

ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพกับคุณภาพการทำงานของพนักงาน
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Relationship between Professional Ethics and Work Quality of
Supporting Staff in Mahasarakham University

วรัชฐานันท์ เครือวรรณ*

Waratanan Kruawan*

Received : May 19, 2019 Revised : August 2, 2019 Accepted : August 6, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความเป็นอิสระ ด้านความเที่ยงธรรม และด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวม

คำสำคัญ: จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณภาพการทำงาน พนักงานสายสนับสนุน

* หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

* Chief Secretary Office, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

Abstract

The purpose of this research was to examine The Relationship between professional ethics and work quality of supporting staff in Mahasarakham University. This study used a questionnaire of collecting data from 300 of supporting staff in Mahasarakham University. The statistics used for data analysis are mean, standard deviation, multiple correlation analysis, and multiple regressions analysis. The result of research indicated that Professional Ethics in term of independence, accuracy, and honesty have a positively after overall work quality.

Keywords: Professional Ethics, Work Quality, Supporting Staff

1. บทนำ

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจในยุคปัจจุบันมีการแข่งขันที่รุนแรง และมีการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ทุกองค์กรต่างปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อให้มีผลประกอบการที่ดีและมีผลกำไร ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยที่คอยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการทำงานโดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีด้วยกันหลายปัจจัยที่ส่งผลดีต่อคุณภาพการทำงานและต่อองค์กร (สมใจ ลักษณะ, 2552) ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังมีการแข่งขันสูงขึ้นในสังคมยุคปัจจุบันโดยเฉพาะสภาพเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อีกทั้งปัญหาความไม่สงบภายในประเทศ ส่งผลกระทบต่อธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร สร้างความสุข และความรื่นรมย์ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมถึงการปรับปรุงจรรยาบรรณขององค์กรให้เหมาะสม ก็เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร (รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550 : 34)

จรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) เป็นการประมวลความประพฤติที่ใช้กำหนดกฎเกณฑ์สำหรับยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เพื่อให้เกิดคุณค่าทั้งต่อตนเอง ต่อหน้าที่ ต่อองค์กร และต่อสังคม (วันชัย ปานจันทร์, 2560 : 7) จรรยาบรรณมีความสำคัญในการช่วยควบคุมมาตรฐานและรับประกันคุณภาพ ในการปฏิบัติงาน ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ ช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณงานที่มีคุณค่า ช่วยลดปัญหาการคดโกง การฉ้อฉล การเอาเปรียบและช่วยกำหนดบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ (พงศ์สุภา เฉลิมกลิ่น, 2557) โดยองค์ประกอบสำคัญของจรรยาบรรณที่ใช้ในการประกอบวิชาชีพประกอบด้วย 4 ด้าน (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2553) ได้แก่ ด้านความโปร่งใส (Transparency) ด้านความเป็นอิสระ (Independence) ด้านความเที่ยงธรรม (Accuracy) และด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty)

คุณภาพการทำงาน (Work Quality) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้ เพื่อส่งผลทำให้คุณภาพในการทำงานและเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (เข็มพร ศรีมงคล, 2560) คุณภาพการทำงานของบุคลากรและกระบวนการทำงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรในปัจจุบันซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสิทธิผลบรรลุความสำเร็จได้ การพัฒนาคุณภาพในการทำงานจึงเป็นเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ซึ่งองค์กรดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนและขององค์กร ดังนั้นทั้งสองส่วนจำเป็นต้องพัฒนาไปพร้อมกันเพื่อความ

สมดุลในการบริหารองค์กรให้ได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กรวิทย์ ต้นศรี, 2549) โดยองค์ประกอบหลักของคุณภาพการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน (Peterson and Plowman, 1953) ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน (Quality of Work) ด้านต้นทุนของงาน (Cost of Work) ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) และด้านเวลา (Time)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) เป็นสถาบันการศึกษาของรัฐที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมแสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานกับวิทยาการที่เป็นสากลให้เกิดความก้าวหน้าทางสติปัญญา สามารถพัฒนาตนเองให้เทียบพร้อมด้วยวิชาการ จริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและยกระดับการบริหารงานให้มีธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล การเงิน รวมไปถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความแข็งแกร่งสามารถเลี้ยงตนเองได้ และยังเน้นระบบธรรมาภิบาลในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสภามหาวิทยาลัยไปจนถึงระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ โดยการมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ตั้งแต่นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดหา และการจัดการอัตรากำลัง การบริหารระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การวัด และประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2562) ดังที่กล่าวมาข้างต้น มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคามว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2554 ที่กำหนดไว้ให้พนักงานสายสนับสนุนได้ยึดถือปฏิบัติและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้เกิดคุณภาพในการทำงาน และเกิดคุณค่าทั้งต่อตนเอง ต่อหน้าที่ ต่อองค์กร และต่อสังคม

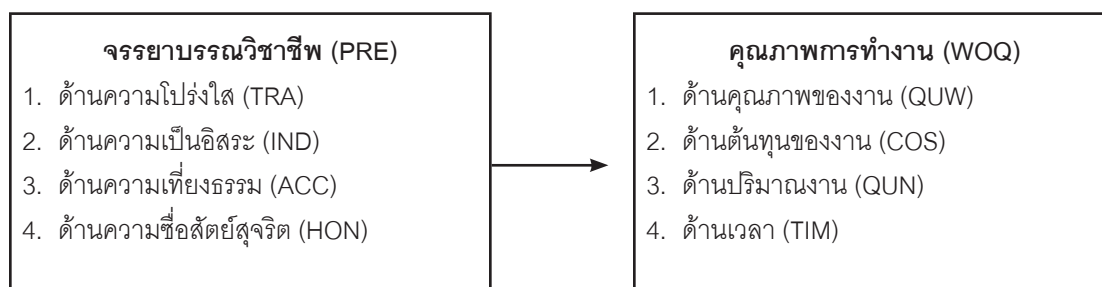
จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าจรรยาบรรณวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน หรือไม่ อย่างไร ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ และสามารถนำจรรยาบรรณวิชาชีพไปยึดถือปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนให้มีคุณภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ จรรยาบรรณวิชาชีพได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานที่ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้นสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ภาพประกอบ 1

โมเดลการวิจัยจรรยาบรรณวิชาชีพและคุณภาพการทำงาน



2.1 จรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics)

จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง หลักความประพฤติอันเหมาะสมที่แสดงถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการประกอบอาชีพที่กลุ่มบุคคลแต่ละสาขาวิชาชีพประมวลขึ้นไว้เป็นหลัก เพื่อให้สมาชิกในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติ เพื่อรักษาชื่อเสียงและส่งเสริมเกียรติคุณของสาขาวิชาชีพของตน โดยจรรยาบรรณวิชาชีพประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2553) ดังนี้

2.1.1 ด้านความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง ภาวะลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส โดยไม่ปิดบังซ่อนเร้น บิดเบือนหรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีการกำกับดูแลที่ดีและสามารถตรวจสอบได้

2.1.2 ด้านความเป็นอิสระ (Independence) หมายถึง การกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยมิได้มีข้อจำกัด และสามารถตัดสินใจได้โดยปราศจากการแทรกแซง

2.1.3 ด้านความเที่ยงธรรม (Objectivity) หมายถึง การใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมา ปราศจากความลำเอียงและอคติ คงไว้ซึ่งความเป็นกลางในการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน

2.1.4 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) หมายถึง การประพฤติตนในหน้าที่ด้วยความซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปฏิบัติงานตรงตามความเป็นจริง

2.2 คุณภาพการทำงาน (Work Quality)

คุณภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าและมีการสูญเสียให้น้อยที่สุด บุคคลมีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ โดยคุณภาพการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน (Peterson and Plowman, 1953) ดังนี้

2.2.1 ด้านคุณภาพของงาน (Quality of Work) หมายถึง ผลงานที่มีความถูกต้อง ประณีตและมีความเรียบร้อยของงาน ไม่มีความผิดพลาดเกิดขึ้น

2.2.2 ด้านต้นทุนของงาน (Cost of Work) หมายถึง ผลการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและความประหยัด

2.2.3 ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) หมายถึง ผลงานที่ทำสำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด หรือปริมาณงานที่ควรทำได้ในเวลาหรือมาตรฐานที่ควรจะเป็น

2.2.4 ด้านเวลา (Time) หมายถึง ผลการทำงานตามปริมาณงานที่กำหนดให้แล้วเสร็จก่อนภายในระยะเวลาที่องค์กรกำหนด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน เนื่องจากจรรยาบรรณวิชาชีพ จะเป็นหลักในการควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานให้แสดงออกถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการประกอบอาชีพของแต่ละบุคคล ดังนั้น หากพนักงานสายสนับสนุนมีการนำจรรยาบรรณวิชาชีพมาถือปฏิบัติย่อมจะส่งผลให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงตั้งข้อสมมุติฐานไว้ดังนี้

สมมุติฐานการวิจัย:

H1 : จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

H2 : จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

H3 : จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความเที่ยงธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

H4 : จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 กระบวนการและวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 708 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2562)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประกอบด้วย สังกัดหน่วยงานคณะ/วิทยาลัย/บัณฑิต สังกัดหน่วยงานกอง สังกัดหน่วยงานสำนัก/สถาบัน และสังกัดหน่วยงานโรงเรียน

3.2 การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple Choice) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความโปร่งใส จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูลโดยไม่บิดเบือนหรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ด้านความเป็นอิสระ จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานที่ปราศจากการแทรกแซงบุคคลอื่น ด้านความเที่ยงธรรม จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมา ปราศจากความลำเอียงและอคติ การปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง และด้านความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง และการปฏิบัติงานที่ตรงตามความเป็นจริง และตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานมีความถูกต้อง ความเรียบร้อยของงาน การลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนของงาน จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน การลดปริมาณการใช้ทรัพยากร และการประหยัดในการใช้ทรัพยากร ด้านปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับผลงานที่ทำสำเร็จตามเป้าหมาย ปริมาณของงานที่ได้ตามมาตรฐานของหน่วยงาน และด้านเวลา จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด และการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.3 คุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยทำการทดสอบกับพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค (Item – total Correlation) ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.5604 – 0.7740 และคุณภาพการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.6570 – 0.8490 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่า การทดสอบค่าอำนาจจำแนกมีค่ามากกว่า 0.4 เป็นค่าที่ยอมรับได้ และทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.8780 – 0.9060 และคุณภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.8960 – 0.9440 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้ โดยระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ในระดับดี ดังนั้น แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการ WOQ} = \beta_0 + \beta_1 \text{ TRA} + \beta_2 \text{ IND} + \beta_3 \text{ ACC} + \beta_4 \text{ HON} + \epsilon$$

4. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของจรรยาบรรณวิชาชีพกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	WOQ	TRA	IND	ACC	HON	VIFs
$\bar{X}$	4.06	4.25	4.17	4.21	4.16	
S.D	0.67	0.55	0.69	0.64	0.56	
WOQ	–	0.561*	0.688*	0.708*	0.750*	
TRA		–	0.663*	0.555*	0.574*	1.957
IND			–	0.686*	0.603*	2.452
ACC				–	0.685*	2.428
HON					–	2.133

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.561 - 0.750 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมา พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัย จึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.957 – 2.452 แสดงว่าจรรยาบรรณวิชาชีพในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity สอดคล้องกับ Black (2006) ได้เสนอว่าค่า VIF ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10

แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาการร่วมเส้นตรงเชิงพหุ

ตาราง 2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นคุณภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

จรรยาบรรณวิชาชีพ	คุณภาพการทำงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.768	0.125	3.932*	< 0.001
ด้านความโปร่งใส (TRA)	0.017	0.056	0.299	0.765
ด้านความเป็นอิสระ (IND)	0.258	0.051	5.108*	< 0.001
ด้านความเที่ยงธรรม (ACC)	0.235	0.055	4.306*	< 0.001
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (HON)	0.505	0.058	8.764*	< 0.001
F = 150.395 p < 0.001 Adj R ² = 0.667				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวม ความเป็นอิสระเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน หากพนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพ และสามารถตัดสินใจได้โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่น ย่อมส่งผลทำให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทวรรณ เอ่งฉ้วน และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560 : 120) พบว่า ความเป็นอิสระในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลการทำงาน เนื่องจากความเป็นอิสระในงานเป็นลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเอง ในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและทำประโยชน์ให้แก่องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพัชร พานทอง (2555 : 80) พบว่า ความเป็นอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาได้มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการทำงาน สามารถวิพากษ์วิจารณ์หรือออกความคิดเห็นเพื่อเสนอแนะเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับนโยบายการทำงาน จึงทำให้พนักงานในองค์กรมีความเป็นอิสระในการทำงานและส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ ศรีหานาม และคณะ (2558) พบว่า ความเป็นอิสระส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายใน เนื่องจากความเป็นอิสระส่วนบุคคลและแสดงความคิดเห็นที่มีเหตุผลสนับสนุนโดยปราศจากอคติ ไม่ลำเอียง เป็นหลักสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติงาน และจะทำให้การปฏิบัติงานมีความน่าเชื่อถือ

จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความเที่ยงธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวม ความเที่ยงธรรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน หากพนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมา ปราศจากความลำเอียงและอคติ รวมถึงการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างให้ได้รับความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ส่งผลการปฏิบัติงานเกิด

ความราบรื่นและได้ผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา แดงเทโพธิ์ (2561 : 144) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ความเที่ยงธรรม มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ซื่อตรงต่อวิชาชีพ และต้องไม่มีส่วนได้เสียในงานที่ตนรับผิดชอบ และมีการใช้ดุลยพินิจบนหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมีอคติและความลำเอียง จึงทำให้สามารถปฏิบัติงานให้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุษา ดั่งช้าง และประเวศ เพ็ญอุณกุล (2561) พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเที่ยงธรรม มีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจาก การปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม มีการปรับปรุง และพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีแล้ว จะช่วยยกระดับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีทั้งทางด้านคุณภาพผลงาน ด้านปริมาณผลงาน ด้านความทันเวลา และด้านความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่าและองค์กรสามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อให้ดำรงอยู่ต่อไปได้อย่างมั่นคง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์วรรณ อุประดิษฐ์ (2561 : 88) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความเที่ยงธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง เนื่องจากพนักงานมีการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ซื่อตรงต่อวิชาชีพ มีการรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนที่ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวม เนื่องจากความซื่อสัตย์สุจริตมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน หากพนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโดยการประพฤติตนในหน้าที่ด้วยความซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คิดคดโกง ไม่คิดหลอกลวง ปฏิบัติงานตรงตามความเป็นจริง ย่อมทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน และส่งผลทำให้การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมิกา ภูยาตวง และคณะ (2558) พบว่า ความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากการมีความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ และมีคุณธรรมเป็นความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ มีความกตัญญูซื่อสัตย์ มีวินัยและเป็นสุภาพชน เป็นต้น จนเกิดจิตสำนึกที่ดีรู้สึกรับผิดชอบชั่วดี เกรงกลัวต่อการกระทำผิดชั่ว เพราะเมื่อบุคคลทำงานด้วยความซื่อสัตย์ในวิชาชีพและมีคุณธรรมแล้ว งานที่ออกมาจะมีความถูกต้อง เที่ยงตรง ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงานต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ ทัทธานี และคณะ (2561 : 56-57) พบว่า ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานเริ่มต้นจากความซื่อสัตย์ต่อตนเองเป็นพื้นฐานต่อความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น ต่อหน้าที่ และต่อหมู่คณะไปตามลำดับ โดยความซื่อสัตย์ยังเป็นจรรยาบรรณข้อแรกสำหรับผู้ปฏิบัติงานต้องยึดถือปฏิบัติ และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ต้องพึงปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปฏิบัติงานตรงตามความเป็นจริง และที่สำคัญที่สุดข้อมูลที่นำเสนอต้องมีความน่าเชื่อถือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตตรา แสนชัย (2559 : 81) พบว่า การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี นอกจากที่จะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถแล้ว จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตน ด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ เก็บรักษาความลับ ของข้อมูลทางราชการเป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการตรวจสอบ

จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพการทำงานโดยรวม เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้มีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้ให้พนักงานได้นำมายึดถือปฏิบัติและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงอาจเป็นผลทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใสของพนักงานในมหาวิทยาลัยมหาสารคามไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพการทำงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พจณี ศรีสุนนท์ (2559 : 48) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ

ด้านความโปร่งใส ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพงานตรวจสอบบัญชี อาจเนื่องจากตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาไม่ได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญในเรื่องนี้ และอาจเกิดจากผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานตามข้อกำหนดหรือข้อบังคับที่มีอยู่แล้ว จึงเป็นทำกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพงานตรวจสอบบัญชี

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ในการวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

5.1.1 การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป นอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth-Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

5.1.2 การวิจัยในครั้งนี้จรรยาบรรณวิชาชีพได้ถูกกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานหรือไม่ เป็นอย่างไร เพื่อองค์กรจะได้ทราบและใช้เป็นแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานของพนักงานในองค์กร

5.1.3 การวิจัยในครั้งนี้คุณภาพการทำงานได้ถูกกำหนดเป็นตัวแปรตาม ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรตามอื่น ๆ เช่น ผลการดำเนินงาน โดยศึกษาว่าจรรยาบรรณวิชาชีพจะมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อผลการดำเนินงานหรือไม่ เป็นอย่างไร เพื่อองค์กรจะได้ทราบและใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น

5.2 ประโยชน์ในการวิจัย

พนักงานในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งทางด้านความเป็นอิสระ ด้านความเที่ยงธรรม และด้านความซื่อสัตย์สุจริต เนื่องจากจรรยาบรรณวิชาชีพด้านดังกล่าวมีความสำคัญที่จะช่วยทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมีคุณภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น โดยพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยต้องมุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง รวมถึงการใช้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายบนพื้นฐานของความถูกต้อง และปฏิบัติงานโดยยึดหลักมาตรฐานวิชาชีพ หรือตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

6. สรุปผลการวิจัย

จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความเป็นอิสระ ด้านความเที่ยงธรรม และด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีบทบาทและความสำคัญในการช่วยสร้างคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ดังนั้น พนักงานสายสนับสนุนควรให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งด้านความเป็นอิสระ ด้านความเที่ยงธรรม และด้านความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อนำมายึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงเพื่อให้เกิดคุณภาพในการทำงาน และเกิดคุณค่าทั้ง ต่อตนเอง ต่อหน้าที่ ต่อองค์กร และต่อสังคม

เอกสารอ้างอิง

- กรวิทย์ ต้นศรี. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *ค้นหาบุคลากร*. (2562). ค้นเมื่อ 12 มกราคม 2562, จาก www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร.
- เข็มพร ศรีมงคล. (2560). *ผลกระทบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉันทวรรณ เอ่งฉ้วน และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานกับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 7 (1) : 104 – 123.
- ณัฐพัชร พานทอง. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าแห่งประเทศไทย (ส่วนกลาง)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- นริศรา แดงเทพโพธิ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. *วารสารสาระคาม*, 9 (2) : 130-152
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พงศ์สฎา เฉลิมกลิ่น. (2557). *จรรยาบรรณในวิชาชีพ*. ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2561, จาก http://home.npru.ac.th/pongsada/sheet_2.htm.
- พจณี ศรีสุนนท์. (2559). *การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของนักบัญชีและคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2562). *ประวัติความเป็นมา*. ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2562, จาก http://www.web.msu.ac.th/msucont.php?mn=mhistory&paction=SHOW_ABOUTMSU.
- รวมศิริ เมนะโพธิ์. (2552). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วันชัย ปานจันทร์. (2560). *การพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพของนักพัฒนาศักยภาพกรมบัญชี*. งานวิจัย. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาศักยภาพกรมบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สภาวิชาชีพ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2553, *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 127. ตอนที่ 127ง. หน้า 68-69. 3 พฤศจิกายน 2553.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 6. ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา : กรุงเทพฯ.
- สุจิตตรา แสนชัย. (2559). *ผลกระทบของจริยธรรมทางวิชาชีพบัญชีสมัยใหม่ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพรรณิ ทัทธานี ศุทธิณี ปราศรัยศรีภูมิ และเกสินี หิมนไธสง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. *วารสารการบัญชีและการจัดการ*, 10(1) : 50-59.

- อนงค์วรรณ อุปะดิษฐ์. (2561). ความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพกับผู้ที่ปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี
ในจังหวัดลำปาง. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*. 11 (1) : 81 – 91.
- อรอุษา ดั่งช้าง และประเวศ เพ็ญภูมิกุล. ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของผู้ทำบัญชี
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28) : 223-230.
- อุไรวรรณ ศรีหานาม สุพรรณ เอี่ยมวิจารณ์ และวราพร เปรมพาณิชย์กุล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็น
อิสระในการตรวจสอบภายในกับประสิทธิผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน
ประเทศไทย. *วารสารการบัญชีและการจัดการ*, 7(2) : 149-160.
- เอมิกา ภูยาตวง อัครเดช ฌวีรักษ์ และศุภรักษ์ จันทร์จรัสจิตต์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ
กับความสำเร็จในการทำงาน ของผู้ทำบัญชีในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 34(4) : 233-242.
- Black, K., (2006). *Business statistics for contemporary decision making*. 4 th ed. USA : John Wiley & Son.
- Nunnally, J. C., (1978). *Psychometric theory*. 2 nd ed. New York : McGraw-Hill.
- Petersen, E. & Plowman, G.E., (1953). *Business organization and management*. Illinois : Irwin.