

ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
Relationships between Work Honesty and Work Efficiency of Accountants
in Education Solution Under office of Vocational Education Commission

สุพรรณิ ทัพธานี* สุทธิณี ปราชญศรีภูมิ² และเกสินี หมั่นไธสง³
SupaneeThapthanee* Suttinee Prachsruphum² and Kesinee Muenthaisong³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 274 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ต่อตนเองเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย เท่ากับ 0.127

คำสำคัญ : ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงาน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

* นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

* Master Student, Master of Accountancy, Mahasarakham Business school, Mahasarakham University

² อาจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² Lecturer, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ Assistant Professor, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

Abstract

The purpose of this study was to verify the relationships between work honesty and work efficiency of accountants in education solution under office of vocational education commission. A questionnaire was used for collecting data from 274 accountants in education solution under office of vocational education commission. The statistics used for data analyzing were multiple correlation analysis and multiple regression analysis. The findings revealed that the only work honesty in aspect of honesty to self had a positive relationship with work efficiency significantly. The regression coefficient was 0.127.

Keywords : Work Honesty, Work Efficiency, Education Solution under Office of Vocational Education commission

1. บทนำ

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอทั้งในเรื่องของเทคโนโลยีการสื่อสาร สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการศึกษา ซึ่งล้วนเป็นความเจริญทางด้านวัตถุที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลงนั้นก็ย่อมเกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น การลักขโมย การโจรกรรม การทุจริตคอร์รัปชัน การฉ้อราษฎร์บังหลวง และการประพฤติมิชอบในวงการราชการและเอกชนแทบทุกระดับ ส่วนหนึ่งเกิดจากการพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรม และพฤติกรรมองค์กรที่มาจากสภาวะการทำงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สถานที่ และวิธีการทำงาน เป็นต้น โดยปัญหาของการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กรหรือสถานศึกษาคือความไม่ซื่อสัตย์เป็นปัญหาสำคัญที่สุด ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ สภาพทางเศรษฐกิจไม่ดี ผู้นำขาดคุณธรรมและจริยธรรม ความทะเยอทะยาน การถูกบีบบังคับ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องจึงก่อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านบัญชีมีความเสี่ยงต่อการทุจริตในการทำงาน เนื่องจากข้อมูลทางการเงินที่แสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงินขององค์กร รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร วางแผนการดำเนินงานเพื่อประกอบการตัดสินใจ การควบคุม การกำกับ และการบริหารจัดการภายในองค์กร (ศศิวิมล มีอำพล, 2555 : 1) ดังนั้นความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีจึงเป็นเรื่องที่ต้องยึดถือปฏิบัติตลอดทั่วทั้งองค์กรตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดลงมาถึงพนักงานระดับล่างสุด เพราะความซื่อสัตย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน (Work Honesty) เป็นการทำงานที่ยึดหลักความถูกต้อง ความยุติธรรม การรักษาความลับ ช่วยรักษาผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กร การให้ข้อมูลที่ไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง ไม่คิดคดโกงหรือหลอกลวงผู้อื่น ไม่ประพฤติผิดศีลธรรมและการกระทำที่ผิดกฎหมายซึ่งความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานของพนักงานถือเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของทุกองค์กร (บุษยมาศ แสงเงิน, 2555 : เว็บไซต์) และความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานได้จำแนกออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์ต่อตนเอง (Honesty to Self) ด้านความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น (Honesty towards Others) ด้านความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ (Honesty to Duty) และด้านความซื่อสัตย์สุจริตต่อหมู่คณะ (Honesty Groups) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 14) ซึ่งการทำงานจะประสบความสำเร็จ และเป็นที่น่าพอใจนั้นจำเป็นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความซื่อสัตย์สุจริต

ตลอดจนมีศีลธรรมอันดีในการทำงานอันจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่สามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ สามารถคิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีจึงเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มความสามารถ โดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และสิ้นเปลืองทรัพยากร ค่าใช้จ่ายพลังงานในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ที่สำคัญสามารถนำมาใช้เพื่อการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างทันท่วงที (สมใจ ลักษณะ, 2546 : 6) และการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีจะต้องมีองค์ประกอบต่างๆ คือ การทำงานต้องเชื่อถือได้ (Reliable Working) งานสำเร็จทันเวลา (Timeliness Work Success) และผลงานได้มาตรฐาน (Standardized Work) (ประมวล พระตลับ, 2551 : 35) ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีจึงเป็นผลลัพธ์จากการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้องค์กรอยู่รอด และยั่งยืนต่อไป

การปรับตัวของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศและประสบผลสำเร็จได้ ดังวิสัยทัศน์ที่กล่าวไว้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา “ดำเนินการในการผลิต และพัฒนากำลังคนเพื่อสนองตอบความต้องการตลาดแรงงานในการพัฒนาประเทศ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับการศึกษา สร้างความนิยมในการเรียนวิชาชีพให้กับสังคม” (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2558 : เว็บไซต์) ซึ่งส่วนสำคัญที่จะนำพาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น ทรัพยากรบุคคลทุกส่วนงานจะต้องร่วมมือร่วมแรงในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งงานบัญชีถือเป็นส่วนงานที่สำคัญสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและหน่วยงานทุกแห่งเพราะข้อมูลทางการบัญชีที่ดีจะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารจะนำข้อมูลทางการบัญชีมาใช้ในการวางแผนเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ดังนั้นพนักงานบัญชีจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

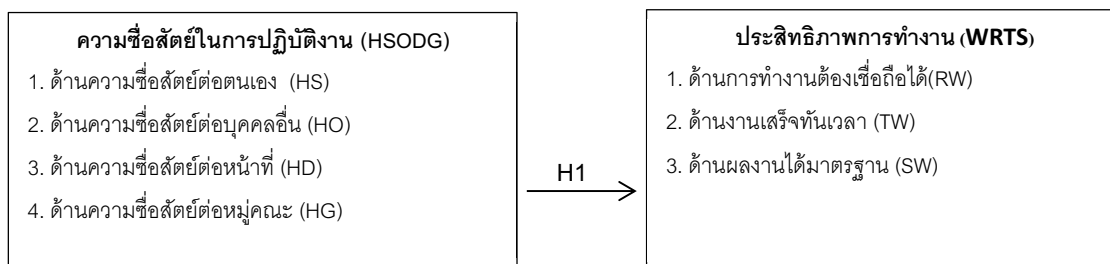
จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร และสถานศึกษาในการบริหารองค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หรือเทคนิคการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานบัญชีมีความซื่อสัตย์และทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

รูปภาพประกอบ

โมเดลของความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงาน



2.1 ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน (Work Honesty) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความถูกต้องตามกฎหมายด้วยความเที่ยงตรงมีความรับผิดชอบ มีความโปร่งใส ไม่มีอคติ และสามารถตรวจสอบได้ทำงานด้วยความตั้งใจมีความยุติธรรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในองค์กรเดียวกันและต่างองค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 14) ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านความซื่อสัตย์ต่อตนเอง (Honesty to Self) หมายถึง การมีความจริงใจทั้งในการพูดหรือปฏิบัติโดยจะพูดและปฏิบัติตรงตามความคิดทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น เช่น การไม่เข้าข้างตนเอง การมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี มีความละเอียดเกรงกลัวต่อการทำผิด การไม่พูดปด ไม่หลอกลวง การไม่คิดโลภในของผู้อื่นและการยอมรับผิดจากการกระทำของตนเอง

2.1.2 ด้านความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น (Honesty towards Others) หมายถึง การมีความเป็นมิตรต่อบุคคลอื่น พึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งความเป็นมิตรนั้นจะคงทนถาวรอยู่ได้ตลอดไปก็ต้องมีความซื่อสัตย์ไม่คิดคดทรยศต่อกันมิตรภาพจึงจะยาวนาน หากไม่ซื่อตรงต่อกันแล้วก็ย่อมจะแตกความสามัคคีทำให้เราไม่มีเพื่อนหรืออยู่ในสังคมได้ยากเพราะกลัวคนอื่นจะหักหลังเราตลอดเวลา ไม่กล่าวคำเท็จต่อผู้อื่น การรักษาความลับสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น การไม่เอาเปรียบผู้อื่นไม่ถือเอาของคนอื่นมาเป็นของตนโดยไม่ได้รับอนุญาต การไม่ทุจริต มีความประพฤติดีทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น

2.1.3 ด้านความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ (Honesty to Duty) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนเองทำหรือได้รับมอบหมายและทำให้ดีที่สุด มีความตรงต่อเวลา การไม่ใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางหาผลประโยชน์ส่วนตน การรักษาและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับไม่ทุจริตหรือแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองหรือครอบครัว มีความตรงต่อเวลาไม่เอาเวลาในหน้าที่ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว

2.1.4 ด้านความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ (Honesty to Groups) หมายถึง การให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เอาดีเข้าตน มีความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่ทำงานที่ผิดกฎหมาย ไม่ทำผิดระเบียบข้อบังคับของสังคมหรือหมู่คณะ

2.2 ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีอย่างเต็มความสามารถตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ประหยัดเวลาทันต่อเหตุการณ์และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทำให้ผลสำเร็จของงานได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพประกอบไปด้วย (ประมวล พระตลิ่ง, 2551 : 35) ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านการทำงานต้องเชื่อถือได้ (Reliable Work) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีได้อย่างถูกต้องมีบันทึกที่เชื่อถือได้ ทันต่อเหตุการณ์ รวดเร็ว เพียงพอและถาวร เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่ายในองค์กร

2.2.2 ด้านงานเสร็จทันเวลา (Timeliness Work Success) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

2.2.3 ด้านผลงานได้มาตรฐาน (Standardized Work) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีสามารถปฏิบัติงานมีคุณภาพมีความถูกต้อง เรียบร้อยสำเร็จและสมบูรณ์ ครบถ้วนตามกำหนด หรืออาจเกิดจากการควบคุมงานเพื่อกำกับให้งานได้ตามมาตรฐาน ครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชีควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ทั้งกับตนเอง ผู้อื่น หน้าที่ และหมู่คณะ เพราะความซื่อสัตย์เป็นวินัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านบัญชีอันจะส่งผลให้งานบัญชีมีความน่าเชื่อถือ เสร็จทันตามเวลา และผลงานได้มาตรฐาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้วิจัยจึงตั้งข้อสมมุติฐานไว้ดังนี้

สมมุติฐานในการวิจัย : ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 421 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2558 : เว็บไซต์) ซึ่งจำแนกพนักงานบัญชีตามประเภทสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งดำเนินการจัดเก็บแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 421 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น จำนวน 274 ชุด เป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องและครบถ้วนทั้งหมด คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 65.08 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kummar and Day (2001 : 1) ได้นำเสนอว่า การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้ว่ามีขนาดของข้อมูลที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูล ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 47 วัน นับตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม – 30 พฤศจิกายน 2558

3.2 การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์ต่อตนเอง จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความซื่อตรงทั้งความคิดและการปฏิบัติต่อตนเอง 2) ด้านความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในหน่วยงานรวมถึงผลกระทบ ความเสียหายและความเอาเปรียบต่อบุคคลอื่น 3) ด้านความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมาย 4) ด้านความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับรับฟังความคิดเห็นการให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานและพฤติกรรมที่แสดงออกและการปฏิบัติต่อหมู่คณะ

ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นตัวแปรตาม ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ได้แก่

1) ด้านการทำงานต้องเชื่อถือได้ จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับหลักในการปฏิบัติงาน การนำเสนอข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ 2) ด้านการเสร็จทันเวลา จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารเวลาในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดเวลา และ 3) ด้านผลงานได้มาตรฐาน จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับ

ผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ

3.3 คุณภาพของเครื่องมือวัด

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.799 – 0.870 และประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.554 – 0.743 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่า ค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการวิจัย และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.844 – 0.890 และประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.658 – 0.719 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally and Bernstein (1994) ได้นำเสนอว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด ซึ่งอยู่ในระดับมากกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้ว่าเครื่องมือมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณทดสอบความสัมพันธ์ของความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการ WRTS} = \beta_0 + \beta_1 \text{HS} + \beta_2 \text{HO} + \beta_3 \text{HD} + \beta_4 \text{HG} + \varepsilon$$

เมื่อ WRTS แทน ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

HS	แทน ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ต่อตนเอง
HO	แทน ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น
HD	แทน ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่
HG	แทน ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ

4. ผลลัพธ์การวิจัยและอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตัวแปร	WRTS	HS	HO	HD	HG	VIFs
$\bar{X}$	3.87	3.84	3.93	3.87	3.84	
S.D.	0.56	0.68	0.62	0.61	0.65	
WRTS		0.850*	0.900*	0.897*	0.875*	
HS			0.745*	0.645*	0.581*	2.372
HO				0.385*	0.325*	3.145
HD					0.609*	3.393
HG						3.072

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน มีค่าตั้งแต่ 2.372 – 3.393 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

ตาราง 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม (WRTS)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	การถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	3.340	0.174	19.211	0.000*
ด้านความซื่อสัตย์ต่อตนเอง (HS)	0.127	0.056	2.267	0.024*
ด้านความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น (HO)	0.064	0.071	0.894	0.372
ด้านความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ (HD)	0.069	0.075	0.921	0.358
ด้านความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ (HG)	-0.014	0.067	-0.211	0.833
F = 8.537 p = 0.000 Adj R ² = 0.099				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ต่อตนเอง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม เนื่องจากความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานเริ่มต้นจากความซื่อสัตย์ต่อตนเองเป็นพื้นฐานของความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น ต่อหน้าที่ และต่อหมู่คณะไปตามลำดับ โดยความซื่อสัตย์

ยังเป็นจรรยาบรรณข้อแรกที่ถูกปฏิบัติงานด้านบัญชีต้องยึดถือปฏิบัติ และเป็นหลักการพื้นฐานที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีพึงปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปฏิบัติงานตรงตามความเป็นจริง เพราะงานด้านบัญชีต้องทันต่อเวลา ได้มาตรฐาน และที่สำคัญที่สุดข้อมูลที่นำเสนอต้องมีความน่าเชื่อถือ ที่ผู้ใช้สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและทันท่วงที สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูริพร เมืองจันทร์ (2555 : บทคัดย่อ) พบว่า นักบัญชีต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตนตามกรอบจรรยาบรรณการบัญชี ด้านการรักษาความลับ ความซื่อสัตย์สุจริต การสร้างความเชื่อมั่นในการนำเสนอข้อมูล คงไว้ซึ่งสมรรถนะวิชาชีพด้านบัญชี เพื่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่มีความน่าเชื่อถือและมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจอย่างแท้จริงที่น่าเสนอต่อผู้ใช้งาน รวมถึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีให้เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2554 : 43) พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีมีพฤติกรรมค่านิยมกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง พฤติกรรมค่านิยมซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ พฤติกรรมค่านิยมโปร่งใสตรวจสอบได้ หรือพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก เป็นผู้มีจิตลักษณะต่อไปนี้ คือ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง และมีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง

ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น ด้านความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และด้านความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติต่อผู้อื่นขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของคน ถ้าได้รับแรงกระตุ้นหรือสิ่งแวดล้อมในแง่ดีพฤติกรรมก็ออกมาดี แต่ถ้าแรงกระตุ้นเป็นไปในแง่ลบก็อาจได้ผลพฤติกรรมในแง่ลบออกมา เพราะบุคคลส่วนใหญ่ชอบให้ผู้อื่นสนใจ แสดงความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานต่อตน จึงจะส่งผลให้ตนให้ความซื่อสัตย์กลับไปยังผู้ให้ โดยความซื่อสัตย์ในการทำงานจะส่งผลโดยตรงต่อตัวเองลักษณะส่วนบุคคลที่คนอื่นมองหรือรับรู้ในตัวผู้ปฏิบัติว่าเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์หรือไม่ นอกจากนี้รวมไปถึงผลต่อเนื่องไปยังหน่วยงานและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Innes and Mitra (2013 : Abstract) พบว่า จากการทดสอบความไม่ซื่อสัตย์ จากกลุ่มตัวอย่างในรัฐแอริโซนา, อินเดีย, และแคลิฟอร์เนีย เมื่อบุคคลปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เป็นคนไม่ซื่อสัตย์ จะมีโอกาสมากที่จะทำให้บุคคลนั้นไม่ซื่อสัตย์ ความไม่ซื่อสัตย์ก็เหมือนกับเป็นโรคติดต่อ ดังนั้น ความไม่ซื่อสัตย์อาจเปรียบได้กับไวรัส ยิ่งคุณติดต่อกับคนไม่ซื่อสัตย์มากเท่าไร คุณก็ยิ่งมีโอกาสที่จะติดเชื้อความไม่ซื่อสัตย์มากเท่านั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Church (2012 : Abstract) พบว่า ผู้นำเสนอรายงานทางการเงินไม่มีความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น ต่อหน้าที่ และต่อองค์กร เนื่องจากมีผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างผู้จัดการและพนักงานบัญชี ให้ความซื่อสัตย์ต่อผู้ใช้รายงานทางการเงินลดน้อยลง ซึ่งส่งผลให้การรายงานเกี่ยวกับงบประมาณไม่มีประสิทธิภาพ และทำให้การรายงานเกี่ยวกับธุรกิจเกิดความผิดพลาด โดยไม่คำนึงถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นต่อผู้ใช้รายงานทางการเงินนั้น และได้ทดสอบครั้งที่สอง โดยผู้บริหารให้ความสำคัญและเคร่งครัดด้านความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ผู้จัดการและพนักงานบัญชีมีการปรับปรุงตัวเองด้านความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานที่มีผลประโยชน์ร่วมกันมากขึ้น

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของการวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

5.1.1 ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ต่อตนเองกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายอื่นๆ เพื่อยึดถือเป็นจรรยาบรรณและค่านิยมหลักในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5.1.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มา กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อการบริหารจัดการองค์กร ตลอดจนเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่อไป

5.1.3 ควรทำการศึกษาในเชิงลึกอีกครั้งว่าเหตุใด ความซื่อสัตย์ด้านความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น ด้านความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ด้านความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี

5.2 ประโยชน์ของการวิจัย

5.2.1 ผู้อำนวยการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรให้การส่งเสริม เรื่องความซื่อสัตย์ต่อตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร มากยิ่งขึ้น

5.2.2 พนักงานบัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรให้ความสำคัญ กับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยตระหนักถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์ต่อตนเองในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

5.2.3 ผู้อำนวยการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรปลูกฝัง ให้พนักงานมีความซื่อสัตย์สุจริตโดยเน้นหนักด้านการซื่อสัตย์ต่อตนเอง ซึ่งจะส่งผลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการทำงาน

6. สรุปผลการวิจัย

ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ต่อตนเอง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น พนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นหลักการพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรงต่อวิชาชีพ ซึ่งถือเป็นจรรยาบรรณที่สำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี และผู้บริหารควรสร้างค่านิยมด้านความซื่อสัตย์ ในการปฏิบัติงานที่เข้มแข็งในการดำเนินการทุกอย่าง เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กรอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ. (2551). *แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- กิริติ บุญเจือ. (2542). *จริยศาสตร์สำหรับผู้เรียน*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุริพร เมืองจันทร์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณการบัญชีบริหารกับประสิทธิภาพการทำงานของ นักบัญชีธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2554). *หนังสือเปิดขอบฟ้าคุณธรรมจริยธรรมปีที่ 2*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลัง แผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้.
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2555). *ความซื่อสัตย์ (Integrity) ในการทำงาน*. ค้นเมื่อ 18 มกราคม 2557, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/408036>.

- ประมวล พระตลับ. (2551). *ผลกระทบของความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศศิวิมล มีอำพล. (2555). *การบัญชีเพื่อการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ : อินโฟเมนิ่ง.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2558). *สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2558, จาก <http://www.vec.go.th>.
- สุคนธ์ ศรีอรุณ. (2554). *หนังสือเปิดขอบฟ้าคุณธรรมจริยธรรมปีที่ 2*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้.
- Aaker, D. V., Kumer V., Day, G. S. (2001). *Marketing research* (7th ed.). New York : John Wiley & Sons.
- Black, K. (2006). *Businesses statistics : For contemporary decision making*. (4th ed.). USA : John Wiley & Sons.
- Church, B. K. (2012). Shared interest and honesty in budget reporting. *Accounting, Organizations and Society*. 37,155-167.
- Innes, R., & Arnab, M. (2013). *Economic Inquiry*. 51(1), 722-734.
- Nunnally, J. G., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York : McGraw-Hill.