วิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด

ACCOUNTING VISION AND ACCOUNTING PROFESSION ETHICS AFFECTING ACCOUNTING PERFORMANCE OF THE OFFICE OF THE ATTORNEY-GENERAL

กิตติพงศ์ พิทักษ์วงษ์โยธิน
KITTIPHONG PHITAKWONGYOTHIN

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ACCOUNTING VISION AND ACCOUNTING PROFESSION ETHICS AFFECTING ACCOUNTING PERFORMANCE OF THE OFFICE OF THE ATTORNEY-GENERAL

KITTIPHONG PHITAKWONGYOTHIN

INDEPENDENT STUDY SUBMITED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF

MASTER OF ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY

SRIPATUM UNIVERSITY

ACDEMIC YEAR 2022

ชื่อหัวข้อการค้นคว้าอิสระ วิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด
ACCOUNTING VISION AND ACCOUNTING PROFESSION ETHICS AFFECTING ACCOUNTING PERFORMANCE OF THE OFFICE OF THE ATTORNEY-GENERAL

นักศึกษา กิตติพงศ์ พิทักษ์วงษ์โยธิน รหัสประจำตัว 65500498

หลักสูตร บัญชีมหาบัณฑิต

คณะ บัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.เบญจพร โมกขะเวส

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สาระพัด)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

.....กรรมการ
(ดร.เบญจพร โมกขะเวส)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)
วันที่ 1 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ วิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด

คำสำคัญ วิสัยทัศน์ทางบัญชี / จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี / ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี

นักศึกษา กิตติพงศ์ พิทักษ์วงษ์โยธิน

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.เบญจพร โมกขะเวส

หลักสูตร บัญชีมหาบัณฑิต

คณะ บัญชี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 193 คน การวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า วิสัยทัศน์ทางบัญชี ได้แก่ ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ระบบบัญชีคุณภาพ การรายงานแบบบูรณาการ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และ 0.05 และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน การรักษาความลับ พฤติกรรมทางวิชาชีพ และความโปร่งใส ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ในส่วนของวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ด้านการรายงาน

แบบบูรณาการ ไม่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ไม่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านทรัพยากร ส่วนด้านระบบบัญชีคุณภาพ ไม่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านทรัพยากร และด้านการรายงานแบบบูรณาการไม่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ด้านความซื่อสัตย์สุจริตไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านทรัพยากร ส่วนด้านการรักษาความลับ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงานและด้านเวลา และด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาและด้านทรัพยากร

TITLE	ACCOUNTING VISION AND ACCOUNTING PROFESSION ETHICS AFFECTING ACCOUNTING PERFORMANCE OF THE OFFICE OF THE ATTORNEY-GENERAL
KEYWORD	ACCOUNTING VISION / ACCOUNTING PROFESSIONAL ETHICS / EFFICIENCY IN ACCOUNTING OPERATIONS
STUDENT	KITTIPHONG PHITAKWONGYOTHIN
ADVISER	BENJAPORN MOKKHAVESA, DR.
LEVEL OF STUDY	MASTER ACCOUNTANCY
FACULTY	SCHOOL OF ACCOUNTANCY SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2022

ABTRACT

The purpose of this research was to study the accounting vision and accounting professional ethics that affected the accounting performance of the Office of the Attorney General. is a quantitative research Data were collected from 193 personnel working in the accounting department of the Office of the Attorney-General. A descriptive statistical analysis was used to determine the frequency, mean, percentage, and standard deviation. and analysis using inferential statistics consisting of correlation analysis using correlation coefficient analysis statistics and multiple regression analysis. To test the research hypothesis

The results of the research revealed that the accounting vision was the accuracy of the accounting operations, Accounting in line with accounting standards and financial reporting standards, a quality accounting system, and integrated reporting positively affect the efficiency of accounting operations. The statistical significance was between 0.01 and 0.05, and professional ethics, including honesty, Objectivity and independence, knowledge, competence, care, and maintenance of standards in performance confidentiality professional behavior and transparency Positively affects

the efficiency of accounting operations. Statistically significant at the 0.01 and 0.05 levels. As for the accounting vision that did not affect the efficiency of the Office of the Attorney General's accounting operations, it was found that the integrated reporting aspect did not affect the quality of the work. Accounting in line with accounting standards and financial reporting standards Does not affect performance in terms of throughput, time, or resources. A quality accounting system does not affect the efficiency of operating throughput, resources, or integrated reporting. It does not affect the performance of time operations. and the Accounting Code of Ethics for those who will please assist the highest mathematics and confidentiality departments in accounting. Do not forget to leave information about the quality of work, time and resources, and professional culture.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์ คณบดี คณะบัญชี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สาระพัด ประธานกรรมการสอบ ที่ให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และดร.เบญจพร โมกขะเวส อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำปรึกษาด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความทุ่มเทและความตั้งใจของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้สอนทุกท่านของมหาวิทยาลัยศรีปทุมที่ได้มอบความรู้แก่ข้าพเจ้าจนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยฉบับนี้ได้เป็นอย่างดี

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต คุณสร้อยสุวรรณ ราชกระโทก และคุณจีระพาพร สุวรรณสังข์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์พิจารณาตรวจสอบประเมิน พร้อมเสนอแนะสำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้เขียนตำรา เอกสาร บทความต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศที่ได้ศึกษาค้นคว้า และอ้างอิงเพื่อการดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ รวมถึงขอขอบคุณครอบครัว เพื่อนร่วมรุ่น และรุ่นพี่ทุกคนที่ให้กำลังใจเพื่อให้ผู้วิจัยได้ทุ่มเท และมุ่งมั่นจนการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จ

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ไม่มากก็น้อยต่อผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด และผู้ที่ศึกษาค้นคว้าต่อไป

กิตติพงศ์ พิทักษ์วงษ์โยธิน

สิงหาคม 2566

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ III
กิตติกรรมประกาศ V
สารบัญ VI
สารบัญตาราง VIII
สารบัญภาพ XI

บทที่ หน้า
1 บทนำ 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย 4
1.4 สมมติฐานการวิจัย 5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย 6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 7

2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด 10
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี 22
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 31
2.4 ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี ว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561 35
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 41
2.6 ทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน 46
2.7 ทฤษฎีตามสถานการณ์ 47
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 57

3 ระเบียบวิธีการวิจัย 71
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 71

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	72
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
	3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	73
	3.5 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	74
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
	3.7 การทดสอบเครื่องมือ	75
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
	4.1 การวิเคราะห์ข้อสถิติเชิงพรรณนา	78
	4.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	97
	4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ	102
	4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	123
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	126
	5.1 สรุปผลการวิจัย	126
	5.2 อภิปรายผล	131
	5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย	136
	5.4 ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม		138
ภาคผนวก		144
	ภาคผนวก ก จดหมายของความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยวตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย	145
	ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	149
	ภาคผนวก ค การหาค่าความเชื่อมั่น	162
ประวัติผู้ศึกษา		166

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

1 ประเภทผู้ตาม ตามระดับวุฒิภาวะ..... 51

2 ประเภทของผู้ตาม ตามความเหมาะสม..... 52

3 การจำแนกการควบคุมสถานการณ์..... 56

4 ตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 67

5 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ..... 80

6 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ..... 80

7 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ..... 80

8 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา..... 81

9 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 81

10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานบัญชี 82

11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี ด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน 83

12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี ด้านระบบบัญชีคุณภาพ 84

13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี ด้านการรายงานแบบบูรณาการ 86

14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 87

15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ..... 88

16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน..... 89

17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ..... 90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ..... 91
19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส 92
20 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านคุณภาพของงาน..... 94
21 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านปริมาณงาน..... 95
22 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านเวลา..... 96
23 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านทรัพยากร..... 97
24 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน..... 99
25 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของวิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน..... 103
26 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน..... 105
27 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของวิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน..... 108
28 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน..... 111
29 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของวิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา..... 114
30 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา..... 116
31 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของวิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร..... 119

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

32 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร..... 121
33 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน..... 124

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5

2 แผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ..... 13

3 แผนผังแสดงตำแหน่งสำคัญและการแบ่งส่วนงานภายใน..... 14

4 ระดับของวิสัยทัศน์..... 28

5 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของกลุ่ม..... 57

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปิดเสรีทางการค้า ส่งผลให้เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตและมีสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีข้อมูล เพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผน การควบคุมและตัดสินใจ ข้อมูลทางการบัญชีเป็นพื้นฐานที่จะนำไปใช้สำหรับการบริหาร ซึ่งหน้าที่ของผู้ทำบัญชี คือ การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เสนอต่อผู้สนใจที่จะนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การทำงานในส่วนนี้ไม่ได้ใช้ความรู้ทางบัญชีอย่างเดียว แต่ยังต้องรับรู้ทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับคนทุกฝ่าย เพราะนักบัญชีในปัจจุบันจะต้องเป็นนักบัญชีบริหารไม่ใช่แค่การเก็บข้อมูลรวบรวมเพื่อนำมาจัดทำงบการเงินเท่านั้น แต่เป็นการรายงานผลการดำเนินงานในหลาย ๆ รูปแบบ ให้สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในภาพรวมแบบที่คนทั่วไปเข้าใจได้ง่ายและเห็นภาพได้ชัดเจน การทำงานต้องผสมผสานข้อมูลทุกประเภทเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านตัวเลข แผนภาพต่าง ๆ หรือการให้คำแนะนำและบทวิเคราะห์ที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ต้องมีความเข้าใจในการทำธุรกิจ เข้าใจหลักบัญชี เข้าใจคน เข้าใจองค์กร (พัชรินทร์ โสมปาน, 2554)

สำนักงานอัยการสูงสุด แต่เดิมเป็นกรมอัยการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ต่อมาพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 ได้บัญญัติให้สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี โดยมีอัยการสูงสุดเป็นหัวหน้าส่วนราชการ และให้ข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรนำในการใช้กฎหมายเพื่อรักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม สำนักงานอัยการสูงสุดมุ่งเน้นรูปแบบวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในความเป็นพี่เป็นน้องช่วยเหลือเกื้อกูล ร่วมมือร่วมใจ ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีวิถีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้ทันกับโลกสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง และการมีประสิทธิภาพสูงสุดในผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งมี LOYALTY (ความจงรักภักดีต่อองค์กร) เป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดย L คือ Leadership ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี O คือ Our Organization for Our Country เป็นองค์เพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ Y คือ Yield to Integrity มีคุณธรรม A คือ Always Academic Development ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง L คือ Let's turn Pro มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ T คือ Together ความร่วมมือร่วมใจ Y คือ Yes, we must! พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ การขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมของข้าราชการฝ่ายอัยการที่ต้องยึดถือและปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร ประกอบด้วย 1) มีคุณธรรม

การปฏิบัติหน้าที่และครองตนของข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณอย่างแท้จริง มีความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความเสมอภาคและความเที่ยงธรรมเป็นกลาง พร้อมทั้งเคารพและให้เกียรติต่อผู้รับบริการและบุคลากรในองค์กร 2) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำทุกระดับต้องมีภาวะผู้นำกล้าตัดสินในในสิ่งที่ถูกต้อง รับผิดชอบ เสียสละ สามารถให้ปรึกษาสอนแนะ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเป็นธรรม ส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งดำรงตนอยู่ในศีลธรรมอันดี 3) ความร่วมมือร่วมใจ มุ่งมั่นและสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกันอย่างจริงจังและจริงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานเป็นทีม เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติและให้อภัยซึ่งกันและกัน พร้อมในการร่วมทุกร่วมสุขและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี เพื่อการทำงานอย่างมีความสุข 4) ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการจะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติงานบนพื้นฐานทางวิชาการที่ทันสมัยและมีมาตรฐานอย่างมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ร่วมสร้างสรรค์ความคิดและนวัตกรรมอันก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงาน เพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ 5) มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ข้าราชการฝ่ายอัยการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นตามภารกิจขององค์กรด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท มีความรวดเร็วและความถูกต้องในงาน มุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและได้รับศรัทธาจากผู้รับบริการและประชาชน เพื่อยกระดับการอำนวยความยุติธรรม รักษาผลประโยชน์ของรัฐ คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ และช่วยเหลือประชาชนด้านกฎหมาย บนพื้นฐานของความร่วมมือและเทคโนโลยี เพื่อปรับเปลี่ยนและพัฒนางานขององค์กรอัยการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและความหลากหลายทางสังคม เพื่อให้เกิดความยุติธรรมสำหรับทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อวางรากฐานสร้างระบบและกลไกในการเข้าถึงความยุติธรรมสำหรับทุกคน วางระบบนิเวศองค์กร (Eco-System) ที่เหมาะสมกับการทำงาน และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางวิชาชีพ เพื่อสานต่ออนาคต โดยสร้างกลไก เครื่องมือ และแนวทางการพัฒนาบนพื้นฐานการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งต่อองค์ความรู้ที่จะนำสำนักงานอัยการสูงสุดสู่การเป็นองค์กรของนักกฎหมายเพื่อสังคม และสร้างความยุติธรรมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน (Better Justice) ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุดได้ตระหนักและมุ่งมั่นพัฒนาปรับปรุงองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2566)

วิสัยทัศน์ ถือได้ว่าเป็นการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยสามารถระบุได้ถึงทิศทาง แนวโน้ม ความเป็นไปได้ ระยะเวลา รวมถึงขั้นตอน วิธีการโดยรวม ที่สามารถทำได้จริง และเกิดขึ้นได้จริง วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีคุณค่าแก่หน่วยงานและบุคคล ช่วยสร้างศักยภาพ ภาพพจน์ที่ดีแก่หน่วยงานและบุคคลให้เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน ต้องมีความเป็นเลิศและสะท้อนถึงซึ่งความแตกต่างจากปัจจุบัน และทุกคนในหน่วยงานมีความศรัทธา พร้อมที่จะมุ่งมั่นร่วมกัน และทำให้เกิดเป็นรูปธรรมแก่หน่วยงาน ต้องมีความท้าทายความรู้ความสามารถของทั้งผู้นำและบุคลากรทุกคนในองค์กรต้องการ

ประสบความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์นี้ ดังนั้น ในการที่จะดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพวิสัยทัศน์ทางการบัญชีจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้นักบัญชีได้รับทิศทางหรือแนวทางในการปฏิบัติงานบัญชีที่ถูกต้อง โปร่งใส เอื้อประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทำให้หน่วยงานสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างประสบความสำเร็จส่งผลต่อความสามารถในการลดภาระค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น และทำให้สามารถทำกำไรได้มากขึ้น รวมถึงต้องมีมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ระบบบัญชีต้องมีประสิทธิภาพเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว ตรวจสอบความถูกต้องได้ง่ายและรวดเร็ว ทำให้การควบคุมภายในเกิดประสิทธิภาพ และต้องมีการรายงานแบบบูรณาการ (จินตนา เหล่าชัยพฤกษ์, 2556) ยิ่งงานบัญชีในหน่วยงานขนาดใหญ่นั้นมักมีความซับซ้อนมากกว่า ไม่ใช่แค่ทำงบการเงิน ยื่นภาษีแล้วจบ การวิเคราะห์ข้อมูล ตอบคำถาม และให้ข้อมูลแก่ผู้ใช้ ทั้งฝ่ายปฏิบัติและผู้บริหาร เป็นสิ่งที่ต้องอาศัยทักษะประสบการณ์ตรง ดังนั้น นักบัญชียุคนี้จึงมีสามข้อให้เรียนรู้และจดจำ หนึ่งคือต้องเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้มาก สองต้องอย่าลืมเพิ่มทักษะการใช้เครื่องมือต่างๆ ให้เป็น สามฝึกฝนทักษะการตรวจสอบข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล หาคำตอบ คำแนะนำ ที่นักบัญชีควรทำให้กับกิจการได้ ซึ่งวิสัยทัศน์ทางบัญชีจะช่วยให้นักบัญชีมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ คำฝั้น ที่พบว่าวิสัยทัศน์ทางบัญชีของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ด้านการปฏิบัติงานบัญชีจะต้องมีความถูกต้อง และการจัดทำบัญชีจะต้องดำเนินการจัดทำตามมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานทางการเงินซึ่งจะช่วยให้รายงานทางการบัญชีมีความน่าเชื่อถือและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับทฤษฎีเชิงสถานการณ์ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ในการบริหารของผู้นำและสถานการณ์ที่ผู้นำสามารถควบคุมประสิทธิภาพได้ไม่มากก็น้อย

เนื่องจากวิชาชีพบัญชีเป็นวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทางการเงินของกิจกา ร นักบัญชีจะเก็บรวบรวมข้อมูล บันทึกรายการ สรุปข้อมูลต่าง ๆ ในรูปแบบของรายงานทางการเงินรวมไปถึงงานตรวจสอบและแสดงความเห็นต่อรายงานทางการเงิน ผู้ใช้ข้อมูลมีหลากหลายกลุ่มไม่ว่าจะเป็นผู้ใช้ข้อมูลภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจที่แตกต่างกันไป ดังนั้นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะต้องปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นผู้ทำบัญชีหรือผู้สอบบัญชีบนพื้นฐานของหลักการของจรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ 3) ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน 4) การรักษาความลับ 5) พฤติกรรมทางวิชาชีพ และ 6) ความโปร่งใส เพื่อให้การปฏิบัติงานในวิชาชีพบัญชีสอดคล้องกับหลักการพื้นฐานของจรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทั้ง 6 หลักการ ทั้งนี้เพื่อรักษาเกียรติแห่งวิชาชีพบัญชีและเพื่อข้อมูลทางการบัญชีที่ถูกต้องครบถ้วนและเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงิน (รองเอก วรรณพฤกษ์, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนีกร จันทิมี และคณะ (2559) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ การรักษาความลับและด้านความซื่อสัตย์สุจริต ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชี

ในสำนักงานบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์วรรณ อุประดิษฐ์ (2561) ที่พบว่า ผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง ให้ความสำคัญต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในด้านการรักษาความลับ และให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานในด้านต้นทุน และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ด้านความโปร่งใส ด้านความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และ ความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และสุดท้ายด้านการรักษาความลับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จากข้อความข้างต้น ส่งผลทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากมาตรฐานขององค์กรที่แตกต่างกัน จึงมีมุมมองด้านวิสัยทัศน์ทางบัญชีและ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่แตกต่างกัน ดังนั้น การดำเนินงานขององค์กรที่มีระดับมาตรฐานสูง มีความน่าเชื่อถือเป็นผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้และนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มี ขีดสมรรถนะสูงตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 -2566 ได้ และนอกจากนี้ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร การเตรียมความพร้อม และเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากรขององค์กร ส่งเสริมให้องค์กรมีศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารจัดการ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน

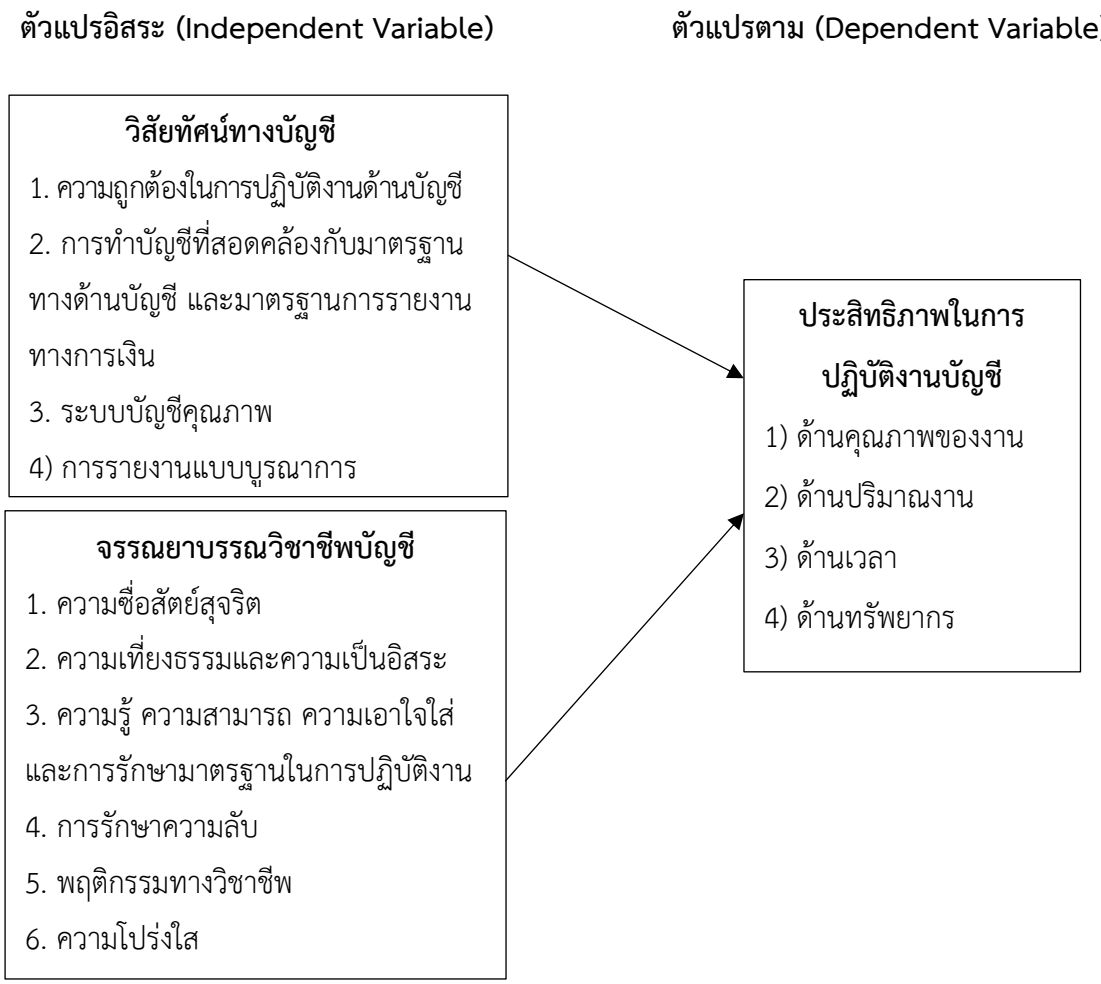
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด

2. เพื่อศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่องวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีต้นแบบหลักของกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งมาจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารผลงานวิจัยของ กาญจนาพร วงศ์อาจ และโชติ บดีรัฐ (2565), อนงค์วรรณ อุประดิษฐ์ (2561) และ หทัยรัตน์ คำฟั่น (2561)



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

สมมติฐานที่ 2 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

สมมติฐานที่ 3 วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

สมมติฐานที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

สมมติฐานที่ 5 วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

สมมติฐานที่ 6 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

สมมติฐานที่ 7 วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

สมมติฐานที่ 8 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปร

งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาเรื่อง วิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยตัวแปรอิสระ คือ วิสัยทัศน์ทางบัญชี ประกอบด้วย 1) ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี 2) การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน 3) ระบบบัญชีคุณภาพ และ 4) การรายงานแบบบูรณาการ และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ 3) ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน 4) การรักษาความลับ 5) พฤติกรรมทางวิชาชีพ 6) ความโปร่งใส ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา และ 4) ด้านทรัพยากร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานด้านบัญชี สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวนทั้งสิ้น 372 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานด้านบัญชี โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 193 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือน มกราคม – มิถุนายน 2566

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ทางด้านวิชาการ

1. ทราบถึงวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด

2. หากวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี จะช่วยสนับสนุนทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน สำหรับประเด็นเกี่ยวกับทรรศนะคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่ทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น

ประโยชน์ด้านการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลที่ได้จากการศึกษาวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด และใช้ในการวางแผนการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มขีดความสามารถในด้านทักษะความรู้และวิสัยทัศน์ของการเป็นผู้ปฏิบัติงานบัญชีให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมและผลักดันให้องค์กรสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนได้ในอนาคต

2. ผลที่ได้จากการศึกษาระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดและกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรและเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีให้ดียิ่งขึ้นอันจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรต่อไปในอนาคตได้

3. ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้และพัฒนาเป็นแนวทางในการยึดถือปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติงานบัญชีเพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานบัญชี ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

วิสัยทัศน์ทางบัญชี หมายถึง ภาพลักษณ์หรือมุมมองระยะยาวที่องค์กรต้องการที่จะเป็นในด้านการบริหารและการปฏิบัติงานทางบัญชี วิสัยทัศน์นี้บ่งบอกถึงปณิธานหรือเป้าหมายที่ต้องการให้การบัญชีเกิดผลสำเร็จในอนาคตและเป็นแนวทางในการดำเนินงานทางบัญชีในองค์กร วิสัยทัศน์ทางบัญชีเป็นแนวทางที่ชัดเจนที่องค์กรสามารถปฏิบัติตามและใช้เป็นแนวปฏิบัติในการบริหารงานทางบัญชีในอนาคต

ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี หมายถึง การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ ไม่มีความผิดพลาด รวมทั้งไม่มีการนำเสนอข้อมูลทางบัญชีที่บิดเบือน

การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน หมายถึง การปฏิบัติงานด้านบัญชีให้ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐาน การรายงานทางการเงิน รวมถึงประกาศต่าง ๆ ของสภาวิชาชีพบัญชี

ระบบบัญชีคุณภาพ หมายถึง ระบบที่ใช้ในการบันทึกและรายงานข้อมูลทางการเงินขององค์กรหรือธุรกิจ เพื่อให้มีการบัญชีที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวางแผนทางการเงิน การตัดสินใจทางธุรกิจ การจัดทำงบการเงิน และการรายงานผลการดำเนินงานขององค์กรให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ระบบบัญชีคุณภาพยังช่วยให้มีการควบคุมและสอดคล้องกับหลักการบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงินที่เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ เพื่อการตัดสินใจที่มีความมั่นใจและเป็นมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

การรายงานแบบบูรณาการ หมายถึง การรายงานทางธุรกิจที่เน้นการสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบทางการเงินและผลกระทบทางด้านอื่น ๆ ต่อความยั่งยืนของธุรกิจในรูปแบบที่สร้างมูลค่าเพิ่มรวม โดยพิจารณาและรวบรวมข้อมูลที่สำคัญจากทุกด้านของธุรกิจ รายงานแบบบูรณาการนำเสนอข้อมูลที่รวบรวมเกี่ยวกับทรัพยากรทั้งทางการเงินและทางไม่เป็นการเงิน เช่น ทรัพยากรมนุษย์ เรื่องความสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม วัตถุประสงค์ของการรายงานแบบบูรณาการคือเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถทราบถึงและเข้าใจผลกระทบที่แท้จริงของธุรกิจทั้งในด้านการเงินและด้านที่ไม่เป็นการเงิน และช่วยให้ผู้ใช้ข้อมูลสามารถได้ดำเนินการตัดสินใจที่มีการตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดแก่องค์กรและสังคมโดยรวมได้ดียิ่งขึ้น

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี หมายถึง กฎเกณฑ์และค่านิยมทางจริยธรรมที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรปฏิบัติตามในการปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์และความถูกต้องในการดำเนินงานทางการเงินและบัญชี พฤติกรรมที่ถูกต้องและใส่ใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาชีพ

ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง หมายถึง ความประพฤติตรงต่อเวลา ต่อหน้าที่ และต่อวิชาชีพ มีความจริงใจ ไม่มีความลำเอียง ไม่ทุจริตคดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รู้หน้าที่การงานของตนเอง ปฏิบัติเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ หมายถึง การใช้ดุลยพินิจโดยปราศจากอคติ และคำนึงถึงข้อเท็จจริงต่าง ๆ ปฏิบัติตนด้วยความเป็นธรรมและเป็นกลาง สุจริต ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ไม่แสดงตนว่าได้ตรวจสอบบัญชีตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์การสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป

ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรักษาความรู้ ความสามารถ และทักษะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ในระดับที่รับประกันได้ว่าลูกค้าหรือนายจ้างจะได้รับการเข้าถึงบริการทางวิชาชีพด้วยเทคนิค หรือกฎหมายที่ทันสมัย ดำเนินการด้วยความระมัดระวังและเป็นไปตามที่มาตรฐานวิชาชีพกำหนดไว้

การรักษาความลับ หมายถึง การปกปิดและรักษาความลับของข้อมูลทางการเงินและบัญชีที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรือองค์กร โดยธุรกิจหรือองค์กรจะต้องปกปิดข้อมูลทางการเงินเพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่ได้รับอนุญาต และป้องกันการเปิดเผยข้อมูลที่สามารถทำให้เกิดความเสียหายหรือผลกระทบต่อธุรกิจหรือองค์กรได้

พฤติกรรมทางวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่อาจทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี

ความโปร่งใส หมายถึง การทำงานและการรายงานทางการเงินอย่างเปิดเผยและโปร่งใสเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงสถานะทางการเงินขององค์กรหรือองค์กรที่ได้รับการตรวจสอบให้ความเชื่อมั่น นอกจากนี้ยังรวมถึงการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเงิน และการดำเนินงานอื่นๆ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบและวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้องและเชื่อถือได้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี หมายถึง การใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการทำสิ่งที่ถูกต้อง และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด

คุณภาพของงาน หมายถึง ผลของงานที่ทำออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์

ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายมาตรฐานของงานหรือปริมาณงานที่เกิดขึ้น

เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงาน

ทรัพยากร หมายถึง งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร ที่ใช้ในหน่วยงานจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน วิธีการ คือ ใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุดแต่งานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง วิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ทางบัญชี ซึ่งประกอบด้วย ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ระบบบัญชีคุณภาพ และการรายงานแบบบูรณาการ และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ซึ่งประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน การรักษาความลับ พฤติกรรมทางวิชาชีพ และความโปร่งใส ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านทรัพยากร ของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

2.4 ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี ว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.6 ทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน

2.7 ทฤษฎีตามสถานการณ์

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด

ประวัติความเป็นมาขององค์กรอัยการ

ในสมัยกรุงศรีอยุธยา ตำแหน่ง "ยกกระบัตร" มีหน้าที่สำคัญในการควบคุมดูแลการกระทำของผู้สำเร็จราชการ กรมการเมือง และการใช้อำนาจตุลาการ ตำแหน่งนี้ได้พัฒนาไปตามกาลเวลาและปัจจุบันมีหน้าที่สำคัญหลายประการ ซึ่งรวมถึงการติดตามการกระทำความผิด การตรวจสอบคดีความทั่วไป และการดูแลความยุติธรรมให้กับประชาชน

พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช พระปฐมบรมราชวงศ์จักรีแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ผู้ทรงวางรากฐานระบบกฎหมาย และกระบวนยุติธรรมแก่ชาติไทย และทรงเคยปฏิบัติพระราชกรณียกิจอำนวยความยุติธรรมแก่ไพร่ฟ้าประชาชนในยกกระบัตร เป็นอัยการ

อัยการไทยได้ก่อตั้งขึ้นในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ในระยะเริ่มแรกมีลักษณะคล้ายคลึงกับระบบอัยการในประเทศภาคพื้นยุโรป เช่น ฝรั่งเศส เยอรมัน ต่อมาได้เปลี่ยนไปใช้ตามระบอบอัยการอังกฤษ มีอัยการเป็นโจทก์ฟ้องผู้กระทำผิดต่อศาล จำเลยมีสิทธิสู้คดีโดยศาลวางตัวเป็นกลาง เป็นผู้ตัดสินคดี

เดิมเมื่อตั้งกระทรวงยุติธรรมในปี ร.ศ.110 ยังไม่มีกรมอัยการ คงมีแต่กรมรับฟ้องและรับเรื่องราวทั้งแพ่งและอาญา ต่อมาวันที่ 1 เมษายน ร.ศ.112 หรือ พ.ศ. 2436 จึงได้ตั้งกรมอัยการขึ้น เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงยุติธรรม มีหลวงรัตนาญัปติ ต่อมาเป็น “ขุนหลวงพระยาไกรสี” เป็นอธิบดีคนแรก มีหน้าที่ราชการเป็นทนายหลวงว่าความแผ่นดินในศาลทั้งปวง ณ สนามสถิตยุติธรรม และศาลกงสุลต่างประเทศ อัยการรุ่นแรกมี นายมี นายจัน นายโหมด นายสอน นายเขียว เป็นต้น

ในการตั้งกรมอัยการครั้งแรกนี้ อัยการถือเป็นข้าราชการตุลาการ สามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่กันได้ ดังเช่นเมื่อวันที่ 5 เมษายน ร.ศ.116 กระทรวงยุติธรรม ได้สั่งย้ายขุนหลวงพระยาไกรสี อธิบดีกรมอัยการ เป็นอธิบดีผู้พิพากษาศาลอาญา ต่อมาย้ายพระยาเทพวิทูร (บุญช่วย วณิกกุล) อธิบดีกรมอัยการไปเป็นประธานศาลฎีกา พระยามานวราชเสวี จากอธิบดีผู้พิพากษาศาลคดีต่างประเทศมาเป็นอธิบดีกรมอัยการ

เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2465 สมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว มีประกาศพระบรมราชโองการ ให้โอนกรมอัยการไปขึ้นกับกระทรวงมหาดไทย จนถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รสช.) จึงได้มีประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 47 และฉบับที่ 49 เพื่อให้แน่ใจว่ามีความเป็นกลางและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งสำคัญคือต้องทำให้กรมอัยการเป็นหน่วยงานของรัฐในกำกับของรัฐ หน่วยงานนี้ไม่ควรสังกัดกระทรวงหรือทบวงใด ๆ รวมทั้งสำนักนายกรัฐมนตรีด้วย แต่ควรอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรีโดยตรงเพื่อป้องกันการแทรกแซงทางการเมือง มาตรการนี้จะส่งผลให้กระบวนการยุติธรรมมีความเสมอภาคมากขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและให้ชื่อใหม่ว่า “สำนักงานอัยการสูงสุด” มี ศ.ดร.โกเมน ภัทรภิรมย์ อธิบดีกรมอัยการขณะนั้นเป็นอัยการสูงสุดคนแรก และนายโอภาส อรุณินท์ เป็นอัยการสูงสุดคนต่อมา

ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานไม่สังกัดกระทรวง ทบวง กรม แต่เป็นองค์กรอื่นตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 แทน

ตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมอัยการในกระทรวงมหาดไทย พุทธศักราช 2485 ได้แบ่งส่วนราชการกรมอัยการเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยได้ให้กองอัยการ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ถือได้ว่ามีกองอัยการตั้งแต่วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2485 ซึ่งต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2535 เปลี่ยนชื่อกองอัยการ เป็น สำนักงานคณะกรรมการอัยการในปัจจุบันนั่นเอง มีนายชัยเกษม นิติสิริ เป็นเลขานุการ ก.อ. หรืออธิบดีอัยการ สำนักงานคณะกรรมการอัยการ (ตำแหน่งในปัจจุบัน) คนแรก

อำนาจหน้าที่

หน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดมีมากกว่างานธุรการและงานวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้สำนักงานต้องสนับสนุนและช่วยเหลืออัยการในการปฏิบัติงาน นอกจากงานธุรการและวิชาการแล้ว สำนักงานฯ ยังมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเฉพาะด้าน ดังนี้

1. พิจารณาคดีและคำร้องของการยุติคดีที่สำคัญ: โดยมีหน้าที่พิจารณาคดีและคำร้องเพื่อดำเนินการยุติคดีที่สำคัญ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความยุติธรรมในกระบวนการยุติคดี

2. การบริหารคดีที่ได้รับมอบหมาย: โดยมีหน้าที่บริหารคดีที่ได้รับมอบหมายให้เจ้าหน้าที่อัยการดำเนินการ และควบคุมให้คดีดำเนินไปตามที่กำหนด

3. การสืบสวนคดีและออกหมายจับ: โดยมีหน้าที่สืบสวนคดีและออกหมายจับในกรณีที่มีเหตุสมควร

4. การให้คำแนะนำกฎหมาย: โดยมีหน้าที่ให้คำแนะนำและคำปรึกษากฎหมายให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ในรัฐบาลและสาธารณะ

5. การศึกษาและวิเคราะห์กฎหมาย: โดยมีหน้าที่ศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการตามกฎหมาย

6. การออกกฎกระทรวง: โดยมีหน้าที่เสนอแนะการออกกฎกระทรวงและกฎกรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการใช้กฎหมายอย่างถูกต้องและเหมาะสม

7. การบริหารทรัพยากรบุคคล: โดยมีหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสำนักงานและพัฒนาบุคลากร

8. การสนับสนุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล: โดยมีหน้าที่สนับสนุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเจ้าหน้าที่อัยการให้มีความรู้และทักษะที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่

9. การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ: โดยมีหน้าที่ประสานงานและสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับกฎหมายและคดีไปสู่ความสำเร็จ

10. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

และตามมาตรา 27 ได้กำหนดให้อัยการสูงสุดมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามแผนการดำเนินงาน กลยุทธ์ และวัตถุประสงค์

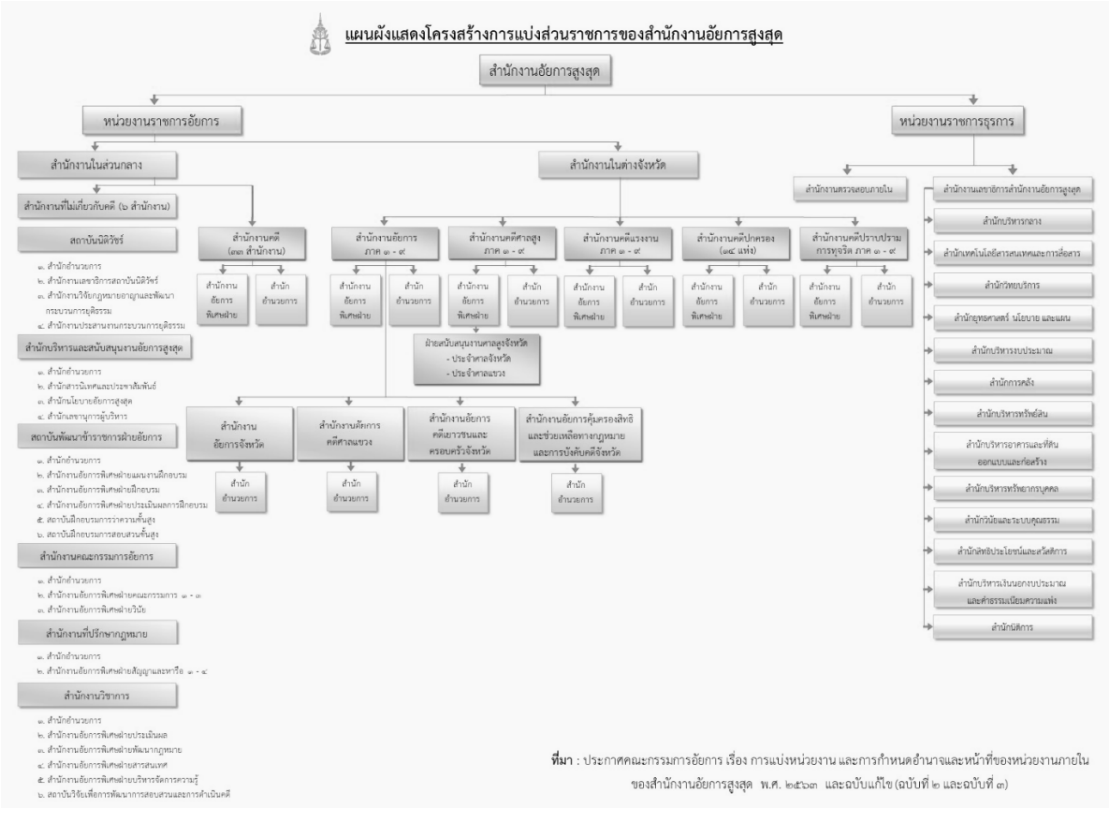
2. ควบคุมดูแล และรับผิดชอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล การบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานกฎหมายสูงสุด ให้เป็นไปตามระเบียบ แนวทาง ประเพณีนิยม และกฎหมายของทางราชการ

3. การบริหารทรัพย์สิน การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงบประมาณ และการเงินการคลังของสำนักงานอัยการสูงสุดในการปฏิบัติราชการในวาระใดวาระหนึ่ง อัยการสูงสุดอาจมอบอำนาจให้ข้าราชการฝ่ายอัยการคนใดก็ได้ปฏิบัติราชการแทน

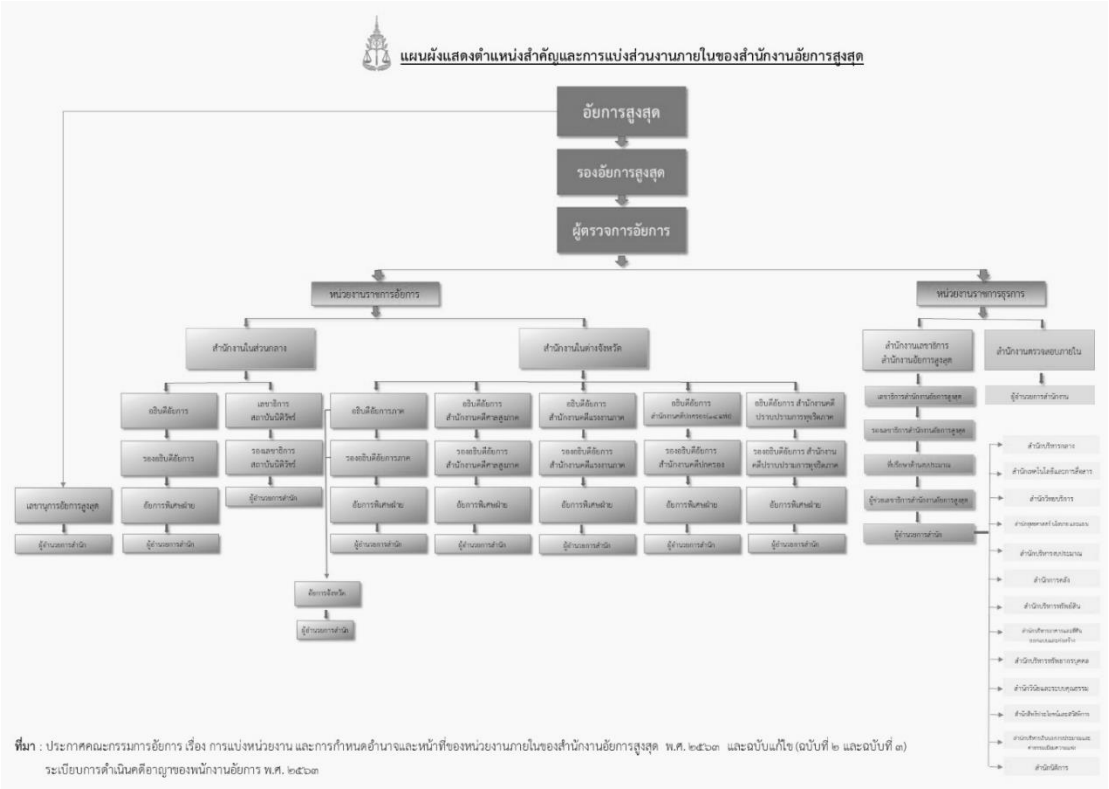
ให้อัยการสูงสุดโดยความเห็นชอบของ ก.อ. มีอำนาจออกระเบียบเกี่ยวกับการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สิน และการพัสดุของสำนักงานอัยการสูงสุด

ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม (1) และ (2) ให้อัยการสูงสุดมีอำนาจออกระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งอันจำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบหรือประกาศที่ ก.อ. กำหนดตามพระราชบัญญัตินี้

ผังโครงสร้างของหน่วยงาน



ภาพที่ 2 แผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



ภาพที่ 3 แผนผังแสดงตำแหน่งสำคัญและการแบ่งส่วนงานภายใน

จากผังโครงสร้างของหน่วยงานจะเห็นได้ว่าสำนักงานอัยการสูงสุด แบ่งหน่วยงานออกเป็น 2 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานราชการอัยการ และหน่วยงานราชการธุรการ

หน่วยงานราชการอัยการ คือ "สำนักงานอัยการ" หรือ "ส่วนงานอัยการ" ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามกฎหมายและการยุติคดีในระดับสูงสุดในประเทศไทย สำนักงานอัยการมีหน้าที่สำคัญในการให้คำปรึกษาทางกฎหมายแก่หน่วยงานราชการและสาธารณะต่าง ๆ และมีหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินคดีและการยุติคดีที่สำคัญ รวมถึงการศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายเพื่อให้มีการดำเนินงานทางกฎหมายที่เป็นธรรมและเป็นระบบ ซึ่งปฏิบัติงานโดยพนักงานอัยการ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการดำเนินคดีปกครองแทนหน่วยงานของรัฐ

ตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการฯ มาตรา 14 (3) ระบุว่า “ในฐานะองค์กรตามรัฐธรรมนูญในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค หน่วยงานของรัฐนี้มีอำนาจและความรับผิดชอบในการเป็นตัวแทนของรัฐบาลในคดีแพ่งหรือคดีปกครอง มีความสามารถในการดำเนินคดีในศาลหรือในการพิจารณาของอนุญาโตตุลาการ นอกจากนี้ยังถือว่าอำนาจหน้าที่ทั้งหมดเกี่ยวกับการเป็นพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดตามที่กฎหมายกำหนด”

ดังนั้น พนักงานอัยการจึงมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินคดีแทนเฉพาะรัฐบาล หน่วยงานของรัฐ ทั้งที่เป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค (จังหวัด,อำเภอ) รวมถึง ราชการบริหารส่วนกลางที่ส่งเจ้าหน้าที่ของตนไปปฏิบัติหน้าที่ประจำในจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วย การแบ่งส่วนราชการของหน่วยงานมิให้กำหนดให้เป็นราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัด โดยรับดำเนินการ ว่าต่างฟ้องคดีแทนรัฐบาลหน่วยงานของรัฐและการรับแก้ต่างคดีที่หน่วยงานของรัฐถูกฟ้องคดี แทน หน่วยงานดังกล่าว

นอกจากนี้ พนักงานอัยการยังมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่นซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจหน้าที่ ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือพนักงานอัยการด้วย เช่น การร้องขอศาลสั่งเพิกถอนสัญชาติไทย กับผู้มีสัญชาติไทยเพราะเกิดในราชอาณาจักรไทยโดยมีบิดาเป็นคนต่างด้าว เมื่อปรากฏหลักฐานว่า ใช้สัญชาติของบิดาหรือสัญชาติอื่น หรือฝักใฝ่อยู่ในสัญชาติของบิดาหรือสัญชาติอื่นหรือการถอน สัญชาติไทยกรณีปรากฏว่ากระทำการใด ๆ อันเป็นการกระทบกระเทือนต่อความมั่งคงหรือขัดต่อ ประโยชน์ของรัฐหรือเป็นการเหยียดหยามประเทศชาติตามพระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508 มาตรา 17 เป็นต้น

(2) อำนาจหน้าที่ดำเนินคดีแก้ต่างให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการฯ มาตรา 14 (4) ระบุว่า “หากเจ้าหน้าที่ของรัฐถูกดำเนินคดี เกี่ยวกับการกระทำในขณะปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นคดีแพ่ง ทางปกครอง หรือทางอาญา หรือในกรณี ที่ประชาชนถูกดำเนินคดีเนื่องจากปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือ ช่วยเหลือในหน้าที่ราชการ พนักงานอัยการสงวนสิทธิ์ที่จะต่อสู้คดีหากเห็นว่าจำเป็น”

พนักงานอัยการจึงมีอำนาจหน้าที่ในการรับแก้ต่างแทนเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ถูกฟ้องคดีปกครอง ในการที่ได้กระทำไปตามหน้าที่ด้วยโดยการขอให้แก้ต่างแทนเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องส่งเรื่อง ผ่านหน่วยงานต้นสังกัดไปยังสำนักงานคดีปกครอง สำนักงานอัยการสูงสุด แต่ไม่สามารถแก้ต่างให้ราษฎร ในคดีปกครองได้

อนึ่ง การรับแก้ต่างของพนักงานอัยการให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ แตกต่างจากกรณีหน่วยงาน ของรัฐ โดยเป็นดุลยพินิจของพนักงานอัยการในการพิจารณาว่าจะรับแก้ต่างหรือไม่ก็ได้เนื่องจาก บทบัญญัติในพระราชบัญญัติองค์กรอัยการฯ มาตรา 14 (4) ใช้คำว่า “เมื่อเห็นสมควร” ซึ่งแตกต่าง จากกรณีการดำเนินคดีแทนหน่วยงานของรัฐตามบทบัญญัติในมาตรา 14 (3)

สำหรับการกระทำของข้าราชการการเมืองนั้น โดยที่การกระทำของข้าราชการการเมือง มีทั้งที่เป็นการกระทำทางปกครองและการกระทำของรัฐบาล กล่าวคือ หากกระทำโดยอาศัยอำนาจ ตามรัฐธรรมนูญถือว่ากระทำการในฐานะที่เป็นรัฐบาลและผลของการใช้อำนาจ ในกรณีนี้ไม่ใช่ การกระทำทางปกครอง แต่เป็นการกระทำของรัฐบาล ซึ่งไม่อยู่ในอำนาจการตรวจสอบของศาลปกครอง (ตามแนวคำสั่งศาลปกครองสูงสุดที่ 178/2550)

ดังนั้น เฉพาะที่เป็นการใช้อำนาจทางปกครอง จึงเป็นการกระทำที่อยู่ในคดีปกครอง เช่น การใช้อำนาจปกครองของรัฐมนตรีในการบริหารกิจการของกระทรวงหรือตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เป็นอำนาจสั่งการของรัฐมนตรี เป็นต้น

(3) ว่าต่างหรือแก้ต่างแก่รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานของรัฐที่มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการฯ มาตรา 14 (5) ระบุว่า “หากมีข้อพิพาททางกฎหมายที่ต้องใช้อนุญาโตตุลาการในหน่วยงานของรัฐที่ไม่ได้กล่าวถึงก่อนหน้านี้ หรือกับนิติบุคคลที่มิใช่หน่วยงานของรัฐ หรือในคดีแพ่งหรือคดีปกครอง จะต้องปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติบางประการ แต่ถ้ามีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาตั้งเป็นคู่กรณีแล้ว ให้ใช้ไม่ได้กับข้อพิพาททางราชการหรือข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานของรัฐ ในบางกรณีพนักงานอัยการอาจว่ากล่าวหรือแก้ต่างได้เมื่อเห็นว่าจำเป็น”

หน่วยงานของรัฐที่ไม่ได้กล่าวในมาตรา 14 (3) ที่พนักงานอัยการมีอำนาจหน้าที่ในการรับดำเนินคดีปกครองแทนได้ตาม มาตรา 14 (5) ได้แก่ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยงานอื่นของรัฐหรือหน่วยงานอื่นใดที่ดำเนินกิจการของรัฐอันเป็นนิติบุคคล ซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น

อนึ่ง ตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการฯ มาตรา 14 (5) ใช้คำว่า “เมื่อเห็นสมควร” ดังนั้น พนักงานอัยการจึงสามารถใช้ดุลพินิจที่จะพิจารณารับว่าต่างหรือแก้ต่างให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมิได้กล่าวใน (3) หรือนิติบุคคลซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐ แต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้นได้ เช่น หากเป็นกรณีที่เป็นข้อพิพาทกับรัฐบาลหรือระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเอง ในทางปฏิบัติพนักงานอัยการจะไม่รับว่าต่างหรือแก้ต่างแทนโดยจะโอนเรื่องไปยังสำนักงานยุติข้อพิพาททางแพ่งระหว่างหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ดำเนินการพิจารณาและส่งให้คณะกรรมการยุติข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานของรัฐมีมติต่อไป

(4) การเรียกบุคคลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ ตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการฯ มาตรา 14 วรรคสอง ระบุว่า “ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการตามมาตรา 14 (3) (4) และ (5) พนักงานอัยการจะออกคำสั่งเรียกบุคคลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำก็ได้แต่จะเรียกคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งมาให้ถ้อยคำโดยคู่ความฝ่ายนั้นไม่ยินยอมไม่ได้”

เมื่อปรากฏว่าข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ตัวความส่งมาให้พนักงานอัยการพิจารณาบางเรื่องนั้น พนักงานอัยการเห็นว่า คำชี้แจงข้อเท็จจริงของตัวความไม่ชัดแจ้ง หรือไม่ครบถ้วนในประเด็นสำคัญของคดี อันเป็นอุปสรรค ในการพิจารณาดำเนินคดีหรือเป็นคดีสำคัญที่พนักงานอัยการจำเป็นต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณาเป็นพิเศษ บทบัญญัติดังกล่าวก็ได้บัญญัติให้พนักงานอัยการสามารถมีคำสั่งเรียกบุคคลอื่น เช่น เจ้าหน้าที่หรือผู้เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำและบันทึกถ้อยคำไว้เป็นหลักฐานประกอบการดำเนินคดีปกครองของพนักงานอัยการก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินคดีของพนักงานอัยการ

แต่บทบัญญัติดังกล่าวนั้น มีข้อจำกัดไว้ว่าในกรณีการพิจารณาเรียกคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งมาให้ถ้อยคำจะต้องอยู่ในเงื่อนไขที่ว่าคู่ความฝ่ายนั้นจะต้องยินยอมมาให้ถ้อยคำแต่จะมีคำสั่งให้มาดังเช่นเจ้าหน้าที่หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ได้

อำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการในคดีปกครอง

1. การดำเนินคดีปกครองในฐานะผู้รับมอบอำนาจแทน

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 มาตรา 45 วรรคห้า ระบุว่า “ในระหว่างการดำเนินคดี คู่ความที่เกี่ยวข้องจะต้องมาปรากฏตัวด้วยตนเองหรือขอความช่วยเหลือจากทนายความหรือบุคคลที่ได้รับอนุญาต ที่มีคุณสมบัติตามระเบียบของสมัชชาตุลาการในศาลปกครองสูงสุดกำหนดเป็นผู้แทนหรือพนักงานอัยการ”

หลังจากนั้น ที่ประชุมใหญ่ตุลาการศาลปกครองสูงสุดได้ออกระเบียบเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมขั้นต่ำที่จำเป็นสำหรับองค์ประชุม กฎเหล่านี้ครอบคลุมหัวข้อต่างๆ รวมถึงค่าชดเชยสำหรับการโอนคดี การปฏิบัติตามความรับผิดชอบของฝ่ายตุลาการในคดีปกครอง สิทธิในการคัดค้านตุลาการศาลปกครอง หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในคดีปกครองและการมอบอำนาจในการดำเนินคดีปกครองแทน พ.ศ. 2544 หมวด 6 การมอบอำนาจให้ดำเนินคดีปกครองแทน ความว่า

“ข้อ 20 คู่กรณีในคดีปกครองอาจมอบอำนาจให้ทนายความหรือบุคคลอื่นซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วและมีความรู้ความสามารถที่อาจดำเนินการแทนผู้มอบอำนาจให้ฟ้องคดีหรือดำเนินคดีปกครองแทนคู่กรณีได้

คู่กรณีซึ่งเป็นหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ อาจมอบอำนาจให้ข้าราชการพนักงานหรือลูกจ้างแล้วแต่กรณีของหน่วยงานทางปกครองนั้นหรือของหน่วยงานทางปกครองที่เจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นสังกัดอยู่ หรือพนักงานอัยการฟ้องคดีหรือดำเนินคดีปกครองแทนได้”

โดยระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดฯ ข้อ 20 ดังกล่าวข้างต้น พนักงานอัยการมีอำนาจเข้าดำเนินคดีปกครองโดยเป็นผู้รับมอบอำนาจเข้าดำเนินคดีปกครองแทนคู่ความ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 14 ที่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่พนักงานอัยการในการดำเนินคดีปกครอง โดยระเบียบของที่ประชุมใหญ่ฯ ดังกล่าว เป็นการขยายความให้ชัดเจนขึ้นว่า มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินคดีปกครองในฐานะผู้รับมอบอำนาจแทนหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2. การแจ้งฐานะคดี

ตามมติคณะรัฐมนตรี ที่ นร. 0503/ว.139 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2554 ได้กำหนดแนวทางในการแจ้งฐานะคดี ดังนี้

"ข้อ 5 ถ้าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐโอนคดีให้พนักงานอัยการเป็นตัวแทน พนักงานอัยการมีหน้าที่พิจารณาว่าหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่นั้นเสียเปรียบและไม่สามารถชนะคดีหรือ

ได้รับประโยชน์ใด ๆ จากการดำเนินคดีหรือไม่ ในกรณีนี้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ควรดำเนินคดี จากนั้นอัยการจะแจ้งสถานะของคดีให้ทราบและดำเนินการต่อไป อัยการสูงสุดจะเป็นผู้วินิจฉัยขั้นสุดท้ายและนำเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อสรุปผลคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง"

นอกจากนี้ ตามระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการดำเนินแพ่งของพนักงานอัยการ พ.ศ. 2547 ข้อ 25 กำหนดว่า “คดีว่าต่างที่พนักงานอัยการเจ่าของสำนวนพิจารณาเห็นว่ารูปคดีเสียเปรียบอีกฝ่ายหนึ่ง เช่น คดีขาดอายุความคดีขาดพยานหลักฐานอันเป็นสาระสำคัญ หรือกรณีที่คูกรณีอีกฝ่ายหนึ่งไม่ต่องรับผิด ให้พนักงานอัยการเจาของสำนวนเสนอความเห็นควรแจ้งฐานะคดีตามลำดับชั้นถึงอธิบดี เมื่ออธิบดีเห็นพ้องด้วยก็ให้แจ้งฐานะคดีไปยังตัวความก่อนยื่นฟ้องคดี

คดีระหว่างส่วนราชการกับเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจกับเอกชน หากพนักงานอัยการเห็นว่าไม่ควรรับดำเนินคดีให้แจ้งฐานะคดีพร้อมด้วยเหตุผลที่จะไม่รับดำเนินคดีให้ตัวความทราบหากตัวความยังขอให้ดำเนินคดีต่อไปและอธิบดีอัยการไม่เห็นด้วยกับตัวความให้ส่งสำนวนไปยังสำนักงานการยุติการดำเนินคดีแพง และอนุญาโตตุลาการของส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำนักงานอัยการสูงสุดพิจารณาและเสนออัยการสูงสุดชี้ขาด

คดีใดจะขาดอายุความฟ้องร้องให้รีบแจ้งฐานะคดีพร่อมแจ้งตัวความให้ส่งเงินค่าฤชาธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีโดยเร็วและให้ดำเนินการฟ้องคดีภายในกำหนดอายุความโดยไม่ตองรอผลการพิจารณาการแจ้งฐานะคดีของตัวความ”

ดังนั้น ในการดำเนินคดีปกครองแทนหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐถ้าพนักงานอัยการมีความเห็นว่าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐดังกล่าวอยู่ในฐานะเสียเปรียบไม่สามารถชนะคดีได้หรือการดำเนินคดีไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ ไม่ควรที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะดำเนินคดีในเรื่องนั้น เช่น คดีขาดอายุความ มีมาตรการทางปกครองที่สามารถใช้บังคับได้เหมาะสมกว่าการดำเนินคดีทางศาล พนักงานอัยการก็อาจแจ้งฐานะคดีให้แก่หน่วยงานของรัฐพิจารณาได้ หากหน่วยงานของรัฐไม่เห็นพ้องกับความเห็นของพนักงานอัยการ ก็ให้ดำเนินการส่งให้อัยการสูงสุดวินิจฉัยชี้ขาด และนำเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาชี้ขาดการยุติในการดำเนินคดีแพ่งของส่วนราชการพิจารณาเป็นที่สุด

การสอบสวนเพิ่มเติมและการคืนเรื่อง

การดำเนินคดีปกครองของพนักงานอัยการจำเป็นต้องมีพยานหลักฐาน อันเป็นมูลคดีและประเด็นแห่งคดีที่ครบถ้วนและถูกต้อง ดังนั้น ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งของพนักงานอัยการ พ.ศ. 2547 ข่อ 15 กำหนดว่า “พยานหลักฐานที่จะต้องรวบรวมได้แก พยานหลักฐานที่ให้ข้อเท็จจริงที่จำเป็นในการวินิจฉัยคดีรวมทั้งพยานหลักฐานที่ให้ข้อเท็จจริง

สนับสนุนข้ออ้างหรือข้อเถียงของตัวความและพยานหลักฐานที่ให้ข้อเท็จจริงที่จำเป็นในการจัดทำคำฟ้อง คำให้การ หรือต้องนำสืบชั้นพิจารณาในศาล

การสั่งให้รวบรวมพยานหลักฐานนั้นให้กำหนดประเด็นในการรวบรวมพยานหลักฐานให้ชัดเจนพรอมกับกำหนดระยะเวลาให้ตัวความดำเนินการไว

หากตัวความไม่ดำเนินการและไม่แจ้งเหตุขัดข้องให้แจ้งเตือน หากตัวความไม่ดำเนินการและไม่แจ้งเหตุขัดข้องอีกให้ส่งเรื่องคืนโดยแจ้งกำหนดระยะเวลาเกี่ยวกับอายุความไปด้วย

เหตุนี้พนักงานอัยการจึงมีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวนเพิ่มเติม โดยหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่มีข้อที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

(ก) ดำเนินการรวบรวมและให้ข้อเท็จจริงแก่พนักงานอัยการ เมื่อพนักงานอัยการมีหนังสือขอให้รวบรวมพยานหลักฐานเพิ่มเติมแจ้งไปยังหน่วยงานที่ส่งเรื่องเพื่อให้ดำเนินการ โดยจะระบุเวลาให้ดำเนินการในหนังสือแจ้งไปด้วยเนื่องจากต้องดำเนินการภายในเวลาที่กฎหมายหรือศาลกำหนดซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่

1) ข้อเท็จจริงที่จำเป็นในการวินิจฉัยคดี หมายถึง ข้อเท็จจริงที่เป็นมูลแห่งคดี เช่น คดีเกี่ยวกับคำสั่งทางปกครอง ได้แก่ การออกคำสั่งทางปกครอง ขั้นตอนการออกคำสั่งและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการออกคำสั่ง เป็นต้น คดีเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง ได้แก่ มูลเหตุแห่งการจัดซื้อจัดจ้าง การประกวดราคาหรือการคัดเลือกผู้รับจ้าง วัตถุประสงค์สำคัญของสัญญา ข้อสัญญา และเงื่อนไขการชำระเงินและวางประกัน เป็นต้น

2) ข้อเท็จจริงที่สนับสนุนข้ออ้างหรือข้อเถียงของตัวความ หมายถึง ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับประเด็นข้อพิพาทแห่งคดีที่ปรากฏในคำฟ้องหรือคำให้การแล้วแต่กรณี

3) ข้อเท็จจริงที่จำเป็นในการจัดทำคำฟ้อง คำให้การ หรือต้องนำสืบชั้นพิจารณาในศาล หมายถึง ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคู่ความในคดีและใบมอบอำนาจ เช่น ฐานะนิติบุคคล ข้อบังคับที่อยู่ และรายชื่อ หรือคำให้การของพยานบุคคล พยานเอกสาร และพยานวัตถุที่เกี่ยวกับคดี ใบมอบอำนาจในการดำเนินคดีแทน และสำเนาบัตรประชาชนของผู้มอบอำนาจ เป็นต้น

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานทั้งสามประการในรูปเอกสารสรุปข้อเท็จจริงมาพร้อมกับเรื่องที่ขอให้พนักงานอัยการดำเนินคดีแทน มิฉะนั้นพนักงานอัยการคดีปกครองจะไม่รับเรื่องไว้ดำเนินการแทนและส่งเรื่องคืน

(ข) กรณีที่หน่วยงานของรัฐมิได้ส่งพยานหลักฐานเพิ่มเติมหรือรวบรวมพยานหลักฐานไม่ครบถ้วนและหน่วยงานของรัฐมิได้ดำเนินการภายในกำหนดตามหนังสือแจ้งพนักงานอัยการจะมีหนังสือแจ้งเตือนให้รีบดำเนินการซึ่งหน่วยงานของรัฐ ควรรีบดำเนินการโดยด่วนเพราะจะทำให้การดำเนินคดีสามารถดำเนินต่อไปได้โดยเร็ว และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของรัฐเอง

(ค) การส่งเรื่องคืน หากหน่วยงานของรัฐมิได้ดำเนินการหรือละเลยการรวบรวมพยานหลักฐานตามหนังสือแจ้งเตือนภายในกำหนดเวลาแล้ว พนักงานอัยการมีอำนาจส่งเรื่องคืนและปฏิเสธการรับว่าต่างและแก้ต่างเรื่องนั้นได้

หน่วยงานราชการธุรการ คือ "ฝ่ายธุรการ" หรือ "ส่วนงานธุรการ" ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการและการบริหารสำนักงาน ซึ่งอาจรวมถึงงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนงาน การจัดการเอกสาร การสื่อสารภายในและภายนอก การบริหารงบประมาณ เป็นต้น หน่วยงานธุรการจะเป็นผู้สนับสนุนให้สำนักงานอัยการสูงสุดดำเนินการตามภารกิจและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปฏิบัติงานโดยข้าราชการธุรการ ซึ่งข้าราชการธุรการในสำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่ในการสนับสนุนและดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการและการบริหารสำนักงาน หน้าที่สำคัญของข้าราชการธุรการประกอบด้วย:

1. จัดการเอกสาร: มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดระเบียบและบริหารจัดการเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานของสำนักงานอัยการ รวมถึงการรับส่งเอกสาร การจัดเก็บ และการเข้าถึงเอกสารต่าง ๆ
2. การสนับสนุนการประชุม: ช่วยในการจัดการประชุมภายในสำนักงานอัยการสูงสุด รวมถึงการเตรียมเอกสาร การจัดห้องประชุม และการบันทึกข้อความที่ปรากฏในการประชุม
3. การจัดการตารางเวลา: รับผิดชอบในการจัดตารางเวลาของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานอัยการ รวมถึงการจัดหน้าที่และการประสานงานให้เกิดความเป็นระบบและเรียบร้อย
4. การสื่อสารภายในและภายนอก: เป็นตัวกลางในการสื่อสารภายในสำนักงานอัยการสูงสุด รวมถึงการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสารทางเว็บไซต์หรือโทรศัพท์
5. การจัดการทรัพยากรบุคคล: ช่วยในการจัดการทรัพยากรบุคคลในสำนักงานอัยการสูงสุด รวมถึงการจัดหาบุคลากร การจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และการจัดการข้อมูลพนักงาน
6. การสนับสนุนการอบรมและพัฒนาบุคลากร: ช่วยในการจัดการอบรมและพัฒนาบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด รวมถึงการจัดการประชุมภายใน การสร้างและบำรุงความรู้ และการจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้
7. การบริหารทรัพยากรงบประมาณ: รับผิดชอบในการจัดการทรัพยากรงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด รวมถึงการวางแผน การเตรียมงบประมาณ การตรวจสอบความถูกต้องของการใช้จ่าย
8. การประสานงาน: ช่วยในการประสานงานภายในสำนักงานอัยการสูงสุด รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ทั้งในเรื่องของเอกสาร ข้อมูล หรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน
9. การบำรุงรักษาทรัพย์สิน: รับผิดชอบในการดูแลและบำรุงรักษาทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอัยการสูงสุด เช่น เครื่องมือทำงาน คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์สำนักงานอื่นๆ

วิสัยทัศน์

“องค์กรนำในการใช้กฎหมาย เพื่อรักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม”

พันธกิจ

1. คุ้มครองผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน คุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายอย่างมีคุณภาพสูงสุด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยกระดับมาตรฐานการทำงานเพื่อให้แน่ใจว่าผลลัพธ์ของความพยายามเหล่านี้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งจะเป็นการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชน

2. สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศในการพัฒนากระบวนการยุติธรรม ซึ่งจะช่วยให้ปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและตอบสนองนโยบายของรัฐบาลเพื่อการพัฒนาประชาชนในประเทศให้ดีขึ้น

3. เพิ่มขีดความสามารถมาตรฐานกลไกการบริหารจัดการระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญ รวมทั้งการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลและระบบจัดการองค์ความรู้เพื่อมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรมโดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นพื้นฐาน

4. พัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพคู่คุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วม

วัฒนธรรมองค์กร หรือ ค่านิยมร่วม หมายถึง วิถีทางปฏิบัติตนของกลุ่มคนในองค์กร อันประกอบด้วยพฤติกรรม ความเชื่อ ค่านิยม สัญลักษณ์ ภาษา และบรรทัดฐาน ซึ่งกลุ่มคนในองค์กรยอมรับและยึดถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติร่วมกัน พร้อมทั้งส่งต่อผ่านการสื่อสารการลอกเลียน และการเอาอย่างจากกลุ่มคนรุ่นปัจจุบันสู่กลุ่มคนในอนาคตอย่างต่อเนื่อง สำนักงานอัยการสูงสุดมุ่งเน้นรูปแบบวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในความเป็นพี่เป็นน้องช่วยเหลือเกื้อกูล ร่วมมือร่วมใจ ให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนวิถีการปฏิบัติงานให้ทันกับโลกสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง และการมีประสิทธิภาพสูงสุดในผลสัมฤทธิ์ของงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร"LOYALTY"

การขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมข้าราชการฝ่ายอัยการของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ต้องยึดถือและปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร อันประกอบด้วย 5 ตัวขับเคลื่อน ดังนี้

1) มีคุณธรรม การปฏิบัติหน้าที่และครองตนของข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณอย่างแท้จริง มีความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความสมอภาคและความเที่ยงธรรมเป็นกลาง พร้อมทั้งเคารพและให้เกียรติต่อผู้รับบริการและบุคลากรในองค์กร

2) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำทุกระดับต้องมีภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง รับผิดชอบ เสียสละ สามารถให้คำปรึกษา สอนแนะ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเป็นธรรม ส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งดำรงตนอยู่ในศีลธรรมอันดี

3) ความร่วมมือร่วมใจ มุ่งมั่นและสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกันอย่างจริงจังและจริงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานเป็นทีม เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติและให้อภัยซึ่งกันและกัน พร้อมในการร่วมทุกข์ร่วมสุขและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

4) ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการฝ่ายอัยการจะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติงานบนพื้นฐานทางวิชาการที่ทันสมัย และมีมาตรฐานอย่างมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ร่วมสรรค์สร้างความคิดและนวัตกรรมอันก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงาน เพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ

5) มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ข้าราชการฝ่ายอัยการมีความรวดเร็วและถูกต้องในงาน มุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและได้รับศรัทธาจากผู้รับบริการและประชาชน

นโยบายการบริหาร

“ยกระดับ ปรับเปลี่ยน วางรากฐาน สานต่ออนาคต ”

1. ยกระดับการอำนวยความยุติธรรม รักษาผลประโยชน์ของรัฐ คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ และช่วยเหลือประชาชนด้านกฎหมาย บนพื้นฐานของความร่วมมือและเทคโนโลยี

2. ปรับเปลี่ยนและพัฒนางานขององค์กรอัยการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและความหลากหลายทางสังคม เพื่อให้เกิดความยุติธรรมสำหรับทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. วางรากฐานเพื่อสร้างระบบและกลไกในการเข้าถึงความยุติธรรมสำหรับทุกคน วางระบบนิเวศองค์กร (Eco-System) ที่เหมาะสมกับการทำงาน และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางวิชาชีพ

4. สานต่ออนาคตโดยสร้างกลไก เครื่องมือ และแนวทางการพัฒนาบนพื้นฐานการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งต่อองค์ความรู้ที่จะนำสำนักงานอัยการสูงสุดสู่การเป็นองค์กรของนักกฎหมายเพื่อสังคม และสร้างความยุติธรรมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน (Better Justice)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี

วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ภาพอันชัดเจนในอนาคตที่คุณอยากให้องค์กรหรือธุรกิจคุณเป็น โดยเป็นการตั้งจุดหมายปลายทางที่คาดว่าองค์กรจะเดินทางไปถึงในอนาคต และอธิบายเป้าหมายนั้นด้วยความชัดเจน เปี่ยมด้วยแรงบันดาลใจ และมีความเป็นไปได้ วิสัยทัศน์เป็นเหมือนหัวลูกศรที่กำหนด

ทิศทางการดำเนินงานขององค์กรและธุรกิจ ให้ไปตามแนวทางที่ตั้งเป้าไว้โดยไม่เฉไฉจนออกนอกเส้นทาง เป็นการกำหนดว่าธุรกิจของเรา “จะมุ่งไปทางไหน” แม้ว่าวิสัยทัศน์ คือ การกำหนดทิศทางขององค์กร ให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการ และเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ทุกคนในองค์กรต้องศึกษาเรียนรู้ทำความเข้าใจ และดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน แต่ก็ใช่ว่าวิสัยทัศน์จะหยุดนิ่ง ตายตัว และไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ อันที่จริงแล้วการพัฒนาวิสัยทัศน์เป็นศาสตร์และศิลป์ของการสร้างสมดุลระหว่างการกำหนด “สิ่งที่ควรรักษา” กับ “สิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลง” เพื่อให้องค์กรและธุรกิจสามารถดำเนินงานได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยไม่ละทิ้งสิ่งที่เป็นตัวตน คุณค่า หรือพันธกิจขององค์กรจริง ๆ ไป ทำให้หากถึงเวลาที่องค์กรจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ก็สามารถทำได้ โดยให้นำเอาสภาพการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เราเล็งเห็นในอนาคตมากำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และภาพในอนาคตขององค์กรเสียใหม่เพื่อให้องค์กรพัฒนาและยังอยู่รอดต่อไปได้ (ธเนตร์ตรี รัตนเรืองยศ, 2564)

วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การคำนึงถึงอนาคตที่องค์กรของคุณต้องการและเป้าหมายที่ต้องการจากพันธกิจ ค่านิยมและความเชื่อที่กำหนดเป็นนโยบายธุรกิจเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างมาตรฐานหรือแนวปฏิบัติและช่วยสร้างความร่วมมือในในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกส่วนงานภายในองค์กร เพื่อความสำเร็จขององค์อย่างยั่งยืน (ชลิดา ลิ้นจี่, สุภาพรบุญเอี่ยม และ กนกมณี หอมแก้ว 2563) วิสัยทัศน์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมายหลักที่ชัดเจนและไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้สมาชิกในองค์กรมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความรู้สึกถึงความสำเร็จและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับพนักงาน รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับลูกค้าและสังคมทั้งหมด (ชลิดา ลิ้นจี่ และเอกชัย มณีรัตน์, 2558) ดังนั้น เพื่อให้นักบัญชีสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิสัยทัศน์ทางบัญชีถือเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติทางการบัญชีที่ถูกต้อง ความโปร่งใสในการดำเนินงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจเช่นกัน ความโปร่งใสนี้ช่วยให้องค์กรสามารถลดต้นทุนที่ไม่จำเป็นและเพิ่มความสามารถในการทำกำไร ระบบบัญชีที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมาตรฐานการรายงานทางการเงิน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน การควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพทำได้โดยการตรวจสอบที่รวดเร็วและง่ายดาย นอกจากนี้ นักบัญชีต้องมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพและมีทักษะรอบด้านเพื่อสร้างการรายงานแบบบูรณาการและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในรูปแบบใหม่ ๆ โดยวิสัยทัศน์ทางการบัญชีเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้นักบัญชีทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จินตนา เหล่าชัยพฤกษ์, 2556)

จิราภรณ์ เกตุวิริยะการ (2556) กล่าวว่า วิสัยทัศน์คือ ความฝันหรือปณิธานร่วมกันของทั้งผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ความฝันนี้เกิดผล ความฝันนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานในลักษณะที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถช่วยให้บุคคล

ภายในองค์กรเข้าใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในที่สุด

ทองอินทร์ ปัญญานาค (2556) กล่าวว่า วิสัยทัศน์สำหรับองค์กรคือ การเป็นตัวแทนของอนาคตที่ดีที่ร่วมกัน กำหนดขึ้นโดยทั้งผู้บริหารและพนักงาน เป้าหมายนี้จะต้องใช้งานได้จริงและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้

นนทิพร โสนน้อย (2557) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่ภาพที่มองเห็นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและยังคงสอดคล้องกัน ความสำเร็จของทีมสามารถทำได้โดยการระบุและใช้ประโยชน์จากโอกาสที่มีอยู่

Bush and Coleman (2001) กล่าวว่า บุคคลหรือองค์กรอาจมีภาพที่โดดเด่นซึ่งมีไว้สำหรับพวกเขาโดยเฉพาะ ภาพเหล่านี้อาจเป็นผลมาจากความไม่พอใจกับสถานการณ์ปัจจุบันสถานะปัจจุบันคือสภาวะที่การมองเห็นทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นสำหรับการกระทำและสะท้อนถึงคุณค่าไปพร้อม ๆ กัน

Harrison และ Caron (2002) กล่าวว่า วิสัยทัศน์คือ การมองเห็นภาพที่วาดไว้ในอนาคตเป็นภาพที่ต้องการ ซึ่งต้องกำหนดขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนองค์กรในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับองค์กรในอนาคตจะช่วยให้เข้าใจทิศทางที่ชัดเจน

Noonan (2003) กล่าวว่า วิสัยทัศน์นั้นมีลักษณะเป็นต้นแบบทางความคิดของอนาคตของสถาบันการศึกษาที่มีความคิดเกี่ยวกับอนาคตที่พึงปรารถนาหรือในอุดมคติอนาคตที่สดใส ซึ่งทั้งเย้ายวนใจและเป็นไปได้ คืออนาคตดีขึ้นกว่าเดิม โดยต้องอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และการดึงดูดใจ ความสำเร็จและความปรารถนา มักจะได้รับเมื่อมีคุณสมบัติเหล่านี้ วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการลงทุนจากสมาชิก 2) ต้องปลูกฝังแรงจูงใจความกระตือรือร้น และการมีส่วนร่วม 3) สร้างมาตรฐานขององค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 4) มีการเชื่อมโยงปัจจุบันกับอนาคต

Ubben and et al. (2004) กล่าวว่า วิสัยทัศน์สามารถกำหนดได้ว่าเป็นทักษะในการสร้างและถ่ายทอดภาพแห่งอนาคตที่น่าดึงดูดซึ่งจะสร้างความรู้สึกอุทิศตนให้กับบุคลากร การปฏิบัติงานและกิจกรรมภายในกิจการ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการมองเห็นและสร้างตัวแทนที่ชัดเจนขององค์กรในอุดมคติในอนาคต โดยใช้ข้อมูลจากสถานการณ์ปัจจุบัน การสร้างภาพข้อมูลนี้ต้องสอดคล้องกับผลลัพธ์ที่ต้องการ ในขณะเดียวกันก็สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการดำเนินการที่จำเป็นเพื่อชี้นำองค์กรไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้

ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดวิสัยทัศน์ทางบัญชีออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.ความถูกต้องในปฏิบัติงานด้านบัญชี หมายถึง การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ซึ่งทำให้ไม่มีข้อผิดพลาดหรือการนำเสนอข้อมูลทางการเงินเพียงบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งเป็นไปตามบทความการวิเคราะห์บัญชีและขั้นตอนการปฏิบัติงานบัญชีของธนพล สุขมั่นธรรม (2558) ที่ได้กล่าวว่า วิธีการบันทึกบัญชีแสดงให้เห็นถึงความพร้อมของนักบัญชีในการจัดทำบันทึกได้อย่างแม่นยำสูงสุด สิ่งสำคัญคือต้องไม่หลงลืมหรือขาดความระมัดระวังในการทบทวนวิธีการจัดทำบัญชี เนื่องจากกระบวนการทำงานทางบัญชีควรเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

2. การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน หมายถึง การปฏิบัติทางบัญชีจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่เป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป ซึ่งเป็นไปตามบทความการวิเคราะห์บัญชีและขั้นตอนการปฏิบัติงานบัญชีของธนพล สุขมั่นธรรม (2558) ที่ได้กล่าวว่า วิธีการบันทึกบัญชีแสดงให้เห็นถึงความพร้อมของนักบัญชีในการจัดทำบันทึกได้อย่างแม่นยำสูงสุด สิ่งสำคัญคือต้องไม่หลงลืมหรือขาดความระมัดระวังในการทบทวนวิธีการจัดทำบัญชี เนื่องจากกระบวนการทำงานทางบัญชีควรเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

3. ระบบบัญชีคุณภาพ หมายถึง กระบวนการจัดเก็บข้อมูลและบันทึกทางการเงิน รวมถึงการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานและการเงินของบริษัท ระบบนี้ใช้เพื่อให้ข้อมูลแก่บุคคลภายนอก เช่น หน่วยงานราชการ ผู้ถือหุ้น และเจ้าหนี้ ซึ่งหทัยรัตน์ คำฟั่น ได้ทำการวิจัยในปี พ.ศ. 2560 เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย เป้าหมายของการศึกษาคือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางบัญชีแก่เจ้าของกิจการและส่งเสริมให้ตระหนักถึงประโยชน์ของการบัญชี เมื่อเข้าใจรายรับ รายจ่าย และวิธีการเพิ่มผลกำไร ผู้ประกอบการสามารถใช้บัญชีเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงการดำเนินงานของตน เครื่องมือนี้ยังช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสถานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของธุรกิจ เจ้าของธุรกิจสามารถเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากระบบบัญชีที่เชื่อถือได้และแม่นยำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณาสถานะทางการเงินของกิจการ

4. การรายงานแบบบูรณาการ หมายถึง การรายงานแบบรวมเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของข้อมูลที่หลากหลาย รวมทั้งข้อมูลทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงิน เพื่อจัดการกับเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาล และส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน แนวทางนี้เน้นความรับผิดชอบของธุรกิจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด และสร้างความน่าเชื่อถือผ่านการตรวจสอบบทบาทของนักบัญชี ซึ่งจากการศึกษาบทความของพสุ เดชะรินทร์ (2556) ที่กล่าวว่าโดยพื้นฐานแล้ว บทบาทของนักบัญชีต้องพัฒนาไปไกลกว่าการรวบรวมรายงานทางการเงินและการจัดทำงบประมาณประจำปี ผู้บริหารระดับสูงคาดหวังให้นักบัญชีภายในองค์กรทำหน้าที่เป็นผู้รวบรวมข้อมูลและให้การจัดการด้วยมุมมองที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรบทบาทของนักบัญชีไม่เพียงแต่ครอบครองและจัดการ

ข้อมูลทางการเงินที่สำคัญเท่านั้น แต่ยังต้องใช้ข้อมูลนั้นอย่างสร้างสรรค์อีกด้วย แทนที่จะนำเสนอรายงานทางการเงินเพียงอย่างเดียว นักบัญชีสามารถใช้ความเชี่ยวชาญของตนเพื่อสร้างรายงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ซึ่งสะท้อนถึงกลยุทธ์และรูปแบบธุรกิจขององค์กร รายงานเหล่านี้สามารถช่วยผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลมากขึ้น นอกจากนี้ นักบัญชียังมีความสามารถในการเชื่อมต่อกับความรู้สึกและสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เคยคิดมาก่อน

สมมุติว่า V คือ วิสัยทัศน์ (VISION)

I คือ ภาพฝันในอนาคต (IMAGE) และ

A คือ การกระทำ (ACTION)

สามารถเขียนเป็นสมการได้ว่า V = I + A

ความสำคัญของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีของผู้บริหาร วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อทั้งองค์กรและผู้บริหารช่วยกันกำหนดทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้วิจัยจึงเสนอความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

จิราภรณ์ เกษวิริยการณ์ (2556) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์ มีดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรได้ และกำหนดกิจกรรมและแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ

2. วิสัยทัศน์กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรดำเนินการด้วยความสมัครใจและช่วยให้บุคลากรใช้ดำเนินวิถีชีวิตได้อย่างคุ้มค่า

3. การมีวิสัยทัศน์คือการรวมจิตวิญญาณของสมาชิกในองค์กรและมุ่งไปสู่เป้าหมายในทำนองเดียวกัน เพื่อดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

สุวิทย์ ยอดสละ (2556) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อการชี้นำเพื่อให้มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน มีความรัก มุ่งมั่น อดทน เต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เสียสละ มุ่งมั่น และมุ่งสู่ความสำเร็จสู่เป้าหมายในอนาคตและความเป็นเลิศขององค์กร

Caldwell และ Spinks (1990) กล่าวว่า ผู้นำต้องมุ่งมั่นที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงและสามารถนำวิสัยทัศน์ไปประกอบเป็นนโยบาย แผนงาน และการดำเนินงานขององค์กรได้

Hitchcock (1996) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนไม่ได้เป็นเพียงโครงสร้างทางทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นเครื่องมือที่ใช้งานได้จริงในที่ทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในการให้บริการที่เป็นเลิศ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ความทุ่มเทของบุคคล

ควบคู่ไปกับความแข็งแกร่งทางจิตใจสามารถนำไปสู่การเกิดขึ้นของนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กร ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทั้งองค์กรและบุคลากรจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

Nanus (1992) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญ มีดังนี้

1. เพื่อสร้างบรรยากาศที่น่าสนใจ ดึงดูด ซึ่งกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นและความกระตือรือร้น กระตุ้นความกระตือรือร้น ความแน่วแน่ และแรงผลักดันที่แน่วแน่ไปสู่เป้าหมาย ควรติดตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจอย่างยิ่งที่จะปรับปรุงและก้าวหน้าไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

2. เพื่อยกระดับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล สิ่งสำคัญคือต้องทำให้ชีวิตมีจุดมุ่งหมาย สิ่งนี้สามารถบรรลุผลได้โดยการตั้งเป้าหมายที่มีความหมาย และไล่ตามไปด้วยความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความเต็มใจที่จะเสียสละ นอกจากนี้ สิ่งสำคัญคือต้องจัดลำดับความสำคัญของคุณภาพงาน และเข้าหาด้วยความภาคภูมิใจและความทุ่มเท

3. เพื่อสร้างและรักษามาตรฐานความสำเร็จที่โดดเด่น

4. สร้างความเชื่อมโยงระหว่างอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

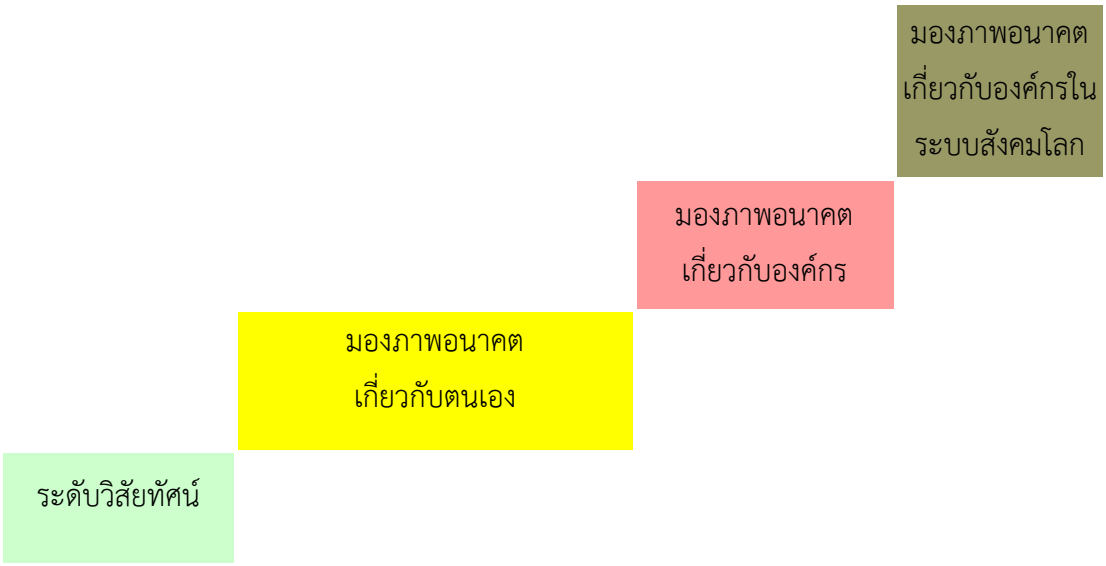
จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยระบุแนวคิด การปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น ทำให้เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบว่าองค์กรกำลังดำเนินงานในทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่

2. ช่วยกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว ช่วยในการบูรณาการทรัพยากรทั้งบุคคลและทรัพยากรองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และกระตุ้นความร่วมมือระหว่างสมาชิกภายในองค์กรให้สัมพันธ์ร่วมกันในทิศทางเดียวกัน

3. วิสัยทัศน์ที่มีความน่าสนใจและเป็นที่ต้องการสามารถดึงดูดและรักษาคนที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรได้ มีความสำคัญในการสร้างทีมงานที่มีความสามารถและความกระตือรือร้นในการทำงาน

4. ช่วยสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมและแนวคิดที่ชัดเจน มีผลต่อพฤติกรรมและการกระทำของพนักงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ การมีวัฒนธรรมที่ชัดเจนจะช่วยให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน



ภาพที่ 4 ระดับของวิสัยทัศน์

ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

วิสัยทัศน์ที่ดีควรเป็นแรงบันดาลใจและมีความหมายต่อสมาชิกในองค์กร ควรส่งเสริมความรับผิดชอบและความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ และสร้างความเชื่อมั่นว่าทุกคนในองค์กรสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างอนาคตที่ดีขององค์กรได้ ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ทำให้เรามองเห็นอนาคตที่น่าทึ่ง: วิสัยทัศน์ที่ดีควรสร้างแรงบันดาลใจและเข้าใจได้ว่าอนาคตขององค์กรจะเป็นอย่างไร ซึ่งควรสร้างภาพในจิตใจของผู้คนเกี่ยวกับทิศทางที่องค์กรจะเดินทางไปและสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในทิศทางที่กำหนดขององค์กร

2. เชื่อมโยงกับพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์: วิสัยทัศน์ที่ดีควรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแก้ไขปัญหาที่มีความสร้างสรรค์เพื่อให้สามารถแก้ไข ท้าทาย และสร้างความสำเร็จ

3. สร้างค่าและผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่า: วิสัยทัศน์ที่ดีควรเน้นการสร้างค่าและผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณค่าสูงสุดและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการและสร้างความพึงพอใจในลูกค้า

4. เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์กร: วิสัยทัศน์ที่ดีควรเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ควรสอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมและความเชื่อขององค์กร และสร้างสรรค์สิ่งที่เรียกว่า "วิสัยทัศน์ในการทำงาน" ที่ส่งเสริมพฤติกรรมและการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร

5. มุ่งหวังสู่การเป็นผู้นำ: วิสัยทัศน์ที่ดีควรสร้างแรงบันดาลใจให้เป็นผู้นำในอุตสาหกรรมหรือสายงานที่องค์กรดำเนินงาร ควรเป็นแรงผลักดันในการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่นำพาโดยองค์กร

6. ยืดหยุ่นและปรับตัวได้: วิสัยทัศน์ที่ดีควรเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ในสภาวะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการปรับเปลี่ยนเพื่อให้องค์กรเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาวะทางธุรกิจและสังคม

การตรวจสอบวิสัยทัศน์

1. สิ่งที่ฝัน
2. เกี่ยวกับเรื่องอนาคต
3. เป็นเครื่องบอกทิศทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการอย่างมีพลัง
4. มีเป้าหมายที่เป็นไปได้
5. มีพลัง ท้าท้าย และเร่งให้เกิดพฤติกรรมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์
6. กระชับ ชัดเจน ทุกคนเข้าใจตรงกัน
7. บอกทั้งเส้นทาง และเป้าหมาย

กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์

1. ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ในองค์การรวมถึงการมีเจตคติที่ดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร

2. ขั้นดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์

การสร้างวิสัยทัศน์องค์กรเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและการมีส่วนร่วมจากสมาชิกในองค์กร องค์กรควรสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ และให้ความสำคัญกับการสื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมกันในทุก ๆ ระดับขององค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 วิเคราะห์และทำความเข้าใจองค์กร: ให้ผู้บริหารและทีมผู้นำวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร รวมถึงความสำคัญขององค์กรในตลาดและสังคม และปัญหาหรือโอกาสที่องค์กรเผชิญอยู่

2.2 พิจารณามุมมองขององค์กร: ผู้บริหารและทีมผู้นำควรทำงานร่วมกันในการกำหนดกรอบความคิดและค่านิยมที่จะช่วยกำหนดทิศทางและความเชื่อในองค์กร กรอบความคิดนี้ควรตระหนักถึงความสำคัญของคุณลักษณะที่แตกต่างและมุ่งหวังขององค์กร

2.3 ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์: ทีมผู้นำควรสร้างการร่วมมือและสนับสนุนในทีมและสมาชิกขององค์กร ผ่านการสร้างความมุ่งมั่นและความสำเร็จที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การสร้างพื้นที่ในการเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการส่งเสริมให้สมาชิกตั้งใจที่จะร่วมมือในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2.4 ประชาสัมพันธ์และสร้างการตราสัญลักษณ์: การสร้างวิสัยทัศน์ต้องมีการสร้างตราสัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ ซึ่งอาจเป็นคำที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หรือภาพลักษณ์ที่แสดงถึงวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ยังควรมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ให้กับสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจในวิสัยทัศน์

2.5 ผนึกกับวัฒนธรรมองค์กร: วิสัยทัศน์ควรเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยการสร้างค่านิยมและพฤติกรรมที่สนับสนุนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และการเชื่อมโยงความสำเร็จขององค์กรกับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในทุกวันของสมาชิกในองค์กร

3. ขั้นนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์แล้ว จะได้วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และเมื่อคณะกรรมการบริหารแล้ว ควรสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน กำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนำแผน/โครงการไปปฏิบัติ

4. ขั้นประเมินวิสัยทัศน์ การประเมินวิสัยทัศน์ทำให้ทราบว่าวิสัยทัศน์นั้น มีพลังและมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการว่ามีความก้าวหน้าที่มุ่งไปสู่วิสัยทัศน์เพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์อย่างไร

องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดการนำภาพอนาคต (วิสัยทัศน์) ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมควรมีดังนี้

1. นโยบายและแผนงานที่ชัดเจนเป็นไปอย่างมีระบบและประสานประโยชน์ตามนโยบายและแผนอย่างจริงจัง

2. การปรับเปลี่ยนผู้บริหารได้ง่ายเช่นเดียวกับภาคเอกชนในกรณีที่บริหารงานผิดพลาดหรือเป็นผู้ที่ขาดความก้าวหน้า

3. ใช้เครื่องมือเครื่องใช้เทคนิคการปรับปรุงงานเช่นเดียวกับภาคเอกชนเพื่อทำงานให้รวดเร็วและลดขั้นตอนในการทำงาน

4. การพัฒนาเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ตลอดจนการปรับทัศนคติข้าราชการให้เป็นผู้รับใช้ประชาชนมากกว่าเป็นผู้ปกครองหรือเป็นนาย และให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบงานและสังคม

5. การใช้เทคนิควิชาการบริหาร (Management Technique) มาช่วยในการบริหาร

6. การใช้ความรู้เฉพาะสาขา (Professional) เพื่อปฏิบัติงานให้ได้ผล

7. การใช้เทคนิคอื่น ๆ ประกอบการบริหารให้เป็นผลสำเร็จ

8. การให้ความรู้ ข่าวสาร ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกแก่ผู้ที่อยู่ในสังคมเมืองในภูมิภาคควรมีนโยบายในการกระจายอำนาจ ทั้งการกระจายงานและกระจายเงินเพื่อพัฒนาระบบบริหารราชการ

9. การปรับองค์กร โครงสร้างและกำลังคนของหน่วยงานให้กระทัดรัดและคล่องตัว เหมาะสมกับภาระหน้าที่ขององค์กรและสภาพปัจจุบัน เพื่อเปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการ

10. การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบให้สามารถปฏิบัติได้คล่องตัวและรวดเร็ว

จะเห็นได้ว่าธุรกิจที่ประสบความสำเร็จนั้นขับเคลื่อนด้วยวิสัยทัศน์ที่แน่วแน่ว่าองค์กรกำลังมุ่งหน้าไปในทิศทางทางใด ด้วยความสามารถในการเปลี่ยนทิศทางอย่างรวดเร็วเมื่อเกิดภัยพิบัติหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน องค์กรจะสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ไปพร้อมกันได้เมื่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์เปลี่ยนไปตามแต่ละสถาณการณ์ และองค์กรจะเห็นว่าสิ่งใดทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด พันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นหากพนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร จะทำให้พนักงานทุกภาคส่วนของบริษัทเข้าใจในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร

โดยสรุปแล้ว วิสัยทัศน์ทางบัญชี จึงเป็นการมองภาพของงานบัญชีไปในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางและเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อให้นำไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้อย่างไม่ลังเล เพื่อให้พนักงานและองค์กรใช้ความสามารถและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยไม่ว่าองค์จะเล็กหรือใหญ่ก็สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจ ความสามารถ จุดแข็งขององค์กร และปัจจัยภายนอกได้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณภาพการปฏิบัติงานทางการทำบัญชี (Accounting Practice Quality) หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานทางการทำบัญชีของผู้ทำบัญชีที่มีการปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถตรงตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดด้วยความมีจรรยาบรรณในวิชาชีพและมีการพัฒนาศักยภาพทางบัญชีอย่างต่อเนื่อง และคุณภาพของผู้ทำบัญชีขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานการทำบัญชีหรือประกาศขององค์กรวิชาชีพบัญชีที่กฎหมายกำหนดสำหรับการจัดทำบัญชีให้กับบริษัทและห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล (รัชนี บินยาเซ็น, 2560) จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี เป็นอาชีพที่กำหนดให้มีองค์กรรองรับโดยมีการกำหนดมาตรฐานความประพฤติของผู้อยู่ในวงการวิชาชีพบัญชี เพื่อให้สมาชิกในสภาวิชาชีพดำเนินชีวิตตามหลักมาตรฐาน (ประดินันท์ ประดับศิลป์ และ ลักษณา เกตุเตียน, 2557)

สุทิติ ขัตติยะ (2556) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นมาตรการที่ครอบคลุมที่ครอบคลุมทุกแง่มุมของพฤติกรรมวิชาชีพ หมายถึง ชุดแนวทางปฏิบัติที่ทำหน้าที่เป็นจรรยาบรรณสำหรับสมาชิกของกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ โดยมีข้อกำหนดที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อการยอมรับร่วมกันและการปฏิบัติตามในสาขาวิชาชีพนั้น

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2556) กล่าวว่า จริยธรรมเกี่ยวข้องกับหลักพฤติกรรมที่ควบคุมบุคคลในกลุ่มอาชีพต่างๆ ทำหน้าที่เป็นกลไกในการยึดเหนี่ยวจิตใจให้ปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ โดยใช้วิธีการทางปัญญา จรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดขึ้นโดยการสนับสนุนของกฎหมาย ซึ่งกำหนดโดยองค์กรวิชาชีพที่สนับสนุนมาตรฐานทางจริยธรรมและประกอบด้วยบุคคลที่ประกอบวิชาชีพในวิชาชีพเดียวกัน มาตรฐานทางจริยธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดโดยสรุปหลักการและข้อกำหนดที่มีไว้เพื่อควบคุมดูแลผู้ประกอบวิชาชีพและให้แน่ใจว่าความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพเป็นไปในทางที่ดีขึ้น

อาวุธ ประวาศวิน (2556) กล่าวว่า จริยธรรมหมายถึง ชุดของหลักการที่บุคคลในองค์กรปฏิบัติตามในการทำงานซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานทางศีลธรรมขององค์กรและสภาพสังคมที่เป็นอยู่ หลักการเหล่านี้ควรส่งเสริมผลประโยชน์ทางสังคมและพฤติกรรมที่มีจริยธรรมในทุกสถานการณ์ ต้นตอของปัญหาที่ตามมาทั้งหมดที่เกิดจากคนไร้ศีลธรรมสามารถย้อนไปถึงปัญหาในระบบเศรษฐกิจได้ วัฒนธรรม หน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์กรนั้นไม่สำคัญเมื่อเผชิญกับพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ

ความสำคัญของจรรยาบรรณ

มัณฑนา แก้วดวงเล็ก และคณะ (2560) กล่าวว่า นักบัญชีมีบทบาทสำคัญในองค์กรเมื่อต้องนำเสนอข้อมูลทางการเงินด้วยความโปร่งใส เป็นอิสระ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ และตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบที่นักบัญชีมีต่อลูกค้าและเพื่อประโยชน์สาธารณะโดยรวม ดังนั้น นักบัญชีจึงต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด การจะประสบความสำเร็จในวิชาชีพนี้บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีให้กับนักบัญชี โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้ประกอบวิชาชีพและธุรกิจในที่สุด

เยาวนาถ หมานหมุ้ย (2559) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพที่ทำงานในขอบเขตของความยุติธรรม เท่าเทียมกันและเป็นกลาง จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรเหล่านี้ต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับหลักจรรยาบรรณและยึดถือปฏิบัติ

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า หลักจรรยาบรรณเป็นสิ่งสำคัญ ข้อบังคับนี้มีไว้สำหรับควบคุมผู้ประกอบวิชาชีพจากการมีส่วนร่วมในรูปแบบที่ไม่เหมาะสมหรือการประพฤติมิชอบ หากผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงานของตน

Lawrence Kohlberg กล่าวว่า จริยธรรมคือ การรู้ผิดชอบชั่วดี ที่เกิดจากกระบวนการคิดอย่างมีเหตุมีผลขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะทางปัญญา การกระทำใดๆ ย่อมแสดงถึงความเจริญทางด้านจิตใจ เหตุผลทางจริยธรรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคมใดสังคมหนึ่งโดยเฉพาะ แต่นอกจากนี้ยังเป็นการใช้เหตุและผลที่ลึกซึ้งซึ่งทำความเข้าใจได้ยากในแต่ละช่วงอายุ โดยมีพัฒนาการทางจริยธรรมทั้งหมด 3 ระดับ 6 ขั้น ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนมีจริยธรรมหรือระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม (Pre - Conventional Level)

ระดับการพัฒนาทางจริยธรรมที่ตั้งแต่เกิดจนถึงระยะเรียนรู้ในช่วงประถมศึกษา ในระดับนี้มักใช้คำนิยามของความถูกหรือความผิดโดยการใช้กฎเกณฑ์ที่ถูกกำหนดไว้ในสังคมเป็นหลักสำหรับการตัดสินใจและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษหรือได้รับผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ในสังคม

ขั้นที่ 1 การถูกลงโทษและการเชื่อฟัง (Punishment and Obedience Orientation) ในระดับนี้ บุคคลมุ่งหวังที่จะหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ และมุ่งเน้นการเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เพื่อหลีกเลี่ยงการโดนลงโทษ พวกเขามองว่าสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องขึ้นอยู่กับการปรับตัวเข้ากับระบบของกฎเกณฑ์และการถูกลงโทษที่อาจเกิดขึ้น พวกเขาคิดว่าการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และข้อบังคับเป็นสิ่งสำคัญเพื่อหลีกเลี่ยงการโดนโทษหรือได้รับผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์

ขั้นที่ 2 กฎเกณฑ์เป็นเครื่องมือเพื่อประโยชน์ของตน (Instrumental Relativist Orientation) ในระดับนี้ บุคคลมุ่งหวังที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เพื่อเป็นเครื่องมือในการให้ผลประโยชน์ส่วนตัวและสร้างความเป็นเจ้าของ พวกเขาให้ความสำคัญกับการดำเนินการที่จะทำให้ตนเองได้รับผลประโยชน์ที่มากที่สุดโดยการตอบสนองต่อความคาดหวังและความสัมพันธ์กับผลที่ต้องการ โคลเบิร์กอธิบายว่า ระดับ Pre-Conventional Level จะมุ่งเน้นความตัวตนและผลประโยชน์ส่วนตัว และการกระทำจะขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับ และกฎเกณฑ์ที่ถูกต้องตามสังคม นักพัฒนาการทางจริยธรรมคาดว่าในขั้นตอนถัดไป ความคิดทางจริยธรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มีการคำนึงถึงมาตรฐานและค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับสังคมอย่างมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีระดับ Conventional Level และ Post-Conventional Level ที่มีความเกี่ยวข้องกับความเข้าใจและการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมในระดับที่สูงขึ้นมากยิ่งขึ้น

ระดับที่ 2 ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม (Conventional Level)

ผู้ทำถือว่าการประพฤติตนตามความคาดหวังของผู้ปกครอง บิดามารดา กลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกหรือของชาติ เป็นสิ่งที่ควรจะทำหรือทำความผิด เพราะกลัวว่าตนจะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ผู้แสดงพฤติกรรมจะไม่คำนึงถึงผลตามที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเอง ถือว่าความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญทุกคนมีหน้าที่จะรักษามาตรฐานทางจริยธรรม

ขั้นที่ 3 ความคาดหวังและการยอมรับในสังคม ในขั้นนี้เด็กเริ่มให้ความสำคัญกับความคาดหวังและความต้องการของคนอื่น พวกเขามุ่งหวังที่จะรับรู้และเข้าใจความคาดหวังของผู้อื่น และพยายามปฏิบัติตามคาดหวังเหล่านั้นเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นในสังคม

โคลเบิร์ก อธิบายว่า พัฒนาการทางจริยธรรมระดับนี้คือพฤติกรรมของคน "ดี" ตามมาตรฐานหรือความคาดหวังของผู้ปกครองหรือคนรอบข้าง พฤติกรรม "ดี" คือพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้อื่นชื่นชอบและยอมรับ หรือหยุดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมก่อนที่ผู้ปกครองจะเสียใจ

ขั้นที่ 4 กฎและระเบียบ (“Law-and-order” Orientation) ในขั้นนี้เด็กเริ่มให้ความสำคัญกับกฎและระเบียบของสังคม พวกเขาเชื่อในความสำคัญของการรักษาความเป็นระเบียบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อให้สังคมมีความสงบและความเป็นระเบียบ พวกเขาจะปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่ถูกต้องโดยไม่คำนึงถึงเหตุผลหรือความสมเหตุผลที่อื่น พวกเขาเชื่อว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นหลักสำคัญในการรักษาความสงบและความเป็นระเบียบในสังคม

โคลเบิร์ก อธิบายว่า เหตุผลทางจริยธรรมในขั้นตอนนี้คือผู้คนเชื่อว่าเพื่อให้สังคมมีระเบียบต้องมีกฎหมายและข้อบังคับ ผู้ที่มีความประพฤติดีหรือผู้ปฏิบัติถูกต้องคือผู้ที่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือกฎหมาย ทุกคนควรเคารพกฎหมายเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม

ระดับที่ 3 ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณญาณหรือระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม (Post - Conventional Level)

เป็นระดับที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเริ่มมีการพิจารณาและความเข้าใจที่มีความหลากหลายมากขึ้น พวกเขาเริ่มให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลและค่านิยมที่อยู่เหนือกฎเกณฑ์สังคมอันเป็นที่ยอมรับทั่วไปในสังคม และพวกเขาสามารถให้ความสำคัญกับความยุติธรรมและค่านิยมส่วนบุคคลของตนเองได้ เด็กที่อยู่ในระดับนี้มักมีความเข้าใจถึงความหลากหลายของมูลค่าและหลักธรรมาภิบาลที่อาจแยกต่างหากจากกฎเกณฑ์สังคมและกฎหมาย พวกเขามีการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับความยุติธรรมและมุ่งหวังที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงทางสังคมอันดีและยุติธรรมในสังคม โคลเบิร์ก แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรม ระดับนี้เป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 5 สัญญาสังคมหรือหลักการทำตามคำมั่นสัญญา (Social Contract Orientation) เป็นระดับที่บุคคลเริ่มมีการเข้าใจถึงความซับซ้อนของระบบสังคมและสัญญาสังคมที่ถูกกำหนดขึ้นในสังคม เขาเข้าใจว่ากฎและกฎหมายเป็นผลมาจากสัญญาของสังคมที่คนในสังคมตกลงกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนและเกิดความยุติธรรมในการดำเนินชีวิตร่วมกัน บุคคลในระดับนี้มีการรับรู้ถึงความสำคัญของการรักษาสัญญาและความรับผิดชอบต่อสังคม พวกเขายอมรับกฎเกณฑ์และกฎหมายอย่างชอบธรรมและจะทำตามคำมั่นสัญญาที่ได้กล่าวมา อย่างไรก็ตาม ถ้ากฎหมายหรือกฎเกณฑ์สังคมไม่สอดคล้องกับความยุติธรรมหรือมีความไม่ยุติธรรม พวกเขาอาจมีความเป็นอิสระในการเปลี่ยนแปลงสัญญาและกำหนดกฎเกณฑ์ที่ดีกว่าเพื่อสร้างสังคมที่ยุติธรรมมากยิ่งขึ้นได้

โคลเบิร์ก อธิบายว่า ขั้นนี้เน้นความสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมที่ทุกคนหรือคนส่วนใหญ่ในสังคมเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ใช้ความคิดและเหตุผลเปรียบเทียบว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูกโดยคำนึงถึงผลประโยชน์และสิทธิส่วนบุคคลก่อนใช้เป็นมาตรฐานทางศีลธรรม ในขั้นตอนนี้ "ถูก" และ "ผิด" ขึ้นอยู่กับค่านิยมและมุมมอง ส่วนบุคคล แม้ว่าสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญ แต่ก็สามารถแก้ไขได้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์และสถานการณ์ในขณะนั้น

ขั้นที่ 6 หลักการคุณธรรมสากล (Universal Ethical Principle Orientation) เป็นระดับที่บุคคลเริ่มมีการเข้าใจถึงหลักธรรมาภิบาลและค่านิยมที่มีความสูงสุด พวกเขาได้รับรู้ถึงหลักธรรมที่มีความเป็นมาตรฐานสูงสุด ที่เชื่อว่าเป็นค่าความดีและความยุติธรรมที่สามารถเป็นไปได้ในทุกสถานการณ์และทุกสังคม พวกเขาจะทำตามหลักธรรมาภิบาลและค่านิยมที่มีความสูงสุดโดยไม่สนใจว่าจะมีกฎหมายหรือกฎเกณฑ์สังคมใดกำหนด พวกเขามีการตัดสินใจขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาลที่เขาเชื่อว่าเป็นค่าความดีและความยุติธรรมที่สูงสุด พวกเขาอาจเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสร้างสังคมที่ยุติธรรมขึ้นได้โดยสร้างนโยบายและการกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมที่ยุติธรรมของตนเอง

โคลเบิร์ก อธิบายว่า ขั้นนี้เป็นมาตรฐานทางจริยธรรมสากลเพื่อหลักมนุษยธรรม ต่อสู้เพื่อความเท่าเทียมและความยุติธรรมด้านสิทธิมนุษยชน

Fatt and Fogarty (1995) กล่าวว่า จริยธรรมในวิชาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจในวิชาชีพ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงการตัดสินใจทางวิชาชีพมากกว่าการตัดสินใจส่วนบุคคลเป็นพื้นฐานที่เหมาะในกรณีที่เกิดความขัดแย้งทางจริยธรรมทางบัญชี

Adams Malone and James (1995) กล่าวว่า ผู้ที่ศึกษาทางด้านบัญชีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งออกโดยสมาคมผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา นอกจากนี้สมาชิกสมาคมผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศสหรัฐอเมริกาทุกคนจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เข้มงวด ซึ่งกำหนดให้ดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม ระมัดระวัง มีความสามารถ เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนทั้งหมด (และได้รับความยินยอมจากลูกค้าหากมีข้อขัดแย้ง) รักษาความลับของลูกค้า เปิดเผยค่าคอมมิชชั่นหรือค่าอ้างอิงแก่ลูกค้า และให้บริการสาธารณะดอกเบี้ย เมื่อให้บริการทางการเงิน คณะกรรมการบัญชีของรัฐส่วนใหญ่ได้นำจรรยาบรรณวิชาชีพของ AICPA มาใช้ภายในกฎหมายการบัญชีของรัฐหรือได้จัดทำขึ้นเอง

Epstein and Spalding (1993) กล่าวว่า จรรยาบรรณเป็นสิ่งสำคัญในการวางแนวปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสมในวิชาชีพ

Mayer David and Schoorman (1995) ระบุว่าคุณลักษณะของความไว้วางใจเน้นย้ำถึงความสำคัญของจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับการรักษาและเพิ่มความไว้วางใจของประชาชน โดยความไว้วางใจมีคุณลักษณะ 3 ประการดังนี้ 1) มีความรู้ความสามารถ 2) มีคุณธรรม และ 3) มีความซื่อสัตย์สุจริต

โดยสรุปแล้ว จรรยาบรรณ หมายถึง กฎและแนวปฏิบัติที่บุคคลภายในองค์กรต้องปฏิบัติตามการรับรู้กฎเหล่านี้ส่วนใหญ่จะทำเป็นลายลักษณ์อักษรในวิชาชีพนั้น ๆ กฎเหล่านี้จะต้องสอดคล้องกับหลักการทางสังคมที่แพร่หลายเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพของบุคคลและสังคมโดยรวม

2.4 ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี ว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561

ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชีว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561

เป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญที่ต้องยึดถือปฏิบัติ ข้อบังคับเหล่านี้กำหนดลักษณะการทำงานและมาตรฐานที่คาดหวัง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในสาขาการบัญชีต้องยึดถือปฏิบัติในด้านจริยธรรม ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติตามหลักการพื้นฐานที่กำหนดไว้

หลักการพื้นฐานของจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติตามหลักการพื้นฐานของจรรยาบรรณ ดังต่อไปนี้

1) ความซื่อสัตย์สุจริต

แสดงถึงคุณภาพของความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม และมีหลักการทางศีลธรรมที่มั่นคงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะแสดงความซื่อสัตย์และความจริงใจในความสัมพันธ์ทางวิชาชีพและทางธุรกิจทั้งหมด

2) ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการปฏิบัติงานที่ให้บริการด้านการรับประกันจะต้องยึดหลักความเป็นอิสระ ซึ่งนำมาซึ่งการปราศจากอคติ ผลประโยชน์ทับซ้อน และอิทธิพลที่ไม่เหมาะสมจากบุคคลภายนอก การใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่กระทบกระเทือน หลักการนี้ต้องการทั้งความเป็นอิสระทางจิตวิทยาและเชิงประจักษ์เพื่อปลูกฝังความมั่นใจในงานที่นักบัญชีดำเนินการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักบัญชีที่จะต้องแสดงให้เห็นโดยสรุปว่าได้ข้อสรุปโดยปราศจากอคติ ในทำนองเดียวกันผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในธุรกิจก็ต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระเป็นหลักการพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรืออิทธิพลที่ไม่เหมาะสมจากบุคคลภายนอกเพื่อให้แน่ใจว่างานเหล่านั้นมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง ครบถ้วน

3) ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน

การรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความเอาใจใส่เพื่อให้แน่ใจว่านายจ้างหรือลูกค้าจะได้รับบริการระดับมืออาชีพที่ทันสมัยที่สุด จำเป็นต้องรักษาระดับความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และความรู้ในระดับสูง สิ่งนี้จำเป็นต้องรับทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าล่าสุดในระเบียบวิธีการปฏิบัติ เทคนิคการดำเนินงาน และกฎหมาย ความรับผิดชอบทั้งหมดจะต้องดำเนินการอย่างระมัดระวังตามมาตรฐานวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

4) การรักษาความลับ

การรักษาความลับในความสัมพันธ์ทางวิชาชีพและธุรกิจมีความสำคัญสูงสุด ดังนั้น ห้ามเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวแก่บุคคลที่สามที่ไม่ได้รับอนุญาตโดยเด็ดขาด เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สิทธิทางกฎหมายหรือวิชาชีพเฉพาะ หรือในการปฏิบัติตามข้อผูกพันทางกฎหมายที่ต้องเปิดเผย บุคคลควรละเว้นจากการใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเปิดเผยต่อบุคคลที่สาม

5) พฤติกรรมทางวิชาชีพ

ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และละเว้นจากการกระทำใด ๆ ที่อาจลดทอนเกียรติภูมิของวิชาชีพบัญชี ตัวอย่างการประพฤติผิดจรรยาบรรณที่อาจนำความเสื่อมเสียมาสู่วิชาชีพบัญชี ได้แก่

5.1) การกระทำใด ๆ อันแสดงถึงการจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงต่อมาตรฐานทางจริยธรรมแห่งวิชาชีพบัญชีตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ถือว่าเป็นการฝ่าฝืน

5.2) หากบุคคลใดได้รับโทษทางวินัยจากคำวินิจฉัยชี้ขาดภายหลังจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 หรือหากไม่มีหลักฐานว่ามีการฝ่าฝืนมาตรฐานจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพบัญชีก็สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องกังวล

5.3) หากพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดในวิชาชีพบัญชีตามมาตรา 269 แห่งประมวลกฎหมายอาญา อาจได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด

5.4) คณะกรรมการจริยธรรมอาจระบุพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณเพิ่มเติมที่อาจนำความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์มาสู่วิชาชีพบัญชี

6) ความโปร่งใส

การแสดงภาพให้เห็นถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ระเบียบปฏิบัติ กฎหมาย และหลักจริยธรรมที่ดี ไม่ยอมรับการปกปิดหรือบิดเบือนข้อมูลสำคัญที่สามารถตรวจสอบได้

การนำหลักการพื้นฐานไปปฏิบัติ

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอาจเผชิญกับภัยคุกคามต่างๆ ในสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามหลักการพื้นฐาน จึงได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดผ่านข้อบังคับนี้ กรอบการทำงานนี้จะช่วยให้นักบัญชีสามารถรับรู้ ประเมิน และลดภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นได้ ต้องปฏิบัติตามหลักการพื้นฐานต่อไปนี้เพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตาม

1) ตระหนักถึงอุปสรรคที่ขัดขวางการยึดมั่นในหลักการพื้นฐาน

2) ความสำคัญของภัยคุกคามที่ระบุจะต้องได้รับการประเมินผ่านกระบวนการประเมินผล

3) เพื่อบรรเทาหรือลดอันตรายให้อยู่ในระดับที่ปลอดภัย จำเป็นต้องใช้มาตรการที่เหมาะสม เมื่อนำกรอบแนวคิดนี้ไปใช้ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะใช้ดุลยพินิจอย่างมืออาชีพ แนวทางอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับประเภทของความช่วยเหลือที่มอบให้ ซึ่งแตกต่างจากหน้าที่ของนักบัญชีในการปฏิบัติงานสาธารณะและนักบัญชีในธุรกิจ

เมื่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ระบุการละเมิดหลักการพื้นฐานที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการประเมินความเสี่ยง และพิจารณาว่าความเสี่ยงนั้นไม่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จะต้องประเมินว่ามีมาตรการที่เหมาะสมในการกำจัดหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือไม่ ต้องใช้วิจารณญาณอย่างมืออาชีพในการตัดสินใจเหล่านี้ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของบุคคลที่สามที่มีความรู้และดุลยพินิจจากข้อเท็จจริงและสถานการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด อาจสรุปได้ว่าภัยคุกคามสามารถลดลงหรือกำจัดให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ผ่านมาตรการป้องกันที่สนับสนุนหลักการพื้นฐาน

อุปสรรค

มีความสัมพันธ์และสถานการณ์มากมายที่สามารถอธิบายเกี่ยวกับอุปสรรคได้ อุปสรรคเหล่านี้อาจนำไปสู่การลดหย่อนผ่อนปรนหรือเป็นที่ทราบกันดีว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีการลดหย่อนผ่อนปรนตามหลักการพื้นฐาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดอุปสรรคประเภทต่างๆ ได้ อุปสรรคดังกล่าวอาจส่งผลกระทบมากกว่าหลักการพื้นฐานหลายหลักการ ดังต่อไปนี้

1) อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากผลประโยชน์ส่วนตนเมื่อบุคคลได้รับข้อเสนอทางการเงินหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อดุลยพินิจ

2) อุปสรรคบางอย่างที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานหรือจากการทบทวนผลงานของตนเองที่ไม่สามารถประเมินได้อย่างถูกต้อง ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอาจมองข้ามผลการตัดสินใจในอดีตหรือบริการที่ตนมีให้ ตลอดจนการตัดสินใจหรือบริการที่ผู้อื่นในสำนักงานหรือองค์กรของตนให้ไว้ ซึ่งตนใช้ดุลยพินิจ ภัยคุกคามเหล่านี้สามารถมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานหรือบริการปัจจุบันที่ดำเนินการโดยผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

3) อุปสรรคที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีพบเมื่อให้ความช่วยเหลือ คืออุปสรรคของการเป็นผู้สนับสนุนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องติดต่อกับลูกค้าหรือนายจ้างซึ่งชื่อเสียงจะส่งผลต่อความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์และซื่อตรง

4) อุปสรรคหนึ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอาจต้องเผชิญคือความคุ้นเคย ซึ่งเกิดจากการมีความสัมพันธ์อันยาวนานหรือใกล้ชิดกับลูกค้าหรืองอาจทำให้นักบัญชีเกิดความเห็นอกเห็นใจหรือพร้อมที่จะยอมรับงานจากบุคคลดังกล่าว

5) อุปสรรคที่เกิดจากการถูกข่มขู่ การข่มขู่สามารถก่อให้เกิดสถานการณ์ที่คุกคามซึ่งขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอย่างเป็นกลาง แรงกดดันเหล่านี้ไม่ว่าจะเกิดขึ้นจริงหรือรับรู้อาจนำไปสู่ความพยายามใช้อิทธิพลที่ไม่เหมาะสมต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประเมินอุปสรรคใด ๆ ในการปฏิบัติตามหลักการพื้นฐาน เมื่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้รู้ หรือมีเหตุผลอย่างเพียงพอที่คาดว่าควรรู้ถึงเหตุการณ์แวดล้อม หรือความสัมพันธ์ใด ๆ ที่อาจรอมชอมในการปฏิบัติตามหลักการพื้นฐาน

การประเมินนัยสำคัญของอุปสรรค

1) เมื่อพูดถึงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ทำงานในการปฏิบัติงานสาธารณะ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ดุลยพินิจของตนเพื่อกำหนดแนวทางที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการกับอุปสรรคที่มาถึงระดับที่รับไม่ได้ วิธีนี้เกี่ยวข้องกับการใช้มาตรการป้องกันเพื่อกำจัดหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ หรือการยุติและปฏิเสธบริการที่เกี่ยวข้อง

ในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการปฏิบัติงานสาธารณะ การพิจารณาว่าบุคคลภายนอกมีความรู้เพียงพอหรือไม่และต้องใช้ดุลยพินิจอย่างสมเหตุสมผล การตัดสินใจต้องขึ้นอยู่กับการประเมิน

ข้อเท็จจริงเฉพาะและสถานการณ์ทั้งหมดที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีอยู่ในขณะนั้น การประเมินนี้ต้องพิจารณาว่าสามารถกำจัดหรือลดภัยคุกคามให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือไม่ โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติตามหลักพื้นฐาน ปัจจัยหลายอย่างอาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนี้ เช่น ลักษณะของงานที่ให้บริการ ความสำคัญของภัยคุกคาม และโครงสร้างของสำนักงาน

2) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ทำงานในองค์กรธุรกิจมีหน้าที่รักษาวัตถุประสงค์ที่ถูกต้องตามกฎหมายของนายจ้าง จรรยาบรรณที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติตามไม่ได้ขัดขวางความสามารถในการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ แต่กล่าวถึงสถานการณ์ที่การปฏิบัติตามหลักการพื้นฐานอาจถูกลดหย่อนผ่อนปรน เป้าหมายสูงสุดคือการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการในขณะที่รักษาไว้ซึ่งมาตรฐานทางจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ได้รับการแต่งตั้งว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญจะต้องสามารถประเมินความสำคัญของอันตรายที่อาจเกิดขึ้นและตัดสินใจอย่างชาญฉลาดเมื่อต้องจัดการกับปัญหาเหล่านั้น สิ่งนี้อาจเกี่ยวข้องกับการใช้มาตรการป้องกันเพื่อกำจัดหรือลดความรุนแรงของภัยคุกคามหรือในบางกรณี ควรก้าวลงจากหน่วยธุรกิจทั้งหมดหากไม่สามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้ อย่างไรก็ตามอาจมีบางกรณีที่อุปสรรคนั้นสำคัญเกินกว่าจะบรรเทาให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เมื่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีพบว่ามีการละเมิดเงื่อนไขใด ๆ ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเป็นความรับผิดชอบของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการประเมินความรุนแรงของการละเมิดและผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติตามหลักการพื้นฐาน จากนั้นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะต้องใช้มาตรการเชิงปฏิบัติโดยเร็วที่สุดเพื่อแก้ไขสถานการณ์และพิจารณาว่าจำเป็นต้องรายงานการละเมิดต่อฝ่ายที่เกี่ยวข้องหรือไม่ รวมถึงองค์กรสมาชิกหน่วยงานกำกับดูแล หรือหน่วยงานกำกับดูแลที่อาจได้รับผลกระทบจากการละเมิด

หากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผิดปกติในขณะที่พยายามปฏิบัติตามกฎระเบียบนี้ มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่เหมาะสมหรือผลลัพธ์ที่อาจไม่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อสาธารณชน ในกรณีเช่นนี้ ขอแนะนำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีขอคำแนะนำจากองค์กรสมาชิกหรือหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง

มาตรการป้องกัน

มีมาตรการหลักสองประเภทที่เรียกว่ามาตรการป้องกัน ซึ่งออกแบบมาเพื่อกำจัดหรือลดอุปสรรคให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ดังนี้

1) มาตรการป้องกันที่กำหนดโดยหน่วยงานวิชาชีพ กฎหมาย หรือข้อบังคับ

2) มาตรการป้องกันที่จัดให้มีขึ้นในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ในระหว่างกิจกรรมทางวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ทำงานในระดับมืออาชีพอาจประสบกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ความขัดแย้งเหล่านี้เป็นความท้าทายต่อหลักการพื้นฐานของความเป็นธรรมและหลักการสำคัญอื่น ๆ ความท้าทายดังกล่าวอาจเกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดังนี้

1) เมื่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไป ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อนในเรื่องดังกล่าว จะถือว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีส่วนร่วม

2) อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเมื่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ขัดแย้งกับผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ประกอบวิชาชีพบัญชีทำกิจกรรมทางวิชาชีพ

ข้อยุติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางจรรยาบรรณ

ในวิชาชีพบัญชี อาจจำเป็นต้องให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ได้รับการรับรองเป็นผู้ลงมติในกรณีที่มีความคลาดเคลื่อนกับหลักการพื้นฐานของจรรยาบรรณ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีหน้าที่ต้องตรวจสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดและชั่งน้ำหนักผลที่ตามมาจากการดำเนินการที่เป็นไปได้แต่ละอย่าง ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสามารถกำหนดการดำเนินการที่เหมาะสมได้ หากปัญหายังคงไม่ได้รับการแก้ไข ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอาจต้องดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1) ในการรับข้อตกลง ขอแนะนำให้ปรึกษากับบุคลากรที่เหมาะสมภายในองค์กรหรือสำนักงานของผู้ว่าจ้างเพื่อขอคำแนะนำ

2) เมื่อเผชิญกับภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออกที่ขัดแย้งหรือเกิดขึ้นภายในองค์กร ขอแนะนำให้ปรึกษากับผู้ที่รับผิดชอบในการกำกับดูแล เช่น คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการตรวจสอบ การขอคำแนะนำจากบุคคลเหล่านี้สามารถช่วยให้ความชัดเจนและทิศทางในการจัดการกับเรื่องที่เกิดขึ้น

3) ในกรณีที่ไม่สามารถหาข้อยุติสำหรับเนื้อหาที่ขัดแย้งกันได้ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอาจต้องการปรึกษากับองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือที่ปรึกษาทางกฎหมายเพื่อขอคำแนะนำ ซึ่งสามารถทำได้โดยไม่ละเมิดหลักการพื้นฐานของการรักษาความลับ

ในกรณีที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้สำรวจทุกวิถีทางที่เป็นไปได้เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งทางจริยธรรมซึ่งไม่เกิดประโยชน์ นักบัญชีอาจแนะนำให้ปฏิเสธการมีส่วนร่วมในเรื่องที่เป็นปัญหา ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจถอนตัวจากงาน การมอบหมายเฉพาะ ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด หรือแม้กระทั่งการลาออกจากองค์กรผู้ว่าจ้าง

การติดต่อสื่อสารกับผู้มีหน้าที่กำกับดูแล

ประกอบวิชาชีพบัญชีหรือผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานต้องจัดให้มีการกำกับดูแลที่เหมาะสมสำหรับองค์กรของตนก่อนที่จะสื่อสารกับหน่วยงานกำกับดูแล โดยคำนึงถึง ลักษณะและความสำคัญของเหตุการณ์แวดล้อมเฉพาะของเรื่องนั้น และเรื่องที่ต้องทำการสื่อสาร

วิชาชีพบัญชีเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมถึงองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร วิชาชีพบัญชีเกี่ยวข้องกับการจดบันทึกอย่างละเอียดรอบคอบและการเตรียมเอกสารเพื่อสร้างรายงานทางการเงินที่ถูกต้องซึ่งช่วยผู้บริหารในการวางแผนและการตัดสินใจที่สำคัญ ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจและการดำเนินงานให้ก้าวหน้า สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย (ปัจจุบันคือ สภาวิชาชีพบัญชี) กำหนดให้

การบัญชีเป็นการรวบรวมและบันทึกเหตุการณ์ทางการเงินหรือธุรกรรม ตามด้วยการจัดหมวดหมู่และสรุปข้อมูลเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป เนื่องจากความซับซ้อนของเหตุการณ์ทางการเงินที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินธุรกิจ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีกระบวนการทางบัญชีที่มีการจัดการที่ดี ซึ่งดำเนินการโดยผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีความรู้และมีจริยธรรม ซึ่งให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและความซื่อสัตย์ เพื่อให้มั่นใจในการดำเนินงานที่น่าเชื่อถือ นอกจากนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 ที่กำหนดให้ผู้สอบบัญชีและผู้ทำบัญชีต้องทำงานอย่างโปร่งใสและเป็นอิสระ โดยต้องแสดงพฤติกรรมทางวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเป็นกลาง ต้องพิจารณาหลักฐานทั้งหมดโดยปราศจากอคติและดำเนินการทางบัญชีด้วยความซื่อสัตย์ และมีหลักฐานข้อเท็จจริง

ความสำคัญของวิชาชีพบัญชีมีมากกว่าเรื่องกฎหมายและรวมถึงข้อพิจารณาด้านจริยธรรมและศีลธรรม การละเลยหลักการเหล่านี้อาจส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดที่อาจเป็นอันตรายต่อธุรกิจ ในขณะที่การสนับสนุนหลักการเหล่านี้สามารถส่งเสริมการเติบโตได้อย่างมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

โดยสรุปแล้ว จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี หมายถึง หลักการและกฎเกณฑ์ที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรปฏิบัติตามเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเป็นระเบียบ มีความเป็นธรรม และมีความเสถียรสูง หลักการและกฎเกณฑ์ดังกล่าวช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติตามความรับผิดชอบต่อสาธารณะและลูกค้า นอกจากนี้ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพยังเป็นการรักษาความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้ในขณะเดียวกันก็รักษาทรัพยากรและลดปริมาณของเสียให้เหลือน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้จำเป็นต้องเน้นประสิทธิภาพและลดต้นทุนหรือการลงทุนที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สิ่งนี้ทำให้มั่นใจได้ว่าองค์กรมีผลกำไรโดยอาศัยตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร งบประมาณ วัสดุ เครื่องมือ และการจัดการ ท้ายที่สุดแล้วความสำเร็จของความพยายามนี้สามารถวัดได้จากความแม่นยำและความรวดเร็วในการบรรลุเป้าหมาย และความพึงพอใจขององค์กรต่อผลลัพธ์ที่ได้ (อุษณีย์ ปานนาค, 2565) หรือหากมองในเรื่องของค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไป ประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราส่วนที่สะท้อนให้เห็นการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงาน หนึ่งหน่วยต่อค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปสำหรับการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยนั้น ๆ (พิทยา บวรวัฒนา, 2552) ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คือจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุเป้าหมายนี้เนื่องจากต้องเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากร

เพื่อลดการสูญเสียให้เหลือน้อยที่สุด กล่าวคือการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุดเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิภาพสูงสุด แนวทางนี้เรียกกันว่า "การทำสิ่งที่ถูกต้อง" เนื่องจากทำให้มั่นใจได้ว่าองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดที่เป็นไปได้ (พีรญา ชื่นวงศ, 2560) เช่นเดียวกับ แนวคิดของสมพิศ สุขแสน (2556) ที่กล่าวว่า การที่จะเกิดประสิทธิภาพการทำงานนั้นต้องมีองค์ประกอบ 2 ส่วนหลัก คือ ผู้ที่ทำงานกับโครงสร้างการทำงาน สำหรับในเรื่องของคนทำงานจะต้องมีแนวคิดการปฏิบัติตัวในการทำงานและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณสมบัติหลายประการจึงจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ คุณสมบัติเหล่านี้จำเป็นต่อการทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดโดยลดข้อผิดพลาดให้น้อยที่สุด มีความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนางานสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบภายในโครงสร้าง พรมิตร กุลกาลยืนยง (2560) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จภายในองค์กรนั้น เริ่มต้นจากการไม่ปิดกั้นความคิดใหม่ ๆ ของพนักงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในแผนกต่าง ๆ และนำระบบการให้รางวัลมาใช้เพื่อยกย่องและให้รางวัลแก่พนักงานที่พยายามทำสิ่งใหม่ ๆ และแสดงความคิดสร้างสรรค์

Peterson (1953) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในบริบทของการจัดการธุรกิจ ในความหมายที่แคบหมายถึง การลดต้นทุนการผลิต หรือในความหมายที่กว้างกว่านั้น คือ การวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัท เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องสามารถผลิตสินค้าหรือบริการได้ในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ ณ สถานที่ที่เหมาะสมและมีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด Peterson ระบุองค์ประกอบหลักสี่ประการของประสิทธิภาพของธุรกิจ ได้แก่ ปริมาณของสินค้าหรือบริการ คุณภาพของสินค้าหรือบริการ ต้นทุนการผลิต และวิธีการผลิต

Millet (1954) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของงานที่ตอบสนองความคาดหวังของแต่ละบุคคลและส่งผลให้เกิดผลกำไร

Simon (1960) กล่าวว่า งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นพิจารณาจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างอินพุตและเอาต์พุต

Ryan and Smith (1954) ได้นำเสนอคำจำกัดความของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่วนบุคคลว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลที่ตามมาเชิงบวกกับข้อมูลนำเข้าและความพยายามที่ทุ่มเทให้กับงาน คำจำกัดความนี้มุ่งเน้นไปที่งานของแต่ละคนและสามารถประเมินได้โดยการเทียบเคียงกับความพยายาม พลังงาน และผลลัพธ์ที่เกิดจากงานนั้น

Katz and Kahm (1978) ได้ระบุปัจจัยสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ประสิทธิภาพ เมื่อวัดจากความสัมพันธ์ระหว่างอินพุตและเอาต์พุต เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานอาจไม่สะท้อนถึงประสิทธิภาพที่แท้จริงขององค์กร ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง

ความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร การฝึกอบรม ประสบการณ์ และความรู้สึกผูกพันเป็นปัจจัยเพิ่มเติมที่ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์

ธเนตร์ตรี รัตนเรืองยศ (2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพสามารถกำหนดได้ว่าเป็นความสามารถในการทำงานให้สำเร็จด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล สิ่งนี้สามารถทำได้โดยทำงานให้เสร็จภายในกรอบเวลาและงบประมาณที่กำหนดโดยยังคงรักษาระดับคุณภาพที่ต้องการ หมายความว่า ปัจจัยของประสิทธิภาพจะมีอยู่ 3 อย่าง ดังนี้

1. ค่าใช้จ่าย หมายถึง การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก็คือการคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ภายในงบประมาณที่ประเมินไว้ หากเราสามารถประหยัดได้มากกว่าก็คือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

2. เวลา หมายถึง การทำงานให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้ ยิ่งทำงานให้เสร็จเร็วก็ยิ่งมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. คุณภาพ หมายถึง งานที่ทำต้องมีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ หากทำงานเสร็จ ค่าใช้จ่ายน้อย แต่ตัวงานออกมามีคุณภาพต่ำก็ไม่ถือว่าเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

และยังได้กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (Efficiency KPI) ไว้ดังนี้

ค่าใช้จ่ายเท่าไหร่ - ค่าใช้จ่ายเป็นปัจจัยหลักของการวัดประสิทธิภาพส่วนมาก โครงการหรือพนักงานที่มีค่าใช้จ่ายน้อยแต่ทำผลลัพธ์ได้เยอะก็มีประสิทธิภาพเยอะ

ปริมาณของผลลัพธ์และผลผลิต – ปริมาณต่าง ๆ ก็เป็นหนึ่งตัวชี้วัดของประสิทธิภาพ อาจจะเป็นการวัดประสิทธิภาพแบบดั้งเดิมเช่นจำนวนผลิตในโรงงาน หรืออาจจะเป็นการวัดประสิทธิภาพทางอ้อม เช่น ฝ่ายขายสามารถปิดลูกค้าได้กี่คน แผนกลูกค้าสัมพันธ์สามารถรับสายได้เท่าไหร่

จำนวนความผิดพลาด - ความผิดพลาด หมายถึง ความไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือในการผลิต กระบวนการที่มีความผิดพลาดเยอะก็เป็นกระบวนการที่ควรจะถูกออกแบบใหม่พัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เวลา - เวลาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง เพราะส่วนมากแล้วไม่ว่าจะเป็นยอดขาย จำนวนผลิต หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพ ทุกอย่างต้องถูกวัดภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้เพื่อให้การเปรียบเทียบง่ายขึ้น

Harrington Emerson (1931) ได้นำเอาวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาบริหารงานในองค์กร การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ คือ จะต้องมีการค้นพบและทดลองเป็นอย่างดีว่าวิธีการนั้นได้ผลจริง เมื่อประเมินผลแล้วสามารถบอกได้ว่า อะไรที่เกิดขึ้น เกิดขึ้นได้อย่างไร เกิดขึ้นเมื่อไหร่ แล้วนำเอาข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดเป็นหลักการบริหาร ใช้เพื่อปรับปรุงกับการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล

หลักประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรโดยมีองค์ประกอบ 12 ประการที่สำคัญดังนี้

1. Clearly defined ideals กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน

2. Common sense ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน

3. Competent counsel ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์

4. Discipline รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน

5. The fair deal ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

6. Reliable information มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้

7. Dispatching มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ

8. Standards and schedules มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา

9. Standardized conditions มีผลงานได้มาตรฐาน

10. Standardized operations ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้

11 Written standard-practice instructions มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้

12. Efficiency-reward ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ

Wood cock and Francis (1994) ให้ความหมายว่า ทีมงานหมายถึง บุคคลหลายคนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ตามคำกล่าวของ Katzenbach และ Smith Douglas K. ทีมคือ กลุ่มบุคคลที่มีทักษะหลากหลายที่ช่วยเสริมการทำงานของกันและกัน โดยมีจุดมุ่งหมายและแนวทางการทำงานร่วมกัน โดยทุกคนมีความรับผิดชอบเท่าเทียมกัน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทีมที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะ 5 ประการ ดังนี้

1. มอบหมายบทบาทที่สมดุลให้กับสมาชิกแต่ละคน

2. สมาชิกทุกคนจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและตกลงร่วมกันในเป้าหมายของพวกเขา

3. สมาชิกในทีมควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเต็มใจที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา

4. สร้างการสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก

5. ความร่วมมือเป็นสิ่งสำคัญ แต่ไม่ควรละเลยความขัดแย้งเนื่องจากอาจนำไปสู่การเติบโตและการพัฒนา

6. มีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจนและรัดกุมมีความสำคัญต่อความพยายามที่ประสบความสำเร็จ

7. เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์

8. การตรวจสอบประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อรักษาความคืบหน้าและระบุจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม

9. จัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาตนเอง สำหรับการเติบโตทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

11. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ในปี 1989 Peterson และ Plowman ได้นำเสนอกรอบการทำงานเพื่อทำความเข้าใจประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายความว่า งานที่ผลิตหรือจัดหาโดยผู้ผลิตหรือผู้ใช้นั้นมีคุณค่า เป็นประโยชน์ และเป็นที่พอใจของผู้รับ ซึ่งหมายความว่างานนั้นต้องมีความถูกต้อง ได้มาตรฐานและเสร็จทันท่วงทีในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์กรกับลูกค้าหรือผู้ใช้บริการโดยให้คุณค่ากับเงินที่เสียไป ท้ายที่สุด คุณภาพของงานควรส่งผลให้ลูกค้าพึงพอใจและนำไปสู่ความสำเร็จโดยรวมขององค์กร

2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายความว่า ปริมาณงานที่เสร็จสมบูรณ์จะต้องสอดคล้องกับความคาดหวังที่กำหนดไว้ล่วงหน้าของหน่วยงาน การปฏิบัติงานควรสอดคล้องกับแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนด นอกจากนี้ ต้องมีการวางแผนการจัดการเวลาเพื่อให้แน่ใจว่าปริมาณงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้าจะบรรลุภายในระยะเวลาเป้าหมายที่กำหนด

3. เวลา (Time) หมายความว่า การบริหารเวลาอย่างเหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการคิดค้นเทคนิคการทำงานสมัยใหม่เพื่อปรับปรุงกระบวนการให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ระยะเวลาในการดำเนินการต้องยึดหลักความถูกต้องเพื่อให้ได้ผลดีที่สุด

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เมื่อพูดถึงค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สิ่งสำคัญคือต้องเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ นอกจากนี้ สิ่งสำคัญคือต้องพิจารณาถึงศักยภาพในการลงทุนขั้นต่ำพร้อมผลตอบแทนสูงสุด แนวคิดนี้เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพด้านต้นทุนและต้นทุนการผลิต โดยเน้นการใช้ทรัพยากรทางการเงิน บุคลากร วัสดุ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดการสูญเสียและเพิ่มความคุ้มค่าสูงสุด

จากงานวิจัยของปัทมาพร ท่อชู (2558) ได้อธิบายประโยชน์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงานและการนำวิธีการใหม่ ๆ ที่ได้รับการปรับปรุงการปฏิบัติงานมาใช้ ซึ่งช่วยในปรับปรุงทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ช่วยในการสร้างกลยุทธ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพในขณะเดียวกันก็ปรับปรุงงานให้เกิดความคล่องตัว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการบรรลุความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวสามารถลดปริมาณงานและเพิ่มผลผลิตได้

3. ช่วยทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว

4. ช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

5. ช่วยในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ เนื่องจากสามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ประหยัดเวลา กำลังคน และทรัพยากร ด้วยการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ จึงสามารถลดการสูญเสียและเพิ่มประสิทธิภาพได้สูงสุด

6. องค์กรมีความสามารถในการพัฒนาแผน แนวทาง และขั้นตอนด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ พนักงานสามารถสัมผัสได้ถึงความพึงพอใจในงานโดยการลดปัญหาและอุปสรรคให้เหลือน้อยที่สุด

7. ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างการพัฒนาตนเอง ความเข้าใจและข้อมูลเชิงลึกที่ได้รับจากการพัฒนานี้สามารถนำไปใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพส่วนบุคคลและการทำงานโดยรวมขององค์กรในอนาคต

โดยสรุปแล้ว การปฏิบัติงานบัญชีให้มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยทักษะและความพร้อมของบุคคลากรในการปฏิบัติงานบัญชีอย่างชำนาญและเต็มใจ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามระเบียบและมาตรฐาน ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา ครบถ้วน มีคุณภาพ ถูกต้องตามหลักการบัญชี ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ โดยปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต จงรักภักดีต่อองค์กร และเป้าหมายขององค์กร จึงจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ดียิ่งขึ้น

2.6 ทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งคิดค้นโดย Frederick Herzberg ในปี 1959 ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในแวดวงการจัดการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการทำงานและจัดทำกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการขาดงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกในการทำงาน จากการตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ทฤษฎีนี้เป็นประโยชน์ต่อทุกคนที่เกี่ยวข้อง พยายามที่จะระบุปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานส่งผลให้พนักงานมีเนื้อหาและเติมเต็มมากขึ้น นอกจากนี้ Herzberg ยังวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรเพื่อลดความไม่พึงพอใจและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน เขาค้นพบว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็นสองกลุ่มที่แตกต่างกัน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) คือ องค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและพึงพอใจ ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับทั้งความคิดสร้างสรรค์และอารมณ์ และถือเป็นแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย

1.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์

1.2 นโยบายบริษัทและการบริหาร

1.3 ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน

1.4 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

1.5 การควบคุมดูแลงาน

1.6 สถานภาพ

1.7 ความมั่นคงของงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานแต่ยังไม่พอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ ถือว่าเป็น “แรงจูงใจภายนอก” ประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จ

2.2 การได้รับการยอมรับ

2.3 ตัวงานที่ทำ

2.4 ความรับผิดชอบ

2.5 การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

2.6 ความเจริญก้าวหน้า

งานที่สร้างแรงจูงใจที่แท้จริง ตามแนวคิดของ Herzberg

1. งานที่ดีจะต้องมีความท้าทายเพื่อกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้ความสามารถ

2. พนักงานที่มีความสามารถสูงขึ้นจะต้องได้รับงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

3. หากงานที่มีอยู่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานจะต้องมีการพิจารณาโดยเร่งด่วน หรือหาพนักงานมีความสามารถต่ำมาทำงานแทน แต่หากพนักงานไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถนั้น แสดงว่าเกิดปัญหาด้านการจูงใจ

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นคุณภาพที่แท้จริงซึ่งเกิดจากตัวบุคคล และไม่ได้ขึ้นอยู่กับการจัดการเพียงอย่างเดียว ปัจจัยที่นำไปสู่การกระตุ้นจิตใจมีความสำคัญในการบรรเทาความไม่พอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจ ดังนั้น ในกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องระบุและจัดระเบียบปัจจัยทั้งสองอย่างพร้อมกัน คือ ปัจจัยที่รับผิดชอบในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของแต่ละบุคคล และปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลทำงาน

2.7 ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่

1. แนวคิดทฤษฎี 3 – D Management Style

เรดดิน เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรดดิน กล่าวว่า แบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์

ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้อย่างเหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และเรดรินยังแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. Deserter คือ ผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่และหนีงาน Separated Bureaucrat คือ ทำงานแบบเครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรให้งานเสร็จไปวัน ๆ

2. Autocrat คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว Dedicated Benevolent Autocrat คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น

3. Missionary คือ เห็นแก่สัมพันธภาพเสียสละทำคนเดียวจึงได้คุณภาพงานต่ำ Related Developer คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น

4. Compromiser คือ ผู้ประนีประนอมทุก ๆ เรื่อง Integrated Executive คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพก็ดีด้วย

เรดดิน กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์มี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์การ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และเรดดินได้เสนอแนะว่าองค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยี องค์กร และคน ดังนั้น ในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิจารณญาณพิจารณาว่าจะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. การบริหารองค์การแบบ Z

วิลเลียม โอชิ เชื่อว่าทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัว ควรได้รับโอกาสร่วมพัฒนางานและกระจายอำนาจสู่ระดับล่าง นอกจากนี้ควรพยายามยกระดับคุณภาพชีวิต ผู้นำควรทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน อำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกัน การพัฒนา และการใช้ทักษะเพื่อส่วนรวม

3. ทฤษฎีวงจรชีวิต

Hersey and Blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดดินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วย

1. ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน
2. ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

เฮอร์เซย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. Directive Leadership หรือที่เรียกว่า Telling Leadership ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

2. Supportive Leadership หรือที่เรียกว่า Selling Leadership ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3. Collaborative Leadership หรือที่เรียกว่า Participation Leadership เป็นประเภทของผู้นำที่ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจของสมาชิกในทีม ผู้นำประเภทนี้ส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยรับฟังความคิดเห็นและข้อกังวลของลูกน้องอย่างกระตือรือร้น ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยการส่งเสริมความรู้และความเข้าใจอย่างเต็มที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ รูปแบบการเป็นผู้นำนี้สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของงานได้เหมาะที่สุดสำหรับผู้ติดตามที่มีระดับความพร้อมปานกลางถึงสูง (M3) ซึ่งรวมถึงบุคคลที่มีทักษะที่จำเป็นแต่อาจรู้สึกไม่สบายใจที่จะรับผิดชอบอย่างเต็มที่

4. Achievement-Oriented หรือที่เรียกว่า Delegation Leadership ผู้นำเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความรู้ความสามารถและมีความสมัครใจ เต็มใจ หรือมั่นใจในการรับผิดชอบการในการทำงาน

ผู้นำทั้ง 4 แบบยังไม่สามารถสรุปได้ว่าแบบผู้นำแบบหนึ่งแบบใดที่ดี และเหมาะสมที่สุด ทั้งนี้เพราะภายในสถานการณ์ที่บริหารอยู่ ซึ่งแล้วแต่กรณีว่าจะใช้การแสดงพฤติกรรมการนำอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ คือ ลักษณะของผู้ตาม และสถานการณ์

ลักษณะผู้ตาม(Follower)

เนื่องจากผู้นำมีหน้าที่ต้องจัดการให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Leader must get the job done with and through other people) ดังนั้น การที่ผู้นำจะประสบความสำเร็จในการบริหารให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิผลนั้น ผู้นำจำเป็นต้องรู้จักและเข้าใจในธรรมชาติหรือลักษณะคุณสมบัติของผู้ตามเป็นอย่างดี ทั้งนี้ เพื่อตนจะได้สามารถใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) ตลอดจนสามารถที่จะเลือกใช้ผู้นำแบบใดแบบหนึ่งดังกล่าวมาแล้วได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะผู้ตามคนนั้นหรือกลุ่มนั้น เรื่องนี้เข้าทำนองคำกล่าวของปราชญ์จีนที่ว่า "ถ้ารู้เขา รู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง"

เมื่อพูดถึงลักษณะผู้ตามแล้ว คนส่วนใหญ่มักจะมองในด้านคุณสมบัติทั่วไป เช่น อายุ เพศ การศึกษา ภูมิหลังทางครอบครัว ประสบการณ์เดิม ตลอดจนลักษณะนิสัย เป็นต้น แต่ในทัศนะของ

Blanchard เสนอว่า ลักษณะของผู้ตามที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่องานนั้น ผู้ตามจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่เรียกว่า "ระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม" (Follow Maturity) คำว่าวุฒิภาวะตามความหมายของ Blanchard มีความหมายที่เฉพาะแตกต่างไปจากความหมายทั่วไปทางจิตวิทยา กล่าวคือ วุฒิภาวะของผู้ตามที่อยู่ในระดับสูง จะต้องเป็นผู้ตามที่มีทั้งความรู้ความสามารถและความเสียสละในงานอยู่ในระดับสูงควบคู่กัน ดังนั้น วุฒิภาวะของผู้ตาม (Follow Maturity) จึงประกอบด้วยคุณสมบัติที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. มีความสามารถในการปฏิบัติงาน (Competence)
2. มีความใส่ใจในการปฏิบัติงาน (Commitment)

ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Competence) ได้แก่ ความเป็นผู้มีความรู้ (Knowledge) มีความสามารถ (Ability) และมีทักษะ (Skill) ในงานที่ทำ ซึ่งเกิดมาจากผลของการศึกษา อบรม ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

ความใส่ใจในการปฏิบัติงาน (Commitment) ประกอบด้วยความเป็นผู้มีความมั่นใจ (Confidence) มีแรงจูงใจ (Motivation) มีความผูกพัน ความรับผิดชอบ มุ่งมั่นต่องานนั้น ผู้ตาม (Follower) แต่ละคนย่อมมีระดับวุฒิภาวะที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางคนมีทั้งความสามารถและความใส่ใจต่องานสูง บางคนมีความสามารถสูงแต่ขาดความรับผิดชอบความเอาใจใส่งาน ในขณะที่บางคนแม้ตัวเองจะมีความสามารถน้อยแต่กลับเอาใจใส่รักงานสูง และอาจมีบางประเภทไม่เป็นทั้งงานและยังขาดความรับผิดชอบต่องานอีกด้วยด้วย เหตุนี้จึงสามารถแบ่งประเภทผู้ตาม ตามระดับวุฒิภาวะดังกล่าวได้เป็น 4 ประเภท ดังตารางนี้

ตารางที่ 1 ประเภทผู้ตาม ตามระดับวุฒิภาวะ

ประเภทของผู้ตาม	M1	M2	M3	M4
คุณลักษณะ	-ความสามารถสูง -ความใส่ใจงานสูง	-ความสามารถสูง -ความใส่ใจงานต่ำ	-ความสามารถต่ำ -ความใส่ใจงานสูง	-ความสามารถต่ำ -ความใส่ใจงานต่ำ

สูง----------ระดับวุฒิภาวะผู้ตาม----------ต่ำ

โดยทั่วไปในหน่วยงานต่าง ๆ มักพบว่ามีผู้ตามสี่ประเภทดังกล่าว (M1-M4) โดยอาจมีบางคนที่อยู่คร่อมกลางระหว่างแบบใดแบบหนึ่งก็ได้ อย่างไรก็ตามมีผลวิจัยจำนวนไม่น้อย ที่บ่งชี้ว่าระดับวุฒิภาวะของผู้ตามนั้น เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ พัฒนา เสริมสร้างและจูงใจให้สูงขึ้นได้ แต่ในทางตรงกันข้ามบรรยากาศและเงื่อนไขอันไม่พึงประสงค์ของการบริหารภายในองค์การก็มีส่วนทำให้ระดับวุฒิภาวะของผู้ตามต่ำลงกว่าเดิม (M4⟶M3⟶M2⟶M1) ได้เช่นกัน ในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จขององค์การนั้น จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้นำ ที่จะต้องสร้างเงื่อนไข วิธีการ และบรรยากาศในหน่วยงานที่เอื้อต่อการที่ผู้ตามจะพัฒนาระดับวุฒิภาวะให้สูงยิ่งขึ้นจากเดิม กล่าวคือ จากระดับ

(M1⟶M2⟶M3⟶M4) ในที่สุด ข้อเสนอแนะต่อไปนี้ เป็นขั้นตอนตามลำดับที่ผู้สามารถนำไปใช้ปฏิบัติต่อผู้ตามเพื่อพัฒนาระดับวุฒิภาวะของผู้ตามให้สูงขึ้น กล่าวคือ

ขั้นที่ 1 : บอกให้รู้ว่าต้องทำอะไร (Io tell what to do) ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย กิจกรรมขั้นตอนของงานอย่างชัดเจนว่าผู้ตามต้องทำอะไรบ้าง

ขั้นที่ 2 : แสดงให้ดูเป็นตัวอย่างว่าเขาจะต้องทำอย่างไร (To show how to do) ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตามรู้วิธีการ รวมทั้งรู้ถึงระดับคุณภาพและมาตรฐานของงานที่ผู้นำหรือองค์การคาดหวัง

ขั้นที่ 3 : ให้ลองทำเอง (To let them try) ทั้งนี้เพื่อฝึกทักษะ ความชำนาญ ก่อให้เกิดความมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถและทำได้เหมือนกัน

ขั้นที่ 4 : คอยสังเกตห่าง ๆ (TO observe performance) ว่างานที่มอบหมายให้ทำนั้นได้คืบหน้าไปเพียงไร เป็นไปในทิศทางที่คาดหวังหรือไม่

ขั้นที่ 5 : ชมเชย (To praise progress) ให้กำลังใจเมื่องานคืบหน้าไปตามเป้าหมาย จะเห็นว่า กิจกรรมในขั้นตอนที่ 1-3 เป็นเรื่องของการพัฒนาคุณสมบัติด้านความสามารถในงาน ส่วนกิจกรรมขั้นที่ 4 และ 5 เป็นเรื่องของการสร้างความมั่นใจ ให้เกิดแก่ผู้ตามจนในที่สุดเกิดแรงจูงใจต่องานสูงขึ้น (Motivation) ซึ่งรวมเรียกว่าความใส่ใจในงาน (commitment)

นอกจากนี้สิ่งที่ผู้นำจะต้องคำนึงอีกประการหนึ่งเกี่ยวกับผู้ตาม คือ ระดับวุฒิภาวะของผู้ตามคนเดียวกัน เมื่อทำงานต่างชนิดหรืองานที่ต่างวัตถุประสงค์กัน อาจมีระดับวุฒิภาวะในแต่ละงานดังกล่าวไม่เท่ากันก็ได้ ยกตัวอย่าง เช่น วิศวกรเครื่องกล (Competence) ในด้านนี้สูง และส่งผลให้เกิดความรู้สึกพอใจ (Competence) ที่ได้ทำงานตรงกับที่ตนชอบและถนัด ในกรณีนี้ระดับวุฒิภาวะผู้ตามของวิศวกรรายนี้ เฉพาะงานนี้จะอยู่สูงในระดับ M4 ในขณะเดียวกัน หากมีความจำเป็นต้องมอบหมายให้วิศวกรผู้นี้ต้องทำงานด้านธุรการ การเงินได้ด้วย ซึ่งเป็นงานที่เขาไม่ถนัดและไม่เคยศึกษาอบรมมาก่อน จึงกล่าวได้ว่าความสามารถ (Competence) งานนี้ของเขาต่ำ ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นใจ เบื่อหน่าย ไม่อยากทำงานด้านนี้ หรือมีความใส่ใจในงาน (Competence) ต่ำ ดังนั้น สำหรับงานด้านธุรการการเงินแล้ว ระดับวุฒิภาวะผู้ตามของวิศวกรผู้นี้อยู่ต่ำเพียงระดับเท่า M1 เท่านั้น

การปรับแบบผู้นำไปใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ (Style Adaptability)

เมื่อผู้นำสามารถทำความเข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะของผู้ตามในหน่วยงานทั้งเป็นรายบุคคลเป็นกลุ่มในแง่ระดับวุฒิภาวะที่ต้องทำงานแต่ละงานแล้ว ต่อไปผู้นำก็สามารถจะเลือกแบบผู้นำแบบต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว จับคู่ประเภทของผู้ตามตามความเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ประเภทของผู้ตาม ตามความเหมาะสม

ประเภทและลักษณะผู้ตาม	แบบผู้นำที่นำเหมาะสม
M1 - ความสามารถต่ำ - ความใส่ใจงานต่ำ	S1 : Telling - ใช้คำสั่ง ควบคุม นิเทศครวจตราอย่างใล้ชิด
M2 - ความสามารถงานต่ำ - ความใส่ใจงานสูง	S2 : Selling - คำสั่ง ควบคุม นิเทศพร้อมกับการ ให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวก สนับสนุน คอยเป็นพี่เลี้ยงให้
M3 - ความสามารถสูง - ความใส่ใจงานต่ำ	S3 : Participating - ให้คำชม ให้กำลังใจ รับฟัง คอยช่วยสนับสนุน อำนวยความสะดวกและร่วมตัดสินใจ
M4 - ความสามารถสูง - ความใส่ใจงานสูง	S4 : Delegating - ให้เกียรติ ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ จึงกระจายงานให้ทำอย่างอิสระ และให้ตัดสินใจเองโดยไม่เข้าไปก้าวก่าย

4. Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness

แม้จะมีนักวิชาการหลายคนที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ตามแต่บุคคลแรกที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางที่สุด ได้แก่ ฟีดเลอร์ (Fiedler, 1967) ซึ่งเรียกว่าทฤษฎีสถานการณ์ของฟิดเลอร์ ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1. แบบภาวะผู้นำถูกกำหนดโดยระบบแรงจูงใจของผู้นำ

2. การควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับสามปัจจัย คือ บรรยากาศของกลุ่ม โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ

3. ประสิทธิผลของกลุ่มขึ้นอยู่กับการจับคู่ (Matching) ที่เหมาะสม ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับการควบคุมสถานการณ์

1. แบบภาวะผู้นำ (Leadership style)

จากผลการศึกษายาวนานทำให้ฟิดเลอร์เชื่อว่า ผู้นำจะมีบทบาทภาวะผู้นำเป็นแบบใดแบบหนึ่ง ได้แก่ แบบภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented leadership) หรือแบบภาวะผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์

(Relationship-oriented leadership) Fiedler ได้สร้างแบบทดสอบบุคลิกภาพที่กระชับที่เรียกว่า "มาตราส่วนเพื่อนร่วมงานที่ต้องการน้อยที่สุด" หรือที่เรียกว่ามาตราส่วน LPC (IPC) การประเมินนี้วัดคุณลักษณะการจำแนกประเภท มาตราส่วน LPC ประกอบด้วยคำคุณศัพท์ตรงข้าม 18 ชุด โดยแต่ละคู่แบ่งออกเป็นแปดจุด คล้ายกับตัวอย่างที่ให้มา ประสิทธิภาพจะได้รับการประเมินในระดับ 1 ถึง 8 โดยที่ 8 หมายถึง "น่าพอใจ" และ 1 หมายถึง "ไม่น่าพอใจ" เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย โดยมีตั้งแต่ "เป็นมิตร" ถึง "ไม่เป็นมิตร"

คะแนน LPC เป็นตัววัดความสามารถในการเป็นผู้นำ ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้ตอบมีแรงจูงใจในงานหรือความสัมพันธ์เป็นหลัก คะแนน LPC ต่ำบ่งชี้ถึงบุคคลที่มีแรงจูงใจมุ่งเน้นที่งาน ในทางกลับกัน คะแนน LPC ที่สูงบ่งชี้ว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจมุ่งเน้นความสำคัญของความสัมพันธ์ ระดับของความเคารพ ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจที่ผู้ตามมีต่อผู้นำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นการยอมรับผู้นำเรียกว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก

2. การควบคุมสถานการณ์ (Situation control)

เป็นแนวคิดในการอธิบายการบริหารงานและการผูกมัดความเป็นผู้นำ (Leadership) ในองค์กร ฟีดเลอร์เชื่อว่าสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่ผู้นำอยู่ในบทบาทการบริหารมีผลต่อพฤติกรรมและบทบาทของผู้นำมากกว่าลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำเอง ดังนั้น เพื่อให้ผู้นำมีผลการบริหารที่ดีตามเป้าหมายที่กำหนด ความสำคัญของการควบคุมสถานการณ์อยู่ที่การปรับแต่งและปรับเปลี่ยนสถานการณ์เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการและแนวคิดของทีมหรือองค์การ ผู้นำจะใช้การควบคุมสถานการณ์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจ โดยการเลือกใช้วิธีการและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการปรับสถานการณ์ การควบคุมสถานการณ์อาจมีการปรับเปลี่ยนการจัดการทรัพยากร การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย หรือการสร้างแรงจูงใจในทีมของผู้นำ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้นำสามารถมีความสำเร็จในการบริหารงานและผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ประกอบด้วย

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member relations) เป็นการอธิบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกเกี่ยวข้องกับความรู้สึกและความเชื่อในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำและสมาชิกในทีมหรือองค์กร หากความสัมพันธ์เป็นบวกและดี สมาชิกจะมีความเชื่อมั่นในผู้นำ รู้สึกว่าผู้นำเป็นคนที่เข้าใจและสนับสนุนองค์กรและทีมงาน มีความรับผิดชอบในการส่งต่อคำสั่งและข้อกำหนดของผู้นำ และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเพื่อเติบโตและความสำเร็จของทีมหรือองค์กรในระยะยาว ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกสามารถได้รับผลกระทบจากตัวแปรต่าง ๆ เช่น การสื่อสารอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนองค์กร การแบ่งปันความรับผิดชอบ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และความยุติธรรมในการจัดการ ผู้นำที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกมักจะสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจร่วมกัน โดยผ่านการสร้างความสอดคล้องกันในแนวคิดและเป้าหมาย

ขององค์กร ผู้นำที่มีความสัมพันธ์ดีกับสมาชิกมักจะสามารถสร้างบรรยากาศที่สนุกสนานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 โครงสร้างของงาน (Task structure) กล่าวคือ การจัดโครงสร้างของงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณา โครงสร้างที่ชัดเจนประกอบด้วยพันธกิจที่กำหนดไว้ วิธีการดำเนินการแบบมีแบบแผนและวิธีการแก้ปัญหาที่ชัดเจน นอกจากนี้ แต่ละขั้นตอนของงานสามารถตรวจสอบได้ โดยบุคลากรแต่ละคนตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบของตน ในทางกลับกัน การขาดความชัดเจนในโครงสร้างงาน เช่น เป้าหมายที่ไม่ชัดเจนและวิธีการดำเนินการที่หลากหลาย ตลอดจนการขาดข้อเสนอแนะ สามารถสร้างความไม่แน่นอนและความยากลำบากให้กับทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นโครงสร้างงานที่ชัดเจนจึงจำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำและการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถนำพาบุคลากรไปในทิศทางที่ถูกต้อง

2.3 อำนาจในตำแหน่ง (Position power) หมายถึง อำนาจที่มาจากตำแหน่งที่บุคคลได้รับมอบหมายให้ดำเนินการหรือมีอำนาจบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตามคำสั่งหรือมาตรการที่ตั้งไว้ คำสั่งหรือมาตรการเหล่านี้มักเกี่ยวข้องกับฐานะและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในองค์กร อำนาจในตำแหน่งอาจมาจากตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในองค์กร (เช่น ผู้จัดการทั่วไป กรรมการผู้จัดการ) หรือตำแหน่งผู้นำฝ่าย (เช่น หัวหน้าแผนก หัวหน้าทีม) ซึ่งอำนาจนี้มักเกี่ยวข้องกับการสั่งการ ควบคุม และกำหนดมาตรการในการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร อำนาจในตำแหน่งส่วนใหญ่อาจมีลักษณะการอำนวยความสะดวกและมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลในองค์กรดังนี้

2.3.1 อำนาจสั่งการ (Legitimate power) มาจากตำแหน่งที่มีอำนาจในการสั่งการบุคคลอื่นในองค์กร ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งการสามารถใช้คำสั่งและกำหนดงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรได้

2.3.2 อำนาจควบคุม (Coercive power) มาจากความสามารถในการลงโทษหรือการใช้ความเสียหายต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลในองค์กร ผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งนี้สามารถใช้การลงโทษ เช่น ลงโทษทางการเงิน การตัดสิทธิ์ หรือการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสั่งการและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.3 อำนาจข้อมูล (Information power) มาจากความรู้และข้อมูลที่ผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งมีผู้นำในตำแหน่งนี้มีความสามารถในการสร้าง ความรู้ ข้อมูล หรือการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญและสามารถนำมาใช้ในการวางแผน การตัดสินใจ หรือการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ตั้งไว้

2.3.4 อำนาจสัญญาณ (Referent power) มาจากความเคารพและการเชื่อมั่นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลในองค์กรต่อผู้บังคับบัญชา บังคับบัญชาในตำแหน่งนี้มีความสามารถ

ในการสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อฟัง

การใช้อำนาจในตำแหน่งอย่างเหมาะสมและคุณสมบัติที่ดีของผู้บังคับบัญชาส่งผลให้มีการทำงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสร้างความสำเร็จในองค์กร

ฟีดเลอร์ได้นำองค์ประกอบในการควบคุมมสถานการณ์ทั้ง 3 ด้าน แต่ละด้านแบ่งเป็น ดี กับ ไม่ดี รวมเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกแบ่งเป็น ดี กับ ไม่ดี
- โครงสร้างของงาน แบ่งเป็น ชัดเจน กับ ไม่ชัดเจน
- อำนาจในตำแหน่ง แบ่งเป็น มาก กับ น้อย

จากตัวแปรทั้ง 6 นี้ เมื่อนำมาคละสลับกันจะได้สถานการณ์เฉพาะขึ้นมา 8 สถานการณ์ ซึ่งผู้นำสามารถควบคุมได้ตั้งแต่ระดับ ง่าย ปานกลาง และยาก ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 การจำแนกการควบคุมสถานการณ์

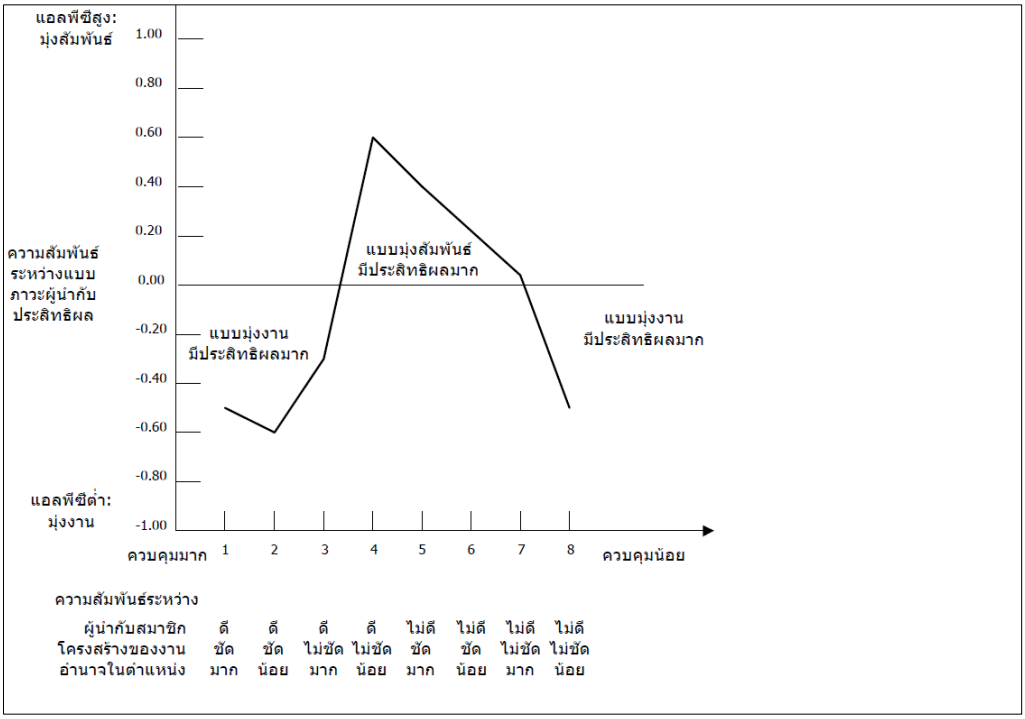
สถานการณ์ที่	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก	โครงสร้างของงาน	อำนาจในตำแหน่ง	ระดับของการควบคุม
1	ดี	ชัดเจน	มาก	สูงมาก
2	ดี	ชัดเจน	น้อย	สูง
3	ดี	ไม่ชัดเจน	มาก	สูง
4	ดี	ไม่ชัดเจน	น้อย	ปานกลาง
5	ไม่ดี	ชัดเจน	มาก	ปานกลาง
6	ไม่ดี	ชัดเจน	น้อย	ปานกลาง
7	ไม่ดี	ไม่ชัดเจน	มาก	น้อย
8	ไม่ดี	ไม่ชัดเจน	น้อย	น้อย

จากตารางดังกล่าว สถานการณ์ที่ 1 เป็นสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำมากที่สุด (Very favorable) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ ผู้นำมีระดับการควบคุมสถานการณ์ได้สูงมาก เนื่องจากมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก มีโครงสร้างของงานที่ชัดเจน และผู้นำมีอำนาจในตำแหน่งสูงมาก ในทางตรงกันข้ามในสถานการณ์ที่ 8 เป็นสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำต่ำสุด (Very unfavorable) หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ ผู้นำมีระดับการควบคุมสถานการณ์ได้น้อยมาก เนื่องจากผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับสมาชิก ทั้งงานก็มีโครงสร้างไม่ชัดเจน และผู้นำมีอำนาจในตำแหน่งน้อยอีกด้วย ส่วนสถานการณ์ที่ 2 - 6 จะอยู่ตรงกลางระหว่างสถานการณ์ทั้งสองดังกล่าวแล้ว กล่าวโดยสรุป สถานการณ์ทั้ง 8 ที่ฟีดเลอร์

กำหนดขึ้นในตัวแบบ จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าแต่ละสถานการณ์เหล่านี้จะมีระดับความง่ายหรือยาก (สถานการณ์ที่เอื้อ (favorable) หรือสถานการณ์ที่ไม่เอื้อ (Unfavorable)) ต่อผู้นำในการใช้อิทธิพลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลแตกต่างกันเป็นลำดับ โดยเริ่มจากสถานการณ์ที่ 1 ที่ผู้นำควบคุมได้ง่ายหรือเอื้อต่อผู้นำมากที่สุดแล้ว ลดหลั่นลงไปตามลำดับตั้งแต่ 2 - 8 โดยมีสถานการณ์ที่ 8 ที่ควบคุมได้ยากที่สุด ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ไม่เอื้อหรือเอื้อต่อผู้นำน้อยที่สุด

3. ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์

ในการหาคำตอบว่าภาวะผู้นำแบบใดจะมีประสิทธิผลในสถานการณ์ใดนั้น ฟีดเลอร์ (Fiedler, 1967) ได้รวบรวมข้อมูลจากการศึกษาไม่น้อยกว่า 800 กลุ่ม ในช่วงเวลากว่า 10 ปี โดยแต่ละกลุ่มจะหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของกลุ่ม จากนั้นนำมาเขียนเป็นกราฟโดยใช้มัธยฐาน (Median) ของค่าสหสัมพันธ์ในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งปรากฏดังภาพ ที่ได้ปรับปรุงใหม่แล้ว ดังนี้



ภาพที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของกลุ่ม

จากแผนภาพดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าความเหมาะสมของรูปแบบความเป็นผู้นำที่ทำให้ทีมมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้นำ หรือสถานการณ์ที่ง่ายต่อการควบคุมหรือปกครอง จากผลการวิจัย ฟีดเลอร์จึงสรุปสาระสำคัญของทฤษฎีสถานการณ์ได้ดังนี้

1. ผู้นำที่มุ่งเน้นงาน ผู้นำที่มี LPC ต่ำจะมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ในสถานการณ์ที่มีการควบคุมมาก

2. ผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ (หรือ LPC สูง) มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้นำแบบมีทิศทางในสถานการณ์ที่มีการควบคุมในระดับปานกลาง

3. ผู้นำที่มุ่งเน้นงาน (LPC ต่ำ) มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ในสถานการณ์ที่มีการควบคุมน้อยกว่า

ทฤษฎีของ Fiedler ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ หากความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามดีและมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน ผู้นำก็จะสามารถควบคุมสถานการณ์ในองค์กรได้

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กาญจนาพร วงศ์อาจ และโชติ บดีรัฐ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ และ 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานด้านธุรการของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่นไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ปัญหา อุปสรรค คือ เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และที่มีอยู่ก็ไม่ทันสมัย ไม่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรบางท่านขาดความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานให้มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความทันสมัยเอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรจัดโครงการอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ผกามาศ บุตรสาลี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อทดสอบผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อทดสอบผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีกับคุณภาพรายงานทางการเงิน และ 3) เพื่อทดสอบผลกระทบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับคุณภาพรายงานทางการเงิน ผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

ด้านความเที่ยงธรรมมีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความเที่ยงธรรม มีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพรายงานทางการเงิน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานและด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกกับคุณภาพรายงานทางการเงิน

ชลิดา ลิ้นจี่ , สุภาพร บุญเอี่ยม และกนกมณี หอมแก้ว (2563) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์องค์กรและประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทมหาชนจำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาศึกษาประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดี และวิสัยทัศน์องค์กร พบว่า วิสัยทัศน์องค์กรด้านภารกิจและกลยุทธ์ ด้านเป้าหมาย และด้านค่านิยมและความเชื่อมีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดี

กษมาพร ยังส้มป่อย (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความรู้ทางด้านบัญชีของผู้ทำบัญชี การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี ความเข้าใจในขั้นตอนจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชี และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง พบว่า มากที่สุดคือ ด้านความเข้าใจในขั้นตอนจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชี รองลงมาคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี รองลงมาคือด้านความรู้ทางด้านบัญชีของผู้ทำบัญชี และด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีตามลำดับ ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ ด้านสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี รองลงมาคือด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี และด้านความถูกต้องในการรายงานผลด้านบัญชี ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความรู้ทางด้านบัญชีของผู้ทำบัญชี ความเข้าใจในขั้นตอนจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชี และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หทัยรัตน์ คำฟั่น (2561) ได้ศึกษาเรื่องวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า วิสัยทัศน์ทางบัญชีด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงินด้านระบบบัญชีคุณภาพ ด้านการรายงานแบบบูรณาการ และด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี

อนงค์วรรณ อุประดิษฐ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ทำบัญชี

ให้ความสำคัญต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในด้านการรักษาความลับ และให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานในด้านต้นทุน และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลกับปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีได้แก่ ความรู้ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ต่อผู้รับบริการ และการรักษาความลับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ยกเว้นปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพและจรรยาบรรณทั่วไป และความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนบุคคลหรือนิติบุคคล ที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

รัชนีกร จันทิมี และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องจรรยาบรรณของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณของนักบัญชีในด้านความรู้ความสามารถ ด้านการรักษาความลับ และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กชพร นามสีฐาน และคณะ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย พบว่า ความสามารถทางการบัญชีสมัยใหม่ ด้านความรอบรู้ ด้านความสามารถในการวางแผน ด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความสามารถทางการตัดสินใจ ด้านความถูกต้องของข้อมูล และด้านความทันเวลา ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานตรวจสอบมีคุณภาพเกิดความเชื่อมั่นต่อผู้ใช้บริการและส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีในตัวผู้สอบบัญชีในอนาคต

ประทีป วจีทองรัตนา (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การปรับปรุงมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ปัจจัยเหตุมาตรฐานการสอบบัญชี และประสบการณ์ของผู้สอบบัญชี ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชี และยังพบอีกว่าประสิทธิภาพการสอบบัญชี ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชี

สิทธิกร (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจประกันวินาศภัยเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า นักบัญชีธุรกิจประกันวินาศภัยเขตภาคเหนือตอนบนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้านความเป็นอิสระ อยู่ในระดับมาก

ฐิติรัตน์ และ รติกร (2557) ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานและความรู้ความสามารถของนักบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานงบการเงินของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความรู้ความสามารถของนักบัญชีภาพรวมมีความรู้ความสามารถในระดับมาก

สุภาพร แช่มช้อย (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย ผลการศึกษา พบว่า ผู้มีหน้าที่จัดทำงบการเงินส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดทำงบการเงินเพื่อยื่นภาษีกับสำนักงานภาษีมากกว่าใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการบริหารและการตัดสินใจ ส่วนนักบัญชี ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการตระหนักและเข้าใจแนวปฏิบัติทางบัญชีตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปและปฏิบัติตามมาตรฐานการเงินและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน มาตรฐานการบัญชีและแม่บทการบัญชี

ณัฐณิชา (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงใหม่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี พบว่า ผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก

วัชรีพรรณ จันทร์หอม และคณะ (2556) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และ 3) พฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ แบบพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง แบบพฤติกรรมทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ และแบบพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ 2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และ 3) พฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร คือ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายเท่ากับ 0.541 มีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 29.2 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.33

สุภาพร แช่มช้อย (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ผลการศึกษา พบว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย และการได้รับความยอมรับนับถือ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05

งานวิจัยต่างประเทศ

John Rodwell and Stephen TT Teo (2004) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ในองค์กรที่แสวงหาผลกำไรและองค์กรสาธารณะที่ใช้สมรรถนะสูง การนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (HRM) มาใช้โดยองค์กรที่แสวงหาผลกำไรและและองค์กรสาธารณะ ข้อมูลการงานวิจัยที่รวบรวมจากผู้บริหารระดับสูงเพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์กับผลการปฏิบัติงานของบริษัท พบว่า สำหรับองค์กรไม่ว่าจะแสวงหาผลกำไรหรือและองค์กรสาธารณะ การใช้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์สามารถเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์สามารถบรรลุผลได้โดยการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจในการเข้ามาร่วมงานในสังกัดขององค์กรให้กับพนักงาน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ สร้างความมุ่งมั่นให้กับพนักงาน และช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ด้วยแนวทางปฏิบัติ การบริหารทรัพยากรบุคคลจะช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร องค์กรจำเป็นต้องตระหนักถึงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะส่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Frank H.M. Verbeeten (2008) ทำการศึกษาเรื่องแนวปฏิบัติในการบริหารผลการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐ ผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าแนวทางปฏิบัติในการบริหารผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐหรือไม่ พบว่า แนวปฏิบัติในการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพเชิงปริมาณและประสิทธิภาพเชิงคุณภาพ นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจยังสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพเชิงปริมาณ แต่ไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพเชิงคุณภาพ ประการสุดท้าย ผลกระทบของการบริหารผลการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านสถาบัน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผลกระทบเชิงพฤติกรรมของการจัดการผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญพอ ๆ กับผลกระทบทางเศรษฐกิจในองค์กรภาครัฐ

Shahzad et al (2012) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงแนวคิด การวัดผล และตรวจสอบแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร พนักงาน และผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังอธิบายถึงมิติต่าง ๆ ของวัฒนธรรมอีกด้วย การวิจัยแสดงให้เห็นว่าหากพนักงานมีความมุ่งมั่นและมีบรรทัดฐานและค่านิยมเดียวกันกับที่องค์กรมีจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายโดยรวมขององค์กรได้ Balance Scorecard เป็นเครื่องมือที่แนะนำในการวัดผลงานในระบบบริหารผลงาน สามารถต่อยอดงานวิจัยในส่วนนี้เพื่อทำความเข้าใจธรรมชาติและความสามารถของวัฒนธรรมในการ

จัดการประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ผู้จัดการและผู้นำควรพัฒนาวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งในองค์กร เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมของพนักงานและองค์กร

H. Haron et al (2014) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินทางจริยธรรมของผู้สอบบัญชีในประเทศมาเลเซีย ได้แก่ เพศ ขนาดบริษัท ระดับตำแหน่ง การรับรู้ทางจริยธรรมของธุรกิจ และการเปิดเผยจริยธรรม มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 76 คน พบว่า การรับรู้ทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินทางจริยธรรม ในขณะที่การเปิดเผยทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการตัดสินทางจริยธรรม สถาบันนักบัญชีและหน่วยงานตรวจสอบควรพิจารณาแนะนำและรักษาการรับรู้ทางจริยธรรมที่สนับสนุนในสำนักงานตรวจสอบและนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ยอมรับได้และไม่สามารถยอมรับได้เพื่อพัฒนาจริยธรรมของผู้ตรวจสอบบัญชี

Ali Iftikhar Choudhary et al (2013) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบของรูปแบบผู้นำเปรียบเทียบสองรูปแบบที่มีต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงานขององค์กร จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 155 คน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ขององค์กรมากกว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

Oraka et al (2015) ได้ศึกษาผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของผู้สอบบัญชีในการประกันคุณภาพการตรวจสอบบัญชี ข้อมูลที่ใช้สำหรับการศึกษาได้รวบรวมจากทั้งแหล่งปฐมภูมิและแหล่งอื่น ๆ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมถูกวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานที่ด้วยสถิติ z-test อ้างอิงจากการวิเคราะห์ การศึกษาที่พบในกลุ่มอื่น ๆ การประกันคุณภาพในการตรวจสอบได้เสริมความเชื่อมั่นของนักลงทุนต่อความน่าเชื่อถือของการตรวจสอบบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านความเป็นอิสระมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการประกันคุณภาพ ดังนั้น จริยธรรมวิชาชีพจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการประกันคุณภาพในการตรวจสอบ เนื่องจากเป็นการยกระดับความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี ผู้วิจัยแนะนำว่า นักบัญชีมืออาชีพควรได้รับการฝึกอบรมในเนื้อหาของงานก่อนที่จะถูกนำไปใช้ในตรวจสอบบัญชีของบริษัท และการฝึกอบรมหรือการปฐมนิเทศสิ่งควรทำและไม่ควรทำให้แก่ผู้สอบบัญชีใหม่เกี่ยวกับพื้นฐานของการดำเนินการตรวจสอบบัญชีคุณภาพ

Reall (1993) ได้ศึกษาความสัมพันธ์การพัฒนาจริยธรรมทางการคิดเหตุผลเชิงจริยธรรมและการปฏิบัติจริยธรรมของนักศึกษาธุรกิจในสภาพแวดล้อมที่แข่งขันกันเองของชาวอเมริกันเกี่ยวกับความสนใจในการศึกษาจริยธรรมของชาติ คุณธรรมทางธุรกิจ คุณค่าของครอบครัว และความซื่อสัตย์ทางการเมือง การศึกษาครั้งนี้พัฒนาจริยธรรมในการตัดสินใจของนักศึกษาธุรกิจขั้นทำนาย (Anticipation Stage) กับเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นพัฒนา (Involvement Stage) และการปฏิบัติจริยธรรมขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) กลุ่มที่ศึกษาจำนวน 2 ห้องเรียนทางธุรกิจจากมหาวิทยาลัยทางตะวันตกเฉียงเหนือ กลุ่มที่ศึกษาใช้คะแนนเปอร์เซนไทล์ที่ 50 ขึ้นไปได้จำนวน

นักศึกษาที่ต้องการ 118 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบ Defining Issues Test (DIT) ใช้คะแนน DIT และคะแนน P โดยการคำนวณผลการวิจัย พบว่าคะแนน DIT ทดสอบจากกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญน้อยกว่าคะแนนของนักศึกษาทั่วไปนอกจากนั้นยัง พบว่า ไม่มีนัยสำคัญความแตกต่างทางเพศระหว่างการพัฒนาจริยธรรมรวมทั้งตัวแปรเกี่ยวกับการศึกษาประชากรไม่มีผลต่อการปฏิบัติจริยธรรม

Kamilah Ahmad (2015) ได้ศึกษาการนำแนวปฏิบัติทางการบัญชีการจัดการ (MAP) มาใช้ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สิ่งนี้สอดคล้องกับความสำคัญที่เพิ่มขึ้นของ SMEs ทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนาเป็นแรงจูงใจในการวิจัยครั้งนี้ งานวิจัยนี้สำรวจการใช้ MAP ที่หลากหลายในธุรกิจ SME ของมาเลเซีย ระบุบทบาทของ MAPs ในการจัดการของ SME กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อขอบเขตการใช้ MAP ใน SMEs และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ MAP กับประสิทธิภาพองค์กรของ SMEs อย่างไร โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามส่งไปยังธุรกิจ SME ของมาเลเซีย จำนวน 1,000 ราย ในภาคการผลิต ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้บัญชีการจัดการทั้ง 5 ด้านที่ระบุไว้ การใช้ระบบต้นทุน ระบบงบประมาณ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นสูงกว่าระบบสนับสนุนการตัดสินใจและการบัญชีการจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างมาก ซึ่งบ่งชี้ว่าการใช้ MAP แบบดั้งเดิมมีมากกว่า MAP ที่ซับซ้อน ผลลัพธ์บ่งชี้ว่าบริษัทขนาดกลางใช้ประโยชน์จาก MAP ทั้งหมดมากกว่าองค์กรขนาดเล็ก ความแตกต่างที่สำคัญที่สุดเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบสนับสนุนการตัดสินใจและการบัญชีการจัดการเชิงกลยุทธ์ การเพิ่มขึ้นของ MAP ที่ซับซ้อนโดยบริษัทขนาดใหญ่นั้นสอดคล้องกับขนาดที่เป็นตัวแปรที่อาจเกิดขึ้นซึ่งอธิบายการใช้แนวทางปฏิบัติดังกล่าว ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า MAPs ถูกมองว่ามีบทบาทสำคัญมากในการจัดการธุรกิจ SME ของมาเลเซีย กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและการควบคุมเป็นบทบาทหลักของ MAPs ในการบริหารจัดการ SMEs การศึกษาโดยรวมชี้ให้เห็นว่า MAPs ได้รับการยอมรับจาก SMEs ว่ามีความเกี่ยวข้องและมีประโยชน์ในกระบวนการจัดการของพวกเขา นอกจากนี้ การศึกษาพบว่า สี่ในห้าปัจจัยที่อาจเกิดขึ้น ขนาดของบริษัท ความรุนแรงของการแข่งขันในตลาด การมีส่วนร่วมของเจ้าของ/ผู้จัดการในการพัฒนา MAP ในบริษัทและเทคโนโลยีการผลิตขั้นสูงมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติกับการใช้ MAP บางอย่าง อย่างไรก็ตาม การวิจัยพบการสนับสนุนที่อ่อนแอสำหรับความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการใช้ MAP กับประสิทธิภาพองค์กรของ SME การศึกษานี้ช่วยเสริมองค์ความรู้ด้านการบัญชีการจัดการที่มีอยู่โดยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ MAPs ใน SMEs ในประเทศมาเลเซีย การค้นพบนี้เป็นข้อมูลเฉพาะสำหรับผู้กำหนดนโยบายที่ต้องการพัฒนาทักษะการบัญชีการจัดการในหมู่ SME ของมาเลเซีย งานวิจัยนี้จะให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับธรรมชาติของ MAPs ใน SMEs ในประเทศกำลังพัฒนา และจะส่งเสริมความสนใจในหมู่นักวิจัยชาวมาเลเซียและนักวิจัยของประเทศอื่น ๆ เพื่อให้ภาคธุรกิจ SME เป็นจุดสนใจในการวิจัยบัญชีการจัดการ

Dian Fitria Handayani and Ade Elsa Betavia (2019) ได้ทำการศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของนักศึกษาสาขาการบัญชี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาว่าจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของนักศึกษาแบ่งตามเพศและระดับการศึกษามีความแตกต่างกันหรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมแบบสอบถามจากนักศึกษาสาขาบัญชี จำนวน 250 คน ประกอบด้วย นักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 120 คน และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 130 คน พบว่า ผู้หญิงมีการรับรู้ทางจรรยาบรรณวิชาชีพดีกว่าผู้ชาย ผลการตรวจพบว่าไม่มีความแตกต่างกันสำหรับการรับรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของนักศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ผลลัพธ์ที่คล้ายกันยังแสดงให้เห็นว่าการรับรู้จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีตามหลักสูตรไม่มีความแตกต่างกันระหว่างนักศึกษาที่ศึกษาจริยธรรมทางธุรกิจและยังไม่ได้ศึกษาจริยธรรมทางธุรกิจ

Philipp Schreck (2014) ได้ศึกษาความซื่อสัตย์สุจริตในการรายงานการบริหารจัดการเกี่ยวกับวิธีการแข่งขันส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์และการตกแต่งบัญชีต้นทุน พบว่า ความตั้งใจของบุคคลที่จะรายงานเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ตรงกันข้ามมีการเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตในเพศชายของผู้เข้าร่วมการทดลอง สรุปได้ว่า ผู้จัดการขององค์กรที่ต้องการใช้ประโยชน์จากผลประโยชน์ในเชิงบวกของการแข่งขัน สามารถเพิ่มแรงจูงใจที่โดยการจัดสรรเงินทุนที่มีประสิทธิภาพไม่ควรมุ่งเน้นไปที่ผลกระทบทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวแต่ยังต้องตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า การปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ดีต้องไม่มีความผิดพลาด หากองค์กรปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างถูกต้องและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีที่ตรงตามความเป็นจริงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านบัญชีมีความน่าเชื่อถือ ดังนั้น องค์กรจึงควรส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบัญชีต้องสอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงินต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดทำบัญชี ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ข้อมูลทางบัญชีมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น องค์กรควรสนับสนุนให้นักบัญชีมีความรู้ที่หลากหลาย อีกทั้งสามารถเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้ และองค์กรต้องยึดมั่นในการรายงานแบบบูรณาการเพราะจะช่วยให้บุคลากรขององค์กรเกิดการเรียนรู้ และมีการปรับตัว ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้มีการบริหารงานแบบมืออาชีพ และผลักดันให้องค์กรให้อยู่รอด มั่นคง และยั่งยืน (หทัยรัตน์ คำฟั่น, 2561) นอกเหนือจากความรู้ความสามารถทางด้านบัญชีแล้ว ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับบัญชีจะต้องมีพฤติกรรมในการประกอบวิชาชีพที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 ที่กำหนดให้ผู้สอบบัญชีและผู้มีวิชาชีพทางบัญชีต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน มีความเป็นอิสระในการใช้ดุลยพินิจในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานภายใต้กรอบวิชาชีพได้โดยอิสระไม่อยู่ภายใต้การบังคับ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีความซื่อตรงต่อวิชาชีพ เพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดที่จะทำให้

เกิดความเสียหาย และช่วยให้ธุรกิจสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรขององค์กรและผู้เกี่ยวข้อง และช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศชาติให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป (เอ.เอ็ม.ที.ออดิท, 2566) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คือต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดการสูญเสียให้เหลือน้อยที่สุด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการซึ่งเป็นการวัดประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากทำให้มั่นใจได้ว่าองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดที่เป็นไปได้ (พีรญา ชื่นวงศ, 2560)

จากข้อความข้างต้นที่กล่าวมา ดังนั้นจะเห็นได้ว่าวิสัยทัศน์ทางบัญชี ซึ่งประกอบด้วย ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ระบบบัญชีคุณภาพ และการรายงานแบบบูรณาการ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ซึ่งประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน การรักษาความลับ พฤติกรรมทางวิชาชีพ และความโปร่งใส ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ผู้วิจัยจึงทำการนำตัวแปรดังกล่าวมาทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อสะท้อนความชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี

ตารางที่ 4 ตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ผู้วิจัย	ปี	ชื่อเรื่อง	วิสัยทัศน์ทางบัญชี				จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี				ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี			
				ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี	การรับรู้ถึงประโยชน์และความสำคัญของวิสัยทัศน์ทางบัญชี	ระบบบัญชีที่ใช้	การยอมรับในการนำวิสัยทัศน์ทางบัญชีมาใช้	ความซื่อสัตย์สุจริต	ความเป็นกลาง	ความรู้ ความสามารถ และการรักษามาตรฐานทางวิชาชีพ	การรักษาความลับ	พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ความโปร่งใส	ความรับผิดชอบ	ความพึงพอใจ
1	กาญจนาพร วงศ์อาจ และโชติ บดีรัฐ	2565	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	อนงค์วรรณ อุประดิษฐ์	2561	ความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง					✓	✓						
3	ทศัยรัตน์ คำฟั่น	2561	วิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย		✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓
4	รัชนีกร จันทิมี และคนอื่น	2559	จรรยาบรรณของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา					✓	✓			✓	✓	✓	✓
5	กษมาพร ยั่งมั่นอย	2561	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร					✓	✓			✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4 ตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ผู้วิจัย	ปี	ชื่อเรื่อง	วิสัยทัศน์ทางบัญชี				จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี						ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี			
				ความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชีและการรายงานทางการเงิน	การวางแผนกลยุทธ์และการบริหารความเสี่ยง	ระบบบัญชีและเทคโนโลยีสารสนเทศ	การวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน	ความเป็นอิสระ	ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ	ความรู้ความสามารถและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	การรักษาความลับของข้อมูล	ความเป็นมืออาชีพ	ความรับผิดชอบต่อสังคม	ความถูกต้องของข้อมูลทางการเงิน	ความน่าเชื่อถือของข้อมูลทางการเงิน	ความทันเวลาของข้อมูลทางการเงิน	ความเกี่ยวข้องของข้อมูลทางการเงิน
6	วิชชุพรรณ จันทร์หอม, จินตนา จันทร์เจริญ และวีรพันธุ์ ศิริยุทธ์	2556	พฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดเชียงราย	✓	✓	✓	✓										
7	ชลิดา ลิ้มจิ่ , สุภาพรบุญเอี่ยม และกนกมณี หอมแก้ว	2563	ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์องค์กรและประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทมหาชนจำกัด	✓	✓	✓	✓										
8	ผกามาศ บุตรสาลี	2565	ผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ					✓	✓	✓	✓	✓	✓				
9	ธิติรัตน์, รติกร	2557	สภาพแวดล้อมในการทำงานและความรู้ความสามารถของนักบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานงบการเงินของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนครราชสีมา					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	ณัฐณิชา	2556	ความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงใหม่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี					✓	✓	✓	✓	✓	✓				

ตารางที่ 4 ตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ผู้วิจัย	ปี	ชื่อเรื่อง	วิสัยทัศน์ทางบัญชี				จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี						ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี			
				ความรู้ความเข้าใจในกฎเกณฑ์ข้อบังคับทางบัญชี	การวางนโยบายด้านการเงินและการลงทุน	ระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง	การวางแผนภาษีอากร	ความซื่อสัตย์สุจริต	ความเป็นอิสระ	ความเป็นกลาง	ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ	ความรู้ความสามารถและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	การรักษาความลับของลูกค้า	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	การใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน	ความน่าเชื่อถือของข้อมูลทางการเงิน
11	สิทธิกร	2558	ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจประกันวินาศภัยเขตภาคเหนือตอนบน					✓	✓								
12	กชพร นามสีฐาน และ ศุทธินี ปราชญ์ศรีภูมิ และชัยยศ สันเทอดกุล	2558	ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย														
13	สุภาพร แซ่มห้อย	2555	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย											✓	✓	✓	✓
14	สุภาพร แซ่มห้อย	2557	ปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย										✓				
15	ประทีป วงจิทองรัตนา	2558	ประสิทธิภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	✓				✓	✓				✓	✓	✓		

ตารางที่ 4 ตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ผู้วิจัย	ปี	ชื่อเรื่อง	วิสัยทัศน์ทางบัญชี				จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี					ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี			
				การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้	ความรู้ความสามารถ	การรับรู้	ความซื่อสัตย์	ความเป็นกลาง	ความรู้ความสามารถและความระมัดระวัง	การรักษาความลับ	พฤติกรรมเชิงวิชาชีพ	ความน่าเชื่อถือ	ความรับผิดชอบ	ความเป็นมืออาชีพ	ความเป็นอิสระ
16	John Rodwell, Stephen TT Teo	2004	การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ในองค์กรที่แสวงหาผลกำไรและไม่แสวงหาผลกำไรในองค์กรที่มุ่งเน้นความรู้สูง การนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (HRM) มาใช้โดยองค์กรที่แสวงหาผลกำไรและไม่แสวงหาผลกำไร										✓	✓	✓	✓
17	Frank H.M. Verbeeten	2008	แนวปฏิบัติในการบริหารผลการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐ : ผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าแนวทางปฏิบัติในการบริหารผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐหรือไม่										✓	✓	✓	✓
18	Shahzad, F., Luqman, RA, Khan, AR, & Shabbir	2012	ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร										✓	✓	✓	✓
19	H. Haron, D. Ibrahim, Ishak Ismail	2014	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินทางจริยธรรมของผู้สอบบัญชีในประเทศมาเลเซีย							✓	✓	✓				
20	Ali Iftikhar Choudhary, Syed Azeem Akhtar & Arshad Zaheer	2013	ผลกระทบของภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร										✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4 ตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ผู้วิจัย	ปี	ชื่อเรื่อง	วิสัยทัศน์ทางนวัตกรรม				จรรยาบรรณวิชาชีพนวัตกร					ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม			
				การมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	การวางนโยบายที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ความสามารถในการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม	การมีวิสัยทัศน์	ความสามารถในการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์	การมีความซื่อสัตย์	ความน่าเชื่อถือ	ความรับผิดชอบต่อสังคม	การมีจิตสาธารณะ	ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	การทำงานเป็นทีม	ความคิดสร้างสรรค์	การมีวิสัยทัศน์
21	Oraka, Azubike Onuora and Okegbe, T.O.	2015	ผลกระทบของจริยธรรมการบัญชีมืออาชีพในการประกันคุณภาพในการตรวจสอบบัญชี					✓	✓				✓			
22	Reall	1993	ความสัมพันธ์การพัฒนาจริยธรรมทางการคิดเหตุผลเชิงจริยธรรมและการปฏิบัติจริยธรรมของนักศึกษาธุรกิจในสภาพแวดล้อมที่แข่งขันกันเอง					✓	✓							
23	Kamilah Ahmad	2012	ความเข้าใจในการนำแนวปฏิบัติทางการบัญชีการจัดการ (MAP) มาใช้ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)										✓	✓		
24	Dian Fitria Handayani, Ade Elsa Betavia	2019	การรับรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพนวัตกรของนักศึกษาสาขาการบัญชี					✓	✓							
25	Philipp Schreck	2014	ความซื่อสัตย์สุจริตในการรายงานการบริหารจัดการเกี่ยวกับวิธีการแข่งขันส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์และการตกแต่งบัญชีต้นทุน					✓								

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

สำหรับบทที่ 3 ได้รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย นับตั้งแต่การออกแบบงานวิจัยนี้ให้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการศึกษาวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด

ทั้งนี้ สำหรับการศึกษาเรื่อง วิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นการศึกษาวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด และเพื่อศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอระเบียบวิธีการวิจัย โดยเรียงตามลำดับและแบ่งเป็น 7 ส่วน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 การทดสอบเครื่องมือ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานบัญชีสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวนทั้งสิ้น 372 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด, 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานบัญชีสำนักงานอัยการสูงสุด

โดยผู้วิจัยได้มีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้การคำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane และกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ -+5% ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1\text{-}Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

N = จำนวนประชากร (372 คน)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (0.05)

$$n = \frac{N}{1\text{-}Ne^2}$$

$$= \frac{372}{1+372\ (0.05)^2}$$

$$= 192.7461$$

จากสูตรดังกล่าว ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 193 คน

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระตัวที่หนึ่ง ได้แก่ วิสัยทัศน์ทางบัญชี ประกอบด้วย

1) ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี

2) การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน

3) ระบบบัญชีคุณภาพ

4) การรายงานแบบบูรณาการ

ตัวแปรอิสระตัวที่สอง ได้แก่ จรรณยาบรรณวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย

1) ความซื่อสัตย์สุจริต

2) ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ

3) ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4) การรักษาความลับ

5) พฤติกรรมทางวิชาชีพ

6) ความโปร่งใส

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย

1) ด้านคุณภาพของงาน

2) ด้านปริมาณงาน

3) ด้านเวลา

4) ด้านทรัพยากร

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ใช้แพลตฟอร์ม Google From เพื่อจัดทำแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ดำเนินการส่งลิงค์แบบสอบถามจาก Google from ไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางออนไลน์

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามครบแล้ว ตรวจสอบความครบถ้วน และสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับมา

4. นำแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์มาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลต่อไป

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นตามข้อมูล วัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดมาเบื้องต้น โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานบัญชีสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชีของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานบัญชีสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี จำนวน 4 ข้อ การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน จำนวน 4 ข้อ ระบบบัญชีคุณภาพ จำนวน 4 ข้อ การรายงานแบบบูรณาการ จำนวน 4 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Ratting Scale)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานบัญชีสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 4 ข้อ ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ จำนวน 4 ข้อ ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐาน

ในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ การรักษาความลับ จำนวน 4 ข้อ พฤติกรรมทางวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ และความโปร่งใส จำนวน 4 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Ratting Scale)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านเวลา จำนวน 4 ข้อ และด้านทรัพยากร จำนวน 4 ข้อ โดย แบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Ratting Scale)

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด

3.5 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ได้ทำการศึกษา เพื่อให้เข้าใจสิ่งที่สอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระนี้

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามขอบเขตที่กำหนด และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเพื่อพิจารณาความถูกต้องมีเนื้อหาครอบคลุมและให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้ตรงกับขอบเขตของเนื้อหา เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษานี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ α โดยต้องได้ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปจึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างได้

ขั้นตอนที่ 4 จัดทำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้วเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยจะนำข้อมูลที่ได้รวบรวมจากแบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด เมื่อได้ข้อมูลแล้วจะนำมาทำการลงรหัสและประมวลผลข้อมูล เพื่อการวิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานบัญชีสำนักงานอัยการสูงสุด โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปร ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในการปฏิบัติงานโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale) ผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักหรือคะแนนในการทำแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 5
ระดับมาก	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 4
ระดับปานกลาง	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 3
ระดับน้อย	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 2
ระดับน้อยที่สุด	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 1

ในการแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (หทัยรัตน์ คำฟั่น, 2560)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.51 – 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.51 – 4.50	หมายถึง ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.51 – 3.50	หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.51 – 2.50	หมายถึง ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.50	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient Analysis) เพื่อการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยของวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด

3.7 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยทำการทดสอบเครื่องมือ 2 ส่วน คือ 1.) การตรวจสอบความถูกต้องในงานวิจัย (Validity) ประกอบด้วย การตรวจสอบ

ความถูกต้องในเนื้อหา (Content validity) และ 2.) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ขั้นตอนในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัย มีดังต่อไปนี้

3.7.1 การตรวจสอบความถูกต้องในงานวิจัย (Validity)

การตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือวัดตัวแปรด้วยวิธีการตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหา (Content Validity) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index - IOC) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องทางด้านภาษา หลังจากนั้นทำการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยวิธีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index - IOC)

ซึ่งผู้วิจัยทำจดหมายจากโครงการบัญชีมหาบัณฑิต เพื่อแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาก่อนนำไปทดลองใช้ (Pre-test) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ทำได้โดยการนำนิยามศัพท์ และโครงสร้างการสร้างข้อคำถามควบคู่กับเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง ผู้เชี่ยวชาญกรอกผลการพิจารณา ผู้วิจัยทำการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการทราบ จากนั้นนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index-IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

หลังจากนั้นนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสมการ (Rovinelli and Hambleton, 1977)

$$OIC = \frac{\sum R}{n}$$

R = ผลการตอบของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์ในการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่กำหนด

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความตรงผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในการทดสอบก่อนการใช้งาน (Pre-test) ได้

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ไม่ผ่านเกณฑ์ ต้องปรับปรุงแก้ไข ผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญพบว่าทุกข้อคำถามผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

3.7.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงเรียบร้อยแล้วตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำ ไปดำเนินการทดสอบ (Pre-test) จำนวน 30 ชุด หลังจากได้รับผลตอบกลับมาแล้ว จึงรวบรวมเพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่า Cronbach’s Alpha โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับสถิติ และค่า Cronbach’s Alpha ควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด และเพื่อศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วิสัยทัศน์ทางบัญชี ประกอบด้วย 1) ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี 2) การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน 3) ระบบบัญชีคุณภาพ และ 4) การรายงานแบบบูรณาการ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ 3) ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน 4) การรักษาความลับ 5) พฤติกรรมทางวิชาชีพ และ 6) ความโปร่งใส กลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยคือ ข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวนทั้งสิ้น 372 คน จำนวน 195 กลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยทำการวิเคราะห์ผลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

4.2 การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน

4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	17	8.80
หญิง	176	91.20
รวม	**193**	**100**

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 91.20 และเพศชาย มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุไม่เกิน 30 ปี	13	6.70
อายุมากกว่า 30 – 40 ปี	104	53.90
อายุมากกว่า 40 – 50 ปี	66	34.20
อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป	10	5.20
รวม	**193**	**100**

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 40 ปี มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 40 – 50 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 ถัดมาอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	100	51.81
สมรส	85	44.04
หม้าย	1	0.52
หย่าร้าง	7	3.63
รวม	**193**	**100**

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสด มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 รองลงมาอยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 44.04 ถัดมาอยู่ในสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 0.52 และอยู่ในสถานภาพหม้าย มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	107	55.44
ปริญญาโท	85	44.04
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.52
รวม	**193**	**100**

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 55.44 รองลงมาศึกษาในระดับปริญญาโท มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 44.04 และศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาโท มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	66	34.20
มากกว่า 5 – 10 ปี	67	34.70
มากกว่า 11 – 15 ปี	36	18.70
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	24	12.40
รวม	**193**	**100**

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 – 10 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 ถัดมาประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี

จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด

การวิเคราะห์ผลกระทบของวิสัยทัศน์ทางบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นถึงภาพรวมโดยทั่วไปของข้อมูล

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานบัญชี จำแนกรายข้อของผู้ปฏิบัติงานบัญชี

ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	4.67	0.607	มากที่สุด	3
2. ท่านตระหนักถึงความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี โดยการนำเสนอข้อมูลทางบัญชีที่ตรงตามความเป็นจริง	4.80	0.482	มากที่สุด	2
3. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าหากปฏิบัติงานบัญชีให้มีความถูกต้องแล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	4.87	0.411	มากที่สุด	1
4. ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานบัญชีที่ดีต้องปราศจากข้อผิดพลาด	4.46	0.736	มาก	4
รวม	**4.70**	**0.405**	**มากที่สุด**	

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 10 ผลกระทบของวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี

ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ คือ 1) ท่านมีความเชื่อมั่นว่าหากปฏิบัติงานบัญชีให้มีความถูกต้องแล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.411 2) ท่านตระหนักถึงความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี โดยการนำเสนอข้อมูลทางบัญชีที่ตรงตามความเป็นจริง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.482 และ 3) ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานด้านบัญชี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.607 มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ 4) ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานบัญชีที่ดีต้องปราศจากข้อผิดพลาด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.736

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี ด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน จำแนกรายข้อของผู้ปฏิบัติงานบัญชี

ด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านเชื่อมั่นว่าการมีทัศนคติที่ดีในการจัดทำบัญชี ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชี และมาตรฐาน การรายงานทางการเงิน เป็นปัจจัยให้ข้อมูลทางบัญชี มีคุณภาพมากขึ้น	4.61	0.620	มากที่สุด	4
2. ท่านมุ่งเน้นการทำบัญชีให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน เพื่อลดข้อผิดพลาดที่ส่งผลต่อข้อมูลทางการเงินและเพิ่มประโยชน์ในการจัดทำข้อมูลทางบัญชี	4.66	0.556	มากที่สุด	2
3. ท่านเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานบัญชีที่ดี ต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน	4.72	0.537	มากที่สุด	1

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
4. ท่านเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานบัญชีตามมาตรฐานการบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงินจะเป็นกลไกในการควบคุมและป้องกันการทุจริตได้	4.62	0.593	มากที่สุด	3
รวม	**4.65**	**0.505**	**มากที่สุด**	

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 11 ผลกระทบของวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชีด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ คือ 1) ท่านเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานบัญชีที่ดี ต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.537 2) ท่านมุ่งเน้นการทำบัญชีให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน เพื่อลดข้อผิดพลาดที่ส่งผลต่อข้อมูลทางการเงินและเพิ่มประโยชน์ในการจัดทำข้อมูลทางบัญชี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.556 3) ท่านเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงินจะเป็นกลไกในการควบคุมและป้องกันการทุจริตได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.593 และ 4) ท่านเชื่อมั่นว่าการมีทัศนคติที่ดีในการจัดทำบัญชีให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการราย งานทางการเงินเป็นปัจจัยให้ข้อมูลทางบัญชีมีคุณภาพมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6 1 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.620

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี ด้านระบบบัญชีคุณภาพ จำแนกรายข้อของผู้ปฏิบัติงานบัญชี

ด้านระบบบัญชีคุณภาพ	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านตระหนักและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามระบบบัญชีที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับและสอดคล้องตามหลักการและนโยบายการบัญชีภาครัฐ	4.69	0.505	มากที่สุด	2
2. ท่านเชื่อมั่นว่าการมีระบบบัญชีที่ดีและได้มาตรฐานจะช่วย เพิ่มความถูกต้อง เพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน สร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่จัดทำ และนำเสนอ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน	4.72	0.556	มากที่สุด	1
3. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าระบบบัญชีคุณภาพจะส่งเสริมให้เกิดการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า	4.56	0.675	มากที่สุด	4
4. ท่านเชื่อมั่นว่าแนวทางปฏิบัติในการจัดทำบัญชีตามระบบบัญชีคุณภาพจะเป็นกลไกช่วยส่งเสริมระบบ การควบคุมภายในและช่วยลดโอกาสในการทุจริตได้	4.64	0.605	มากที่สุด	3
รวม	**4.65**	**0.489**	**มากที่สุด**	

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 12 ผลกระทบของวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านระบบบัญชีคุณภาพ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี ด้านระบบบัญชีคุณภาพ ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ คือ 1) ท่านเชื่อมั่นว่าการมีระบบบัญชีที่ดีและได้มาตรฐานจะช่วยเพิ่มความถูกต้อง เพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน สร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่จัดทำ และนำเสนอ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.556 2) ท่านตระหนักและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามระบบบัญชีที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับและสอดคล้องตามหลักการและนโยบายการบัญชีภาครัฐ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

0.505 3) ท่านเชื่อมั่นว่าแนวทางปฏิบัติในการจัดทำบัญชีตามระบบบัญชีคุณภาพจะเป็นกลไกช่วยส่งเสริมระบบการควบคุมภายในและช่วยลดโอกาสในการทุจริตได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.605 และ 4) ท่านมีความเชื่อมั่นว่าระบบบัญชีคุณภาพจะส่งเสริมให้เกิดการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.675

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี ด้านการรายงานแบบบูรณาการ จำแนกรายข้อของผู้ปฏิบัติงานบัญชี

ด้านการรายงานแบบบูรณาการ	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านเชื่อมั่นว่าการกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับการรายงานแบบบูรณาการ จะส่งเสริมให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถ อันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	4.50	0.646	มากที่สุด	4
2.ท่านเชื่อมั่นว่าการปรับตัวของนักบัญชี การอัพเดทข้อมูลข่าวสารและการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้	4.63	0.582	มากที่สุด	1
3. ท่านเชื่อมั่นว่าการรายงานแบบบูรณาการจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการเพิ่มมูลค่าและ ความเข้มแข็งต่อองค์กรในระยะยาว	4.51	0.678	มากที่สุด	3
4. ท่านเชื่อมั่นว่าการรายงานแบบบูรณาการจะส่งเสริมให้เกิดการบริหารงานแบบมืออาชีพสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน	4.51	0.662	มากที่สุด	2
รวม	**4.54**	**0.552**	**มากที่สุด**	

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 13 ผลกระทบของวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านการรายงานแบบบูรณาการ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี ด้านการรายงานแบบบูรณาการ ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ คือ 1) ท่านเชื่อมั่นว่าการปรับตัวของนักบัญชี การอัพเดทข้อมูลข่าวสารและการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.582 2) ท่านเชื่อมั่นว่าการรายงานแบบบูรณาการจะส่งเสริมให้เกิดการบริหารงานแบบมืออาชีพ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.662 3) ท่านเชื่อมั่นว่าการรายงานแบบบูรณาการจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการเพิ่มมูลค่าและความเข้มแข็งต่อองค์กรในระยะยาวได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.678 และ 4) ท่านเชื่อมั่นว่าการกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับการรายงานแบบบูรณาการ จะส่งเสริมให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถอันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.646

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด

การวิเคราะห์ผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นถึงภาพรวมโดยทั่วไปของข้อมูล

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต จำแนกรายข้อของผู้ปฏิบัติงานบัญชี

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรงต่อวิชาชีพ	4.91	0.325	มากที่สุด	1

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
2. ท่านให้ความสำคัญในการดูแลและรักษาผลประโยชน์ ไม่เบียดเบียนทรัพย์สินของหน่วยงาน	4.83	0.387	มากที่สุด	3
3. ท่านจัดทำบัญชีอย่างถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีและตามเอกสารหลักฐานที่พิสูจน์ได้จริง	4.80	0.448	มากที่สุด	4
4. ท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นและไม่มีส่วนได้เสียจากการปฏิบัติงาน	4.87	0.394	มากที่สุด	2
รวม	**4.85**	**0.320**	**มากที่สุด**	

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 14 ผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ คือ 1) ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรงต่อวิชาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.325 2) ท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นและไม่มีส่วนได้เสียจากการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.394 3) ท่านให้ความสำคัญในการดูแลและรักษาผลประโยชน์ ไม่เบียดเบียนทรัพย์สินของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.387 และ 4) ท่านจัดทำบัญชีอย่างถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีและตามเอกสารหลักฐานที่พิสูจน์ได้จริง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.448

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ จำแนกรายข้อของผู้ปฏิบัติงานบัญชี

ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา เชื่อถือถือได้ โดยปราศจากอคติและความลำเอียง	4.85	0.368	มากที่สุด	1
2. ท่านใช้ดุลยพินิจทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม โดยปราศจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์	4.82	0.395	มากที่สุด	2
3. ท่านสามารถหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ที่อาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง	4.68	0.550	มากที่สุด	4
4. ท่านปฏิบัติงานโดยสามารถใช้ดุลยพินิจและความเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี	4.69	0.545	มากที่สุด	3
รวม	**4.76**	**0.386**	**มากที่สุด**	

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 15 ผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ คือ 1) ท่านปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา เชื่อถือถือได้ โดยปราศจากอคติและความลำเอียง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.368 2) ท่านใช้ดุลยพินิจทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม โดยปราศจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.395 3) ท่านปฏิบัติงานโดยสามารถใช้ดุลยพินิจและความเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.550 และ 4) ท่านสามารถหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ที่อาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.545

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อของผู้ปฏิบัติงานบัญชี

ด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถตามหลักวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมเพื่อความสำเร็จของงาน	4.71	0.509	มากที่สุด	2
2. ท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแก้ปัญหาจากการทำงานได้	4.44	0.575	มาก	4
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ต่อข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.78	0.438	มากที่สุด	1
4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.50	0.605	มาก	3
รวม	**4.61**	**0.430**	**มากที่สุด**	

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 16 ผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ 1) ท่านปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ต่อข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.438 และท่านปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ตามหลักวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมเพื่อความสำเร็จของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.509 มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ 1) ท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแก้ปัญหาจากการทำงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.605 และ 2) ท่านปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.575

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ จำแนกรายข้อของผู้ปฏิบัติงานบัญชี

ด้านการรักษาความลับ	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านไม่นำความลับของหน่วยงานไปเปิดเผย เพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อบุคคลอื่น โดยมิชอบ	4.85	0.368	มากที่สุด	1
2. ท่านให้ความสำคัญกับความลับของข้อมูลที่ได้มา และมีความรอบคอบในการใช้ข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.82	0.412	มากที่สุด	3
3. ท่านรักษาข้อมูลความลับของหน่วยงานและคำนึงถึงผลกระทบที่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อหน่วยงาน	4.84	0.408	มากที่สุด	2
4. ท่านเปิดเผยข้อมูลเฉพาะสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดตามกฎหมาย	4.79	0.502	มากที่สุด	4
รวม	**4.83**	**0.346**	**มากที่สุด**	

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 17 ผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านการรักษาความลับ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ คือ 1) ท่านไม่นำความลับของหน่วยงานไปเปิดเผยเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อบุคคลอื่น โดยมิชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.368 2) ท่านรักษาข้อมูลความลับของหน่วยงานและคำนึงถึงผลกระทบที่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.408 3) ท่านให้ความสำคัญกับความลับของข้อมูลที่ได้มา และมีความรอบคอบในการใช้ข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.412 และ 4) ท่านเปิดเผยข้อมูลเฉพาะสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดตามกฎหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.502

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ จำแนกรายข้อของผู้ปฏิบัติงานบัญชี

ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	4.79	0.447	มากที่สุด	4
2. ท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเองและองค์กรของท่าน	4.82	0.425	มากที่สุด	2
3. ท่านหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจทำให้เกิดความเสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี	4.82	0.395	มากที่สุด	1
4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ ป้องกันและรักษาข้อมูลขององค์กรเป็นอย่างดี	4.81	0.429	มากที่สุด	3
รวม	**4.81**	**0.365**	**มากที่สุด**	

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 18 ผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ คือ 1) ท่านหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.395 2) ท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเองและองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.425 3) ท่านปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ ป้องกัน และรักษาข้อมูลขององค์กรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.429 และ 4) ท่านปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.447

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส จำแนกรายข้อของผู้ปฏิบัติงานบัญชี

ด้านความโปร่งใส	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ในทุกขั้นตอน	4.86	0.390	มากที่สุด	1
2. ท่านปฏิบัติงานโดยไม่ปกปิดข้อเท็จจริงหรือบิดเบือนความจริงอันเป็นสาระสำคัญ	4.85	0.353	มากที่สุด	2
3. ท่านปฏิบัติงานโดยแสดงให้เห็นถึงเจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติงาน	4.84	0.395	มากที่สุด	4
4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว	4.85	0.408	มากที่สุด	3
รวม	**4.85**	**0.346**	**มากที่สุด**	

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 19 ผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความโปร่งใส ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความโปร่งใส ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ คือ 1) ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.390 2) ท่านปฏิบัติงานโดยไม่ปกปิดข้อเท็จจริง หรือบิดเบือนความจริงอันเป็นสาระสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.353 3) ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.408 และ 4) ท่านปฏิบัติงานโดยแสดงให้เห็นถึงเจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.395

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด

การวิเคราะห์ผลกระทบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นถึงภาพรวมโดยทั่วไปของข้อมูล

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านคุณภาพของงาน จำแนกรายข้อของผู้ปฏิบัติงานบัญชี

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี ที่รับรองโดยทั่วไปและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูล	4.67	0.532	มากที่สุด	4
2. ท่านมีการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและสร้างสรรค์ ทำให้ผลของงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน พิสูจน์ยืนยันได้และน่าเชื่อถือ	4.77	0.448	มากที่สุด	1
3. ท่านมีการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้ผิดพลาดน้อยที่สุด	4.72	0.517	มากที่สุด	2
4. ท่านส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น	4.68	0.509	มากที่สุด	3
รวม	**4.71**	**0.435**	**มากที่สุด**	

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 20 ผลกระทบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ด้านคุณภาพของงาน ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ คือ 1) ท่านมีการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและสร้างสรรค์ ทำให้ผลของงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน พิสูจน์ยืนยันได้และน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.448 2) ท่านมีการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้ผิดพลาดน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.517 3) ท่านส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.509 และ 4)

ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไปและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.532

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านปริมาณงาน จำแนกรายข้อของผู้ปฏิบัติงานบัญชี

ด้านปริมาณงาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.62	0.565	มากที่สุด	1
2. ท่านมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือแผนงานที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกครั้ง	4.56	0.575	มากที่สุด	3
3. ท่านประสบความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติหรืองานได้รับมอบหมายและเกิดจากการร่วมมือที่ดี ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายในองค์กร	4.53	0.613	มากที่สุด	4
4. ท่านสามารถจัดสรรเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.59	0.598	มากที่สุด	2
รวม	**4.58**	**0.496**	**มากที่สุด**	

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 21 ผลกระทบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านปริมาณงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านปริมาณงาน ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ คือ 1) ท่านปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.565 2) ท่านสามารถจัดสรรเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เท่ากับ 0.598 3) ท่านมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือแผนงานที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.575 และ 4) ท่านประสบความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติหรืองานได้รับมอบหมายและเกิดจากการร่วมมือที่ดี ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.613

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านเวลา จำแนกรายข้อของผู้ปฏิบัติงานบัญชี

ด้านเวลา	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และนำเสนอต่อผู้ใช้ข้อมูลได้ทันเวลา	4.61	0.578	มากที่สุด	3
2. ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดเสมอ	4.72	0.464	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถจัดทำบัญชีให้เสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.61	0.603	มากที่สุด	4
4. ท่านแสดงความเห็นต่องบการเงินตามความเป็นจริง และนำเสนอต่อผู้ใช้ข้อมูลได้ทันเวลา	4.64	0.553	มากที่สุด	2
รวม	**4.64**	**0.462**	**มากที่สุด**	

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 22 ผลกระทบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ คือ 1) ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.464 2) ท่านแสดงความเห็นต่องบการเงินตามความเป็นจริง และนำเสนอต่อผู้ใช้ข้อมูลได้ทันเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

0.553 3) ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และนำเสนอต่อผู้ใช้ข้อมูลได้ทันเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.578 และ 4) ท่านสามารถจัดทำบัญชีให้เสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.603

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านทรัพยากร จำแนกรายข้อของผู้ปฏิบัติงานบัญชี

ด้านทรัพยากร	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านสามารถลดการสูญเสียของทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้จากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่วางไว้	4.50	0.613	มากที่สุด	4
2. ท่านมีการปฏิบัติงานโดยมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด	4.63	0.590	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดได้อย่างเหมาะสม	4.58	0.564	มากที่สุด	2
4. ท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยลดการใช้ทรัพยากร ก่อให้เกิดความประหยัดและเกิดความคุ้มค่าสูงสุดต่อองค์กร	4.58	0.564	มากที่สุด	3
รวม	**4.57**	**0.508**	**มากที่สุด**	

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 23 ผลกระทบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านทรัพยากร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านทรัพยากร ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ คือ 1) ท่านมีการปฏิบัติงานโดยมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.590 2) ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.564

3) ท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยลดการใช้ทรัพยากร ก่อให้เกิดความประหยัดและเกิดความคุ้มค่าสูงสุดต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.564 และ 4) ท่านสามารถลดการสูญเสียของทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้จากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.613

4.2 การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ในเบื้องต้นจะต้องทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัว ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปรอิสระ

A1 = ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี

A2 = การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน

A3 = ระบบบัญชีคุณภาพ

A4 = การรายงานแบบบูรณาการ

B1 = ความซื่อสัตย์สุจริต

B2 = ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ

B3 = ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน

B4 = การรักษาความลับ

B5= พฤติกรรมทางวิชาชีพ

B6 = ความโปร่งใส

ตัวแปรตาม

C1 = ด้านคุณภาพของงาน

C2 = ด้านปริมาณงาน

C3 = ด้านเวลา

C4 =ด้านทรัพยากร

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาทิศทางและความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4	B5	B6	C1	C2	C3	C4
A1	1													
A2	0.636**	1												
A3	0.634**	0.713**	1											
A4	0.572**	0.739**	0.700**	1										
B1	0.544**	0.594**	0.576**	0.533**	1									
B2	0.617**	0.540**	0.590**	0.527**	0.761**	1								
B3	0.505**	0.595**	0.574**	0.532**	0.595**	0.651**	1							
B4	0.508**	0.550**	0.547**	0.483**	0.581**	0.553**	0.628**	1						
B5	0.526**	0.595**	0.546**	0.554**	0.767**	0.683**	0.657**	0.759**	1					
B6	0.583**	0.612**	0.634**	0.530**	0.688**	0.643**	0.588**	0.711**	0.738**	1				
C1	0.609**	0.603**	0.610**	0.545**	0.626**	0.701**	0.698**	0.657**	0.749**	0.690**	1			
C2	0.548**	0.500**	0.526**	0.521**	0.513**	0.656**	0.616**	0.508**	0.606**	0.541**	0.756**	1		
C3	0.504**	0.529**	0.545**	0.508**	0.525**	0.614**	0.628**	0.529**	0.593**	0.527**	0.676**	0.790**	1	
C4	0.520**	0.496**	0.576**	0.532**	0.505**	0.591**	0.670**	0.509**	0.492**	0.519**	0.630**	0.697**	0.730**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 24 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งประกอบด้วย ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ระบบบัญชีคุณภาพ การรายงานแบบบูรณาการ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน การรักษาความลับ พฤติกรรมทางวิชาชีพ ความโปร่งใส ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านทรัพยากร สามารถวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.636 ระบบบัญชีคุณภาพ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.634 การรายงานแบบบูรณาการ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.572 ความซื่อสัตย์สุจริต โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.544 ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.617 ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.505 การรักษาความลับ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.508 พฤติกรรมทางวิชาชีพ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.526 ความโปร่งใส โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.583 ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.609 ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.548 ด้านเวลา โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.504 ด้านทรัพยากร โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.520 อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติ 0.01

การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ ระบบบัญชีคุณภาพ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.713 การรายงานแบบบูรณาการ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.739 ความซื่อสัตย์สุจริต โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.594 ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.540 ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.595 การรักษาความลับ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.550 พฤติกรรมทางวิชาชีพ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.595 ความโปร่งใส โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.612 ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.603 ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.500 ด้านเวลา โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.529 ด้านทรัพยากร โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.496 อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติ 0.01

ระบบบัญชีคุณภาพ มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการรายงานแบบบูรณาการ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.700 ความซื่อสัตย์สุจริต โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.576 ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.590 ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการ

รักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.574 การรักษาความลับ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.547 พฤติกรรมทางวิชาชีพ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.546 ความโปร่งใส โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.634 ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.610 ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.526 ด้านเวลา โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.545 ด้านทรัพยากร โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.576 อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติ 0.01

การรายงานแบบบูรณาการ มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์สุจริต โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.533 ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.527 ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.532 การรักษาความลับ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.483 พฤติกรรมทางวิชาชีพ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.554 ความโปร่งใส โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.530 ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.545 ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.521 ด้านเวลา โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.508 ด้านทรัพยากร โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.532 อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติ 0.01

ความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.761 ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.595 การรักษาความลับ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.581 พฤติกรรมทางวิชาชีพ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.767 ความโปร่งใส โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.688 ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.626 ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.513 ด้านเวลา โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.525 ด้านทรัพยากร โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.505 อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติ 0.01

ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.651 การรักษาความลับ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.553 พฤติกรรมทางวิชาชีพ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.683 ความโปร่งใส โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.643 ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.701 ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.656 ด้านเวลา โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.614 ด้านทรัพยากร โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.591 อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติ 0.01

ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการรักษาความลับ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.628 พฤติกรรมทางวิชาชีพ

โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.657 ความโปร่งใส โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.588 ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.698 ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.616 ด้านเวลา โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.628 ด้านทรัพยากร โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.670 อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติ 0.01

การรักษาความลับ มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางวิชาชีพ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.759 ความโปร่งใส โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.711 ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.657 ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.508 ด้านเวลา โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.529 ด้านทรัพยากร โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.509 อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติ 0.01

พฤติกรรมทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความโปร่งใส โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.738 ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.749 ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.606 ด้านเวลา โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.593 ด้านทรัพยากร โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.492 อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติ 0.01

ความโปร่งใส มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.690 ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.541 ด้านเวลา โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.527 ด้านทรัพยากร โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.519 อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติ 0.01

ด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านปริมาณงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.756 ด้านเวลา โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.676 ด้านทรัพยากร โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.630 อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติ 0.01

ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านเวลา โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.790 ด้านทรัพยากร โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.697 อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติ 0.01

ด้านเวลา มีความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านทรัพยากร โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.730 อย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติ 0.01

ผลทดสอบการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง -0.8 ถึง 0.8 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ ดังนั้น จึงสามารถนำตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เป็นขั้นตอนต่อไป

4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

การวิเคราะห์ข้อมูลผลกระทบของวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ผลกระทบของวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของวิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

วิสัยทัศน์ทางบัญชี	ด้านคุณภาพของงาน					
	B	Std.	Beta	t	Sig.	VIF
(Constant)	1.210	0.276		4.391	0.000	
ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	0.318	0.078	0.296	4.075	0.000**	1.903
การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน	0.172	0.077	0.199	2.243	0.026*	2.840
ระบบบัญชีคุณภาพ	0.211	0.075	0.237	2.810	0.005**	2.559
การรายงานแบบบูรณาการ	0.050	0.066	0.064	0.754	0.452	2.561
R = 0.692, R^2 = 0.479, F = 43.223, Sig. = 0.000, Durbin-Watson = 1.858						

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 25 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า (VIF < 10) คืออยู่ระหว่าง 1.903 - 2.840 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ และเมื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression

Analysis) พบว่า วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

สมมติฐานที่ 1 วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.479 คิดเป็นร้อยละ 48 สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ทางบัญชีด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน และระบบบัญชีคุณภาพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการรายงานแบบบูรณาการไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน ดังนี้

ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.318 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.296 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 4.075 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.000 (Sig.= 0.000 < 0.01) แสดงให้เห็นว่าความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.296 หมายความว่า ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.172 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.199 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 2.243 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.026 (Sig.= 0.026 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงินส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.199 หมายความว่า การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงินส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

ระบบบัญชีคุณภาพ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.211 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.237 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 2.810 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.005 (Sig.= 0.005 < 0.01) แสดงให้เห็นว่า ระบบบัญชีคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.237 หมายความว่า ระบบบัญชีคุณภาพส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

การรายงานแบบบูรณาการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.050 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.064 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.754 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.452 (Sig.= 0.452 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า การรายงานแบบบูรณาการไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.064 หมายความว่า การรายงานแบบบูรณาการไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี	**ด้านคุณภาพของงาน**					
	B	**Std.**	**Beta**	**t**	**Sig.**	**VIF**
(Constant)	-0.315	0.299		-1.054	0.293	
ความซื่อสัตย์สุจริต	-0.194	0.103	-0.143	-1.878	0.062	3.405
ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ	0.310	0.078	0.275	3.949	0.000**	2.860

ตารางที่ 26 (ต่อ)

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี	ด้านคุณภาพของงาน					
	B	Std.	Beta	t	Sig.	VIF
ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน	0.247	0.061	0.244	4.021	0.000**	2.178
การรักษาความลับ	0.058	0.087	0.046	.661	0.509	2.865
พฤติกรรมทางวิชาชีพ	0.403	0.099	0.338	4.068	0.000**	4.082
ความโปร่งใส	0.234	0.086	0.186	2.700	0.008**	2.801
R = 0.828, R^2 = 0.685, F = 67.526, Sig. = 0.000, Durbin-Watson = 1.756						

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 26 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า (VIF < 10) คืออยู่ระหว่าง 2.178 - 4.082 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ และเมื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

สมมติฐานที่ 2 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.685 คิดเป็นร้อยละ 69 สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมทางวิชาชีพ และความโปร่งใสมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับ

ความซื่อสัตย์สุจริต และการรักษาความลับไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน ดังนี้

ความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ -0.315 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ -0.143 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ -1.878 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.062 (Sig.= 0.062 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า ความซื่อสัตย์สุจริตไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ -0.143 หมายความว่า ความซื่อสัตย์สุจริตไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.310 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.275 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 3.949 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.000 (Sig.= 0.000 < 0.01) แสดงให้เห็นว่า ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.275 หมายความว่า ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.247 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.244 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 4.021 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.000 (Sig.= 0.000 < 0.01) แสดงให้เห็นว่า ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.244 หมายความว่า ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

การรักษาความลับ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.058 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized

coefficients) เท่ากับ 0.046 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.661 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.509 (Sig.= 0.509 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า การรักษาความลับไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.046 หมายความว่า การรักษาความลับไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

พฤติกรรมทางวิชาชีพ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.403 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.338 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 4.068 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.000 (Sig.= 0.000 < 0.01) แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมทางวิชาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.338 หมายความว่า พฤติกรรมทางวิชาชีพส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

ความโปร่งใส พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.234 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.186 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 2.700 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.008 (Sig.= 0.008 < 0.01) แสดงให้เห็นว่า ความโปร่งใสส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.186 หมายความว่า ความโปร่งใสส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

2. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ผลกระทบของวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของวิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

วิสัยทัศน์ทางบัญชี	ด้านปริมาณงาน					
	B	Std.	Beta	t	Sig.	VIF
(Constant)	1.050	0.343		3.056	0.003	
ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	0.370	0.097	0.302	3.803	0.000**	1.903
การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน	0.041	0.095	0.041	0.428	0.669	2.840
ระบบบัญชีคุณภาพ	0.165	0.093	0.162	1.761	0.080	2.559
การรายงานแบบบูรณาการ	0.184	0.083	0.204	2.217	0.028*	2.561
R = 0.615, R^2 = 0.378, F = 28.518, Sig. = 0.000, Durbin-Watson = 1.791						

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 27 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า (VIF < 10) คืออยู่ระหว่าง 1.903 - 2.840 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ และเมื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

สมมติฐานที่ 3 วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.378 คิดเป็นร้อยละ 38 สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ทางบัญชีด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี และการรายงานแบบบูรณาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน และระบบบัญชีคุณภาพไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน ดังนี้

ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.370 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.302 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 3.803 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.000 (Sig.= 0.000 < 0.01) แสดงให้เห็นว่า ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.302 หมายความว่า ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.041 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.041 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.428 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.669 (Sig.= 0.669 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.041 หมายความว่า การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงินไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

ระบบบัญชีคุณภาพ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.165 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.162 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 1.761 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.080 (Sig.= 0.080 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า ระบบบัญชีคุณภาพไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.162 หมายความว่า ระบบบัญชีคุณภาพไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

การรายงานแบบบูรณาการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.184 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.083 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 2.217 ที่ระดับ

นัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.028 (Sig.= 0.028 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า การรายงานแบบบูรณาการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.204 หมายความว่า การรายงานแบบบูรณาการส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี	**ด้านปริมาณงาน**					
	B	**Std.**	**Beta**	**t**	**Sig.**	**VIF**
(Constant)	0.050	0.420		0.120	0.904	
ความซื่อสัตย์สุจริต	-0.331	0.145	-0.213	-2.285	0.023*	3.405
ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ	0.555	0.110	0.431	5.041	0.000**	2.860
ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน	0.295	0.086	0.255	3.415	.001**	2.178
การรักษาความลับ	-0.044	0.123	-0.031	-0.358	0.720	2.865
พฤติกรรมทางวิชาชีพ	0.367	0.139	0.270	2.637	0.009**	4.082
ความโปร่งใส	0.119	0.121	0.083	0.984	0.326	2.801
R = 0.724, R^2 = 0.524, F = 34.069, Sig. = 0.000, Durbin-Watson = 1.725						

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 28 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า (VIF < 10) คืออยู่ระหว่าง 2.178 - 4.082 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ และเมื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression

Analysis) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

สมมติฐานที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.524 คิดเป็นร้อยละ 52 สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมทางวิชาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการรักษาความลับและความโปร่งใสไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน ดังนี้

ความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ -0.331 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ -0.213 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ -2.285 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.023 (Sig.= 0.023 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ความซื่อสัตย์สุจริตส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ -0.213 หมายความว่า ความซื่อสัตย์สุจริตส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.555 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.431 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 5.041 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.000 (Sig.= 0.000 < 0.01) แสดงให้เห็นว่า ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.431 หมายความว่า ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.295 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.255

และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 3.451 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.001 (Sig.= 0.001 < 0.01) แสดงให้เห็นว่า ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.255 หมายความว่า ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

การรักษาความลับ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ -0.044 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ -0.031 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ -0.358 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.720 (Sig.= 0.720 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า การรักษาความลับไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ -0.031 หมายความว่า การรักษาความลับไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

พฤติกรรมทางวิชาชีพ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.367 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.270 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 2.637 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.009 (Sig.= 0.009 < 0.01) แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมทางวิชาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.270 หมายความว่า พฤติกรรมทางวิชาชีพส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

ความโปร่งใส พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.119 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.083 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.984 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.326 (Sig.= 0.326 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า ความโปร่งใสไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.083 หมายความว่า ความโปร่งใสไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

3. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ผลกระทบของวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ด้านเวลา

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของวิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

วิสัยทัศน์ทางบัญชี	ด้านเวลา					
	B	Std.	Beta	t	Sig.	VIF
(Constant)	1.492	0.323		4.621	0.000	
ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	0.218	0.091	0.192	2.389	0.018*	1.903
การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน	0.139	0.090	0.152	1.549	0.123	2.840
ระบบบัญชีคุณภาพ	0.212	0.088	0.225	2.416	0.017*	2.559
การรายงานแบบบูรณาการ	0.108	0.078	0.129	1.392	0.166	2.561
R = 0.604, R^2 = 0.365, F = 27.018, Sig. = 0.000, Durbin-Watson = 1.838						

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 29 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า (VIF < 10) คืออยู่ระหว่าง 1.903 - 2.840 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ และเมื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

สมมติฐานที่ 5 วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.365 คิดเป็นร้อยละ 37 สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ทางบัญชีด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี และระบบบัญชีคุณภาพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐาน

ทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน และการรายงานแบบบูรณาการไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา ดังนี้

ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.218 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.192 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 2.389 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.018 (Sig.= 0.018 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.192 หมายความว่า ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.139 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.152 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 1.549 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.123 (Sig.= 0.123 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงินไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.152 หมายความว่า การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงินไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

ระบบบัญชีคุณภาพ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.212 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.225 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 2.416 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.017 (Sig.= 0.017 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ระบบบัญชีคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.225 หมายความว่า ระบบบัญชีคุณภาพส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

การรายงานแบบบูรณาการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.108 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน

(Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.129 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 1.392 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.166 (Sig.= 0.166 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า การรายงานแบบบูรณาการไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.129 หมายความว่า การรายงานแบบบูรณาการไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี	**ด้านเวลา**					
	B	**Std.**	**Beta**	**t**	**Sig.**	**VIF**
(Constant)	0.295	0.404		0.729	0.467	
ความซื่อสัตย์สุจริต	-0.118	0.140	-0.082	-0.843	0.400	3.405
ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ	0.357	0.106	0.299	3.369	0.001**	2.860
ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน	0.329	0.083	0.306	3.957	0.000**	2.178
การรักษาความลับ	0.072	0.118	0.054	0.612	0.542	2.865
พฤติกรรมทางวิชาชีพ	0.228	0.134	0.180	1.703	0.090	4.082
ความโปร่งใส	0.052	0.117	0.039	0.449	0.654	2.801
R = 0.699, R^2 = 0.489, F = 29.673, Sig. = 0.000, Durbin-Watson = 1.887						

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 30 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า (VIF < 10) คืออยู่ระหว่าง 2.178 - 4.082 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ

และเมื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

สมมติฐานที่ 6 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.489 คิดเป็นร้อยละ 49 สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ และความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความซื่อสัตย์สุจริต การรักษาความลับ พฤติกรรมทางวิชาชีพ และความโปร่งใสไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา ดังนี้

ความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ -0.118 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ -0.082 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ -0.843 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.400 (Sig.= 0.400 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า ความซื่อสัตย์สุจริตไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ -0.082 หมายความว่า ความซื่อสัตย์สุจริตไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.357 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.299 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 3.369 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.001 (Sig.= 0.001 < 0.01) แสดงให้เห็นว่า ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.299 หมายความว่า ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.329 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.306

และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 3.957 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.000 (Sig.= 0.000 < 0.01) แสดงให้เห็นว่า ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.306 หมายความว่า ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

การรักษาความลับ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.072 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.054 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.612 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.542 (Sig.= 0.542 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า การรักษาความลับไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.054 หมายความว่า การรักษาความลับไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

พฤติกรรมทางวิชาชีพ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.228 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.180 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 1.703 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.090 (Sig.= 0.090 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมทางวิชาชีพไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.180 หมายความว่า พฤติกรรมทางวิชาชีพไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

ความโปร่งใส พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.052 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.039 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.449 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.654 (Sig.= 0.654 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า ความโปร่งใสไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.039 หมายความว่า ความโปร่งใสไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

4. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ผลกระทบของวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านทรัพยากร

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของวิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

วิสัยทัศน์ทางบัญชี	ด้านทรัพยากร					
	B	Std.	Beta	t	Sig.	VIF
(Constant)	1.020	0.348		2.930	0.004	
ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	0.272	0.099	0.217	2.757	0.006**	1.903
การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน	-0.004	0.097	-0.004	-.039	0.969	2.840
ระบบบัญชีคุณภาพ	0.314	0.095	0.302	3.313	0.001**	2.559
การรายงานแบบบูรณาการ	0.183	0.084	0.199	2.186	0.030*	2.561
R = 0.625, R^2 = 0.390, F = 30.092, Sig. = 0.000, Durbin-Watson = 2.023						

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 31 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า (VIF < 10) คืออยู่ระหว่าง 1.903 - 2.840 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ และเมื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

สมมติฐานที่ 7 วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.390 คิดเป็นร้อยละ 39 สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ทางบัญชีด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ระบบบัญชีคุณภาพ และการรายงานแบบบูรณาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงินไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร ดังนี้

ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.272 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.217 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 2.757 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.006 (Sig.= 0.006 < 0.01) แสดงให้เห็นว่า ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.217 หมายความว่า ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ -0.004 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ -0.004 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ -0.039 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.969 (Sig.= 0.969 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงินไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ -0.004 หมายความว่า การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงินไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

ระบบบัญชีคุณภาพ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.314 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.302 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 3.313 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.001 (Sig.= 0.001 < 0.01) แสดงให้เห็นว่า ระบบบัญชีคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุน

สมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.302 หมายความว่า ระบบบัญชีคุณภาพส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

การรายงานแบบบูรณาการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.183 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.199 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 2.186 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.030 (Sig.= 0.030 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า การรายงานแบบบูรณาการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.199 หมายความว่า การรายงานแบบบูรณาการส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี	**ด้านทรัพยากร**					
	B	**Std.**	**Beta**	**t**	**Sig.**	**VIF**
(Constant)	-.192	.438		-.438	.662	
ความซื่อสัตย์สุจริต	.043	.151	.027	.285	.776	3.405
ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ	.331	.115	.251	2.883	.004**	2.860
ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน	.554	.090	.469	6.159	.000**	2.178
การรักษาความลับ	.172	.128	.117	1.345	.180	2.865
พฤติกรรมทางวิชาชีพ	-.250	.145	-.180	-1.728	.086	4.082
ความโปร่งใส	.164	.127	.112	1.299	.196	2.801
R = 0.711, R^2 = 0.506, F = 31.693, Sig. = 0.000, Durbin-Watson = 1.821						

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 32 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า (VIF < 10) คืออยู่ระหว่าง 2.178 - 4.082 จึงสรุปได้ว่า

ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ และเมื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

สมมติฐานที่ 8 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.506 คิดเป็นร้อยละ 51 สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ และความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความซื่อสัตย์สุจริต การรักษาความลับ พฤติกรรมทางวิชาชีพ และความโปร่งใสไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร ดังนี้

ความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.043 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.027 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.285 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.776 (Sig.= 0.776 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า ความซื่อสัตย์สุจริตไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.027 หมายความว่า ความซื่อสัตย์สุจริตไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.331 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.251 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 2.883 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.004 (Sig.= 0.004 < 0.01) แสดงให้เห็นว่า ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.251 หมายความว่า ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.554

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.469 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 6.159 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.000 (Sig.= 0.000 < 0.01) แสดงให้เห็นว่า ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.469 หมายความว่า ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

การรักษาความลับ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.172 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.117 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 1.345 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.180 (Sig.= 0.180 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า การรักษาความลับไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.117 หมายความว่า การรักษาความลับไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

พฤติกรรมทางวิชาชีพ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ -0.250 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ -0.180 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ -1.728 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.086 (Sig.= 0.086 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมทางวิชาชีพไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ -0.180 หมายความว่า พฤติกรรมทางวิชาชีพไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

ความโปร่งใส พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.164 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ Standardized coefficients) เท่ากับ 0.112 และค่าสถิติ t-test เท่ากับ 1.299 ที่ระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบค่า (P-Value) เท่ากับ 0.196 (Sig.= 0.196 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า ความโปร่งใสไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสนับไม่สนับสนุนสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.112 หมายความว่า ความโปร่งใสไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 33 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ตัวแปร	ผลการทดสอบ
1. วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน	1. ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	สนับสนุนสมมติฐาน
	2. การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน	สนับสนุนสมมติฐาน
	3. ระบบบัญชีคุณภาพ	สนับสนุนสมมติฐาน
	4. การรายงานแบบบูรณาการ	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
2. จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน	1. ความซื่อสัตย์สุจริต	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
	2. ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ	สนับสนุนสมมติฐาน
	3. ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน	สนับสนุนสมมติฐาน
	4. การรักษาความลับ	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
	5. พฤติกรรมทางวิชาชีพ	สนับสนุนสมมติฐาน
	6. ความโปร่งใส	สนับสนุนสมมติฐาน
3. วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน	1. ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	สนับสนุนสมมติฐาน
	2. การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
	3. ระบบบัญชีคุณภาพ	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
	4. การรายงานแบบบูรณาการ	สนับสนุนสมมติฐาน

ตารางที่ 33 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ตัวแปร	ผลการทดสอบ
4. จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน	1. ความซื่อสัตย์สุจริต	สนับสนุนสมมติฐาน
	2. ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ	สนับสนุนสมมติฐาน
	3. ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน	สนับสนุนสมมติฐาน
	4. การรักษาความลับ	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
	5. พฤติกรรมทางวิชาชีพ	สนับสนุนสมมติฐาน
	6. ความโปร่งใส	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
5. วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา	1. ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	สนับสนุนสมมติฐาน
	2. การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
	3. ระบบบัญชีคุณภาพ	สนับสนุนสมมติฐาน
	4. การรายงานแบบบูรณาการ	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
6. จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา	1. ความซื่อสัตย์สุจริต	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
	2. ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ	สนับสนุนสมมติฐาน
	3. ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน	สนับสนุนสมมติฐาน
	4. การรักษาความลับ	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
	5. พฤติกรรมทางวิชาชีพ	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
	6. ความโปร่งใส	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน

ตารางที่ 33 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน (ต่อ)

7. วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร	1. ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	สนับสนุนสมมติฐาน
	2. การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
	3. ระบบบัญชีคุณภาพ	สนับสนุนสมมติฐาน
	4. การรายงานแบบบูรณาการ	สนับสนุนสมมติฐาน
8. จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร	1. ความซื่อสัตย์สุจริต	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
	2. ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ	สนับสนุนสมมติฐาน
	3. ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน	สนับสนุนสมมติฐาน
	4. การรักษาความลับ	สนับสนุนสมมติฐาน
	5. พฤติกรรมทางวิชาชีพ	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
	6. ความโปร่งใส	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง วิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 91.20 มีอายุมากกว่า 30 – 40 ปี ร้อยละ 53.90 อยู่ในสถานภาพโสดร้อยละ 51.80 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีร้อยละ 55.44 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 – 10 ปี ร้อยละ 34.70

5.1.2 บุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.422) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชีในระดับมากที่สุดทุกด้าน ลำดับแรก คือ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.405) ได้แก่ ความเชื่อมั่นว่าหากปฏิบัติงานบัญชีให้มีความถูกต้องแล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.607) รองลงมา คือ ด้านระบบบัญชีคุณภาพ ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.489) ได้แก่ เชื่อมั่นว่าการมีระบบบัญชีที่ดีและได้มาตรฐานจะช่วยเพิ่มความถูกต้อง เพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน สร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่จัดทำและนำเสนอ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.556) ต่อมาด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.505) ได้แก่ เชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานบัญชีที่ดี ต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.537) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการรายงาน

แบบบูรณาการ ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.552) ได้แก่ เชื่อมั่นว่าการปรับตัวของนักบัญชี การอัพเดทข้อมูลข่าวสารและการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้ ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.582)

5.1.3 บุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.76, S.D. = 0.315) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X}$ = 4.85, S.D. = 0.320) ได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรงต่อวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.91, S.D. = 0.325) รองลงมา ด้านความโปร่งใส ($\bar{X}$ = 4.85, S.D. = 0.346) ได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน ($\bar{X}$ = 4.86, S.D. = 0.390) ต่อมา ด้านการรักษาความลับ ($\bar{X}$ = 4.83, S.D. = 0.346) ได้แก่ ไม่นำความลับของหน่วยงานไปเปิดเผย เพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อบุคคลอื่น โดยมิชอบ ($\bar{X}$ = 4.85, S.D. = 0.368) ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.81, S.D. = 0.365) ได้แก่ หลีกเลี่ยงกระทำที่อาจทำให้เกิดความเสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี ($\bar{X}$ = 4.82, S.D. = 0.395) ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ($\bar{X}$ = 4.76, S.D. = 0.386) ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา เชื่อถือได้โดยปราศจากอคติและความลำเอียง ($\bar{X}$ = 4.85, S.D. = 0.368) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.430) ได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ต่อข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = 0.438)

5.1.4 บุคลากรที่ปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.421) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.435) ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและสร้างสรรค์ ทำให้ผลของงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน พิสูจน์ยืนยันได้และน่าเชื่อถือ ($\bar{X}$ = 4.77, S.D. = 0.448) รองลงมา คือ ด้านเวลา ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.462) ได้แก่ การกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดเสมอ ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.464) ต่อมา ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.496) ได้แก่ การปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ $\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.565) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านทรัพยากร ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.508) ได้แก่ การปฏิบัติงานโดยมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.590)

5.1.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี พบว่า ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี และด้านระบบบัญชีคุณภาพ ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการรายงานแบบบูรณาการ ที่ไม่ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นว่าเมื่อปฏิบัติงานบัญชีให้มีความถูกต้องแล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อีกทั้งการมีระบบบัญชีที่ดีและได้มาตรฐานจะช่วยเพิ่มความถูกต้อง จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน สร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่จัดทำและนำเสนออันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน จะส่งผลให้การมีปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและสร้างสรรค์ ทำให้ผลของงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน พิสูจน์ยืนยันได้และน่าเชื่อถือ

สมมติฐานที่ 2 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี พบว่า ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ และด้านความโปร่งใสส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านการรักษาความลับ ที่ไม่ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า หากปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา เชื่อถือได้ โดยปราศจากอคติและความลำเอียง ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ต่อข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน หลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี โดยต้องมีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน จะส่งผลให้มีการพัฒนางานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้ผิดพลาดน้อยที่สุด

สมมติฐานที่ 3 วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

จากวิเคราะห์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี พบว่า ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานบัญชี ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการรายงานแบบบูรณาการ ส่งผลเชิงบวกต่อปประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน และด้านระบบบัญชีคุณภาพ ที่ไม่ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า หากปฏิบัติงานโดยการตระหนักถึงความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี และมีการนำเสนอข้อมูลทางบัญชีที่ตรงตามความเป็นจริง จะส่งผลให้สามารถจัดสรรเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สมมติฐานที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน

จากวิเคราะห์เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี พบว่า ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความสามารถความเอาใจใส่และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความซื่อสัตย์สุจริตส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการรักษาความลับ และด้านความโปร่งใส ที่ไม่ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า หากปฏิบัติงานโดยใช้ดุลยพินิจทางวิชาชีพอย่างเหมาะสมและปราศจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ตามหลักวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมเพื่อความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งมีความรับผิดชอบต่อตนเองและองค์กร จะส่งผลให้มีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือแผนงานที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกครั้ง

สมมติฐานที่ 5 วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี พบว่า ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี และด้านระบบบัญชีคุณภาพ ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลาของสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน และด้านการรายงานแบบบูรณาการ ที่ไม่ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า หากปฏิบัติงานโดยการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานด้านบัญชี พร้อมทั้งเชื่อมั่นว่าแนวทางปฏิบัติในการจัดทำบัญชีตามระบบบัญชีคุณภาพจะเป็นกลไกช่วยส่งเสริมระบบ การควบคุมภายในและช่วยลดโอกาสในการทุจริตได้ จะส่งผลให้แสดงความเห็นต่องบการเงินตามความเป็นจริง และนำเสนอต่อผู้ใช้ข้อมูลได้ทันเวลา

สมมติฐานที่ 6 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี พบว่า ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ และด้านความรู้ความสามารถความเอาใจใส่และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการรักษาความลับ ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ และด้านความโปร่งใส ที่ไม่ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า หากปฏิบัติงานโดยสามารถใช้ดุลยพินิจและความเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและประสบการณ์ทางวิชาชีพ จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและนำเสนอต่อผู้ใช้ข้อมูลได้ทันเวลา

สมมติฐานที่ 7 วิสัยทัศน์ทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี พบว่า ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี และด้านระบบบัญชีคุณภาพ ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการรายงานแบบบูรณาการส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ที่ไม่ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า หากปฏิบัติงานโดยเชื่อว่าการปฏิบัติงานบัญชีที่ดีต้องปราศจากข้อผิดพลาด พร้อมทั้งเชื่อมั่นว่าระบบบัญชีคุณภาพจะส่งเสริมให้เกิดการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า จะส่งผลให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดได้อย่างเหมาะสม

สมมติฐานที่ 8 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร

จากวิเคราะห์เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี พบว่า ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ และด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการรักษาความลับ ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ และด้านความโปร่งใส ที่ไม่ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า หากปฏิบัติงานโดยสามารถหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ที่อาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง พร้อมทั้งความสามารถในการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแก้ปัญหาจากการทำงานได้ จะส่งผลให้สามารถลดการสูญเสียของทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้จากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่วางไว้

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง วิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปรายเพื่อสรุปให้ทราบถึงข้อเท็จจริง ดังนี้

5.2.1 การศึกษาวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี พบว่า วิสัยทัศน์ทางบัญชีด้านคุณภาพงาน ได้แก่ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ด้านระบบบัญชีคุณภาพ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่วิสัยทัศน์ทางบัญชีด้านปริมาณงาน ได้แก่ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการรายงานแบบบูรณาการ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนวิสัยทัศน์ทางบัญชีด้านเวลา ได้แก่ ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี และด้านระบบบัญชีคุณภาพ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสุดท้ายวิสัยทัศน์ทางบัญชีด้านทรัพยากร ได้แก่ ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี และด้านระบบบัญชีคุณภาพ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 และสุดท้ายด้านการรายงานแบบบูรณาการ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีตามสถานการณ์ของ Fiedler (1967) ที่กล่าวว่า ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์เป็นการปฏิบัติที่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เป็นทางเลือกในการกำหนดโครงสร้างและควบคุมองค์การโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์การ ซึ่งองค์การที่มีลักษณะต่างกันจะเผชิญกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันและต้องใช้วิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ คำฟั่น (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า วิสัยทัศน์ทางบัญชีด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ด้านระบบบัญชีคุณภาพ ด้านการรายงานแบบบูรณาการ และด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิดา ลิ้นจี่ , สุภาพรบุญเอี่ยม และ กนกมณี หอมแก้ว (2563) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์องค์กรและประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทมหาชนจำกัด ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์องค์กรด้านภารกิจและกลยุทธ์ ด้านเป้าหมาย และด้านค่านิยมและความเชื่อ มีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมาพร ยังส้มป่อย (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ ด้านสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี รองลงมาคือด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี และด้านความถูกต้องในการรายงานผลด้านบัญชี ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความรู้ทางด้านบัญชีของผู้ทำบัญชี ความเข้าใจในขั้นตอนจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชี และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้เพราะบุคลากรเห็นว่า การปฏิบัติงานบัญชีให้มีความถูกต้องแล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทั้งเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานบัญชีที่ดี ต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน การมีระบบบัญชีที่ดีและได้มาตรฐานจะช่วยเพิ่มความถูกต้อง เพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน สร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่จัดทำ และสามารถนำเสนอ

ข้อมูลอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน และการปรับตัวของนักบัญชี การอัพเดทข้อมูลข่าวสารและการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้

ในส่วนของวิสัยทัศน์ทางบัญชีไม่ที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี พบว่า ด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ไม่ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านทรัพยากร ส่วนด้านระบบบัญชีคุณภาพ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และสุดท้ายด้านการรายงานแบบบูรณาการ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิดา ลิ้นจี่ , สุภาพร บุญเอี่ยม และ กนกมณี หอมแก้ว (2563) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์องค์กรและประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทมหาชนจำกัด พบว่า วิสัยทัศน์องค์กรด้านภารกิจและกลยุทธ์ ด้านเป้าหมาย และด้านค่านิยมและความเชื่อ มีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการดำเนินการอื่น ซึ่งอัยการสูงสุดมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยวิสัยทัศน์ของสำนักงานอัยการสูงสุด คือ องค์กรนำในการใช้กฎหมาย เพื่อรักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม การที่จะทำให้วิสัยทัศน์เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด จึงได้มีการกำหนดพันธกิจให้มีการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพคู่คุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยจัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุดมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับกฎหมายและบุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ตามบทบัญญัติของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อันเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์กรและบุคลากร ดังนั้น จึงอาจเป็นผลทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชีของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ไม่ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านทรัพยากร ส่วนด้านระบบบัญชีคุณภาพ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และสุดท้ายด้านการรายงานแบบบูรณาการ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา

5.2.2 การศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านคุณภาพงาน ได้แก่ ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ

ด้านความรู้ความสามารถความเอาใจใส่และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมวิชาชีพ และด้านความโปร่งใส ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านปริมาณงาน ได้แก่ ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความสามารถความเอาใจใส่และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านเวลา ได้แก่ ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ และด้านความรู้ความสามารถความเอาใจใส่และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสุดท้ายจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านทรัพยากร ได้แก่ ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความสามารถความเอาใจใส่และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2547 มาตรา 47 ที่กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพของนักบัญชีต้องประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ 3) ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน 4) การรักษาความลับ 5) พฤติกรรมทางวิชาชีพ 6) ความโปร่งใส และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกามาศ บุตรสาลี (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรมมีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความเที่ยงธรรม มีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพรายงานทางการเงิน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานและด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกกับคุณภาพรายงานทางการเงิน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนีกร จันทิมี และคณะ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง จรรยาบรรณของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณของนักบัญชีในด้านความรู้ความสามารถ ด้านการรักษาความลับ และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้เพราะบุคลากรเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรงต่อวิชาชีพอย่างตรงไปตรงมา เชื่อถือได้โดยปราศจากอคติและความลำเอียงจะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ทั้งการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ต่อข้อมูล เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน และเมื่อปฏิบัติงานไม่ควรนำความลับของหน่วยงานไปเปิดเผย เพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อบุคคลอื่น โดยมิชอบ ซึ่งบุคลากรหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจทำให้เกิดความเสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี ควรมีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน เพื่อทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

ในส่วนของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี พบว่า ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านทรัพยากร ส่วนด้านการรักษาความลับ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านทรัพยากร ต่อมา ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา และด้านทรัพยากร และสุดท้ายด้านความโปร่งใส ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านทรัพยากร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐณิชา (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงใหม่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี พบว่า ผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายได้มีการปฏิบัติงานตาม ระเบียบ ประกาศ ข้อกำหนด กฎกระทรวง และข้อบังคับที่กำหนดไว้ให้ข้าราชการและบุคคลากรได้นำมายึดถือปฏิบัติและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หรืออาจเป็นไปได้ว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างไม่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของเรื่องดังกล่าว ดังนั้น จึงอาจเป็นผลทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านทรัพยากร ส่วนด้านการรักษาความลับ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านทรัพยากร ต่อมา ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านเวลา และด้านทรัพยากร และสุดท้ายด้านความโปร่งใส ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านทรัพยากร

5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย

5.3.1 ข้อจำกัดเกี่ยวกับขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างนี้เป็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุดโดยเฉพาะและจะไม่สามารถใช้เป็นตัวแทนสำหรับหน่วยงานอื่น ดังนั้นจึงอาจใช้อ้างอิงไม่ได้สำหรับทุกธุรกิจ หรือใช้อ้างอิงกับหน่วยงานของรัฐอื่น รวมถึงปัจจัยภายนอกอื่น ๆ สภาพแวดล้อมทางการเงินและบัญชี ที่มีความสำคัญในหน่วยงานองค์กรอื่นที่อาจเกิดผลกระทบได้

5.3.2 ข้อจำกัดในขอบเขตและระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สำหรับช่วงเวลาระหว่างเดือนมกราคม - เดือนมิถุนายน 2566 ซึ่งอาจจะไม่สามารถนำไปใช้อ้างอิงในช่วงเวลาอื่นได้ เนื่องจากแต่ละช่วงเวลาได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลา ซึ่งอาจจะมีการโอนย้ายบุคลากรภายในหน่วยงาน รวมไปถึงปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ที่อาจมีความสำคัญและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

5.4 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องเรื่อง วิสัยทัศน์ทางบัญชี และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.4.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

5.4.1.1 จากการศึกษาวิสัยทัศน์ทางบัญชี พบว่า การเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานบัญชีที่ดีต้องปราศจากข้อผิดพลาด อยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้อผิดพลาดในงานบัญชีอาจส่งผลกระทบทางการเงินและความน่าเชื่อถือขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบัญชีมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ด้านการบันทึกข้อมูลทางบัญชี การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยลดความผิดพลาดในงานบัญชี และการประยุกต์ใช้นโยบายและกฎระเบียบทางบัญชี การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะของบุคลากรจะสามารถช่วยลดปัญหาและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

5.4.1.2 จากการศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี พบว่า ความสามารถในการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแก้ปัญหาจากการทำงาน การปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและประสบการณ์ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากจรรยาบรรณวิชาชีพในงานบัญชีเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญและการให้ความร่วมมือกันระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งต้องมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความรับผิดชอบและมาตรฐานทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานบัญชี ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบัญชีมีประสิทธิภาพสูงสุด หน่วยงานควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมจรรยาบรรณและจิตวิญญาณวิชาชีพ สร้างความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม และความเที่ยงตรงในการปฏิบัติงานบัญชี โดยที่ผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและรักษา

จรรยาบรรณวิชาชีพ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่สนับสนุนความรู้และการแบ่งปันข้อมูลทางบัญชี สร้างช่องทางสื่อสารที่เปิดเผยและมีประสิทธิภาพภายในหน่วยงาน การสื่อสารที่ดีจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจในมาตรฐานวิชาชีพและนโยบายของหน่วยงาน

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

5.4.2.1 การศึกษาวิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถเป็นแนวทางทำให้นักบัญชีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรงต่อวิชาชีพ และตระหนักถึงความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี โดยการนำเสนอข้อมูลทางบัญชีที่ตรงตามความเป็นจริง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีในองค์กรมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

5.4.2.2 การศึกษาครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีเกิดการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ ทั้งในด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานบัญชี การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ระบบบัญชีคุณภาพ และการรายงานแบบบูรณาการ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน การรักษาความลับ พฤติกรรมทางวิชาชีพ และความโปร่งใส เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4.2.3 หน่วยงานภาครัฐและภาคธุรกิจ สามารถนำการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้วิสัยทัศน์ทางบัญชี ความรู้ความสามารถ วิธีการ และการตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบอาชีพ เพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดที่จะทำให้เกิดความเสียหาย อันจะช่วยให้ธุรกิจสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้หรือนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

5.4.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.3.1 ควรมีการวิจัยทางด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อให้ข้อมูลได้ครบทุกส่วนมากขึ้น เช่น ทักษะในการบริหารงาน เป็นต้น

5.4.3.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ จรรยาบรรณ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านบัญชี และการแก้ไขปัญหาได้มากขึ้น

บรรณานุกรม

กษมาพร ยังส้มป่อย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กาญจนาพร วงศ์อาจ และโชติ บดีรัฐ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6. Journal of Modern Learning Development ปีที่ 7 ฉบับที่ 5 ประจำเดือนมิถุนายน 2565

จินตนา เหล่าชัยพฤกษ์. (2556). ปัญหาและการพัฒนาระบบบัญชีของบริษัท หวานใจ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

จิราภรณ์ เกษวิริยการณ์. (2556). แนวทางพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ชลิดา ลิ้นจี่ , สุภาพรบุญเอี่ยม และ กนกมณี หอมแก้ว. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์องค์กรและประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทมหาชนจำกัด. วารสารรัชต์ภาค, 14 (37), 156 – 165.

ชลิดา ลิ้นจี่ และเอกชัย มณีรัตน์. (2558). วิสัยทัศน์องค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 4, 19-36.

ฐิติรัตน์ มีมาก และ รติกร บุญสวาท. (2557). สภาพแวดล้อมในการทำงานและความรู้ความสามารถของนักบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานงบการเงินของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนครราชสีมา. รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ณัฐณิชา กาวิชัย.(2556). ความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงใหม่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ทองอินทร์ ปัญญานาค. (2556). แนวทางพัฒนาการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกบากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ธนพล สุขมั่นธรรม. (2558). บทความ: ทำอย่างไร ให้กระบวนการจัดทำบัญชีที่มีประสิทธิภาพ. สืบค้นวันที่ 11 มิถุนายน 2566. จากเว็บไซต์: https://dha.co.th/th/news/ข่าวสารด้านบัญชี/292-อย่างไร-ให้กระบวนการจัดทำบัญชีที่มีประสิทธิภาพ.html

ธเนตร์ตรี รัตนเรืองยศ, 2564. บทความวิสัยทัศน์ (Vision) คืออะไร แตกต่างจาก พันธกิจ (Mission) อย่างไร. สืบค้นวันที่ 18 มกราคม 2566. จากเว็บไซต์: https://thaiwinner.com/what-is-mission/

ธเนตร์ตรี รัตนเรืองยศ. (2564). บทความ: ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่างกันอย่างไร – มี KPI อะไรบ้าง. สืบค้นวันที่ 10 มิถุนายน 2566. จากเว็บไซต์: https://thaiwinner.com/efficiency-effectiveness/.

ธันยนันท์ ทองบุญตา. (2563). เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการเสริมแรงทางลบ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 5 (3), 14-27.

นนทิพร สาน้อย. (2557). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร.

ประดินันท์ ประดับศิลป์ และลักษณา เกตุเตียน. (2557). จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครต่อการจัดทำบัญชีและนำเสนองบการเงินที่อยู่นอกตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ปัทมาพร ท่อชู. (2558). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The Efficiency Development of Operation). สืบค้นวันที่ 28 ตุลาคม 2565. จากเว็บไซต์: http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771&section=17&issues=74.

ผกามาศ บุตรสาลี.(2565). ผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ 12 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน 2565

พรมิตร กุลกาลยืนยง. (2561). กลยุทธ์การสร้างผู้ประกอบการในองค์การ.วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 4 (1), 1-10.

พฤธิสิทธิ์ อุทุม.(2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พสุ เดชะรินทร์. (2556). บทความ: นักบัญชีกับบทบาทที่ต้องเปลี่ยนไป. สืบค้นวันที่ 11 มิถุนายน 2566. จากเว็บไซต์: https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/103888

พัชรินทร์ โสมปาน. (2554). บทความวิชาการ : นักบัญชียุคใหม่. สืบค้นวันที่ 10 มกราคม 2566. จากเว็บไซต์: http://dspace.nstru.ac.th:8080/dspace/handle/123456789/336.

พิทยา บวรวัฒนา. (2552). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

พีรญา ชื่นวงศ. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4 (2), 92 – 100

มัณฑนา แก้วดวงเล็ก และขนิษฐา นิลรัตนานนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจในจรรยาบรรณ วิชาชีพของนักบัญชีไทย. วารสารมหาวิทยาลัยนครราชสีมา, 11 (3), 213 - 224.

เยาวนาถ หมานหมุ้ย. (2559). ผลกระทบของจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีต่อประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในและคุณภาพงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รองเอก วรรณพฤกษ์. (2564). บทความ: จรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี. สืบค้นวันที่ 1 พฤศจิกายน 2565. จากเว็บไซต์: https://www.spu.ac.th/fac/commarts/th/view2.php?cid=23369.

รัชนี บินยาเซ็น. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพทางการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย. วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 5 (1), 209 – 217.

รัชนีกร จันทิมี และคณะ. (2559). จรรยาบรรณของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. The National and International Graduate Research Conference 2016, HMP8-1 – 8-9

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2547). พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 สืบค้นวันที่ 1 พฤศจิกายน 2565. จากเว็บไซต์: http://accounting.bus.tu.ac.th/pdf/พรบ%20วิชาชีพบัญชี%202547.pdf.

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2561). ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี ว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561. ราชกิจจานุเษกษา. สืบค้นวันที่ 1 พฤศจิกายน 2565. จากเว็บไซต์: https://www.tfac.or.th/upload/9414/5HnUcQr4Rn.PDF.

สมพิศ สุขแสน. (2556). เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ. สืบค้นวันที่ 30 ตุลาคม 2565. จากเว็บไซต์: http://library.uru.ac.th/article/htmlfile/technic_work1.pdf

สมยศ นาวีการ, 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ.

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2566). เกี่ยวกับองค์กร. สืบค้นวันที่ 10 มกราคม 2566. จากเว็บไซต์: https://www.ago.go.th/.

สิทธิกร ด่านพิไลพร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจประกันวินาศภัยเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

สุทิติ ขัตติยะ. (2556). กฎหมายและจริยธรรมสื่อสารมวลชน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: เปเปอร์เฮาส์.

สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ค. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

หทัยรัตน์ คำฟั่น. (2560). วิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

อนงค์วรรณ อุประดิษฐ์. (2561). ความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำปาง. วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์ มกราคม – มิถุนายน 2561, 11(1), 81 -91

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่2). สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

อาวุธ ประวาศวิน. (2556). การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของทนายความในมุมมองของลูกความในศาลจังหวัดตราด. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ รป.ม. (การจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุษณีย์ ปานนาค.(2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เอ.เอ็ม.ที. ออดิท. (2566). บทความ: จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสำคัญอย่างไร. สืบค้นวันที่ 21 มีนาคม 2566. จากเว็บไซต์: https://www.amtaudit.com/view_news.php?id=30

BIBLIOGRAPHY

Ahmad Kamilah. (2015). The use of management accounting practices in Malaysian SMEs. สืบค้นวันที่ 28 ตุลาคม 2565. (online) https://ore.exeter.ac.uk/repository/handle/10036/3758?show=full

Caldwell, B.J. and Spinks, J.M. (1990). The Self - Managing School. London: The Falmer.

Choudhary, A. I., Akhtar, S. A., & Zaheer, A. (2013). Impact of transformational and servant leadership on organizational performance: A comparative analysis. Journal of business ethics, 116 (2), 433-440.

Dian Fitria Handayani, Ade Elsa Betavia 2019. Accounting Students' Perception in the Code of Ethics for Professional Accountants, Based on Gender and Level of Education, Advances in Economics, Business and Management Research, volume 124.

Haron, Hasnah Binti, Daing Nasir Ibrahim and Ishak Ismail. (2014) "FACTORS INFLUENCING ETHICAL JUDGEMENT OF AUDITORS IN MALAYSIA."

Hitchcock, P. (1996). "The Practical Use of Vision in Small Teams," Health Manager Management, 22 (2) : 28 - 31.

John Rodwell and Stephen TT Teo. (2004). Strategic HRM in for-profit and non-profit organizations in a knowledge-intensive industry

Millet, J. D. (1954). Management in the Public Service. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.

Nanus, B.R. (1992). Visionary Leadership. San Francisco: Jossey – Bass.

Oraka, Azubike Onuora and Okegbe, T.O. (2015). The Impact of Professional Accounting Ethics in Quality Assurance in Audit. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 5.8 : 64-78.

Philipp Schreck. (2014). Honesty in Managerial Reporting: How Competition Affects the Benefits and Costs of Lying. Critical Perspectives on Accounting. Germany

Reall, Michael John. (1993). The Relationship of Cognitive Moral Development, Moral Reasoning, and Moral Conduct of Business Students in a Competitive Environment. Dissertation Abstracts International.

Ryan, T.A., & Smith, P. C. (1954). Principle of Industrial Psychology. New York: The Mc Donald Press Company.

Shahzad, F., Luqman, R. A., Khan, A. R., & Shabbir, L. (2012). Impact of organizational culture on organizational performance: An overview. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3(9), 975–985.

Simon, H. A., Donald W. S., & Victor A. T. (1960). Public Administration. New York: Alfred A. Knopf.

Verbeeten, F.H.M. (2008), "Performance management practices in public sector organizations: Impact on performance", Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol. 21 No. 3, pp. 427-454

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

จดหมายขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยวตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

SPU
SRIPATUM UNIVERSITY

BANGKHEN
2410/2
PHAHOLYOTHIN RD.,
JATUJAK, BANGKOK
10900
TEL. 0 2579 1111
FAX. 0 2561 1721
www.spu.ac.th

CHONBURI CAMPUS
79 BANGNA-TRAD RD.,
KLONGTAMRU, MUANG,
CHONBURI 20000
TEL. 0 3874 3690-9
FAX. 0 3874 3700
www.east.spu.ac.th

KHON KAEN
182/12 MOO 4,
SRICHAN RD.,
NAIMUANG DISTRICT,
AMPHUR MUANG,
KHONKAEN 40000
TEL. 0 4322 4111
FAX. 0 4322 4119
www.khonkaen.spu.ac.th

ที่ คบช.0105/011

23 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต

ด้วยนักศึกษา นาย กิตติพงศ์ พิทักษ์วงษ์โยธิน รหัสนักศึกษา 65500498 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง “วิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด” โดยมี ดร.เบญจพร โมกขะเวส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

คณะบัญชี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)
คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกขะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)
นางสาว วันทนา โฆษกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)
โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

SPU
SRIPATUM UNIVERSITY

BANGKHEN
2410/2
PHAHOLYOTHIN RD.,
JATUJAK, BANGKOK
10900
TEL. 0 2579 1111
FAX. 0 2561 1721
www.spu.ac.th

CHONBURI CAMPUS
79 BANGNA-TRAD RD.,
KLONGTAMRU, MUANG,
CHONBURI 20000
TEL. 0 3874 3690-9
FAX. 0 3874 3700
www.east.spu.ac.th

KHON KAEN
182/12 MOO 4,
SRICHAN RD.,
NAIMUANG DISTRICT,
AMPHUR MUANG,
KHONKAEN 40000
TEL. 0 4322 4111
FAX. 0 4322 4119
www.khonkaen.spu.ac.th

ที่ คบช.0105/011

23 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสร้อยสุวรรณ ราชกระโทก

ด้วยนักศึกษา นาย กิตติพงศ์ พิทักษ์วงษ์โยธิน รหัสนักศึกษา 65500498 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง “วิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด” โดยมี ดร.เบญจพร โมกขะเวส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก คุณสร้อยสุวรรณ ราชกระโทก นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักบริหารงบประมาณ สำนักบริหารงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

คณะบัญชี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)
คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกขะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)
นางสาว วันทนา โฆษกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)
โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

SPU
SRIPATUM UNIVERSITY

BANGKHEN
2410/2
PHAHOLYOTHIN RD.,
JATUJAK, BANGKOK
10900
TEL. 0 2579 1111
FAX. 0 2561 1721
www.spu.ac.th

CHONBURI CAMPUS
79 BANGNA-TRAD RD.,
KLONGTAMRU, MUANG,
CHONBURI 20000
TEL. 0 3874 3690-9
FAX. 0 3874 3700
www.east.spu.ac.th

KHON KAEN
182/12 MOO 4,
SRICHAN RD.,
NAIMUANG DISTRICT,
AMPHUR MUANG,
KHONKAEN 40000
TEL. 0 4322 4111
FAX. 0 4322 4119
www.khonkaen.spu.ac.th

ที่ คบช.0105/011

23 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณจีระพาพร สุวรรณสังข์

ด้วยนักศึกษา นาย กิตติพงศ์ พิทักษ์วงษ์โยธิน รหัสนักศึกษา 65500498 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง “วิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด” โดยมี ดร.เบญจพร โมกขะเวส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก คุณจีระพาพร สุวรรณสังข์ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

คณะบัญชี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)
คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกขะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)
นางสาว วันทนา โฆษกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)
โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง “วิสัยทัศน์ทางบัญชีและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด”

คำชี้แจง : การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด และเพื่อศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ทำให้หน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และสามารถเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป โดยแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชีของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกส่วน ทุกข้อและสอดคล้องกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การตอบแบบสอบถามของท่านในครั้งนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีการนำไปเผยแพร่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด สำหรับผลการศึกษาจะนำเสนอในลักษณะภาพรวม โดยข้อมูลดังกล่าวจะนำไปใช้ประโยชน์ทางด้านการศึกษาเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายกิตติพงศ์ พิทักษ์วงษ์โยธิน
นักศึกษาหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต
คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด เพียงระดับเดียว

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ อายุไม่เกิน 30 ปี ☐ มากกว่า 30 – 40 ปี
☐ มากกว่า 40 – 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด ☐ สมรส
☐ หม้าย ☐ หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
☐ สูงกว่าปริญญาโท

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ไม่เกิน 5 ปี ☐ มากกว่า 5 – 10 ปี
☐ มากกว่า 10 – 15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบัญชีของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว

โดยมีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง วิสัยทัศน์ทางบัญชีอยู่ระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง วิสัยทัศน์ทางบัญชีอยู่ระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง วิสัยทัศน์ทางบัญชีอยู่ระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง วิสัยทัศน์ทางบัญชีอยู่ระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง วิสัยทัศน์บัญชีอยู่ระดับน้อยที่สุด

วิสัยทัศน์ทางบัญชี	**ระดับความคิดเห็น**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
ความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี					
1. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานด้านบัญชี					
2. ท่านตระหนักถึงความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี โดยการนำเสนอข้อมูลทางบัญชีที่ตรงตามความเป็นจริง					
3. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าหากปฏิบัติงานบัญชีให้มีความถูกต้องแล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร					
4. ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานบัญชีที่ดีต้องปราศจากข้อผิดพลาด					

วิสัยทัศน์ทางบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ท่านเชื่อมั่นว่าการมีทัศนคติที่ดีในการจัดทำบัญชีให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน เป็นปัจจัยให้ข้อมูลทางบัญชีมีคุณภาพมากขึ้น					
2. ท่านมุ่งเน้นการทำบัญชีให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน เพื่อลดข้อผิดพลาดที่ส่งผลต่อข้อมูลทางการเงิน และเพิ่มประโยชน์ในการจัดทำข้อมูลทางบัญชี					
3. ท่านเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานบัญชีที่ดี ต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน					
4. ท่านเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานบัญชีตามมาตรฐานการบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน จะเป็นกลไกในการควบคุมและป้องกันการทุจริตได้					
ระบบบัญชีคุณภาพ					
1. ท่านตระหนักและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามระบบบัญชีที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับและสอดคล้องตามหลักการและนโยบายการบัญชีภาครัฐ					
2. ท่านเชื่อมั่นว่าการมีระบบบัญชีที่ดีและได้มาตรฐานจะช่วยเพิ่มความถูกต้อง เพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน สร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่จัดทำและนำเสนอ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน					

วิสัยทัศน์ทางบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
3. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าระบบบัญชีคุณภาพจะส่งเสริมให้เกิดการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า					
4. ท่านเชื่อมั่นว่าแนวทางปฏิบัติในการจัดทำบัญชีตามระบบบัญชีคุณภาพจะเป็นกลไกช่วยส่งเสริมระบบการควบคุมภายในและช่วยลดโอกาสในการทุจริตได้					
การรายงานแบบบูรณาการ					
1. ท่านเชื่อมั่นว่าการกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับการรายงานแบบบูรณาการ จะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถอันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
2.ท่านเชื่อมั่นว่าการปรับตัวของนักบัญชี การอัพเดทข้อมูลข่าวสารและการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้					
3. ท่านเชื่อมั่นว่าการรายงานแบบบูรณาการจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการเพิ่มมูลค่าและความเข้มแข็งต่อองค์กรในระยะยาว					
4. ท่านเชื่อมั่นว่าการรายงานแบบบูรณาการจะส่งเสริมให้เกิดการบริหารงานแบบมืออาชีพสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว

โดยมีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง จรรยาบรรณทางบัญชีอยู่ระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง จรรยาบรรณทางบัญชีอยู่ระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง จรรยาบรรณทางบัญชีอยู่ระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง จรรยาบรรณทางบัญชีอยู่ระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง จรรยาบรรณทางบัญชีอยู่ระดับน้อยที่สุด

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี	**ระดับความคิดเห็น**				
	1	2	3	4	5
ความซื่อสัตย์สุจริต					
1.ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรงต่อวิชาชีพ					
2.ท่านให้ความสำคัญในการดูแลและรักษาผลประโยชน์ ไม่เบียดเบียนทรัพย์สินของหน่วยงาน					
3. ท่านจัดทำบัญชีอย่างถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีและตามเอกสารหลักฐานที่พิสูจน์ได้จริง					
4. ท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นและไม่มีส่วนได้เสียจากการปฏิบัติงาน					

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ					
1. ท่านปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา เชื่อถือถือได้ โดยปราศจากอคติและความลำเอียง					
2. ท่านใช้ดุลยพินิจทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม โดยปราศจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์					
3. ท่านสามารถหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ที่อาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง					
4. ท่านปฏิบัติงานโดยสามารถใช้ดุลยพินิจและความเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี					
ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ตามหลักวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมเพื่อความสำเร็จของงาน					
2. ท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแก้ปัญหาจากการทำงานได้					
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ต่อข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและประสบการณ์ทางวิชาชีพ					
การรักษาความลับ					
1. ท่านไม่นำความลับของหน่วยงานไปเปิดเผยเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อบุคคลอื่น โดยมิชอบ					

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
2. ท่านให้ความสำคัญกับความลับของข้อมูลที่ได้มาและมีความรอบคอบในการใช้ข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านรักษาข้อมูลความลับของหน่วยงานและคำนึงถึงผลกระทบที่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อหน่วยงาน					
4. ท่านเปิดเผยข้อมูลเฉพาะสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดตามกฎหมาย					
พฤติกรรมทางวิชาชีพ					
1. ท่านปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด					
2. ท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเองและองค์กรของท่าน					
3. ท่านหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี					
4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ ป้องกัน และรักษาข้อมูลขององค์กรเป็นอย่างดี					
ความโปร่งใส					
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน					
2. ท่านปฏิบัติงานโดยไม่ปกปิดข้อเท็จจริง หรือบิดเบือนความจริงอันเป็นสาระสำคัญ					
3. ท่านปฏิบัติงานโดยแสดงให้เห็นถึงเจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติงาน					

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว

โดยมีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีอยู่ระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีอยู่ระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีอยู่ระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีอยู่ระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีอยู่ระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี ที่รับรองโดยทั่วไปและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูล					
2. ท่านมีการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและสร้างสรรค์ทำให้ผลของงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน พิสูจน์ยืนยันได้และน่าเชื่อถือ					
3. ท่านมีการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้ผิดพลาดน้อยที่สุด					
4. ท่านส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น					
ด้านปริมาณงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
2. ท่านมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือแผนงานที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกครั้ง					
3. ท่านประสบความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติหรืองานได้รับมอบหมายและเกิดจากการร่วมมือที่ดี ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายในองค์กร					
4. ท่านสามารถจัดสรรเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
ด้านเวลา					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และนำเสนอต่อผู้ใช้ข้อมูลได้ทันเวลา					
2. ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดเสมอ					
3. ท่านสามารถจัดทำบัญชีให้เสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด					
4. ท่านแสดงความเห็นต่องบการเงินตามความเป็นจริง และนำเสนอต่อผู้ใช้ข้อมูลได้ทันเวลา					
ด้านทรัพยากร					
1. ท่านสามารถลดการสูญเสียของทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้จากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่วางไว้					
2. ท่านมีการปฏิบัติงานโดยมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
3. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดได้อย่างเหมาะสม					
4. ท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยลดการใช้ทรัพยากร ก่อให้เกิดความประหยัดและเกิดความคุ้มค่าสูงสุดต่อองค์กร					

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ค

การหาค่าความเชื่อมั่น

Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.907	56

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
วิสัยทัศน์ทางบัญชี 1	245.63	169.620	0.483	0.905
วิสัยทัศน์ทางบัญชี 2	245.47	169.913	0.545	0.904
วิสัยทัศน์ทางบัญชี 3	245.43	171.082	0.420	0.905
วิสัยทัศน์ทางบัญชี 4	245.73	166.064	0.587	0.903
วิสัยทัศน์ทางบัญชี 5	245.60	177.628	0.023	0.909
วิสัยทัศน์ทางบัญชี 6	245.43	173.151	0.326	0.906
วิสัยทัศน์ทางบัญชี 7	245.60	169.145	0.617	0.903
วิสัยทัศน์ทางบัญชี 8	245.53	174.947	0.207	0.907
วิสัยทัศน์ทางบัญชี 9	245.43	174.116	0.261	0.907
วิสัยทัศน์ทางบัญชี 10	245.57	171.357	0.519	0.905
วิสัยทัศน์ทางบัญชี 11	245.40	170.248	0.599	0.904
วิสัยทัศน์ทางบัญชี 12	245.47	172.326	0.434	0.905
วิสัยทัศน์ทางบัญชี 13	245.43	174.599	0.263	0.907
วิสัยทัศน์ทางบัญชี 14	245.40	170.248	0.599	0.904
วิสัยทัศน์ทางบัญชี 15	245.33	170.575	0.591	0.904
วิสัยทัศน์ทางบัญชี 16	245.47	172.326	0.434	0.905
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 1	245.50	174.603	0.262	0.907
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 2	245.33	170.575	0.591	0.904

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 3	245.43	174.599	0.263	0.907
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 4	245.57	171.357	0.519	0.905
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 5	245.40	170.248	0.599	0.904
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 6	245.47	173.085	0.296	0.907
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 7	245.67	172.782	0.335	0.906
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 8	245.50	178.534	-0.032	0.910
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 9	245.43	170.392	0.514	0.904
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 10	245.73	173.582	0.242	0.907
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 11	245.43	168.047	0.675	0.903
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 12	245.53	174.878	0.211	0.907
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 13	245.43	168.047	0.675	0.903
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 14	245.40	170.455	0.512	0.904
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 15	245.50	173.569	0.298	0.907
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 16	245.60	173.490	0.231	0.908
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 17	245.43	169.357	0.585	0.904
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 18	245.47	170.602	0.410	0.905
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 19	245.70	174.907	0.164	0.908
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 20	245.50	175.086	0.196	0.907
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 21	245.40	171.076	0.469	0.905
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 22	245.50	173.155	0.326	0.906
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 23	245.67	170.230	0.418	0.905
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 24	245.50	171.500	0.359	0.906
ประสิทธิภาพ 1	245.37	170.999	0.479	0.905

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ประสิทธิภาพ 2	245.70	175.528	0.162	0.908
ประสิทธิภาพ 3	245.53	177.085	0.046	0.910
ประสิทธิภาพ 4	245.43	174.254	0.252	0.907
ประสิทธิภาพ 5	245.67	173.816	0.241	0.907
ประสิทธิภาพ 6	245.43	169.013	0.608	0.903
ประสิทธิภาพ 7	245.57	175.771	0.153	0.908
ประสิทธิภาพ 8	245.43	169.289	0.589	0.904
ประสิทธิภาพ 9	245.47	175.154	0.153	0.908
ประสิทธิภาพ 10	245.50	171.431	0.443	0.905
ประสิทธิภาพ 11	245.53	175.430	0.138	0.908
ประสิทธิภาพ 12	245.47	170.189	0.526	0.904
ประสิทธิภาพ 13	245.50	176.190	0.123	0.908
ประสิทธิภาพ 14	245.43	174.254	0.252	0.907
ประสิทธิภาพ 15	245.67	172.920	0.326	0.906
ประสิทธิภาพ 16	245.43	169.013	0.608	0.903

ประวัติของผู้ศึกษา

ชื่อ-สกุล	กิตติพงศ์ พิทักษ์วงษ์โยธิน
วัน เดือน ปี เกิด	17 กุมภาพันธ์ 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดอุตรดิตถ์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2551 ปวช. สาขาบัญชี วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์
	พ.ศ. 2553 ปวส. สาขาบัญชี วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์
	พ.ศ. 2555 บัญชีบัณฑิต (บช.บ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาตาก
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ สำนักงานอัยการสูงสุด
ที่อยู่ปัจจุบัน	123/5 ซ.สายไหม 29 หมู่บ้านเสริมศิริ แขวงสายไหม เขตสายไหม กทม. 10220