อื่นถ้าไม่ได้รับอนุญาต

4.3 แนวทางความยุติธรรม

การตัดสินใจด้านคุณธรรมในวิชาชีพตามแนวทางความยุติธรรมเป็นแนวทาง ของการตัดสินใจและการกำหนดพฤติกรรมบนพื้นฐานของความเสมอภาค ความเป็นธรรม และไม่ลำเอียงในการกระจายผลประโยชน์

แนวทางการตัดสินใจด้านคุณธรรมในวิชาชีพทั้ง 3 แนวทางเป็นหลักในการตัดสินใจ



หรือพิจารณาว่า การตัดสินใจของบุคลากรถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี จะมีการวิเคราะห์เพื่อช่วยการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพมีความถูกต้องเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมในวิชาชีพ

การดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมในวิชาชีพ มีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมในวิชาชีพ สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ (สมคิด บางโม. 2549 : 50)

5.1 ปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการวิชาชีพ มีทั้งที่ช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพมีคุณธรรมในวิชาชีพมากขึ้น และที่ทำให้คุณธรรมในวิชาชีพของผู้ประกอบการวิชาชีพเสื่อมลง ประกอบด้วยปัจจัยภายใน 4 ประการ ดังนี้

1) นโยบายขององค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมในวิชาชีพ คุณธรรมในวิชาชีพย่อมจะเป็นไปตามที่องค์กรกำหนดนโยบาย ถ้ากำหนดว่าสนใจแต่กำไรสูงสุดเป็นหลัก คุณธรรมในวิชาชีพจะหย่อนยาน แต่ถ้ากำหนดไว้ว่าให้มีการพัฒนาคุณธรรมในวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรให้ตระหนักถึงคุณธรรมที่ควรพึงมีต่อวิชาชีพ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรก็จะเป็นไปในทิศทางที่มีคุณธรรมในวิชาชีพที่ดีตามไปด้วย ดังนั้น การกำหนดนโยบายขององค์กรให้ถูกต้องเหมาะสม จะโน้มนำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรมในวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทางบวก

2) ผู้นำองค์กร มาตรฐานคุณธรรมในวิชาชีพของบุคคลที่เป็นผู้บริหารมีอิทธิพลมากต่อบุคลากรในองค์กร หากองค์กรมีผู้นำที่ดีและมีคุณธรรมในการประกอบวิชาชีพสูง ทำให้ผู้ตามและระบบต่างๆ ในองค์กรดีตามไปด้วย ดังนั้น การเลือกผู้นำองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรกที่ต้องคำนึงถึง

3) ความจำเป็นส่วนตัว ไม่เสริมสร้างคุณธรรมในวิชาชีพแต่จะมีอิทธิพลที่จะบั่นทอน เมื่อยามที่พบกับปัญหา มีความจำเป็นบีบคั้น ทำให้บุคลากรในองค์กรยอมเสียเกียรติยศ ชื่อเสียง คุณธรรม อุดมคติ มากกว่าที่จะยอมเสียโอกาส เสียจริยธรรม แล้วแลกกับความอยู่รอด ท้องอึดไม่ติดคุก และเลือกที่จะปฏิบัติอย่างนั้นถึงแม้ว่าจะเป็นสิ่งที่ผิดศีลธรรม และขัดหลักคุณธรรมก็ตาม

4) พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมในวิชาชีพเป็นอย่างมาก ถ้าเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีคุณธรรมในวิชาชีพก็เป็นอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมให้มีคุณธรรมในการปฏิบัติงานคล้อยตามกัน แต่ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ไร้จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ขาดคุณธรรมในวิชาชีพอยู่ในกลุ่มเดียวกันก็จะแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีออกมาโต้ตอบ

5.2 ปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์ต่อผู้ประกอบการวิชาชีพ มีทั้งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา มาตรฐานคุณธรรมของผู้ประกอบการวิชาชีพ และที่บั่นทอนคุณธรรมของผู้ประกอบการวิชาชีพ ดังนี้

1) การศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการเสริมสร้างคุณธรรม



ในวิชาชีพ เป็นหลักเบื้องต้นของการปลูกฝังคุณธรรม เพราะสถาบันการศึกษาทุกระดับทำหน้าที่ฝึกอบรม สั่งสอน ให้ผู้ที่มาศึกษานั้นตระหนักในเรื่องของการเป็นคนดี มีคุณธรรมในการนำไปดำเนินชีวิตอยู่แล้ว และสิ่งที่ได้ศึกษามีอิทธิพลอย่างสูงต่อมาตรฐานคุณธรรมในวิชาชีพของบุคลากรในองค์กรเป็นระยะๆ และองค์กรต้องดำเนินไปด้วยวิธีการที่ถูกต้องด้วย

2) กฎระเบียบนโยบายของรัฐ เป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถบังคับบุคคลากรในองค์กรให้มีคุณธรรมในวิชาชีพได้ บังคับให้ต้องปฏิบัติหรือเว้นการกระทำ มีการกำหนดโทษ เพราะบางคนเห็นแก่ตัวพยายามเอาเปรียบ โดยปฏิบัติตัวไปในทางที่ผิดอย่างไม่อายจึงต้องอาศัยบทกำหนดโทษจากกฎหมาย เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ประกอบการวิชาชีพร่วมกัน

3) สื่อสารมวลชน มีอิทธิพลมากทั้งในแง่บวกและลบ มีเครือข่ายแพร่กระจายกว้างขวางต่อเนื่องรวดเร็ว สื่อสารมวลชนมีหน้าที่เสนอความจริง แต่บางอย่างเป็นโทษต่อสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่ยากต่อการหลีกเลี่ยง ขึ้นอยู่กับอุปนิสัยของผู้รับข่าว ซึ่งบางครั้งอาจจะมีการนำเสนอข้อมูลในทางที่เสื่อมศีลธรรมเป็นสิ่งเร้าสำหรับคนไม่ดี แต่พร้อมๆ กันข้อมูลเดียวกันนั้นก็เป็นอุทาหรณ์เพื่อการป้องกันปัญหาสำหรับคนดีมีสติปัญญา

4) การแข่งขัน มีอิทธิพลบีบให้ผู้ประกอบวิชาชีพต้องทำลายมาตรฐานคุณธรรมในวิชาชีพ การแข่งขันย่อมมีการชิงไหวชิงพริบ ฉวยโอกาสทางการตลาด ชั่งชิงความได้เปรียบทางการค้า บางองค์กรธุรกิจหันลงไปแข่งขันในสนามที่สกปรก ยอมละทิ้งคุณธรรมในวิชาชีพของตนเอง เพื่อผลประโยชน์สูงสุด หันมาใช้ยุทธวิธีที่ไม่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน

6. ความสำคัญของคุณธรรมในวิชาชีพ

คุณธรรมในวิชาชีพมีความสำคัญต่อผู้ประกอบการวิชาชีพหรือผู้มีหน้าที่ทำงานในอาชีพนั้นๆ คุณธรรมในวิชาชีพเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับอาชีพต่างๆ ทุกอาชีพ ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้จะออกไปประกอบอาชีพ ควรจะต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญของการดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมในวิชาชีพ ดังนี้ (จินทนา สาขากกร และคณะ. 2551 : 5 - 4)

6.1 คุณธรรมในวิชาชีพช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของผู้ประกอบวิชาชีพ เน้นให้เห็นภาพลักษณ์ที่ดีชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น ความเมตตา กรุณา การเสียสละ การบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม มากกว่าส่วนตน ตรงต่อเวลา ซื่อตรง รับผิดชอบต่ออาชีพหน้าที่การงาน

6.2 คุณธรรมในวิชาชีพช่วยควบคุมมาตรฐาน รับประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานของการประกอบอาชีพ

6.3 คุณธรรมในวิชาชีพเป็นผู้ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายให้กับผู้ประกอบการวิชาชีพนั้นๆ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

6.4 คุณธรรมในวิชาชีพช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกง ฉ้อฉล ความเจ้าเล่ห์เพทุบาย การเอารัดเอาเปรียบ ลดการปลอมปน เห็นแก่ตัว เห็นแก่ได้ ความมั่งง่าย ความลำเอียง ความใจแคบ และไม่ยอมเสียสละ



7. ประโยชน์ของคุณธรรมในวิชาชีพ

คุณธรรมในวิชาชีพมีประโยชน์ต่อบุคคลหลายฝ่าย และผู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ มีดังนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร. 2549 : 7 - 8)

7.1 ประโยชน์ต่อผู้ประกอบวิชาชีพ

คุณธรรมในวิชาชีพสร้างความภาคภูมิใจในตัวเองและวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ คุณธรรมในวิชาชีพยังช่วยให้ไม่ต้องทำตามคำสั่งที่ไม่ถูกต้อง ผู้ประกอบวิชาชีพสามารถใช้คุณธรรมในวิชาชีพเป็นเหตุผลอ้างต่อผู้บังคับบัญชาได้ เมื่อมีคำสั่งให้ปฏิบัติงานที่ละเมิดจรรยาบรรณ การที่ผู้ประกอบวิชาชีพผิดหลักจรรยาบรรณในการปฏิบัติเป็นหลักจะได้รับความไว้วางใจจากคนทั่วไป และจะส่งผลดีต่อองค์กร

7.2 ประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการวิชาชีพ

ถ้าผู้ประกอบวิชาชีพต่างตระหนักให้ความสำคัญต่อคุณธรรมในวิชาชีพ ผู้ที่เกี่ยวข้องก็กล่อมอบความไว้วางใจ มีความศรัทธาปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ประกอบวิชาชีพ เช่น ผู้ให้คำปรึกษายึดหลักจรรยาบรรณ รักษาความลับ ผู้มารับการปรึกษาแนะนำเกิดความไว้วางใจ กล้าเล่าความจริงให้ฟัง เข้าหาขอรับคำปรึกษาด้วยความสบายใจ และนักลงทุนกล้าใช้บริการ ของนักวิเคราะห์หลักทรัพย์ก็เพราะความเชื่อมั่นในศรัทธาไว้วางใจในความเป็นวิชาชีพ มีมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ

7.3 ประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม

หากผู้ประกอบวิชาชีพมีคุณธรรม สังคมจะสามารถไว้วางใจสถาบันวิชาชีพ ให้ทำหน้าที่ของตนอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมได้ และรัฐสามารถเปลี่ยนจากการควบคุม มาเป็นการกำกับ เพราะสถาบันวิชาชีพสามารถควบคุมกันเองได้ สังคมได้รับประโยชน์ เมื่อสถาบันวิชาชีพต่างๆ ทำหน้าที่ของตนอย่างถูกต้อง ไว้วางใจได้ ยกฐานะตนเองขึ้นเป็นวิชาชีพ ปฏิบัติตามอุดมคติ และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ วิชาชีพนั้นก็กลายเป็นสถาบันที่มีประโยชน์ เป็นที่พึ่งของสังคมได้

8. คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี

คุณธรรมในวิชาชีพ เป็นเรื่อง que ทุกสาขาวิชาชีพต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะวิชาชีพบัญชีที่ต้องปลูกฝังให้นักบัญชีในองค์กรเป็นบุคลากรที่มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต เพื่อสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิด ในการวิจัย โดยประยุกต์จากแนวคิดจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนด จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ดี ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้กับผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคล ตามมาตรา 47 (4) ประกอบด้วย (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2555 : เว็บไซต์)



8.1 ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง ภาพลักษณ์ ที่แสดงให้เห็นถึง การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบต่างๆ และมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ และไม่ปกปิดข้อเท็จจริง หรือบิดเบือนความจริงอันเป็นสาระสำคัญ ซึ่งสามารถติดตามตรวจสอบได้ ดังนี้

1) ผู้ประกอบวิชาชีพต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

8.2 ความเป็นอิสระ (Independence) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจาก อิทธิพลของบุคคลอื่นที่ทำให้เกิดความสงสัยในความเป็นกลางหรือความเที่ยงธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ บัญชี ความเป็นอิสระนี้จะต้องเป็นที่ประจักษ์ เพื่อให้ผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเป็นที่เชื่อถือได้ ดังนี้

1) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ดุลยพินิจและปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ ภายใต้อำนาจวิชาชีพบัญชี

2) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ปฏิบัติงานที่ตนขาดความเป็นอิสระ ภายใต้อำนาจวิชาชีพบัญชี

8.3 ความเที่ยงธรรม (Objectiveness) หมายถึง การใช้ดุลยพินิจอย่างผู้ประกอบ วิชาชีพโดยปราศจากความลำเอียง อคติ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และอิทธิพลของบุคคลอื่น ดังนี้

1) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ซื่อตรงต่อวิชาชีพ และต้องไม่มีส่วนได้เสียในงานที่ตนประกอบวิชาชีพ นอกจากค่าตอบแทนที่ได้รับจากการประกอบ วิชาชีพ

2) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ดุลยพินิจบนหลักฐานที่เชื่อถือได้ โดยปราศจาก ความมีอคติและความลำเอียง

3) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ดุลยพินิจอย่างเที่ยงธรรม โดยหลีกเลี่ยง ความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ใดๆ ที่อาจทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไม่สามารถปฏิบัติงาน ได้โดยโปร่งใส อิสระ และซื่อสัตย์สุจริต

8.4 กรอบวิชาชีพบัญชี (The Accounting Profession) หมายถึง หลักการ มาตรฐาน และแนวปฏิบัติของวิชาชีพบัญชี ดังนี้

1) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประกอบวิชาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

2) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และปฏิบัติงานด้วยความชำนาญตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

8.5 ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง การประพฤติอย่างตรงไปตรงมา จริงใจ ซื่อตรง ต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปฏิบัติงานบนหลักฐานที่เป็นจริงและเชื่อถือได้ ไม่อ้างหรือยินยอม ให้บุคคลอื่นอ้างได้ว่าปฏิบัติงานถ้าไม่ได้ปฏิบัติงานจริง ดังนี้

1) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงาน อย่างตรงไปตรงมา จริงใจ ซื่อตรง



ต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง

- 2) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานตรงตามหลักฐานที่เป็นจริง
- 3) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องไม่อ้างหรือยินยอมให้บุคคลอื่นอ้างว่าได้ปฏิบัติงาน โดยที่ไม่ได้มีการปฏิบัติงานจริง

8.6 ความรู้ความสามารถ (Knowledge) หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติวิชาชีพบัญชีด้วยความเอาใจใส่อย่างเต็มความสามารถ ความเพียรพยายาม และความระมัดระวังรอบคอบ เพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมั่นใจได้ว่ามีผลงานทางวิชาชีพที่อยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และวิชาการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ วิธีปฏิบัติ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความชำนาญ และประสบการณ์ทางวิชาชีพด้วยความรู้ความมีสติ เอาใจใส่อย่างเต็มความสามารถ และระมัดระวังรอบคอบ
- 2) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประกอบวิชาชีพ โดยมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้
- 3) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องศึกษาหาความรู้และความชำนาญทางวิชาชีพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ

8.7 ความขยัน (Diligence) หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามทำหน้าที่การทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีความอดทน เอาใจใส่ และตั้งใจทำงานให้เสร็จโดยเร็วไม่ปล่อยเวลาให้หมดไปโดยเปล่าประโยชน์ อีกทั้งความขยันต้องปฏิบัติควบคู่กับการใช้สติปัญญาแก้ปัญหาจนเกิดผลสำเร็จ ดังนี้

- 1) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมุ่งมั่น ทุ่เมเท ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด
- 2) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีความกระตือรือร้นที่จะไปปฏิบัติงานให้ตรงเวลา และอุทิศเวลาระหว่างวันให้กับการทำงานอย่างเต็มที่
- 3) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และเพียรพยายามพัฒนาคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม
- 4) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีความตั้งใจ ใฝ่รู้ และกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

8.8 การรักษาความลับ (Confidentiality) หมายถึง การไม่นำข้อมูลใดๆ ที่โดยปกติองค์กรไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณชนไปเปิดเผย หรือใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลอื่น เว้นแต่ในกรณีที่เป็นการเปิดเผยตามสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ดังนี้



1) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรที่ตนได้มาจากการปฏิบัติงานวิชาชีพ และความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ รวมทั้งความลับขององค์กรที่ตนสังกัด ไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากองค์กร เว้นแต่ในกรณี ที่เป็นการเปิดเผยตามสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

2) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรที่ตนได้มาจากการปฏิบัติงานวิชาชีพ และความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ รวมทั้งความลับขององค์กรที่ตนสังกัด ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนหรือบุคคลอื่นโดยมิชอบ

8.9 ความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ (Dishonor upon the Profession) หมายถึง การกระทำการใดๆ ที่เป็นเหตุให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องได้รับโทษการประพฤติดิจ จรรยาบรรณ

8.10 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ด้วยสำนึกของการมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน มีความเคร่งครัดในระเบียบ กฎเกณฑ์ มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและงาน ที่ต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้อื่นอย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้ และมีความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และจรรยาบรรณทั่วไป ดังนี้

- 1) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีความรับผิดชอบตามกรอบวิชาชีพบัญชี ต่อผู้รับบริการ
- 2) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานตามกรอบวิชาชีพบัญชี เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและมีประโยชน์ต่อผู้รับบริการ
- 3) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจขององค์กรที่ตนสังกัด
- 4) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตน พยายามทุ่มเททรัพยากรขององค์กรที่ตนสังกัด
- 5) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้เวลา และทรัพยากรขององค์กรที่ตนสังกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลที่สามทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 6) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องเปิดเผยความสัมพันธ์กับองค์กร สถาบัน ธุรกิจ ภายนอก หรือความสัมพันธ์ทางเครือญาติ เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์
- 7) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องไม่กระทำการใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง และการดำเนินการขององค์กรที่ตนสังกัด
- 8) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ มีเหตุผล



ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรที่ตนสังกัด รวมถึงนายจ้าง ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน เจ้าของของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

9) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่แย่งงานวิชาชีพบัญชีจากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้านเดียวกันรายอื่น

10) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ปฏิบัติงานทางวิชาชีพบัญชีเกินกว่าที่รับมอบหมายจากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีรายอื่น

11) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานของตนเกินความเป็นจริง ไม่โอ้อวด หรือเปรียบเทียบกับตนหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่กับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้านเดียวกันรายอื่น หรือองค์กรที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้านเดียวกันรายอื่นสังกัดอยู่

12) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ให้หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์ใดๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นแนะนำหรือจัดหางานวิชาชีพบัญชีมาให้ตน

13) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่เรียกรับหรือรับทรัพย์สินหรือประโยชน์จากบุคคลใด เมื่อบุคคลนั้นได้รับงานจากการแนะนำหรือการจัดหางานของตนในฐานะที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีขององค์กรนั้น

14) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่กำหนดค่าธรรมเนียมหรือค่าตอบแทน ในการให้บริการวิชาชีพบัญชีโดยมิได้คำนึงถึงลักษณะ ความเสี่ยง ความซับซ้อน และปริมาณของงาน ที่ตนให้บริการหรือมีส่วนร่วมในการให้บริการวิชาชีพบัญชี

15) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร สำนึกในหน้าที่ และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี

โดยสรุป คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานของทุกองค์กร เป็นไปอย่างถูกต้อง ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ เนื่องจากปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีการแข่งขันกันสูง และมีการทุจริตคอร์รัปชันกันมาก การดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จและมีคุณภาพ ผู้บริหารองค์กร จึงต้องบริหารงานอย่างมีคุณธรรมเป็นมืออาชีพที่มีความสามารถและจรรยาบรรณสูง ผู้บริหาร จะต้องมุ่งเน้นความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายในการบริหารงานเป็นสำคัญ และจะต้องรักษากติกา ในการบริหารอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารจึงต้องการผู้ช่วยเหลือสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้ช่วยเหลือดังกล่าวก็คือ นักบัญชีจะต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ อีกทั้งต้องมี คุณธรรมในวิชาชีพในการปฏิบัติงาน โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ตรงตามความจริง คำนึงถึงความถูกต้อง ปราศจากความลำเอียงและอคติ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงาน และผลงานมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ข้อมูลมีความเชื่อถือได้ กล่าวคือ ผู้ใช้ข้อมูลมีความพึงพอใจ และมั่นใจในผลการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้อง และผู้ใช้ข้อมูลสามารถนำข้อมูลนั้นไปใช้ในการตัดสินใจ ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดของ สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. 2555 : เว็บไซต์) ประกอบด้วย ด้านความซื่อ



ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเที่ยงธรรม และด้านความรับผิดชอบ

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน

1. ความหมายของความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของความสำเร็จในการทำงาน

จิราวรรณ รินทะริก (2552 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์แก่องค์กร

สรายุทธ สุวรรณปักษ์ (2549 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำอาชีพนั้นๆ ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การตัดสินใจว่าเราจะสามารถจะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพหรือไม่เพียงใดจึงอยู่ที่จุดมุ่งหมาย และผลงานกับผลตอบแทน ถ้าผลงานออกมาตรงกับจุดมุ่งหมาย และได้ผลตอบแทนเป็นความสุขใจ ภูมิใจ ผู้นั้นก็ประสบความสำเร็จ

โคมทอง ถานอาตนา (2548 : 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ภายใต้ผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีต้นทุนต่ำ หรือใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีความทันเวลา

พรเทพ ขำสุภาพ (2547 : 40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การบรรลุถึงเป้าหมายของการทำงานอย่างน่าพอใจ ได้แสดงความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ และรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

ยุดา รักไทย และวีรฐ มาชะศิริานนท์ (2545 : 179 - 180) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การวินิจฉัยผลการปฏิบัติงานเพื่อหาวิธีที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสมมากขึ้นและผิดพลาดน้อยลง และเพื่อหาสาเหตุแห่งความสำเร็จ และความล้มเหลวของพนักงาน

ภูริชญา มัชฌิมานนท์ (2544 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างน่าพึงพอใจ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนด

Lin (2005 : 550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ขั้นตอนการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับงานของบุคคลต่างๆ ในช่วงเวลาการทำงาน หรือเป็นลำดับขั้นตอนของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับงานและเป็นพฤติกรรมการตรวจสอบประเมินผล



ที่อยู่บนเส้นทางของชีวิตของบุคคลให้ดำเนินไปตามประสบการณ์ในการทำงานลักษณะต่างๆ และเอื้อประโยชน์ต่อทัศนคติของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวพันกันกับประสบการณ์ที่มีอยู่

Certo (2000 : 550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ถูกต้องและบรรลุในผลที่คาดหวัง ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ และงานเสร็จทันในเวลาที่กำหนด

Furnham (1990 : 141) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความพยายามหรือกิจกรรมของการปฏิบัติต่องาน ต่อจุดประสงค์ของการสรรหาสินค้า หรือการให้บริการอย่างมีคุณค่าต่อผู้อื่น ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากผลของการปฏิบัติจากงานนั้น

Gaertner และ Ramarayan (1983 : 97 - 107) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ระดับความสามารถของพนักงานในองค์กรในการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายต่างๆ และเป้าประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

Etzioni (1964 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และปลาบปลื้มในความสำเร็จของงานนั้นๆ

จากความหมายของความสำเร็จในการทำงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด โดยผลงานที่ได้ต้องมีคุณภาพและความถูกต้อง การคิดหาวิธีหรือนำเทคนิคการทำงานที่แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของแต่ละบุคคล โดยที่ใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่าย

2. ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

การพัฒนาความสำเร็จในการทำงานมีเป้าหมายความสำเร็จอยู่ที่การเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรจะมีความสำเร็จในการทำงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (สมใจ ลักษณะ. 2546 : 248 - 251)

2.1 ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน

ความรู้ความสามารถ เป็นความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ซึ่งศักยภาพ หรือขีดความสามารถนี้ องค์กรต้องการมากจากผู้ปฏิบัติงาน เพราะเชื่อว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมี ประกอบด้วย



- 1) มีความกระตือรือร้น และการพัฒนาตนเอง เช่น เอาจริงเอาจัง มีมานะ อดสาหะปฏิบัติงานให้สำเร็จ แสวงหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องของตนเอง
- 2) การปฏิบัติตามคำสั่ง และมีระเบียบวินัย เช่น เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามคำแนะนำโดยไม่มีข้อโต้แย้ง
- 3) พร้อมที่จะประสานงานและให้ความร่วมมือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน
- 4) เป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาให้เกิดประโยชน์
- 5) มีความรู้ความเข้าใจในการระวังกษา ดูแลการใช้เครื่องอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ ขององค์กรให้อยู่ในสภาพดีเสมอ
- 6) สามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์

2.2 ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน

คุณภาพของการดำเนินงาน เป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งสำหรับการดำรงอยู่ และการเจริญเติบโตขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนช่วยสร้างความสามารถ และความได้เปรียบในการแข่งขัน หลายองค์การจึงมุ่งพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรม ซึ่งการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติและคำนึงถึง ผลการปฏิบัติ ดังนี้

- 1) สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลา หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้
- 2) คุณภาพของงานที่ทำสำเร็จ มีความถูกต้อง เรียบร้อย และสมบูรณ์ครบถ้วน ตามกำหนด
- 3) มีความรับผิดชอบ สนใจ เอาใจใส่ และตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบ เชื่อถือได้และไว้วางใจได้
- 4) มีความรอบรู้ ขำนาญในขั้นตอนหรือวิธีดำเนินงาน ทั้งงานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้อง
- 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงาน และวิธีการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ

2.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดตอบสนอง ต่อเหตุการณ์หรือปัญหาได้อย่างกว้างขวาง หลายทิศทาง และมีคุณค่า โดยสามารถคิดดัดแปลงปรุงแต่ง ผสมผสานความคิดเดิมให้เกิดเป็นสิ่งที่แปลกใหม่ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด และพฤติกรรม ที่บ่งชี้ถึงบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีดังนี้



1) มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ๆ เช่น คิดหาคำตอบของปัญหาได้หลายๆ อย่าง ในเวลาจำกัด สามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาได้ปัญหาหนึ่งได้หลายแนวทาง รวมทั้งรู้จักวิธีการทำงาน แปลกๆ ใหม่ๆ ที่มีความเป็นไปได้

2) สามารถยืดหยุ่นวิธีการทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน พฤติกรรมที่บ่งชี้ เช่น ปรับตนเอง หรือการกระทำที่เหมาะสมกับปัญหา หรือลักษณะงานที่แตกต่างกันไป คิดทางเลือกอื่นได้เหมาะสม ถ้าวิธีการเดิมที่ใช้อยู่ไม่ได้ผล

3) ค้นคว้าวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เป็นคนช่างสังเกต เกี่ยวกับลักษณะการทำงาน สามารถช่วยเสนอแนะเพื่อนร่วมงานถึงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

2.4 ทักษะในการปฏิบัติงาน

ทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นการนำความรู้ ความสามารถ เทคนิค และวิธีการต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ ในงานที่ทำ มีทักษะในการวิเคราะห์งาน มีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน สามารถสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการบริหารงาน สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นและสถานที่ได้เป็นอย่างดี และผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานเกิดประประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากองค์ประกอบต่างๆ ตามที่ กล่าวมาแล้วยังมีทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะอย่าง เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิค ขั้นตอน หรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างความเข้าใจ ร่วมประสานงานกับบุคคล และกลุ่มบุคคลในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3) ทักษะทางด้านความรู้ความคิด เป็นความสามารถทางสติปัญญา ในการมองภาพรวมขององค์กร เห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรทั้งในแง่ลักษณะ ทางเศรษฐกิจสังคม และการเมือง ทักษะทางด้านนี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับตัดสินใจเรื่องนโยบาย และแนวทางต่างๆ ขององค์กร

2.5 บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการทำงาน

บุคลิกภาพ หมายถึง คุณสมบัติต่างๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นบุคคล และคุณสมบัติ เหล่านี้เป็นต้นเหตุของการกระทำไม่ว่าจะเป็นการพูด การปฏิบัติ ความคิด เจตคติ ค่านิยม และลักษณะ



นิสัยต่างๆ ดังนั้น เมื่อบุคคลต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ประสิทธิภาพของการทำงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแสดงออก หรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน เช่น

- 1) แสดงออกถึงเจตคติที่ดีต่อการทำงาน รักงาน พอใจงาน
- 2) แสดงออกถึงการทำงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน ได้ผลดีในเวลาอันสั้น
- 3) แสดงออกถึงความสามารถปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และคำสั่ง

ของผู้บังคับบัญชาได้อย่างสบายใจ

2.6 ขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

ขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความสำคัญต่อความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน สิ่งที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน ประกอบด้วย

- 1) สามารถที่จะรับรู้ เข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร
- 2) มุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
- 3) มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน
- 4) มั่นใจว่าตนเองมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้
- 5) มีความรู้สึกผูกพันแน่นแฟ้นกับหมู่คณะ และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

ของการทำงาน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

การทำงานให้ประสบความสำเร็จมีองค์ประกอบหลายประการ โดยองค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ มีดังนี้ (อารี เพชรผุด. 2555 : เว็บไซต์)

3.1 งาน

งาน หมายถึง ความถนัด ความชอบ ความสนใจในงาน ซึ่งหากบุคลากรมีความชอบ ความถนัดในงานนั้นอยู่แล้ว ก็ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนา และมีความสนใจที่จะเรียนรู้มากขึ้น

3.2 ค่าแรง

ค่าแรงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความ ต้องการทำงานในองค์กรนั้น มีความพึงพอใจในองค์กรนั้น โดยมีการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม ทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

3.3 ความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง โดยพนักงานทุกคนมีความหวังกับสิ่งนี้ ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณา มีความยุติธรรมเพราะสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3.4 การยอมรับ



การยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน เช่น การให้เกียรติ การรับฟังความคิดเห็น ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

3.5 ผู้บังคับบัญชา

ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชามีผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้มีความยุติธรรม มีหลักการบริหารที่ได้รับ การยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีจิตวิทยาในการบริหาร

3.6 การจัดการองค์กร

องค์กรใดที่มีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ดีไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และระบบบริหารจัดการที่ดี ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะร่วมงานกับองค์กร

4. ขั้นตอนสู่ความสำเร็จในการทำงาน

การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ทุกคนใฝ่ฝันต้องการให้เป็นจึงมีหลายสิ่งที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้คนประสบความสำเร็จ ซึ่งตรงกับแนวความคิดของ Hodgetts 1996 กล่าวว่า คนจะประสบความสำเร็จ ควรมีขั้นตอนและการปฏิบัติ ดังนี้ (นฤมล สุนทวัสถ์. 2549 : 173 ; อ้างอิงมาจาก Hodgetts. 1996)

4.1 การเขียนเป้าหมายเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้า และมีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และมีแผนการดำเนินงานเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร คือการให้พันธะสัญญาไว้กับตัวเอง

4.2 ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถไปถึงได้ ถ้าเป้าหมายเป็นสิ่งที่บรรลุง่ายเกินไป ก็ประสบความสำเร็จไม่มาก ถ้ายากไปก็ท้อแท้หรือไม่อาจไปถึงได้ เลือกเป้าหมายที่ยึดตัว ยึดความสามารถของตน ทว่าอยู่ในเอื้อมมือคว้า เป้าหมายจะเป็นเครื่องมือแห่งการเรียนรู้ ช่วยให้เจริญเติบโต รู้ทิศทาง และเส้นทางแห่งความก้าวหน้าของการกระทำ

4.3 มั่นใจว่าเป้าหมายสอดคล้องกัน ถ้าเป้าหมายไม่สอดคล้อง การทำงานจะไขว้เขว เช่น ต้องการเพิ่มยอดขายเป็นสองเท่าในไตรมาสนี้ อีกเป้าหมายหนึ่งลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และงบรับรองลง ซึ่งในความจริงยอดค่าใช้จ่ายควรเพิ่มขึ้น เนื่องจากต้องเดินทางมากขึ้นรับรองลูกค้ามากขึ้น

4.4 มีเป้าหมายที่แน่ชัด เช่น ลดค่าใช้จ่ายลงร้อยละ 7 เพิ่มยอดขายร้อยละ 9 เพิ่มจำนวนนักขายเป็น 22 คน เขียนในเฉพาะเจาะจงและวัดได้

4.5 วางกำหนดเวลาไว้ด้วย ผูกเป้าหมายไว้กับเวลา ให้รู้ความก้าวหน้า ให้รู้ว่าห่างไกลอีกเพียงใดจึงบรรลุผลที่ตั้งไว้ ช่วยให้ติดตามรอยการเดินทาง ถ้ายังล้าหลังก็จะสามารถชี้ได้ว่าผิดตรงไหน ผิดเมื่อไหร่



4.6 วางกำหนดลำดับความสำคัญ ระบุว่าเป้าหมายใดจะต้องบรรลุก่อน ขั้นตอนใดจะทำให้บรรลุเป้าหมาย ถ้าต้องการเพิ่มยอดขายให้รวดเร็วที่สุด ก็จัดการเป้าหมายนี้ก่อน ถ้าเป้าหมายใดรอไปถึงเดือนหน้าได้ เดือนหน้าค่อยมาทำ อย่างไรก็ตาม ให้คำนึงถึงคติที่ว่า ทำงานพຽງนี้ตั้งแต่วันนี้ไว้ด้วย

4.7 ให้รางวัลตนเอง ทุกครั้งที่บรรลุเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง จงให้รางวัลแก่ตนเอง เมื่อปิดการขายรายใหญ่ได้ ประณินิบัติตนด้วยการกินอาหารเย็นที่อร่อยหรือซื้อชุดที่หมายตามองไว้ การให้รางวัลตนเองจะกระตุ้นให้ใช้พลังของตนอย่างเต็มที่ พึงจำไว้ว่าคนที่ได้รับความสำเร็จต้องเป็นคนที่ดีต่อตนเอง ถ้ามีผู้ได้บังคับบัญชาทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ก็ควรให้รางวัลในทางที่จะเสริมแรงให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีซ้ำแล้วซ้ำอีก

4.8 ทบทวนและแก้ไขเป้าหมาย มองรายการเป้าหมายทุกสามเดือน หรือไตรมาส ว่าเป็นทำได้ดีเพียงใด มีเป้าหมายใดบรรลุแล้ว จะตัดออกหรือขยับเป้าหมายให้สูงขึ้น มีเป้าหมายใดที่ต้องเปลี่ยนแปลงบ้าง มีเป้าหมายใหม่ใดที่ต้องเพิ่มบ้าง กระบวนการนี้จะช่วยให้เน้นที่เป้าหมายได้ถูกต้องดำเนินการได้ถูกทาง

5. ประโยชน์ของการประเมินผลความสำเร็จในการทำงาน

การประเมินผลความสำเร็จในการทำงานขององค์ประกอบที่สำคัญ คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ประโยชน์ของการประเมินผลความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย (สมใจ ลักษณะ. 2546 : 270)

5.1 ปรับปรุงการปฏิบัติงาน

เพื่อช่วยสร้างและรักษาระดับการทำงานของพนักงานแต่ละคนให้อยู่ในมาตรฐานเสมอ ทำให้พนักงานแต่ละคนต่างจะต้องพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น

5.2 ช่วยพัฒนาตัวพนักงาน

ทำให้พนักงานทราบว่าตนเองมีโอกาที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตนเองอย่างไร ความก้าวหน้าอาจเกิดจากการขวนขวายหาความรู้ด้วยตนเอง หรือการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การฝึกอบรมจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่พนักงานและองค์กรไปพร้อมกัน

5.3 เป็นช่องทางขยับขยายเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน

เป็นการช่วยพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย เลิกจ้าง หรือปลดออกจากราชการ ในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจของผู้บริหารองค์การ การประเมินผลที่มีระบบ ยุติธรรมและเชื่อถือได้เป็นสิ่งที่ควรกระทำ เพราะจะยังประโยชน์ให้แก่หน่วยงานและตัวบุคคลไปพร้อมๆ กัน

6. แนวทางประสบความสำเร็จในการทำงาน



การทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดความสำเร็จในการทำงาน คือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ปฏิบัติ และเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ บุคคลจะได้รับการจูงใจให้เพิ่มผลผลิตด้วยปัจจัยเหล่านี้ ซึ่ง Herzberg เรียกปัจจัยนี้ว่าปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร รู้จักกันในนามทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ดังนี้ (Herzberg, 1959 : 113 - 115)

6.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักในงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การมีโอกาสดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเห็นผลสำเร็จของงาน และสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายของงาน รวมถึงงานนั้นเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ หรือเมื่อได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เพราะสิ่งหนึ่งที่เป็นความต้องการของมนุษย์ในการมีชีวิตอยู่ในสังคม คือ การให้ผู้อื่นมีความรู้สึกต่อตนว่า ตนมีคุณค่า มีความสำคัญ วิธีการที่จะทำให้เราเกิดความรู้สึกเช่นนี้ได้ ก็คือ การที่บุคคลอื่นให้คำยกย่องชมเชย คำยกย่องชมเชยถือเป็นรางวัลทางสังคมอย่างหนึ่งที่จะทำให้คนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเป็นสิ่งเสริมแรงในทางบวก คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยเสมอ ไม่ว่าอยู่ในฐานะใด และตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคนจะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การเปิดโอกาสให้กับพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างกว้างขวาง จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญนี้จัดว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนย่อมปรารถนาได้รับการยอมรับหรือตระหนักว่ามีคุณค่า มีความสำคัญ ต้องการการยอมรับว่างานของตนได้ผลดี ต้องการคำชมเชยจากผลงานที่ตนได้ทำ หากพนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เขาจะปฏิบัติงานนั้นได้ดีและมีคุณภาพ มีความระมัดระวังเหมือนกับสิ่งนั้นเป็นของตนเอง องค์กรอาจสร้างให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มได้หลายวิธี เช่น การให้โอกาสมีส่วนร่วมในกิจกรรม การให้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการวางแผนร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะเสริมสร้างความรับผิดชอบและความรู้สึกเป็นเจ้าของขององค์กร ตลอดจนความเป็นกันเองในกลุ่มมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน

3) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การปฏิบัติงานในการกิจต่างๆ



ที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีความสนใจ มีความยืดหยุ่น ทำให้อยากทำงาน และเป็นลักษณะที่อิสระ ทำลายความสามารถ หรืองานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเองตามความต้องการอย่างเต็มที่ และการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการตรวจสอบ หรือควบคุมการทำงานมากเกินไป หรือโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งการให้อำนาจ การได้รับความไว้วางใจมากขึ้น มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม เป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้มีการปฏิบัติงานเต็มที่มากขึ้น

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้ขึ้นเงินเดือน การได้รับโบนัส และสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล และค่าทำงานล่วงเวลา ตลอดจนผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น วันหยุดประจำปี หากองค์กรต้องการให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการนั้น องค์กรต้องมีนโยบายแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เป็นตัวเงินนั้น ทำให้เกิดแรงผลักดันอย่างสูงที่ทำให้พนักงานในองค์กรเพิ่มความพยายาม พยายามทุ่มเทกำลังกายในการปฏิบัติงาน เพื่อแลกกับรางวัลที่คุ้มค่ากับความพยายามที่ใส่ลงไป เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการแล้ว เขาก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน และเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยการลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยในการทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนลาออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายหรือการจัดการและการบริหารองค์การ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น รวมถึงกฎระเบียบขององค์กรที่ต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน และผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีทักษะเฉพาะในการบริหาร ที่ต้องใช้เทคนิคในการปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และเกิดความพอใจ



ของคนทุกฝ่าย และในด้านการกำหนดนโยบายต้องมียุทธศาสตร์ในการบริหารงานที่ชัดเจน ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายอย่างเพียงพอ เพื่อความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานของทุกคนและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนั้นถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางในการทำงาน ได้แสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับนโยบาย เขาก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานนั้นให้สำเร็จมากยิ่งขึ้น หากบุคคลในองค์กรไม่เข้าใจแจ่มชัดถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งไม่เข้าใจมาตรฐานและเป้าหมายของงานแล้วย่อมมีความสับสน เพราะว่าปฏิบัติไม่ถูกต้อง ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในงานได้

2) วิธีการบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถ และวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ มีความสามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผลได้ทันที่และเหมาะสม มีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน มีการจัดทำระบบสมรรถนะในการทำงาน ขั้นตอนการกำหนดสมรรถนะ มาตรฐาน และการประเมินสมรรถนะของพนักงาน เป็นขั้นตอนที่ยากและละเอียดอ่อนที่สุด ในขั้นตอนนี้ จะประสบความสำเร็จได้ ต้องได้รับความร่วมมืออันดีจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั้งสองฝ่ายมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

ผู้บังคับบัญชา มีบทบาทและหน้าที่ในการวิเคราะห์หน้าที่และผลที่คาดหวังของตำแหน่งงาน กำหนดว่าสมรรถนะอะไรที่จำเป็นในการทำงานบ้าง ต้องมีอยู่ในระดับความสามารถไหน และสมรรถนะไหนมีความสำคัญมากที่สุดในการทำงาน ประเมินความสามารถของพนักงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ วางแผนการพัฒนาสมรรถนะที่ต่ำกว่ามาตรฐาน และให้คำปรึกษา แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาในวิธีการพัฒนาสมรรถนะด้วยตนเอง ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชา มีบทบาทและหน้าที่ในการศึกษารายละเอียดของตำแหน่งงาน สมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน เปรียบเทียบความรู้ ทักษะของตนเองกับระดับความสามารถที่กำหนดไว้ ร่วมกำหนดแผนการพัฒนาสมรรถนะกับผู้บังคับบัญชา ขอคำปรึกษา คำแนะนำ จากผู้บังคับบัญชาในวิธีการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ประเมินความก้าวหน้าของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในองค์กรในฐานะที่เป็นสมาชิกในหน่วยงานหนึ่งๆ จะต้องกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอยู่ล้อมรอบ และบุคคลเหล่านั้นต่างก็อยู่ในสถานภาพที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องปฏิบัติตนให้แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรควรเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป ลักษณะความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปอย่างฉันทมิตร มีกิริยาอาการที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคีปรองดอง มีการเรียนรู้จาก



ผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4) เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ ตลอดจนการได้รับเงินค่าตอบแทน เงินสวัสดิการต่างๆ จากหน่วยงาน เพราะเงินเดือนหรือรายได้อื่นเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะช่วยดำรงรักษาคนให้อยู่กับองค์กร แต่ไม่มีส่วนช่วยมากนักในการสร้างแรงจูงใจ ถ้าไม่มีปัจจัยอื่นมาช่วยเสริม เงินเดือนอย่างเดียวไม่ได้ทำให้คนงานทำงานหนักขึ้น แต่ถ้าเงินเดือนน้อยเกินไปหรือเงินเดือนขึ้นน้อยกว่าที่คาดหวังกลับจะทำให้คนงานลดน้อยลง ฉะนั้นการได้รับเงินเดือนหรือเงินรายได้อื่นที่พอเหมาะกับค่าครองชีพเป็นความต้องการของคนในองค์กร

5) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความยุติธรรมในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร การให้ความมั่นใจว่าจะไม่ประสบสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การสูญเสียรายได้ การขจัดความกลัว สร้างความมั่นคงปลอดภัยให้เกิดขึ้น มีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา

6) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ห้องทำงานหรือสถานที่ทำงาน ตลอดจนความปลอดภัย และสุขภาพในการทำงาน การป้องกันอันตรายอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุในการทำงาน อันตรายที่สัมพันธ์กับการทำงาน มีการใส่ใจและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพ ตลอดจนการจัดองค์ประกอบในการทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ จิตใจ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานอื่นๆ เหล่านี้จะมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจเป็นอย่างมาก งานที่มีสภาพแวดล้อมไม่ดีนักจะทำให้คนงานท้อแท้ในที่สุดจะทำให้เป้าหมายในการทำงาน

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น มีการเปลี่ยนระบบการทำงานใหม่ ซึ่งต้องทุ่มเทศึกษาการทำงานทำให้มีเวลาให้ครอบครัวลดน้อยลง หรือการถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานแห่งใหม่นั้น

8) สถานภาพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือรวมถึงความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

7. องค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชี

ความสำเร็จในการทำงานเป็นการวินิจฉัย การรับรู้ และประเมินผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีว่าการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและบรรลุผลที่คาดหวังของความสำเร็จในการทำงาน



ที่องค์กรได้ตั้งไว้เป็นสำคัญ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย โดยประยุกต์จาก ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้ขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้างภายในหน่วยงานที่ได้ปฏิบัติงาน และยังหมายความรวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย โดยเฉพาะวิชาชีพบัญชีนั้นนักบัญชีต้องการได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่บ่งบอกว่าเป็นความสำเร็จในการทำงานของตน ดังนี้ (ลัดดา จัปศรทิพย์. 2557 : 95)

1) มีความสามารถในงานบริหารจัดการงานได้เป็นอย่างดี สามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ทำบัญชี สมุห์บัญชี ผู้ตรวจสอบภายในองค์กรนั้นได้

2) ได้รับการอบรมเกี่ยวกับงานบัญชี และมีประสบการณ์ สามารถที่จะสอบเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีรับอนุญาต และสามารถที่จะรับงานตรวจสอบบัญชีเป็นอาชีพอิสระได้

3) ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือรับผลตอบแทนอื่น จากองค์กรในระดับที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความพยายามทุ่มเท

4) ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเพื่อหาประสบการณ์ใหม่ๆ ในสิ่งที่ยังไม่เคยได้รับ

2. ด้านการยอมรับ หมายถึง ได้รับการยอมรับจากทั้งลูกค้า เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคคลต่างๆ ในองค์กร การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ และสิ่งนี้นักบัญชีจะได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อทำงานสำเร็จ ประกอบด้วย (ชนาธิป สุริยะงาม. 2555 : 32)

1) คำพูด เป็นการกระตุ้นนักบัญชีด้วยคำพูด คำบันดาลใจ ข้อความจูงใจ คำคม ป้ายประกาศ หรือสัญลักษณ์ที่จะจูงใจให้นักบัญชีทำงานได้ เช่น โล่แห่งความสำเร็จในอดีต หรือเป้าหมายที่ตกลงไว้ สัญญาที่มีต่อกันต่างๆ เพื่อให้งานเป็นไปตามจุดหมายของตน

2) หนังสือชมเชย คือจดหมายชมเชยจากหัวหน้าหรือประธานบริษัทในผลงานที่ทำไว้ รวมทั้งวุฒิปัตร์และประกาศนียบัตรต่างๆ ที่นักบัญชีได้รับเมื่อผ่านการอบรมในคุณวุฒิต่างๆ หรือเมื่อได้รับสิทธิ หรือตำแหน่งพิเศษที่สูงขึ้นเพื่อเป็นขวัญ เป็นแรงบันดาลใจ

3) การได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในทางที่ดีจากหัวหน้างาน และได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากหัวหน้างานให้ทำงานที่มีความสำคัญและมีความรับผิดชอบ ในการทำงานสูง

3. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นการปฏิบัติงานตามขั้นตอน หรือวิธีการ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละกลุ่มงานตามที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเต็มความสามารถ



โดยทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยวิธีการกระบวนการที่ถูกต้องด้วยความรอบคอบ ใส่ใจ ละเอียดระมัดระวัง รวดเร็ว ทันเวลา มีคุณภาพ และเป็นธรรม ซึ่งนักบัญชีที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน จะต้องมีความรับผิดชอบในกระบวนการปฏิบัติงาน ดังนี้ (สมใจ ลักษณะ. 2546 : 274 - 277)

1) มีความสามารถในการวิเคราะห์ จัดหาระบบ วิธีการ และรูปแบบบัญชีที่ดี เหมาะสม และเอื้ออำนวยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และในการใช้ทรัพยากรอย่างเกิดประโยชน์ สูงสุด

2) สามารถนำเสนอข้อมูลทางบัญชีที่เชื่อถือได้ ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นประโยชน์ อย่างแท้จริงในการตัดสินใจ

3) มีความรอบรู้ ความชำนาญในขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานทั้งงานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้อง

4) สามารถค้นคว้าวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เป็นคนช่างสังเกต เกี่ยวกับลักษณะการทำงาน สามารถช่วยเสนอแนะเพื่อนร่วมงาน ถึงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เช่น คิดหาคำตอบของปัญหาได้หลายอย่าง ในเวลาจำกัด สามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาหนึ่งได้หลายแนวทาง รวมทั้งรู้จักวิธีการทำงานแปลกๆ ใหม่ๆ ที่มีความเป็นไปได้

4. ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จด้วยดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นๆ เกิดเจตคติที่ดีต่องาน และยังส่งผลให้นักบัญชีในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ดังนี้ (วิลาวรรณ รพีพิศาล. 2549 : 261)

1) สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลา หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

2) มีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายโดยวิธีการ กระบวนการ ที่ถูกต้องด้วยความรอบคอบ ใส่ใจ ละเอียดระมัดระวัง รวดเร็ว ทันเวลา มีคุณภาพ และเป็นธรรม ด้วยความเป็นมืออาชีพ

3) มีผลการปฏิบัติงานถูกต้อง ครบถ้วน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย หรือแผนการดำเนินงานขององค์กร

4) สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ โดยใช้ทรัพยากรประกอบการ ทำงานที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรมากที่สุด



โดยสรุป ความสำเร็จในการทำงานเป็นผลสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพการบริหารจัดการขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากการที่บุคคลจะพัฒนาหรือทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งแรงผลักดันหรือความต้องการผลักดันให้พนักงานเต็มใจในการทำงาน คือ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น การได้รับการขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้างภายในหน่วยงานที่ได้ปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับ ซึ่งสามารถนำมาเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย โดยประยุกต์จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (सार्वजनिक ओपिक्क्षेत्रीन. 2554 : 503 – 507 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1959) ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วิไลจิต พาลีก (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลกระทบของการยึดมั่นในจริยธรรมวิชาชีพที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภาษีอากรกรมสรรพากรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้ตรวจสอบภาษีอากรกรมสรรพากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการยึดมั่นในจริยธรรมวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม ด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ และด้านการยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านงานสำเร็จทันเวลา ด้านการทำงานเชื่อถือได้ และด้านผลงานได้มาตรฐาน ผู้ตรวจสอบภาษีอากรกรมสรรพากร ที่มีระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม มากกว่าระดับชำนาญงาน และผู้ตรวจสอบภาษีอากรกรมสรรพากร ที่มีระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับอื่นๆ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม มากกว่า ระดับปฏิบัติการ

สุธิมา แยมละมุล (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลกระทบของจริยธรรมทางการบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า นักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ครู มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจริยธรรมทางการบัญชีโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงธรรม ความสามารถ



ในหน้าที่ และด้านการปกปิดความลับ และนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ครู มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลาและผลลัพธ์ และด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง นักบัญชีออมทรัพย์ครูที่มีอายุ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจริยธรรมทางการบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความเที่ยงธรรมแตกต่างกัน และนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจริยธรรมทางการบัญชีโดยรวม ด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกัน

รุ่งทิพย์ ไชยเจริญ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักบัญชีในอำเภอเมืองพิษณุโลกที่มีต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า นักบัญชีในอำเภอเมืองพิษณุโลกมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการเลือกแนวทางรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม และจริยธรรมตามหลักคุณธรรมขั้นพื้นฐาน 8 ด้าน ได้แก่ ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคี และควรมีน้ำใจ และนักบัญชีในอำเภอเมืองพิษณุโลกให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องการเป็นคนดี การปฏิบัติตามกฎหมายและคำสั่ง กฎเกณฑ์ และการตัดสินใจด้วยหลักจริยธรรมขั้นต้น โดยให้ความสัมพันธ์กับทุกคนอย่างยุติธรรม นอกจากนั้นยังต้องการให้นักบัญชีในอำเภอเมืองพิษณุโลกยึดถือหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี 9 ด้าน ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเที่ยงธรรม ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพและความระมัดระวังรอบคอบ การรักษาความลับ การปฏิบัติตนเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

วันวิสา เนื่องสมศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมธุรกิจและความคาดหวังในการทำงานที่มีต่อจรรยาบรรณวิชาชีพและความน่าเชื่อถือในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย พบว่า นักบัญชีธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสภาพแวดล้อมธุรกิจโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านเทคโนโลยี นักบัญชีธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความคาดหวังในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโอกาสจะประสบความสำเร็จในอาชีพในอนาคต ด้านผลตอบแทนเป็นรางวัล และด้านคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ นักบัญชี SMEs มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ การรักษาความลับ และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้และนักบัญชีธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วยกับการมีความน่าเชื่อถือในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสามารถตรวจสอบได้ ด้านความเป็นจริงของข้อมูล และด้านความเป็นกลาง



ธกานต์ ชาตวงศ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของจริยธรรมธุรกิจและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพงบการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชีและการเงินของบริษัทจดทะเบียน มีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจริยธรรมธุรกิจโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และด้านการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสำนึกในการให้บริการลูกค้า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยึดถือระบบคุณธรรม ด้านการส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้านการเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น ด้านความกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความจริง และด้านการสื่อสารที่ดีในองค์กร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพงบการเงินโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเปรียบเทียบกันได้ และด้านความสมบูรณ์

ดวงเดือน เกตรา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมทางวิชาชีพกับผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทย พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจริยธรรมทางวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม ด้านความสามารถในหน้าที่ และด้านการปกปิดความลับ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ และด้านประสิทธิผล และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม และด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากอีก 2 ด้าน ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการแข่งขัน จริยธรรมทางวิชาชีพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านประสิทธิภาพและด้านประสิทธิผล และจริยธรรมทางวิชาชีพด้านการปกปิดความลับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านประสิทธิภาพ และด้านประสิทธิผล จริยธรรมทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Fleming, Chee และ Su (2010 : Abstract) ได้ศึกษา จริยธรรมของนักศึกษาบัญชี



เชิงเปรียบเทียบ โดยการทดสอบเปรียบเทียบระดับจริยธรรมของนักศึกษาบัญชี โดยเปรียบเทียบกับนักวิชาชีพสอบบัญชีที่มีประสบการณ์ และสำหรับการเปรียบเทียบนักศึกษานั้นยังมีการเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาบัญชีระหว่างนักศึกษาบัญชีในประเทศจีนและประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าประเพณีของค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมเชิงวิชาชีพของนักศึกษาบัญชีในประเทศจีนแตกต่างจากค่านิยมของนักศึกษาบัญชีในประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจาก ประเทศสหรัฐอเมริกานั้นใช้มาตรฐานการบัญชีซึ่งมีพื้นฐานแบบกฎระเบียบ หรือยึดถือกฎระเบียบในการพิจารณาเป็นหลัก แต่ในประเทศจีนใช้มาตรฐานการบัญชีซึ่งมีพื้นฐานแบบหลักเกณฑ์ กล่าวคือ ไม่ใช่กฎระเบียบในการพิจารณาเพียงอย่างเดียว แต่ให้ใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพในการพิจารณาด้วย และพบว่า นักศึกษาบัญชีของประเทศจีนมีระดับของการใช้เหตุผลด้านจริยธรรมสูงกว่าประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งผลการศึกษานี้ อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมที่ต่างกัน อีกทั้งผลของการใช้เหตุผลด้านจริยธรรมของผู้สอบบัญชีต่ำกว่านักศึกษาบัญชีกลุ่มตัวอย่าง

George, Maureen และ Fritz (2010 : Abstract) ได้ศึกษา ค่านิยมส่วนบุคคลของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาศาखाวิชาการบริหารธุรกิจ จำนวน 108 คน ในประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามเชิงสำรวจค่านิยมส่วนบุคคลของ Schwartz และแบบทดสอบวัดจริยธรรม (Defined Issue Test : DIT) เพื่อวัดประเพณีของการวัดระดับของจริยธรรมของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษา พบว่า เพศไม่มีผลกระทบต่อระดับของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ในขณะที่ทั้งกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงให้ความสำคัญกับสุขภาพ และความมั่นคงปลอดภัยของครอบครัวเป็นอันดับแรก และเมื่อพิจารณาจากกลุ่มค่านิยม พบว่า เพศหญิงให้ความสำคัญกับกลุ่มค่านิยม ความเมตตา กรุณา ความพอใจส่วนบุคคล และค่านิยมด้านความมั่นคง แต่เพศชายให้ความสำคัญกับกลุ่มค่านิยม ความพอใจส่วนบุคคล การบรรลุเป้าหมาย และการควบคุมตนเอง โดยเพศเป็นปัจจัยที่มีผลต่อค่านิยมส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

Ghazala (2007 : Abstract) ได้ศึกษา จรรยาบรรณวิชาชีพของนักวิชาชีพบัญชี 2 กลุ่ม คือ ผู้สอบบัญชีหรือที่ปรึกษาบริการอื่น และผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า บทบาทของนักวิชาชีพบัญชีควรปฏิบัติเสมือนเป็นที่ปรึกษาอิสระของกิจการ โดยนักวิชาชีพบัญชีที่ทำงานนอกกิจการซึ่งมีความเป็นอิสระ ได้แก่ ผู้สอบบัญชีหรือที่ปรึกษาบริการอื่น คนกลุ่มนี้ควรสามารถให้คำแนะนำงานด้านระบบบัญชี งานภาษีอากร งานงบประมาณ ตลอดจนการแนะนำการป้องกัน การทุจริต ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างจรรยาบรรณและจริยธรรมในองค์กร อีกกลุ่มหนึ่ง ได้แก่ ผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในองค์กร นอกจากมีหน้าที่จัดทำงบการเงินตามกฎหมายแล้ว ควรจะมีวิธีการนำเสนอข้อมูลเพิ่มเติมที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารในการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณ ซึ่งประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ คือนักวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงต่อกิจการที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความเป็นกลาง คือนักวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความไม่ลำเอียง ไม่มีส่วนได้เสียในการตัดสินใจของกิจการ ความสามารถ



และความระมัดระวังทางวิชาชีพ คือการที่นักวิชาชีพบัญชีต้องรักษาความรู้ และทักษะ ในการปฏิบัติงานเยี่ยงนักวิชาชีพ การรักษาความลับ คือการที่นักวิชาชีพบัญชีต้องไม่เปิดเผยข้อมูล ที่ได้รับการปฏิบัติงานให้บุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่นำข้อมูลไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน และการปฏิบัติตามระเบียบทางวิชาชีพ คือนักวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและไม่ปฏิบัติ ในสิ่งที่ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง

Heron (2007 : Abstract) ได้ศึกษา การพัฒนาด้านศีลธรรมและการตัดสินใจ ด้านจริยธรรมของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ไม่มีปัจจัยตัวใดที่เด่นชัดของผล P-score หรือในระดับของการพัฒนาความคิดด้านศีลธรรมของแบบทดสอบ DIT-2 อย่างไรก็ตามพบระหว่าง P-score และอายุ ระดับอาชีพ การศึกษาขั้นสูงสุดและการฝึกฝนด้านจริยธรรม พบว่า มีความสัมพันธ์ มีนัยที่จะช่วยให้ผู้จัดการทั้งหลายเลือก และดำเนินการด้านจริยธรรมเพื่อลดผลกระทบที่เป็นลบ ในสถานการณ์ของโลกที่เลวร้ายในเรื่องนี้ให้น้อยลง การศึกษาในครั้งนี้เติมช่องว่างในงานเขียน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลท่ามกลางตัวกำหนดปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกับตัวเลือกด้านจริยธรรมของแต่ละ บุคคล โดยจัดหาแนวทางเพิ่มเติมในการทำวิจัยในอนาคต มาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจสอบ เป็นกลไกหรืออุปกรณ์หนึ่งที่มีนัยสำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานตรวจสอบและผู้ตรวจสอบภายใน ของกิจการสามารถดำรงคุณภาพการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อถือ และการยอมรับในงานตรวจสอบที่ได้ดำเนินการแล้วนั้นแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกธุรกิจ โดยเฉพาะการยอมรับและเชื่อถือจากผู้บริหารของธุรกิจที่ได้ประโยชน์จากรายงานการตรวจสอบ มาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจสอบที่ได้

Abdolmohammadi และ Baker (2006 : Abstract) ได้ศึกษา องค์ประกอบเชิงยืนยัน แนวคิดของ Rokeach และนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบไปศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยม ส่วนบุคคลกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยศึกษาจากนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจำนวน 164 คน โดยอาศัยแนวคิดเรื่องค่านิยมส่วนบุคคลของ Rokeach ในการจัดกลุ่มค่านิยมเป็นสองกลุ่ม กลุ่มแรก เรียกว่า เป็นค่านิยมเชิงเป้าหมาย และกลุ่มที่สองเป็นค่านิยมเชิงกระบวนการ ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบค่านิยมส่วนบุคคลเชิงกระบวนการ ประกอบด้วย การควบคุมตนเอง การยึดถือปฏิบัติ ตามกฎ และการยึดถือความดีงามในขณะที่ค่านิยมเชิงเป้าหมาย ประกอบด้วย การมองโลก ตามความเป็นจริง ความพอใจส่วนบุคคล อุดมคตินิยมและค่านิยมด้านความมั่นคง นอกจากนี้ ผลการศึกษา พบว่า การยึดถือปฏิบัติตามกฎ มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปรายผลจากการศึกษา วิจัย พบว่า การยึดติดกับกฎระเบียบและมาตรฐานการบัญชีมากเกินไปทำให้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมลดลง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 289 คน (กระทรวงสาธารณสุข. 2555 : เว็บไซต์) ซึ่งมีรายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามประเภทโรงพยาบาล

ประเภทโรงพยาบาล	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม(คน)
1. โรงพยาบาลชุมชน	259	129
2. โรงพยาบาลทั่วไป	19	12
3. โรงพยาบาลศูนย์	11	10
รวม	289	151



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยครอบคลุมเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยครอบคลุมประเภทของโรงพยาบาล ระยะเวลาในการดำเนินงาน มูลค่าสินทรัพย์รวมของโรงพยาบาล จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีใช้ในปัจจุบัน และรายรับเงินบำรุงที่ได้รับสำหรับดำเนินการสร้างหลักประกันสุขภาพต่อปี

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 4 ข้อ ด้านความเที่ยงธรรม จำนวน 4 ข้อ และด้านความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาความสำเร็จในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า จำนวน 4 ข้อ ด้านการยอมรับ จำนวน 4 ข้อ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ และด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน จำนวน 4 ข้อ

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้



1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีและความสำเร็จในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยพิจารณาถึงรายละเอียดที่ครอบคลุมถึงความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย
3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย
 - 4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ปพฤกษ์บาร์มี อุตสาหกรรมาณิกกิจ คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 - 4.2 อาจารย์ ดร.กัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง
6. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
 - 6.1 นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้ (Try - out) กับนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 คนแรก
 - 6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item - total Correlation ซึ่งคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.569 - 0.954 (ตาราง 38 ภาคผนวก ข) และความสำเร็จในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.611 - 0.938 (ตาราง 38 ภาคผนวก ข)
 - 6.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.799 - 0.909 (ตาราง 38 ภาคผนวก ข) และความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.764 - 0.917 (ตาราง 38 ภาคผนวก ข)
7. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล



ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ขออนุญาตจากคณะกรรมการบัณฑิตและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังประชากรกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับประชากรกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เป้าหมายที่กำหนด โดยเริ่มส่งแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2556 ถึง 15 มกราคม 2557 จำนวน 289 ฉบับตามชื่อที่อยู่ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแนบซองจดหมายติดแสตมป์ตอบกลับไปพร้อมกับแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดให้ส่งจดหมายตอบกลับทางไปรษณีย์ภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม
4. เมื่อครบกำหนดระยะเวลา 15 วัน มีแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 97 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 96 ฉบับ และเป็นแบบสอบถามที่มีการตีกลับเนื่องจากที่อยู่ไม่ถูกต้อง จำนวน 1 ฉบับ ผู้วิจัยจึงดำเนินการส่งแบบสอบถามไปให้ประชากรกลุ่มตัวอย่างเดิมอีกครั้ง เมื่อครบกำหนดระยะเวลา 30 วัน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 55 ฉบับ รวมแบบสอบถามที่ตอบกลับทั้งสิ้น จำนวน 151 คิดเป็นร้อยละ 52.43 จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 288 ฉบับ ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2001) ได้นำเสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงถือว่ายอมรับได้ว่ามีจำนวนเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งเป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แบ่งได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี และความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย โดยกำหนด



การให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 42 - 44)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

นำคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปล

ความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 121)

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีและความสำเร็จ

ในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

(Independent Samples : t - test) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance :

ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุคูณ (Multiple Analysis of Variance :

MANOVA)

ตอนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อ

ความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอย

เชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)



- 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม
 - 2.1 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
 - 2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค (Item - total Correlation)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบคุณลักษณะของตัวแปร คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยใช้ Variance Inflation Factors (VIFs)
4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
 - 4.1 t - test
 - 4.2 F - test (ANOVA และ MANOVA)
 - 4.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)
 - 4.4 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)
 - 4.5 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F-distribution
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน t-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Square)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p - value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
VIFs	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ (Variance Inflation Factor)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
AdjR ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant)
APM	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี โดยรวม



DM	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์
IM	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
OM	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรม
RM	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความรับผิดชอบ
WSC	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม
AW	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า
CW	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ
PW	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน
WA	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีโรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี และความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยครอบคลุมเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	15	9.93
1.2 หญิง	136	90.07
รวม	151	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	30	19.87
2.2 30 - 35 ปี	45	29.80
2.3 36 - 40 ปี	26	17.22
2.4 มากกว่า 40 ปี	50	33.11
รวม	151	100.00
3. สถานภาพ		



3.1 โสด	53	35.10
3.2 สมรส	90	59.60
3.3 หย่าร้าง/หม้าย	8	5.30
รวม	151	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	137	90.73
4.2 สูงกว่าปริญญาตรี	14	9.27
รวม	151	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	29	19.21
5.2 5 - 10 ปี	55	36.42
5.3 11 - 15 ปี	19	12.58
5.4 มากกว่า 15 ปี	48	31.79
รวม	151	100.00
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
6.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	15	9.93
6.2 10,000 - 15,000 บาท	36	23.84
6.3 15,001 - 20,000 บาท	47	31.13
6.4 มากกว่า 20,000 บาท	53	35.10
รวม	151	100.00



7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
7.1 หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	35	23.18
7.2 นักวิชาการเงินและบัญชี	53	35.10
7.3 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	57	37.75
7.4 อื่นๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัสดุ นักวิชาการสาธารณสุข นักจัดการงานทั่วไป และเจ้าหน้าที่ธุรการ	6	3.97
รวม	151	100.00

จากตาราง 2 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง (ร้อยละ 90.07) อายุ มากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 33.11) รองลงมา 30 – 35 ปี (ร้อยละ 29.80) สถานภาพ สมรส (ร้อยละ 59.60) รองลงมา โสด (ร้อยละ 35.10) ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า (ร้อยละ 90.73) ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี 5 - 10 ปี (ร้อยละ 36.42) รองลงมา มากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 31.79) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 35.10) รองลงมา 15,001 - 20,000 บาท (ร้อยละ 31.13) และตำแหน่งงานในปัจจุบัน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ร้อยละ 37.75) รองลงมา นักวิชาการเงินและบัญชี (ร้อยละ 35.10)

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ประเภทของโรงพยาบาล ระยะเวลาในการดำเนินงาน มูลค่าสินทรัพย์รวมของโรงพยาบาลจำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีใช้ในปัจจุบัน และเงินบำรุงที่ได้รับสำหรับดำเนินการสร้างหลักประกันสุขภาพต่อปี แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประเภทของโรงพยาบาล		
1.1 โรงพยาบาลชุมชน	129	85.43
1.2 โรงพยาบาลทั่วไป	12	7.95
1.3 โรงพยาบาลศูนย์	10	6.62
รวม	151	100.00
2. ระยะเวลาในการดำเนินงาน		
2.1 น้อยกว่า 10 ปี	23	15.23
2.2 10 - 20 ปี	27	17.88



2.3 21 - 30 ปี	42	27.82
2.4 มากกว่า 30 ปี	59	39.07
รวม	151	100.00
3. มูลค่าสินทรัพย์รวมของโรงพยาบาล		
3.1 ต่ำกว่า 100,000,000 บาท	82	54.31
3.2 100,000,000 - 400,000,000 บาท	42	27.81
3.3 400,000,001 - 600,000,000 บาท	9	5.96
3.4 มากกว่า 600,000,000 บาท	18	11.92
รวม	151	100.00
4. จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน		
4.1 น้อยกว่า 100 คน	14	9.27
4.2 100 - 150 คน	61	40.40
4.3 151 - 200 คน	23	15.23
4.4 มากกว่า 200 คน	53	35.10
รวม	151	100.00
5. จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีใช้ในปัจจุบัน		
5.1 น้อยกว่า 10 เครื่อง	2	1.32
5.2 10 - 20 เครื่อง	11	7.28
5.3 21 - 50 เครื่อง	61	40.40
5.4 มากกว่า 50 เครื่อง	77	51.00
รวม	151	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. เงินบำรุงที่ได้รับสำหรับดำเนินการสร้างหลักประกันสุขภาพต่อปี		
6.1 ต่ำกว่า 50,000,000 บาท	79	52.32
6.2 50,000,000 - 100,000,000 บาท	44	29.14
6.3 100,000,001 - 200,000,000 บาท	14	9.27
6.4 มากกว่า 200,000,000 บาท	14	9.27



รวม	151	100.00
-----	-----	--------

จากตาราง 3 พบว่า โรงพยาบาล ส่วนใหญ่ประเภทของโรงพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน (ร้อยละ 85.43) รองลงมา โรงพยาบาลทั่วไป (ร้อยละ 7.95) ระยะเวลาในการดำเนินงาน มากกว่า 30 ปี (ร้อยละ 39.07) รองลงมา 21 - 30 ปี (ร้อยละ 27.82) มูลค่าสินทรัพย์รวมของโรงพยาบาล ต่ำกว่า 100,000,000 บาท (ร้อยละ 54.31) รองลงมา 100,000,000 - 400,000,000 บาท (ร้อยละ 27.81) จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน 100 - 150 คน (ร้อยละ 40.40) รองลงมา มากกว่า 200 คน (ร้อยละ 35.10) จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีใช้ในปัจจุบัน มากกว่า 50 เครื่อง (ร้อยละ 51.00) รองลงมา 21 - 50 เครื่อง (ร้อยละ 40.40) และเงินบำรุงที่ได้รับสำหรับดำเนินการ สร้างหลักประกันสุขภาพต่อปี ต่ำกว่า 50,000,000 บาท (ร้อยละ 52.32) รองลงมา 50,000,000 - 100,000,000 บาท (ร้อยละ 29.14)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงดังตาราง 4 - 8

ตาราง 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้านของนักบัญชี โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.55	0.44	มากที่สุด
2. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.75	0.37	มากที่สุด
3. ด้านความเที่ยงธรรม	4.68	0.40	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.67	0.42	มากที่สุด
โดยรวม	4.66	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรม ในวิชาชีพบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต



($\bar{X} = 4.75$) ด้านความเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 4.68$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.67$)

ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความขยันเป็นรายข้อ ของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความขยัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมุ่งมั่น มุ่งเท เพียรพยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	4.65	0.50	มากที่สุด
2. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะไปปฏิบัติงานให้ตรงเวลา และอุทิศเวลาระหว่างวันให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เสมอ	4.54	0.60	มากที่สุด
3. ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดทุกครั้ง และเพียรพยายามพัฒนาคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม	4.61	0.51	มากที่สุด
4. ท่านหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และเพิ่มทักษะการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.39	0.60	มาก
โดยรวม	4.55	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความขยัน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมุ่งมั่น มุ่งเท เพียรพยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ($\bar{X} = 4.65$) ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดทุกครั้ง และเพียรพยายามพัฒนาคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ($\bar{X} = 4.61$) และท่านมีความกระตือรือร้นที่จะไปปฏิบัติงานให้ตรงเวลา และอุทิศเวลาระหว่างวันให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เสมอ ($\bar{X} = 4.54$) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ท่านหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และเพิ่มทักษะการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 4.39$)



ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริตเป็นรายข้อ ของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานวิชาชีพอย่างตรงไปตรงมา และดำรงตนให้คงไว้ซึ่งความเป็นอิสระ ไม่อยู่ภายใต้ การควบคุมหรือภายใต้อิทธิพลใดที่ไม่ชอบธรรม	4.74	0.46	มากที่สุด
2. ท่านมั่นใจว่าได้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และไม่ยอมให้บุคคลใดอ้างว่า ได้ปฏิบัติงานหากไม่ได้ปฏิบัติงานจริง	4.66	0.51	มากที่สุด
3. ท่านตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงต่อ วิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง และมีหลักฐานประกอบการ ทำงานที่เป็นจริงครบถ้วนเชื่อถือได้ พร้อมรับการตรวจสอบ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียเสมอ	4.82	0.37	มากที่สุด
4. ท่านยึดมั่นประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร สำนึกต่อ หน้าที่ เคารพต่อเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพเสมอ	4.77	0.41	มากที่สุด
โดยรวม	4.75	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรม
ในวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง
ไม่หลอกลวง และมีหลักฐานประกอบการทำงานที่เป็นจริง ครบถ้วนเชื่อถือได้ พร้อมรับการตรวจสอบ
จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียเสมอ ($\bar{X} = 4.82$) ท่านยึดมั่นประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูก
ที่ควร สำนึกต่อหน้าที่ เคารพต่อเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพเสมอ ($\bar{X} = 4.77$) และท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงาน
วิชาชีพอย่างตรงไปตรงมา และดำรงตนให้คงไว้ซึ่งความเป็นอิสระ ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมหรือภายใต้
อิทธิพลใดที่ไม่ชอบธรรม ($\bar{X} = 4.74$)



ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรมเป็นรายข้อ ของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสำคัญกับการจัดทำและนำเสนอข้อมูล ทางการบัญชีตามหลักฐาน รายการที่เกิดขึ้นจริง ปราศจาก การปกปิดหรือกระทำการใดที่เป็นการชี้นำผู้ใช้ข้อมูลทาง การเงิน	4.70	0.47	มากที่สุด
2. ท่านยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพและหลักการที่ถูกต้อง เมื่อต้องแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะใดจะอยู่บน พื้นฐานของการพิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ อย่างยุติธรรม	4.72	0.46	มากที่สุด
3. ท่านมั่นใจว่าการปฏิบัติงานใดที่จำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจ การใช้ดุลยพินิจนั้นจะกระทำโดยปราศจากความลำเอียง อคติ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรืออิทธิพลอื่น	4.61	0.59	มากที่สุด
4. ท่านให้ความสำคัญการดำรงไว้ซึ่งความเป็นกลางในการ ปฏิบัติหน้าที่ หลีกเลี่ยงการรับสิ่งของหรือการกระทำใดอันจะ ทำให้ขาดซึ่งความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่	4.70	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.68	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรม
ในวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย ดังนี้ ท่านยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพและหลักการที่ถูกต้อง เมื่อต้องแสดงความคิดเห็น



หรือให้ข้อเสนอแนะจะอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ อย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.72$) ท่านให้ความสำคัญกับการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีตามหลักฐาน รายการที่เกิดขึ้นจริง ปราศจากการปกปิดหรือกระทำการใดที่เป็นการชี้นำผู้ใช้ข้อมูลทางการเงิน และท่านให้ความสำคัญกับการดำรงไว้ซึ่งความเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ หลีกเลี่ยงการรับสิ่งของหรือการกระทำใดอันจะทำให้ขาดซึ่งความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.70$) และท่านมั่นใจว่าการปฏิบัติงานใดที่จำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจ การใช้ดุลยพินิจนั้นจะกระทำโดยปราศจากความลำเอียง อคติ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรืออิทธิพลอื่น ($\bar{X} = 4.61$)

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านรับผิดชอบเป็นรายข้อ ของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสำคัญกับการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานที่ถูกต้อง และยึดมั่นปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	4.68	0.48	มากที่สุด
2. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ รวมทั้งหมั่นเรียนรู้ เพิ่มขีดความสามารถของตนอยู่เสมอ	4.64	0.50	มากที่สุด
3. ท่านยึดมั่นในปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ รอบคอบ และรัดกุม เพื่อให้ผลการปฏิบัติถูกต้องเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กรและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.68	0.47	มากที่สุด
4. ท่านตระหนักถึงผลของการกระทำของตนที่ต้องสามารถชี้แจง และอธิบายได้รวมถึงการยอมรับผลของการกระทำต่างๆ อย่างกล้าหาญ	4.66	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.67	0.42	มากที่สุด



จากตาราง 8 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรม ในวิชาชีพบัญชี ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ท่านให้ความสำคัญกับการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในงานที่ถูกต้อง และยึดมั่นปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และท่านยึดมั่นในปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ รอบคอบ และรัดกุม เพื่อให้ผลการปฏิบัติถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.68$) ท่านตระหนักถึงผลของการกระทำ ของตนที่ต้องสามารถชี้แจง และอธิบายได้รวมถึงการยอมรับผลของการกระทำต่างๆ อย่างกล้าหาญ ($\bar{X} = 4.66$) และท่านมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ รวมทั้งหมั่นเรียนรู้ เพิ่มขีดความสามารถของตนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.64$)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือแสดงดังตาราง 9 - 13

ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ของนักบัญชี โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านความก้าวหน้า	3.78	0.56	มาก
2. ด้านการยอมรับ	3.94	0.58	มาก
3. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	4.05	0.54	มาก
4. ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน	4.11	0.52	มาก
โดยรวม	3.96	0.44	มาก

จากตาราง 9 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จ ในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน



โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน ($\bar{X} = 4.11$)
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$) และด้านการยอมรับ ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าเป็นรายชื่อ ของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการแต่งตั้ง มอบหมายงาน หรือเลื่อนตำแหน่ง งานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ ที่มีความยุติธรรม	3.70	0.79	มาก
2. ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือรับ ผลตอบแทนอื่นจากองค์กรในระดับที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความพยายามทุ่มเท	3.67	0.79	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	4.00	0.79	มาก
4. ท่านมีสวัสดิการหรือสิ่งตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.56	0.65	มาก
โดยรวม	3.73	0.56	มาก

จากตาราง 10 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จ
ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ
เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.00$) ท่านได้รับการแต่งตั้ง
มอบหมายงาน หรือเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่มีความยุติธรรม
($\bar{X} = 3.70$) และท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือรับผลตอบแทนอื่นจากองค์กร
ในระดับที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความพยายามทุ่มเท ($\bar{X} = 3.67$)



ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับเป็นรายชื่อ ของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถสร้างผลงานให้เป็นที่พึงพอใจจนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในองค์กร	3.91	0.68	มาก
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ทำงานที่มีความสำคัญและมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง	4.05	0.69	มาก
3. ท่านเป็นที่ชื่นชมของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใช้บริการอันเนื่องจากการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจเต็มที่กับการทำงาน	3.82	0.74	มาก
4. ท่านสามารถสร้างความประทับใจแก่ผู้ใช้บริการ ได้เป็นอย่างดีในด้านของความสามารถในการแก้ไขปัญหา และการใช้ประสบการณ์เพื่อทำให้งานสำเร็จลุล่วง อย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์	4.00	0.67	มาก
โดยรวม	3.94	0.58	มาก

จากตาราง 11 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ทำงานที่มีความสำคัญ และมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง ($\bar{X} = 4.05$) ท่านสามารถสร้างความประทับใจแก่ผู้ใช้บริการได้เป็นอย่างดี ในด้านของความสามารถในการแก้ไขปัญหา และการใช้ประสบการณ์ เพื่อทำให้งานสำเร็จลุล่วง อย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.00$) และท่านสามารถสร้างผลงานให้เป็นที่พึงพอใจจนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในองค์กร ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ความสำเร็จในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถวางแผนการทำงาน และลำดับขั้นตอน การปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน จึงทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วง เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	4.05	0.60	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามแผนงานที่วางไว้ อยู่เสมอ และอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผล เมื่อการทำงาน เกิดการคลาดเคลื่อนจากแผนที่กำหนด	3.98	0.61	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทุกขั้นตอนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติ ขององค์กรที่กำหนด	4.21	0.62	มาก
4. ท่านสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ หรือมีความคิดริเริ่มในการปรับปรุง แก้ไขกระบวนการทำงาน อยู่เสมอ ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จดียิ่งขึ้น	3.94	0.71	มาก
โดยรวม	4.05	0.54	มาก

จากตาราง 12 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จ
ในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนทุกขั้นตอน
ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติขององค์กรที่กำหนด ($\bar{X} = 4.21$) ท่านสามารถวางแผนการ
ทำงาน และลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความชัดเจน จึงทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีคุณภาพ
ตามมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.05$) และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามแผนงานที่วางไว้อยู่เสมอ
และอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผล เมื่อการทำงานเกิดการคลาดเคลื่อนจากแผนที่กำหนด ($\bar{X} = 3.98$)



ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในงานเป็นรายชื่อ
ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมั่นใจว่ามีผลการปฏิบัติงานถูกต้อง ครบถ้วนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายหรือแผนการดำเนินงานขององค์กร	4.11	0.59	มาก
2. ท่านมั่นใจว่ามีปริมาณงานหรือผลการปฏิบัติงานสำเร็จ ล่วงตรงตามเป้าหมายหรือเกินกว่าที่องค์กรคาดหวัง	3.96	0.62	มาก
3. ท่านมั่นใจว่ามีผลการปฏิบัติงานถูกต้อง ตรงตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนด และพร้อมรับการตรวจประเมินคุณภาพการทำงานอยู่ตลอดเวลา	4.19	0.60	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ โดยใช้ทรัพยากรประกอบการทำงานน้อยมาก หรือเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรมากที่สุด	4.17	0.62	มาก
โดยรวม	4.11	0.52	มาก

จากตาราง 13 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมั่นใจว่ามีผลการปฏิบัติงานถูกต้อง ตรงตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนด และพร้อมรับการตรวจประเมินคุณภาพการทำงานอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.19$) ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ โดยใช้ทรัพยากรประกอบการทำงานน้อยมาก หรือเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) และท่านมั่นใจว่ามีผลการปฏิบัติงานถูกต้อง ครบถ้วนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายหรือแผนการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.11$)

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันแสดงดังตาราง 14 - 20

5.1 อายุ



ตาราง 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวมของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน
(ANOVA)

คุณธรรม ในวิชาชีพบัญชี	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.354	0.118	1.039	0.377
	ภายในกลุ่ม	147	16.707	0.114		
	รวม	150	17.062			

จากตาราง 14 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วย
เกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้าน ของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน
(MANOVA)

สถิติทดสอบ	คุณธรรม ในวิชาชีพบัญชี	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	438.000	1.226	0.262
Wilk's Lambda	4 ด้าน	12.000	381.280	1.224	0.264
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	428.000	1.219	0.267
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	146.000	2.162	0.076



จากตาราง 15 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเที่ยงธรรม และด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

5.2 ระดับการศึกษา

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้านของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t - test)

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.54	0.46	4.58	0.33	-0.316	0.752
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.75	0.37	4.78	0.35	-0.339	0.735
ด้านความเที่ยงธรรม	4.68	0.41	4.73	0.35	-0.415	0.678
ด้านความรับผิดชอบ	4.66	0.42	4.67	0.42	-0.075	0.941
โดยรวม	4.66	0.33	4.69	0.32	-0.349	0.728

จากตาราง 16 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเที่ยงธรรม และด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

5.3 ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี



ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวม ของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานด้านบัญชีแตกต่างกัน (ANOVA)

คุณธรรม ในวิชาชีพบัญชี	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.297	0.099	0.869	0.459
	ภายในกลุ่ม	147	16.764	0.114		
	รวม	150	17.062			

จากตาราง 17 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้าน ของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานด้านบัญชีแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	คุณธรรม ในวิชาชีพบัญชี	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	438.000	0.902	0.545
Wilk's Lambda	4 ด้าน	12.000	381.280	0.900	0.547
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	428.000	0.899	0.548
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	146.000	2.083	0.086

จากตาราง 18 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้านทุกด้าน
ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์สุจริตด้าน ความเที่ยงธรรม และด้านความรับผิดชอบ
ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)



5.4 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวม ของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงาน
ในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA)

คุณธรรม ในวิชาชีพบัญชี	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.488	0.163	1.441	0.233
	ภายในกลุ่ม	147	16.574	0.113		
	รวม	150	17.062			

จากตาราง 19 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้าน ของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงาน
ในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	คุณธรรม ในวิชาชีพบัญชี	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	438.000	1.115	0.346
Wilk's Lambda	4 ด้าน	12.000	381.280	1.109	0.351
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	428.000	1.102	0.356
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	146.000	1.883	0.116

จากตาราง 20 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเที่ยงธรรม และด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน($p>0.05$)

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชี โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน แสดงดังตาราง 21 – 27

6.1 อายุ

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของนักบัญชี โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

ความสำเร็จ ในการทำงาน	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.145	0.048	0.240	0.868
	ภายในกลุ่ม	147	29.652	0.202		
	รวม	150	29.797			

จากตาราง 21 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน ของนักบัญชี โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จ	Hypothesis	Error	F	p-value
------------	------------	------------	-------	---	---------



	ในการทำงาน	df	df		
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	438.000	0.794	0.064
Wilk's Lambda	4 ด้าน	12.000	381.280	0.795	0.937
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	428.000	0.797	0.067
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	146.000	2.066	0.057

จากตาราง 22 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

6.2 ระดับการศึกษา

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t - test)

ความสำเร็จในการทำงาน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความก้าวหน้า	3.73	0.57	3.75	0.48	-0.080	0.936
ด้านการยอมรับ	3.94	0.59	4.00	0.48	-0.346	0.730
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	4.05	0.55	4.05	0.44	-0.016	0.987
ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน	4.11	0.54	4.10	0.32	0.028	0.977
โดยรวม	3.96	0.45	3.97	0.34	-0.135	0.893

จากตาราง 23 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)



5.3 ประสิทธิภาพในการทำงานด้านบัญชี

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานด้านบัญชีแตกต่างกัน (ANOVA)

ความสำเร็จ ในการทำงาน	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.003	0.001	0.005	0.999
	ภายในกลุ่ม	147	29.794	0.203		
	รวม	150	29.797			

จากตาราง 24 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน ของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานด้านบัญชีแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จ ในการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	438.000	0.846	0.603
Wilk's Lambda	4 ด้าน	12.000	381.280	0.851	0.598
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	428.000	0.855	0.593
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	146.000	2.369	0.055

จากตาราง 25 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน
ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน
ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)



5.4 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงาน
ในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA)

ความสำเร็จ ในการทำงาน	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.990	0.330	1.685	0.173
	ภายในกลุ่ม	147	28.807	0.196		
	รวม	150	29.797			

จากตาราง 26 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน ของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีตำแหน่งงาน
ในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จ ในการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	438.000	1.582	0.093
Wilk's Lambda	4 ด้าน	12.000	381.280	1.581	0.094
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	428.000	1.576	0.096
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	146.000	3.056	0.019*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 พบว่า นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน



มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าด้านการยอมรับ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ในการทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีและความสำเร็จในการทำงาน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_1 : คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

H_2 : คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

H_3 : คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

H_4 : คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 28 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ตัวแปร	WSC	DM	IM	OM	RM	VIFs
$\bar{X}$	3.96	4.55	4.75	4.68	4.67	
S.D.	0.44	0.44	0.37	0.40	0.42	
WSC		0.478*	0.424*	0.481*	0.610*	
DM			0.462*	0.482*	0.521*	1.474
IM				0.548*	0.591*	1.676
OM					0.718*	2.211
RM						2.443

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี มีค่าตั้งแต่ 1.474 - 2.443 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่มีความสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.424 - 0.610 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (WSC) ได้ดังนี้

$$WSC = 0.383 + 0.204DM + 0.052IM + 0.034OM + 0.481RM$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (WSC) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 25.298 : p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.393 (ตาราง 29) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (WSC) ปรากฏผลดังตาราง 29

ตาราง 29 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม



ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี	ความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.383	0.404	0.948	0.345
ด้านความขยัน (DM)	0.204	0.077	2.662	0.009*
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IM)	0.052	0.098	0.527	0.599
ด้านความเที่ยงธรรม (OM)	0.034	0.103	0.330	0.742
ด้านความรับผิดชอบ(RM)	0.481	0.105	4.578	0.000*
F = 25.298* p = 0.000 AdjR ² = 0.393				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความขยัน (DM) และด้านความรับผิดชอบ (RM) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 4 สำหรับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีด้านความซื่อสัตย์ (IM) และด้านความเที่ยงธรรม (OM) ไม่มีผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม

เมื่อนำคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีด้านความขยัน (DM) และด้านความรับผิดชอบ (RM) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (WSC) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR²) เท่ากับ 0.399 (ตาราง 39 ภาคผนวก ค) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$WSC = 0.524 + 0.217DM + 0.524RM$$

ตาราง 30 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีกับความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้า ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ตัวแปร	AW	DM	IM	OM	RM	VIFs
$\bar{X}$	3.73	4.55	4.75	4.68	4.67	
S.D.	0.56	0.44	0.37	0.40	0.42	
AW		0.250*	0.243*	0.332*	0.365*	
DM			0.462*	0.482*	0.521*	1.474
IM				0.548*	0.591*	1.676
OM					0.718*	2.211
RM						2.443

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี มีค่าตั้งแต่ 1.474 - 2.443 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่มีความสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้า (AW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.243 - 0.365 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้า (AW) ได้ดังนี้

$$AW = 1.036 + 0.078DM + 0.003IM + 0.180OM + 0.319RM$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า (AW) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 6.265$: $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.123 (ตาราง 31) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้า (AW) ปรากฏผลดังตาราง 31

ตาราง 31 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้า ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข



ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.036	0.615	1.685	0.094
ด้านความขยัน (DM)	0.078	0.117	0.673	0.502
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IM)	0.003	0.149	0.018	0.986
ด้านความเที่ยงธรรม (OM)	0.180	0.157	1.145	0.254
ด้านความรับผิดชอบ(RM)	0.319	0.160	1.995	0.048*
F = 6.265* p = 0.000 AdjR ² = 0.123				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 พบว่า คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความรับผิดชอบ (RM) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า (AW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 สำหรับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความขยัน (DM) ด้านความซื่อสัตย์ (IM) และด้านความเที่ยงธรรม (OM) ไม่มีผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า (AW)

เมื่อนำคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความรับผิดชอบ (RM) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้า (AW) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR²) เท่ากับ 0.128 (ตาราง 40 ภาคผนวก ค) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$AW = 1.453 + 0.489RM$$

ตาราง 32 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีกับความสำเร็จในการทำงานด้านการยอมรับ ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	CW	DM	IM	OM	RM	VIFs
--------	----	----	----	----	----	------



$\bar{X}$	3.94	4.55	4.75	4.68	4.67	
S.D.	0.58	0.44	0.37	0.40	0.42	
CW		0.379*	0.361*	0.390*	0.475*	
DM			0.462*	0.482*	0.521*	1.474
IM				0.548*	0.591*	1.676
OM					0.718*	2.211
RM						2.443

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี มีค่าตั้งแต่ 1.474 - 2.443 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่มีความสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานด้านการยอมรับ (CW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.361 - 0.475 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ (CW) ได้ดังนี้

$$CW = 0.123 + 0.203DM + 0.121IM + 0.065OM + 0.432RM$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ (CW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 12.499 : p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.235 (ตาราง 33) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานด้านการยอมรับ (CW) ปรากฏผลดังตาราง 33



ตาราง 33 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการยอมรับ ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออก
เฉิงเหินอ

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.123	0.591	0.208	0.835
ด้านความขยัน (DM)	0.203	0.112	1.814	0.072
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IM)	0.121	0.143	0.844	0.400
ด้านความเที่ยงธรรม (OM)	0.065	0.151	0.435	0.664
ด้านความรับผิดชอบ(RM)	0.432	0.154	2.812	0.006*
F = 12.499* p = 0.000 AdjR ² = 0.235				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 พบว่า คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความรับผิดชอบ (RM) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ (CW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 สำหรับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความขยัน (DM) ด้านความซื่อสัตย์ (IM) และด้านความเที่ยงธรรม (OM) ไม่มีผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงานด้านการยอมรับ (CW)

เมื่อนำคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความรับผิดชอบ (RM) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จในการทำงานด้านการยอมรับ (CW) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR²) เท่ากับ 0.221 (ตาราง 41 ภาคผนวก ค) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$CW = 0.894 + 0.654RM$$



ตาราง 34 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	PW	DM	IM	OM	RM	VIFs
$\bar{X}$	4.05	4.55	4.75	4.68	4.67	
S.D.	0.54	0.44	0.37	0.40	0.42	
PW		0.468*	0.409*	0.406*	0.576*	
DM			0.462*	0.482*	0.521*	1.474
IM				0.548*	0.591*	1.676
OM					0.718*	2.211
RM						2.443

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี มีค่าตั้งแต่ 1.474 - 2.443 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่มีความสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน(PW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.406 - 0.576 จากนั้นผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (PW) ได้ดังนี้

$$PW = -0.023 + 0.276DM + 0.098IM - 0.112OM + 0.615RM$$



ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (PW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 21.954 : p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($\text{Adj}R^2$) เท่ากับ 0.358 (ตาราง 35) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (PW) ปรากฏผลดังตาราง 35

ตาราง 35 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	-0.023	0.506	-0.045	0.964
ด้านความขยัน (DM)	0.276	0.096	2.876	0.005*
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IM)	0.098	0.123	0.797	0.427
ด้านความเที่ยงธรรม (OM)	-0.112	0.129	-0.864	0.389
ด้านความรับผิดชอบ(RM)	0.615	0.132	4.672	0.000*
$F = 21.954^* \quad p = 0.000 \quad \text{Adj}R^2 = 0.358$				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 พบว่า คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความขยัน (DM) และด้านความรับผิดชอบ (RM) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (PW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 4 สำหรับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ (IM) และด้านความเที่ยงธรรม (OM) ไม่มีผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (PW)



เมื่อนำคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีด้านความซื่อสัตย์ (DM) และด้านความรับผิดชอบ (RM) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จในการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (PW) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR^2) เท่ากับ 0.362 (ตาราง 42 ภาคผนวก ค) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$PW = 0.039 + 0.278DM + 0.588RM$$

ตาราง 36 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	WA	DM	IM	OM	RM	VIFs
$\bar{X}$	4.11	4.55	4.75	4.68	4.67	
S.D.	0.52	0.44	0.37	0.40	0.42	
WA		0.451*	0.358*	0.425*	0.559*	
DM			0.462*	0.482*	0.521*	1.474
IM				0.548*	0.591*	1.676
OM					0.718*	2.211
RM						2.443

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs



ของตัวแปรอิสระคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี มีค่าตั้งแต่ 1.474 - 2.443 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน (WA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.358 - 0.559 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน (WA) ได้ดังนี้

$$WA = 0.396 + 0.257DM - 0.015IM + 0.002OM + 0.558RM$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน (WA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 19.485 : p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.330 (ตาราง 37) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน (WA) ปรากฏผลดังตาราง 37

ตาราง 37 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.396	0.498	0.794	0.428
ด้านความขยัน (DM)	0.257	0.094	2.726	0.007*
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (IM)	-0.015	0.121	-0.125	0.901



ด้านความเที่ยงธรรม (OM)	0.002	0.127	0.019	0.985
ด้านความรับผิดชอบ(RM)	0.558	0.130	4.301	0.000*
F = 19.485* p = 0.000 AdjR ² = 0.330				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 พบว่า คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ (DM) และด้านความรับผิดชอบ(RM) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน (WA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 4 สำหรับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ (IM) และด้านความเที่ยงธรรม (OM) ไม่มีผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน (WA)

เมื่อนำคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ (DM) และด้านความรับผิดชอบ (RM) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน (WA) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR²) เท่ากับ 0.339 (ตาราง 43 ภาคผนวก ค) โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

$$WA = 0.369 + 0.255DM + 0.553RM$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. เพื่อเปรียบเทียบคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำบัญชี และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำบัญชี และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน



สรุปผล

การวิจัย เรื่อง ผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. นักบัญชีโรงพยาบาล ส่วนใหญ่เพศ หญิง อายุ มากกว่า 40 ปี สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี 5 - 10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท และตำแหน่งงานในปัจจุบัน เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี และโรงพยาบาลส่วนใหญ่มีประเภทของโรงพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ระยะเวลาในการดำเนินงานมากกว่า 30 ปี มูลค่าสินทรัพย์รวมของโรงพยาบาล ต่ำกว่า 100,000,000 บาท จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน 100 - 150 คน จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีใช้ในปัจจุบัน มากกว่า 50 เครื่อง และเงินบำรุงที่ได้รับสำหรับดำเนินการสร้างหลักประกันสุขภาพต่อปี ต่ำกว่า 50,000,000 บาท

2. นักบัญชีโรงพยาบาล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ เช่น ท่านมุ่งมั่น ทุ่่มเท เพียรพยายาม ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดทุกครั้ง และเพียรพยายามพัฒนาคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม และท่านมีความกระตือรือร้นที่จะไปปฏิบัติงานให้ตรงเวลา และอุทิศเวลาระหว่างวันให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เสมอ เป็นต้น ด้านความซื่อสัตย์ เช่น ท่านตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง และมีหลักฐานประกอบการทำงานที่เป็นจริง ครบถ้วนเชื่อถือได้ พร้อมรับการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียเสมอ ท่านยึดมั่นประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร สำนึกต่อหน้าที่ เคารพต่อเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพเสมอ และท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานวิชาชีพอย่างตรงไปตรงมา และดำรงตนให้คงไว้ซึ่งความเป็นอิสระ ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมหรือภายใต้อิทธิพลใดที่ไม่ชอบธรรม เป็นต้น ด้านความเที่ยงธรรม เช่น ท่านยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพและหลักการที่ถูกต้อง เมื่อต้องแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะใด จะอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ อย่างยุติธรรม ท่านให้ความสำคัญกับการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีตามหลักฐาน รายการที่เกิดขึ้นจริง ปราศจากการปกปิดหรือกระทำการใดที่เป็นการขึ้นนำผู้ใช้อข้อมูลทางการเงิน และท่านให้ความสำคัญกับการดำรงไว้ซึ่งความเป็นกลาง



ในการปฏิบัติหน้าที่ หลีกเลี่ยงการรับสิ่งของหรือการกระทำใดอันจะทำให้ขาดซึ่งความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่ และท่านมั่นใจว่าการปฏิบัติงานใดที่จำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจ การใช้ดุลยพินิจนั้น จะกระทำโดยปราศจากความลำเอียง อคติ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรืออิทธิพลอื่น เป็นต้น ด้านความรับผิดชอบ เช่น ท่านให้ความสำคัญกับการศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานที่ถูกต้อง และยึดมั่นปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง อย่างเคร่งครัด ท่านยึดมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ รอบคอบ และรัดกุม เพื่อให้ผลการปฏิบัติ ถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และท่านตระหนักถึงผลของการกระทำ ของตนที่ต้องสามารถชี้แจง และอธิบายได้รวมถึงการยอมรับผลของการกระทำต่างๆ อย่างกล้าหาญ เป็นต้น

3. นักบัญชีโรงพยาบาล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า เช่น ท่านได้รับการสนับสนุน ให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ท่านได้รับการแต่งตั้ง มอบหมายงาน หรือเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น อย่างต่อเนื่องตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่มีความยุติธรรม ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือรับผลตอบแทนอื่นจากองค์กรในระดับที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความพยายามทุ่มเท และท่านมีสวัสดิการหรือสิ่งตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ เป็นต้น ด้านการยอมรับ เช่น ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ทำงานที่มีความสำคัญ และมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง ท่านสามารถสร้างความประทับใจแก่ผู้ใช้บริการได้เป็นอย่างดี ในด้านของความสามารถในการแก้ไขปัญหา และการใช้ประสบการณ์ เพื่อทำให้งานสำเร็จลุล่วง อย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์ และท่านสามารถสร้างผลงานให้เป็นที่พึงพอใจจนได้รับการยอมรับ จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในองค์กร เป็นต้น ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น ท่านปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนทุกขั้นตอน ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติ ขององค์กรที่กำหนด ท่านสามารถวางแผนการทำงาน และลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความชัดเจน จึงทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้ตรงตามแผนงานที่วางไว้อยู่เสมอ และอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผล เมื่อการทำงาน เกิดการคลาดเคลื่อนจากแผนที่กำหนด เป็นต้น และด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน เช่น ท่านมั่นใจว่า มีผลการปฏิบัติงานถูกต้อง ตรงตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนด และพร้อมรับการตรวจประเมิน คุณภาพการทำงานอยู่ตลอดเวลา ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ โดยใช้ทรัพยากร ประกอบการทำงานน้อยมาก หรือเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรมากที่สุด และท่านมั่นใจว่า มีผลการปฏิบัติงานถูกต้อง ครบถ้วน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย หรือแผนการดำเนินงาน ขององค์กร เป็นต้น

4. นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี



และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความขยัน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเที่ยงธรรม และด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

5. นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน ไม่แตกต่างกัน

6. คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (WSC) และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ได้แก่ ด้านความขยัน (DM) และด้านความรับผิดชอบ (RM) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$WSC = 0.524 + 0.217DM + 0.524RM$$

เมื่อพิจารณาสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความก้าวหน้า

$$AW = 1.453 + 0.489RM$$

2. ด้านการยอมรับ

$$CW = 0.894 + 0.654RM$$

3. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

$$PW = 0.039 + 0.278DM + 0.588RM$$

4. ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน

$$WA = 0.369 + 0.255DM + 0.553RM$$

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน ของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. นักบัญชีโรงพยาบาล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีโดยรวม ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความขยัน อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก นักบัญชีต้องมีความประพฤติปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักกาลเทศะ



และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน วางตัวเป็นกลาง มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนต้องมีความพยายามในการทำงาน หรือใช้ทรัพยากรในการทำงานเป็นไปอย่างคุ้มค่าและประหยัด เพื่อให้ข้อมูลหรือรายงานที่นักบัญชีจัดทำมีความถูกต้องตรงตามมาตรฐานการบัญชีและเชื่อถือได้ งบการเงินที่จัดทำขึ้น ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจและใช้ในการตัดสินใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิมา แยมละมูล (2554 : บทคัดย่อ) พบว่า นักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ครู มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจริยธรรมทางการบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงธรรม ความสามารถในหน้าที่ และด้านการปกปิดความลับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา เนื่องสมศรี (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า นักบัญชีธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ และด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น

2. นักบัญชีโรงพยาบาล มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนในองค์กรต้องมีเป้าหมายของการทำงาน คือ การทำงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผลการปฏิบัติงานจะถูกนำมาตรวจสอบขีดความสามารถของพนักงานแต่ละคนในองค์กรว่าสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่องค์กรคาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด องค์กรจะได้ฝึกอบรมปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้กว้างขวางมากขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ ขำสุภาพ (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับแรกคือ พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2546 : 215) กล่าวว่า องค์กรประกอบที่สำคัญที่ต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และหน้าที่การทำงาน ความคิดอย่างมีระบบ การฝึกให้ยอมรับนับถือความมีค่าของตนเอง กล้าคิด กล้าทำ และมีความเปิดเผยและมั่นใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร เรืองพยัคฆ์ และคณะ (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่แสดงถึงความสำเร็จในทัศนคติของนักบัญชี ประกอบด้วย 7 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ปัจจัยทางกายภาพที่ได้รับจากหน้าที่งาน ปัจจัยเกี่ยวกับเนื้องาน ปัจจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนางานอาชีพ ปัจจัยเกี่ยวกับการมีโอกาสในการบริหาร และปัจจัยเกี่ยวกับ



ความภาคภูมิใจในแง่ของการประเมินตนเองของนักบัญชี พบว่า นักบัญชีได้รับปัจจัยเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับและความมั่นคงมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับความพอใจในรางวัลที่ได้รับ ปัจจัยเกี่ยวกับความภาคภูมิใจ ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ และปัจจัยเกี่ยวกับอำนาจในการบริหารและความก้าวหน้า ตามลำดับ และยังพบว่าความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักบัญชีในธุรกิจเอกชนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับมากที่สุด อันดับต่อมาคือ ปัจจัยเกี่ยวกับความภาคภูมิใจเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับและความมั่นคง และปัจจัยเกี่ยวกับอำนาจในการบริหารและความก้าวหน้า ตามลำดับ แต่ไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าความสำเร็จของนักบัญชีเพศชายและเพศหญิงมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทั้งสี่ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์นักบัญชีโดยรวม แต่มีน้ำหนักของแต่ละปัจจัยแตกต่างกัน

3. นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีและความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก อายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากกว่าย่อมมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า แต่สำหรับวิชาชีพบัญชีนักบัญชีที่มีอายุแตกต่างกัน ล้วนต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ โดยพึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณและหลักการพื้นฐานที่กำหนดไว้ในวิชาชีพอย่างเคร่งครัด พึงสำนึกในหน้าที่ และพึงปฏิบัติตามกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลงานที่มีคุณภาพ รักษาชื่อเสียง และงดเว้นการกระทำที่จะนำมาสู่การเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พร้อมทั้งจัดทำรายงานทางการเงินได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทันเวลา เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่กำหนดไว้ มีความสอดคล้องและครอบคลุมกับแผนงานที่วางไว้ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า นักบัญชีที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพจะนำไปสู่ความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐรีนิย์ แวนแก้ว (2552 : 83 - 84) พบว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายตามความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการและมาตรฐาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และด้านการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยกร คลังสมบัติ (2551 : 42 - 43) พบว่า พนักงานธนาคารออมสินที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจริยธรรมในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเอง ด้านรักความสามัคคี ด้านการคำนึงถึงความเสมอภาค ความยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ด้านศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และด้านมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมา กุลชาติ (2550 : 90) พบว่า ผู้จัดการสาขาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจริยธรรมทางธุรกิจโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่



ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ไม่แตกต่างกัน

4. นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีและความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ลักษณะการปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานของนักบัญชีได้ถูกกำหนดไว้ด้วยข้อปฏิบัติตามกฎหมายโดยเฉพาะ นอกจากนั้น หลักสูตรการศึกษาได้มีการบูรณาการความรู้ควบคู่จริยธรรม เพื่อให้ นักบัญชีเป็นผู้มีคุณสมบัติพร้อมทั้งด้านวิชาการและด้านคุณธรรม จริยธรรม อีกทั้งนักบัญชีจะต้องมีระดับความสามารถทำงานที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกสถานการณ์ โดยสามารถนำเอาความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษานำมาใช้ประกอบการทำงาน เพื่อให้บรรลุถึงประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพบัญชีจะต้องมีระดับความสามารถทำงานที่สูงพอ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ ระดับการศึกษาเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกถึงระดับความสามารถของนักบัญชีได้ แต่นักบัญชีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันย่อมมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำราญ พรหมเข้ม (2553 : 57) พบว่า ข้าราชการโรงพยาบาลอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการยื่นหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ด้านบริการผู้มาติดต่อและผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ด้านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงาน และด้านรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ แก้วมีสี (2552 : 94) พบว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ และด้านความพึงพอใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย (2546 : 5) กล่าวว่า ผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีควรปฏิบัติโดยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในวิชาชีพเป็นพิเศษ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องทางวิชาชีพ เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบปฏิบัติตามมรรยาทแห่งวิชาชีพอันเป็นสิ่งกำกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบวิชาชีพกับลูกค้า นายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อนร่วมวิชาชีพ และประชาชนทั่วไป

5. นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีและความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก นักบัญชีเป็นผู้ให้ข้อมูลแก่ผู้ใช้งบการเงิน เช่น นักลงทุน ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคล



หรือนิติบุคคล เจ้าหนี้ สาธารณะชน ดังนั้น นักบัญชีที่มีประสบการณ์ที่สูงกว่าย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จรวดเร็ว มีความถูกต้อง แม่นยำกว่า ผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่า แต่สิ่งหนึ่งที่นักบัญชีต้องปฏิบัติเหมือนกัน คือ นักบัญชีต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ไม่ว่านักบัญชีจะมีประสบการณ์สูงหรือต่ำ จะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และด้านการรักษาความลับ เพื่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และความเชื่อถือในการทำงาน ซึ่งข้อมูลทางการบัญชีที่นำเสนอและรายงานจะต้องมีความสมบูรณ์ มีการบันทึกรายการต่างๆ ตามที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้งบการเงินแสดงผลการดำเนินการตามความเป็นจริง สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา มีสิม (2556 : 71) พบว่า ผู้สอบบัญชี ที่มีประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างควมพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านศักยภาพของบุคลากร และระบบสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลจิต พาลีก (2555 : 60 - 61) พบว่า ผู้ตรวจสอบภาษีอากรกรมสรรพากร ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการยึดมั่นในจริยธรรมวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อ ด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ด้านการยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านการไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา อมรสิน (2552 : 69 - 75) พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ทำงานด้านการสอบบัญชีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน

6. นักบัญชีโรงพยาบาล ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีและความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก นักบัญชีทุกคนไม่ว่าจะมีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ล้วนมีความต้องการได้รับผลตอบแทนจากการมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม พุ้มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาที่กำหนด และสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งผลตอบแทนที่นักบัญชีต้องการได้รับ คือ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน การได้รับการขึ้นเงินเดือน การได้รับสวัสดิการต่างๆ นอกเหนือจากเงินเดือน การได้รับการยกย่อง ชมเชย และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งนักบัญชีที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานต้องเป็นนักบัญชีที่มีคุณธรรม มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของตนเอง และต้องตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน กำหนดแผนงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามแผน



จนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พยุงศรี บุญอุ้ม (2555 : 75 - 81) พบว่า นักบัญชีธุรกิจ SMEs ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา และด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิมา แยมละมูล (2554 : 68 - 69) พบว่า นักบัญชีสหกรณ์ ออมทรัพย์ศรี ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจริยธรรมทางการบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความสามารถในหน้าที่ และด้านการปกปิดความลับ ไม่แตกต่างกัน

7. คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความขยัน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน เนื่องจาก นักบัญชีต้องมีพร้อมในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด เพื่อประโยชน์ขององค์กร นอกจากนี้ นักบัญชียังมุ่งหวังที่จะให้งานนั้น ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้โดยมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง เอาใจใส่และเต็มใจทำงานให้เสร็จโดยเร็ว ไม่ปล่อยเวลาให้หมดไปโดยสูญเปล่า ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย ตามที่องค์กรกำหนด และมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน ทำให้ผลงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ คุรุบุญยงค์ (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักบัญชี ที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด คือ คุณสมบัติด้านจรรยาบรรณ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต และต้องการนักบัญชีที่มีความรู้ความสามารถทางการบัญชี และนักบัญชีที่มีความขยัน อดทน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามงานจากผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ สามารถทำงานภายใต้ความกดดันสูงได้ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ ต้องมีภาวะความเป็นผู้นำได้ดี และสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา ติรศรีวัฒน์ (2554 : บทคัดย่อ) พบว่า พฤติกรรมด้านจริยธรรมของนักศึกษาบัญชีตามที่คาดหวังแตกต่าง กับความเป็นจริง โดยแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านความมีวินัยในตนเอง ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความขยันใฝ่รู้ ด้านการมีจิตสำนึกต่อส่วนรวมและสังคม ด้านความอดทน และด้านการมีเหตุผล แต่ที่มีความแตกต่างมากที่สุด คือ ด้านความขยันใฝ่รู้ จากค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม ที่คาดหวัง และที่เป็นจริงมีการประเมินให้สำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านักศึกษา บัญชีให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง

8. คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน เนื่องจาก นักบัญชีต้องยึดมั่นปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ อย่างเคร่งครัด ต้องมีวินัยในตนเอง รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และงานที่ต้องรับผิดชอบ



ร่วมกับผู้อื่นอย่างเต็มที่ ไม่แสดงอาการท้อถอยต่อการทำงานแม้ว่าจะพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรค เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย นักบัญชีพร้อมเสมอที่จะเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงอย่างเหมาะสม โดยสามารถตัดสินใจในการทำงาน และเสนอแนวทางใหม่ๆ ที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวดี วุฒิกุล (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า คุณสมบัติของนักบัญชีที่ผู้ประกอบการพึงประสงค์ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังและรอบคอบตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป ไม่กระทำการใดๆ อันนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ ไม่เปิดเผยความลับของลูกค้า และด้านคุณธรรม จริยธรรม สถานประกอบการต้องการนักบัญชีที่มีความรับผิดชอบมากที่สุด ไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุผล อันสมควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตกนิษฐ์ หาญวงษา (2549 : บทคัดย่อ) พบว่า นักบัญชีควรปฏิบัติงานด้านการบัญชีด้วยความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ควรคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพทางบัญชี และต้องมีความรับผิดชอบในงานด้านบัญชีและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป นักบัญชีต้องจัดทำรายงานทางการเงิน และข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง และตรงตามความต้องการของผู้บริหาร เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Cattell (1968 : 128) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในความรับผิดชอบสูง คือบุคคลที่รับผิดชอบในหน้าที่ด้วยความบากบั่น พากเพียร ถือศักดิ์ ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งต้องพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งๆ ขึ้นด้วย และลักษณะของคนที่ไม่มีความรับผิดชอบ คือคนถือความสะดวกเป็นเกณฑ์ หลีกเลียงข้อบังคับ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Browne และ Chon (1968 : 58) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นการแสดงออกของบุคคล ในลักษณะของความสำนึกในการกระทำของตนเอง มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความพากเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีกว่าเดิม ผู้ที่มีความรับผิดชอบต้องเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย และตรงต่อเวลา และต้องยอมรับในผลงานและการกระทำของตนเองทั้งทางด้านดีและด้านไม่ดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงพยาบาลควรปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทาง แผนงานและยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์



ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

1.2 นักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพโดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์ และด้านความรับผิดชอบ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้

1.3 โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ควรมีการจัดโครงการและกิจกรรมอบรมในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักบัญชีอย่างต่อเนื่องตลอดปี เพราะการจัดโครงการจะทำให้ให้นักบัญชีได้ฝึกพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นเป็นพฤติกรรมถาวรได้

1.4 โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ควรสร้างระบบการยกย่องเชิดชูคนเก่งจากผลการปฏิบัติงานที่ทำสำเร็จอย่างมีคุณภาพ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือมากขึ้น

1.5 นักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ควรตระหนักและคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน ว่างานแต่ละครั้งที่ปฏิบัติเป็นไปตามกระบวนการและแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลงานเป็นที่ยอมรับและเป็นที่พึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด ซึ่งส่งผลให้ความสำเร็จในการทำงานแต่ละครั้งมีผลการปฏิบัติงานที่ได้คุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยกับกลุ่มธุรกิจอื่นที่ไม่ใช่โรงพยาบาล เช่น ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรเพิ่มวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามแบบเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น

2.3 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยไม่ได้กำหนดกรอบแนวคิดที่มีตัวแปรแทรกที่อาจมีผลกระทบต่อคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี เช่น นโยบายองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นในการวิจัยในอนาคตจึงควรมีการกำหนดตัวแปรแทรกอื่นที่ส่งผลกระทบต่อคุณธรรมในวิชาชีพบัญชี เพื่อจะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยในครั้งต่อไป

2.4 ควรมีการศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่นที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เช่น การทำงานเป็นทีม การบังคับบัญชา และการะงานเพื่อก่อให้เกิดการบรรลุถึงเป้าหมายในการทำงาน และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งนักบัญชีและองค์กร

2.5 ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชี



เพื่อให้บัณฑิตสามารถนำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นไปแก้ไขปรับปรุงได้ตรงประเด็น รวมทั้งควรศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนานักบัณฑิตให้เป็นนักบัณฑิตมืออาชีพ เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มธุรกิจอื่นได้



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรกนก ทิพรส. องค์การและการจัดการ. ขอนแก่น : คลังนาวิทยา, 2553.
- กระทรวงสาธารณสุข. โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานกระทรวงสาธารณสุข. 2555 ก. <<http://www.slideshare.net/drsanti/29-55>> 24 สิงหาคม 2555.
- . ที่ตั้งโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. 2555 ข. <bps.ops.moph.go.th/Res47.pd> 24 สิงหาคม 2555.
- . ประเภทของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. 2555 ค. <<http://www.thcc.or.th/download/GIS54.pdf>> 24 สิงหาคม 2555.
- . ประวัติศาสตร์การก่อตั้งกระทรวงสาธารณสุข. 2555 ง. <http://ict4.moph.go.th/mophaccess/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=58> 24 สิงหาคม 2555.
- . วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม. 2555 จ. <http://ict4.moph.go.th/mophaccess/index.php?option=com_content&view=article&id=48&Itemid=60> 24 สิงหาคม 2555.
- . หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. 2555 ฉ. <http://www.stou.ac.th/Thai/Grad_Stdy/schools/shs/DOC/no1/no1-2.doc> 24 สิงหาคม 2555.
- กันต์กนิษฐ์ หาญวงษา. คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.
- กัลยกร คลังสมบัติ. จริยธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- โคมทอง ถานอาดนา. ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.
- จรรยา มีสิม. ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.
- จันทนา สาขากร, นิพนธ์ เห็นโชคชัย และศิลปะพร ศรีจันเพชร. การควบคุมภายในและการตรวจสอบ



- ภายใน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ทีดีเอ็นเพรส, 2551.
- จิราวรรณ รินทะริก. ผลกระทบของการคิดเชิงระบบที่ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
สำนักงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- เฉลิมขวัญ คุรุบุญยงค์. คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์สำหรับอุตสาหกรรมญี่ปุ่นในประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น, 2557.
- ณัฐรณีย์ แวนแก้ว. ผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- ชนาธิป สุริยะงาม. ผลกระทบของความเป็นเลิศทางการบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชี
ธุรกิจอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.
- ดวงเดือน เกตรา. ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมทางวิชาชีพกับผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบ
ภายในบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, 2550.
- ธกานต์ ชาดิวงค์. ผลกระทบของจริยธรรมธุรกิจและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพการเงิน
ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- นฤมล สุ่นสวัสดิ์. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : วันทิพย์, 2549.
- นันทพร เรืองพยัคฆ์ และคณะ. ทัศนคติและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพ
ของนักบัญชีธุรกิจเอกชน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2541.
- นันทวดี วุฒิกรณ์. คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดพะเยา.
วิทยานิพนธ์ บข.ม. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2551.
- นิตา แจ่มใส. ความสัมพันธ์ระหว่างความเชี่ยวชาญทางการบัญชีกับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2553.
- บุญมา กุลชาติ. ผลกระทบของภาวะผู้นำและจริยธรรมทางธุรกิจของผู้จัดการสาขา
ที่มีผลการดำเนินงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. วิทยานิพนธ์
บจ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.



- พงษ์ศักดิ์ แก้วมีสี. ผลกระทบของประสิทธิภาพการวางแผนการสอบบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- พยุศรี บุญอุ้ม. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.
- พรเทพ ชำสุภาพ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2547.
- พรนพ พุกกะพันธ์. จริยธรรมทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จามจุรีเรดักท์, 2546.
- พิภพ วังเงิน. จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น (1997), 2546.
- ภูริชญา มัชฌิมานนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพความฉลาดทางอารมณ์และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- ยุดา รักไทย และวีรวิฑู มาชะศิริานนท์. การบริหารผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุ๊คส์, 2545.
- รุ่งทิพย์ ไชยเจริญ. ความคิดเห็นของนักบัญชีในอำเภอเมืองพิษณุโลก ที่มีต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.
- ลัดดา จัปศรทิพย์. โอกาสและอุปสรรคของนักบัญชีไทยในเขตจังหวัดชลบุรีจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ บข.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.
- วันวิสา เนื่องสมศรี. ผลกระทบของสภาพแวดล้อมธุรกิจและความคาดหวังในการทำงานที่มีต่อจรรยาบรรณวิชาชีพและความน่าเชื่อถือในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- วิษุฒดา อมรสิน. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิจิตรทัศนกร, 2549.
- วิไลจิต พาลึก. ผลกระทบของการยึดมั่นในจริยธรรมวิชาชีพที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภาษีอากรกรมสรรพากรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.



- วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.
 สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี. 2555
 <<http://www.fap.or.th>> 24 สิงหาคม 2555.
- สมคิด บางโม. จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
 ธนรัชการพิมพ์, 2546.
- สรายุทธ สุวรรณปักษ์. ผลกระทบของคุณสมบัติของนักบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน
 สถาบันอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
 มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.
- สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย. มาตรฐานการบัญชีของไทยฉบับรวมเล่ม.
 กรุงเทพฯ : สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย, 2546.
- สันสนี แซ่ลี. ความสำเร็จในการทำบัญชีตามหลักธรรม. 2553.
 <<http://www.pt.tsu.ac.th/planoffice/report/files/2708201026>>
 24 สิงหาคม 2555.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร : เพื่อสร้างและรักษาความได้เปรียบ
 แข่งขันไว้ให้ยั่งยืนในโกลบอลไลเซชั่น. กรุงเทพฯ : ซีวีแอลการพิมพ์, 2554.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. สมรรถนะหลักนักบริหารระดับสูง. 2551.
 <<http://www.trat.go.th/know.htm>> 24 สิงหาคม 2555.
- สำราญ พรหมเข้ม. การศึกษาการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ
 โรงพยาบาลอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
 2553.
- สุชาติ กิระนันท์. เส้นทางใหม่สู่วิชาชีพบัญชีปี 2000. กรุงเทพฯ : พี. เอ. ลิฟวิง, 2543.
- สุธิมา แยมละมูล. ผลกระทบของจริยธรรมทางการบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
 ของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม.
 มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- สุภาพร พิศาลบุตร. จริยธรรมทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์ตำราและตำรา
 ราชภัฏสวนดุสิต, 2549.
- อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง. จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, 2550.
- อมรา ทิรศรีวัฒน์. จริยธรรมตามทฤษฎีของนักศึกษาบัญชีระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา
 เอกชนแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ,
 2554.



- อารี เพชรพุด. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction). 2551.
<www.geocities.com> 24 สิงหาคม 2555.
- Aaker, D.A.V., Kumar, V. and G.S.Day. Marketing Research. 7thed. New York : John Wiley and Sons, 2001.
- Abdolmohammadi, M. J. and C.R. Baker. "Accountants' Value Preferences and Moral Reasoning," Journal of Business Ethics. 69(Spring) : 11 - 25, 2006.
- Bandura, A. The Social Learning Theory : Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice Hall, 1977.
- Black, K. Business Statistics for Contemporary Decision Making. 4thed. USA : John Wiley and Son, 2006.
- Browne, C. G., and Thomas S. Chon. The Study of Leadership. Illinois : The Interstate Printer and Publishers, 1968.
- Certo, C.S. Modern management. New Jersey : Prentice Hall, 2000.
- Cattell, B. Manual for Jr - Sr. High School Personality Questionnaire HSP Form A. Illinois : The Institute for Personality and ability Testing, 1968.
- Colvin, G. "The Progress Trinity : Family, Business, and Public Servic," Washington Monthly. June, 2006 .
- Etzioni, A. Modern Organization. Englewood Cliffs, New York : Prentice Hall, 1964.
- Fleming, M. D., W. C. Chee and Su. Wenbing. "An exploratory study of Chineses accounting students and auditors' audit - specific ethical Reasoning," Journal of Business Ethics. 94(2010) : 353 - 369.
- Furnham, A. The Protestant Work Ethic, The Psychology of Work-Relataed Beliefs and Behaviours. London : Routledge, 1990.
- Gaertner, G.H. and S. Ramnarayan. "Organizational effectiveness : An alternative perspective," Academy of Management Review. 81(1) : 97 - 107, 1983
- George, L., G. Maureen and R. Fritz. "Value, Value types and moral reasoning of MBA students," Business Ethics : A European Review. 19(April) : 183 - 198, 2010.
- Ghazala, S. Are Ethics Important For Professional Accountants. 5 April, 2007.
<<http://ezinearticles.com/?Are-Ethics-Important-For-Professional->



Accountants?&id=516791 > 24 August, 2012.

- Heron, W.T. “An Examination of the Moral Development and Ethical Decision-making of Information Technology Professionals,” Dissertation Abstracts International. 68(5) : unpagged ; November, 2007.
- Herzberg, F. The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1959.
- Kohlberg, L. The Development of Moral Character and Moral Ideology Review of Child Development Research. New York : Russell Sage Foundation, 1976.
- Lin, F. “Knowledge Base and Skill Development in Accounting Education : Evidence from China,” Journal of Accounting Education. 3(45) : 149 - 169, 2005.
- O’Connell, A. “The Development of Internal Audit in Sandi Arabia : An Institutional Theory Perspective,” Critical Perspectives on Accounting. 14(5) : 744 - 746 ; July, 2004.
- Wilson, Q. and H. Herrnstein. Crime and Human Nature. New York : Simon and Scuster, 1985.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

วิจัยเรื่อง : ผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชี
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ผลกระทบของคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัย หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่าน โปรดให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกคำถาม โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีโรงพยาบาล

สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาล

สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จำนวน 16 ข้อ

ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้ จะถูกเก็บเป็นความลับไม่มีการใช้ข้อมูลดังกล่าวกับบุคคลภายนอกอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากท่าน และการนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามฉบับนี้ โปรดติดต่อข้าพเจ้า นางสาวจันทร์จิรา จันทโสภา บ้านเลขที่ 121 หมู่ที่ 8 ตำบลสวาย อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000 หมายเลขโทรศัพท์ 086 - 0706450 E-mail : ching79@windowslive.com

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูล และขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับภายใน 15 วัน นับจากวันที่ได้รับแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจันทร์จิรา จันทโสภา

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณะการบัญชีและการจัดการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 30 - 35 ปี

() 36 - 40 ปี

() มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี

() มากกว่า 15 ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() ต่ำกว่า 10,000 บาท

() 10,000 - 15,000 บาท

() 15,001 - 20,000 บาท

() มากกว่า 20,000 บาท

7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

() หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี

() นักวิชาการเงินและบัญชี

() เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี

() อื่นๆ (โปรดระบุ.....)



ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ประเภทของโรงพยาบาล

() โรงพยาบาลชุมชน

() โรงพยาบาลทั่วไป

() โรงพยาบาลศูนย์

2. ระยะเวลาในการดำเนินงาน

() น้อยกว่า 10 ปี

() 10 - 20 ปี

() 21 - 30 ปี

() มากกว่า 30 ปี

3. มูลค่าสินทรัพย์รวมของโรงพยาบาล

() ต่ำกว่า 100,000,000 บาท

() 100,000,000 - 400,000,000 บาท

() 400,000,001 - 600,000,000 บาท

() มากกว่า 600,000,000 บาท

4. จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน

() น้อยกว่า 100 คน

() 100 - 150 คน

() 151 - 200 คน

() มากกว่า 200 คน

5. จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีใช้ในปัจจุบัน

() น้อยกว่า 10 เครื่อง

() 10 - 20 เครื่อง

() 21 - 50 เครื่อง

() มากกว่า 50 เครื่อง

6. เงินบำรุงที่ได้รับสำหรับดำเนินการสร้างหลักประกันสุขภาพต่อปี

() ต่ำกว่า 50,000,000 บาท

() 50,000,000 - 100,000,000 บาท

() 100,000,001 - 200,000,000 บาท

() มากกว่า 200,000,000 บาท



**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้นลงในช่องระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านความซื่อสัตย์สุจริต</u>					
1. ท่านมุ่งมั่น ทุ่มเท เพียรพยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด					
2. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะไปปฏิบัติงานให้ตรงเวลา และอุทิศเวลาระหว่างวันให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เสมอ					
3. ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดทุกครั้ง และเพียรพยายามพัฒนาคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม					
4. ท่านหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และเพิ่มทักษะการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น					
<u>ด้านความซื่อสัตย์สุจริต</u>					
5. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานวิชาชีพอย่างตรงไปตรงมา และดำรงตนให้คงไว้ซึ่งความเป็นอิสระ ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมหรือภายใต้อิทธิพลใดที่ไม่ชอบธรรม					
6. ท่านมั่นใจว่าได้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และไม่ยอมให้บุคคลใดอ้างว่าได้ปฏิบัติงานหากไม่ได้ปฏิบัติงานจริง					
7. ท่านตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวงและมีหลักฐานประกอบการทำงานที่เป็นจริงครบถ้วนเชื่อถือได้ พร้อมรับการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียเสมอ					
8. ท่านยึดมั่นประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร สำนึกต่อหน้าที่เคารพต่อเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพเสมอ					



ตอนที่ 3(ต่อ)

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านความเที่ยงธรรม</u>					
9. ท่านให้ความสำคัญกับการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการเงินบัญชีตามหลักฐาน รายการที่เกิดขึ้นจริง ปราศจากการปกปิดหรือกระทำการใดที่เป็นการชี้นำผู้ใช้ข้อมูลทางการเงิน					
10. ท่านยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพและหลักการที่ถูกต้อง เมื่อต้องแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะใดๆ จะอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ อย่างยุติธรรม					
11. ท่านมั่นใจว่าการปฏิบัติงานใดที่จำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจ การใช้ดุลยพินิจนั้นจะกระทำโดยปราศจากความลำเอียง อคติ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรืออิทธิพลอื่น					
12. ท่านให้ความสำคัญกับการดำรงไว้ซึ่งความเป็นกลาง ในการปฏิบัติหน้าที่ หลีกเลี่ยงการรับสิ่งของหรือการกระทำใด อันจะทำให้ขาดซึ่งความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่					
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
13. ท่านให้ความสำคัญกับการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานที่ถูกต้อง และยึดมั่นปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด					
14. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ รวมทั้งหมั่นเรียนรู้ เพิ่มขีดความสามารถของตนอยู่เสมอ					
15. ท่านยึดมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ รอบคอบ และรัดกุม เพื่อให้ผลการปฏิบัติถูกต้องเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กรและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
16. ท่านตระหนักถึงผลของการกระทำของตนที่ต้องสามารถชี้แจงและอธิบายได้รวมถึงการยอมรับผลของการกระทำต่างๆ อย่างกล้าหาญ					



ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวง
สาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความก้าวหน้า					
1. ท่านได้รับการแต่งตั้ง มอบหมายงาน หรือเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่มี ความยุติธรรม					
2. ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างหรือรับ ผลตอบแทนอื่นจากองค์กรในระดับที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความพยายามทุ่มเท					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง					
4. ท่านมีสวัสดิการหรือสิ่งตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
ด้านการยอมรับ					
5. ท่านสามารถสร้างผลงานให้เป็นที่พึงพอใจจนได้รับการยอมรับ จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
6. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ทำงานที่มีความสำคัญ และมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง					
7. ท่านเป็นที่ชื่นชมของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใช้บริการอันเนื่องจากการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจเต็มที่กับการทำงาน					
8. ท่านสามารถสร้างความประทับใจแก่ผู้ให้บริการได้เป็นอย่างดี ในด้านของความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการใช้ ประสบการณ์ในการทำงานสำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็ว และสร้างสรรค์					



ตอนที่ 4 (ต่อ)

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน</u>					
9. ท่านสามารถวางแผนการทำงาน และลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน จึงทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด					
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามแผนงานที่วางไว้อยู่เสมอ และอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผล เมื่อการทำงานเกิดการคลาดเคลื่อนจากแผนที่กำหนด					
11. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนทุกขั้นตอนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติขององค์กรที่กำหนด					
12. ท่านสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ หรือมีความคิดริเริ่มในการปรับปรุง แก้ไขกระบวนการทำงานอยู่เสมอ ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จดียิ่งขึ้น					
<u>ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน</u>					
13. ท่านมั่นใจว่ามีผลการปฏิบัติงานถูกต้อง ครบถ้วนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายหรือแผนการดำเนินงานขององค์กร					
14. ท่านมั่นใจว่ามีปริมาณงานหรือผลการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตรงตามเป้าหมายหรือเกินกว่าที่องค์กรคาดหวัง					
15. ท่านมั่นใจว่ามีผลการปฏิบัติงานถูกต้อง ตรงตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนด และพร้อมรับการตรวจประเมินคุณภาพการทำงานอยู่ตลอดเวลา					
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยใช้ทรัพยากรประกอบการทำงานน้อยมาก หรือเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรมากที่สุด					



ภาคผนวก ข
คุณภาพของเครื่องมือ



ตาราง 38 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
1. คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี		
1.1 ด้านความขยัน		
1	0.780	
2	0.727	
3	0.880	
4	0.832	
รวม		0.814
1.2 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต		
5	0.703	
6	0.835	
7	0.888	
8	0.930	
รวม		0.850
1.3 ด้านความเที่ยงธรรม		
9	0.892	
10	0.936	
11	0.569	
12	0.913	
รวม		0.799
1.4 ด้านความรับผิดชอบ		
13	0.909	
14	0.837	
15	0.856	
16	0.954	
รวม		0.909



ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
2. ความสำเร็จในการทำงาน		
2.1 ด้านความก้าวหน้า		
1	0.850	
2	0.919	
3	0.670	
4	0.611	
รวม		0.764
2.2 ด้านการยอมรับ		
5	0.910	
6	0.938	
7	0.875	
8	0.741	
รวม		0.889
2.3 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน		
9	0.905	
10	0.921	
11	0.853	
12	0.902	
รวม		0.917
2.4 ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน		
13	0.922	
14	0.815	
15	0.912	
16	0.839	
รวม		0.910



ภาคผนวก ค
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ



ตาราง 39 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จ
ในการทำงานโดยรวม

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี	ความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.524	0.345	1.519	0.131
ด้านความซื่อสัตย์(DM)	0.217	0.073	2.958	0.004*
ด้านความรับผิดชอบ(RM)	0.524	0.078	6.689	0.000*
F = 50.888* p = 0.000 AdjR ² = 0.399				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 40 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จ
ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.453	0.479	3.036	0.003*
ด้านความรับผิดชอบ (RM)	0.489	0.102	4.793	0.000*
F = 22.790* p = 0.000 AdjR ² = 0.128				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 41 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จ
ในการทำงาน ด้านการยอมรับ

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์	ความคลาด		



	ถดถอย	เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.894	0.465	1.920	0.057
ด้านความรับผิดชอบ(RM)	0.654	0.099	6.592	0.000*

$$F = 43.459^* \quad p = 0.000 \quad \text{Adj}R^2 = 0.221$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 42 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จ
ในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.039	0.434	0.090	0.929
ด้านความซื่อสัตย์(DM)	0.278	0.092	3.013	0.003*
ด้านความรับผิดชอบ(RM)	0.588	0.098	5.970	0.000*

$$F = 43.573^* \quad p = 0.000 \quad \text{Adj}R^2 = 0.362$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 43 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรคุณธรรมในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จ
ในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน

คุณธรรมในวิชาชีพบัญชี	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.369	0.425	0.868	0.387
ด้านความซื่อสัตย์(DM)	0.255	0.091	2.817	0.006*
ด้านความรับผิดชอบ(RM)	0.553	0.097	5.725	0.000*

$$F = 39.492^* \quad p = 0.000 \quad \text{Adj}R^2 = 0.339$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ประวัติย่อของผู้วิจัย



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวจันทร์จิรา จันทโสภา
วันเกิด วันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2532
สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 121 หมู่ที่ 8 ตำบลสวาย อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน พนักงานธุรการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน บริษัท พุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา 1
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ นิคมโรจนะ ตำบลคานหาม อำเภออุทัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13210

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสวายวิทยาкар จังหวัดสุรินทร์
พ.ศ. 2550 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาการบัญชี
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
พ.ศ. 2553 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาการบัญชี
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์
พ.ศ. 2555 ปริญญาบัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขาวิชาการบัญชี
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2559 ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

