

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชีของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Factors Affecting Audit Performance on Auditor in Office of the Auditor General.

อภิศักดิ์ เจียรสุคนธ์,¹ ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์,² พรชัย นฤดมกุล,³

Apisak Jaerlasukon,¹ Titaporn Sincharoonsak,² Pornchai Naruedomkul,³

บทคัดย่อ

การปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินเป้าหมายสูงสุดคือ “ประโยชน์สุขของประชาชน” ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายภารกิจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายจากรัฐในการปฏิบัติงานจากความเชื่อถือให้ประชาชนเกิดความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการแผ่นดินเพื่อเกิดประโยชน์ต่อประชาชนไทยและต่อประเทศชาติ ดังนั้นการปฏิบัติภาระอันยิ่งใหญ่จะส่งผลสำเร็จได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ความมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ปัจจัยองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินมีการกระทำและตัดสินใจที่แตกต่างกันที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 121 คน ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 ตุลาคม 2557 – 31 ตุลาคม 2557 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ซึ่งการวิจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร จรรยาบรรณในวิชาชีพ ได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชีเฉลี่ยรวม ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชี 2) จรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้านความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ และด้านการให้ความเสมอภาค มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชีเฉลี่ยรวม

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยองค์กร, จรรยาบรรณในวิชาชีพ, ผลการปฏิบัติงานสอบบัญชี, นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

^{2,3} อาจารย์, คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

* บทความวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางการบัญชีขั้นสูง

¹ Student of Doctor of Philosophy Program in Accountancy, School of Accountancy, Sripatum University.

^{2,3} Professor, School of Accountancy, Sripatum University.

Abstract

The auditor general, the ultimate aim is at “the ultimate benefit of population” which is assigned by the government for the mission of public servicing for population, received the authority from government with trust for benefit of Thai people. It was presumed as high responsibility on duty in leading to be success which the most important factors are ethics in profession, personal factors and organizational factors. These factors would affect the academician of auditor general activity and also various kinds of decision making of the performance. The objective of this research was to assess the Factors Affecting to Audit Performance of Auditors in Auditor General office by using questionnaire as a tool for collecting data from 121 auditors in Auditor General office. Data collection was during 1 October - 31st October 2014. Statistics analysis were multiple correlation, and multiple regression analysis. The auditing review was regarded as independent variable that have positive relationships with auditing efficiency. The results revealed as following : 1) The Organizational factors, Organizational Culture have positive relationships on overall Audit Performance. 2)The ethics, honesty and responsibility and equality have positive relationships with overall of Audit Performance

Keywords: personal factors, Organizational factors, Ethics, Audit Performance, Auditor in Office of the auditor General

บทนำ

การปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินเป้าหมายสูงสุดคือ “ประโยชน์สุขของประชาชน” ข้าราชการได้รับมอบหมายภารกิจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายจากรัฐในการปฏิบัติงานจากความเชื่อถือว่าไว้วางใจของประชาชนโดยมุ่งหวังให้ข้าราชการผู้ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบ กำกับดูแล จัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรของชาติ และให้บริการสาธารณะเพื่อเกิดประโยชน์ต่อประชาชนไทยและต่อประเทศชาติ

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นองค์กรอิสระอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการตรวจเงินแผ่นดิน มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินของแผ่นดิน ดังนั้นงานของแผ่นดินจึงเป็นงานส่วนรวม มีผลเกี่ยวเนื่องถึงความเจริญขึ้น หรือเสื่อมลงของบ้านเมืองและสุขทุกข์ของประชาชนทุกคน ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จึงต้องสำนึกตระหนักในความรับผิดชอบที่มีอยู่ และตั้งใจพยายามปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถด้วยความเข้มแข็ง สุจริต และด้วยปัญญา รู้คิดพิจารณาว่า สิ่งใดเป็นความเจริญ สิ่งใดเป็นความเสื่อมอะไรเป็นสิ่งที่ต้องทำ อะไรเป็นสิ่งที่ต้องละเว้น และกำจัด อย่างชัดเจน ถูกตรง การจะปฏิบัติภาระอันยิ่งใหญ่ได้สำเร็จนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการนั่นเอง

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชีของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะทดสอบว่า ปัจจัยใดที่มีอิทธิพล

ต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชี และเป็นไปในทิศทางอย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลลัพธ์ ที่ได้จากการวิจัยจะสามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับล่าง นำไปใช้ในการพิจารณาวางแผนพัฒนาปัจจัยเหตุให้เหมาะสม เนื่องจากพฤติกรรมส่วนบุคคล และความแตกต่างของแต่ละองค์กรจะสามารถทำนายหรือพยากรณ์ของปัจจัยสิ่งใหม่ๆ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำถามในการวิจัย

ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชี

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. จรรยาบรรณในวิชาชีพมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชี
2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชี
3. ปัจจัยองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชี

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย จรรยาบรรณในวิชาชีพ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กรได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระและมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชีที่เป็นตัวแปรตาม โดยนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล และองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลสำเร็จของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินนั้น มาจากผลการปฏิบัติงานสอบบัญชี (Audit

Performance) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของงานสอบบัญชีของแต่ละบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงควมมีศักยภาพ ความรู้ความสามารถจากการสอบบัญชีตามมาตรฐานการสอบบัญชีให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด แต่ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันออกไปตาม สภาพแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กรทั้งในเชิงบวกและในเชิงลบ ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจเพื่อพิจารณาวางแผนพัฒนาปัจจัยเหตุให้เหมาะสม เนื่องจากพฤติกรรมส่วนบุคคล และความแตกต่างของแต่ละองค์กรจะสามารถทำนายหรือพยากรณ์ของปัจจัยสิ่งใหม่ๆ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

1. จรรยาบรรณในวิชาชีพ (Code of Ethics Profession)

เป็นเสมือนบทบัญญัติของความดีและความงามของจิตใจที่ส่งผลให้บุคคลประพฤติดีประพฤติชอบ จรรยาบรรณจึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการประกอบวิชาชีพของผู้สอบบัญชีสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และจรรยาบรรณจะทำให้ผู้สอบบัญชีมีความตระหนักถึงคุณประโยชน์ และผลกระทบของการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนด ถึงแม้ว่าจรรยาบรรณจะเป็นบทบัญญัติที่ไม่ตราตรึงอย่างเคร่งครัด แต่โดยจิตสำนึกในจริยธรรมของวิชาชีพสอบบัญชี จะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าสิ่งใดควรประพฤติและสิ่งใดไม่ควรประพฤติ อย่างไรก็ตามการมีจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีย่อมแตกต่างกันไปของแต่ละบุคคล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพมีทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยองค์กร ย่อมส่งผลให้ผู้สอบบัญชีมีปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังที่แนวคิดของ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557) กล่าวว่า“จรรยาบรรณเป็นสิ่งที่มนุษย์มีความซับซ้อนในการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำอะไรบางอย่าง ซึ่งการกระทำที่เกิดขึ้นอาจจะท่อนให้เห็นถึงจรรยาบรรณของส่วนบุคคลหรือองค์กรที่แตกต่างกันที่ต้องใช้ระยะ

เวลาเพื่อทำความเข้าใจ" นอกจากนี้ จรรยาบรรณส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมของผู้สอบบัญชีภายใน กล่าวคือ เกณฑ์ของลัทธิอุดมคติและเกณฑ์ของลัทธิพินิจนิยมส่งผลต่อการมีจริยธรรมของผู้สอบบัญชีภายในอย่างมีนัยสำคัญ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อมุมมองพฤติกรรมทางจรรยาบรรณของSchermehorn, 2005 อ้างอิงในชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557) ประกอบด้วย

- 1) ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ
- 2) ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- 3) จุดยืนในวิชาชีพ
- 4) การปกป้องความลับ
- 5) การให้ความเสมอภาค

ข้อสมมติฐานข้อที่ 1 จรรยาบรรณในวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชี

2. ปัจจัยส่วนบุคคล (The person factors)

เป็นอิทธิพลมาจากบุคคล ได้แก่ การเรียนรู้ ความคิด ทศนคติ และแรงจูงใจที่ช่วยในการกำหนดการกระทำทางจริยธรรมและจรรยาบรรณในสถานการณ์ต่างๆ บุคคลที่ขาดกลุ่มของจริยธรรมและจรรยาบรรณที่เข้มแข็งและชัดเจนอาจค้นพบว่าการตัดสินใจของตนเองมีความผันผวนไปตามแต่ละสถานการณ์ ในขณะที่ตนเองพยายามที่จะเพิ่มผลประโยชน์ของตนเองให้มากที่สุด(ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, (2557) หรือมีมาตรฐานส่วนบุคคลสำหรับการตัดสินใจที่มีจริยธรรมและจรรยาบรรณไม่ว่าจะเป็นของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม การมีคุณธรรมการเคารพในตนเอง ซึ่ง (จาเวริวรัตน์ เจือจันทร์, 2537) กล่าวว่า แหล่งกำเนิดภายในตัวบุคคล อริสโตเติล (Aristotle) ได้แยกแยะแหล่งที่เกิดของจรรยาบรรณว่าเป็นจรรยาบรรณอันเกิด

จากปัญญา ในระดับปัจเจกบุคคล กล่าวคือ ผู้ที่มีสติปัญญามักจะสามารถพัฒนาจรรยาบรรณได้ด้วยหลักของการคิดไตร่ตรอง ส่วนคุณธรรมอันเกิดจากศีลธรรมและจริยธรรมนั้น เป็นคุณธรรมที่เกิดจากการปฏิบัติจริงด้วยการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกัน เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องซึ่งนำไปสู่สภาวะของความเป็นสุข นอกจากนี้ (ปิยะนารถสิงห์ชู อ้างอิงใน Velasquez, (2002) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง การศึกษาที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับสิ่งที่ถูกและผิดในทางศีลธรรม โดยมุ่งเน้นที่การนำเอามาตรฐานทางศีลธรรมมาประยุกต์ใช้กับนโยบายทางองค์กร สถาบันต่าง ๆ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

ข้อสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชี

3. ปัจจัยองค์กร (Organization factors)

เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อการสร้างพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในองค์กร ซึ่งแสดงออกในรูปการร้องขอของผู้นำ หรือการกระทำที่ได้รับการลงโทษหรือได้รับรางวัล นอกจากนี้ความคาดหวังหรือการเสริมแรงที่เกิดจากเพื่อนร่วมงานของกลุ่มก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมทางจรรยาบรรณของบุคคลในองค์กร โดยอาจกระทำในรูปของการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจรรยาบรรณวิชาชีพในองค์กร เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน และวัฒนธรรมในองค์กรที่เด่นชัด

ข้อสมมติฐานข้อที่ 3 องค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชี

รูปภาพประกอบ 1

**ปัจจัยส่วนบุคคล จรรยาบรรณในวิชาชีพ
ปัจจัยองค์กร และผลการปฏิบัติงานสอบบัญชี**



วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. กระบวนการและวิธีการประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 121 คน (สำนักตรวจเงินแผ่นดิน, 2557: เว็บไซต์) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 121 ชุด ปรากฏว่าเมื่อครบกำหนดในการเก็บแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามตอบกลับทั้งสิ้น 93 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 93 ชุด อัตราผลตอบแทนคิดเป็นร้อยละ 76.85 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar, และ Day (2001) ¹ ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้

2. ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ที่ 0.932 ปัจจัยองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ที่ 0.913 และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ที่ 0.881 ซึ่งอยู่ในระดับมากกว่า 0.70 ซึ่งสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ (Nunnally และ Bernstein, 1994) การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้เทคนิค Item – total Correlation ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.919 - 0.233 ปัจจัยองค์กร ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.473 - 0.836 และจรรยาบรรณในวิชาชีพได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.293 - 0.766 ซึ่งเป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ บุญธรรม, 2549 : 442 ที่เสนอว่าค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.20 เป็นค่าที่ยอมรับได้

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณในการทดสอบผลกระทบระหว่างจรรยาบรรณในวิชาชีพ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชีซึ่งเขียนเป็นสมการ ดังนี้

$$\text{Audit Performance} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Learning} + \beta_2 \text{ Attitude} + \beta_3 \text{ Motive} +$$

$$\text{Audit Performance} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Policy} + \beta_2 \text{ Organizational Culture} +$$

$$\text{Audit Performance} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Honesty} + \beta_2 \text{ Transparency} + \beta_3 \text{ Position} + \beta_4 \text{ Confidentiality} + \beta_5 \text{ Equality} +$$

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของจรรยาบรรณในวิชาชีพที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบัญชีของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

Variable	Mean	Standard Deviation	Audit Performance	1	2	3	4	5	VIF
Audit Performance	0.52	0.600	1.000						
Honesty and Responsibility	1.05	0.145	0.194	1.000					1.532
Transparency	1.08	0.131	0.209* (.044)	0.578** (.000)	1.000				2.387
Position	1.05	0.145	0.194	1.000** (.000)	0.578** (.000)	1.000			2.260
Confidentiality	1.12	0.116	0.133	0.319** (.002)	0.636** (.000)	0.319** (.000)	1.000		2.368
Equality	1.47	0.165	0.061	0.392** (.000)	0.611** (.000)	0.392** (.000)	0.714** (.000)	1.000	1.532

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF

ของตัวแปรอิสระ จรรยาบรรณในวิชาชีพ มีค่าตั้งแต่ 1.569 – 2.867 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

ตาราง 2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณโดยใช้ตัวแปรตามเป็นผลการปฏิบัติงานสอบบัญชีโดยรวมของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

1.000	Unstandardized Coefficients		t	p-value
	B	Std.Error		
Constant (a)	0.412	0.067	6.148	0.000
Honesty and Responsibility	0.112	0.056	1.995	0.047*
Transparency	0.053	0.053	.991	0.325
Position	0.053	0.083	.638	0.525
Confidentiality	0.061	0.056	1.074	0.286
Equality	0.412	0.067	6.148	0.000**

R =0.253 AdjR²= 0.022 F= 1.506 p = 0.207

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า 1) จรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้านความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ และด้านการให้ความเสมอภาค มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชีโดยรวมเนื่องจาก นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินที่ทำงานมานานและมีประสบการณ์ จะเน้นในเรื่องของความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่ออย่างสูงสุด ทั้งด้านการปฏิบัติงานด้านตรวจสอบและด้านการประพฤติตน จนทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในองค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับสอดคล้องกับ กรอบแนวคิดการสร้างมาตรฐานวิชาชีพภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,

2557, หน้า 2) กล่าวว่า อาชีพข้าราชการ ในทุกชาติ ทุกสังคม จึงถูกคาดหวังจากประชาชนในชาติว่าจะประพฤติตนอย่างซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อเสียสละ ยึดความถูกต้องเป็นธรรม เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ข้าราชการจึงต้องจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทางจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเองที่สูง และสอดคล้องกับแนวคิดของนิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ ศิลปะพร ศรีจันเพชร (2556 : 2-25) กล่าวว่า ผู้ตรวจสอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ซึ่งตรงไม่ลำเอียงต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต่อวิชาชีพและต้องไม่มีส่วนได้เสียในงานที่ตนประกอบวิชาชีพ

ตาราง 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยองค์กรกับผลการปฏิบัติงานสอบบัญชีของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

Variable	Mean	Standard Deviation	Audit Performance	Policy	Organizational Culture	VIF
Audit Performance	0.52	0.082	1.000			
Policy	0.57	0.125	0.262* (.001)	1.000		2.239
Organizational Culture	0.80	0.060	0.334** (.001)	0.744** (.000)	1.000	2.239

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF

ของตัวแปรอิสระมีค่า 2.239 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006 : 585)

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณโดยใช้ตัวแปรตามเป็นผลการปฏิบัติงานสอบบัญชีโดยรวมของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน

Organizational factors	Unstandardized Coefficients		t	p-value
	B	Std.Error		
Constant (<i>a</i>)	0.390	0.043	9.016	0.000
Policy	0.021	0.109	0.195	0.846
Organizational Culture	0.151	0.072	2.104	0.038*

R = 335 AdjR² = 0.092 F = 5.683 p = 0.005

* P < 0.05 ** P < 0.01

จากตาราง 4 พบว่าปัจจัยองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชีโดยรวม เนื่องจาก การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรขึ้นมาเพื่อให้เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง โดยการสร้างค่านิยมความเชื่อที่ถ่ายทอดต่อกันไป วัฒนธรรมเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลได้เป็นอย่างดี เพื่อให้พนักงานได้ยึดเป็นหลักในการตีความในองค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรต่างก็มีบรรทัดฐานของแต่ละแห่งที่แตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อม สถานที่

ตั้ง หรือจำนวนบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Weiss, (1996, P.69) กล่าวว่า ความแตกต่างในที่นี้ไม่ใช่เพียงแค่อายุ เพศ เชื้อชาติ ภาษา สีผิว วัฒนธรรม ศาสนาความเชื่อ แต่ยังหมายรวมไปถึงความแตกต่างหลากหลายในแต่ละบุคคล เช่น การสร้างบรรทัดฐานของการปฏิบัติงานแต่ละองค์กร พฤติกรรมต่างๆ อาทิ การเรียนรู้ช้าหรือเร็ว การเปิดรับข่าวสารหรือไม่ การเชื่อฟังคำสั่ง หรือความชอบเฉพาะตัว เป็นต้น Tayeb (1996, p.36) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการกำหนด

ทัศนคติและพฤติกรรมในสังคมแต่ละกลุ่ม อาจสรุปได้ว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากสืบทอดกันมาโดยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดโครงสร้าง หน้าที่พฤติกรรม และกระบวนการทำงานอื่นๆ ของบุคคล โดยวัฒนธรรมจะเข้าไปมีบทบาทในการหล่อหลอมให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในแนวทางเดียวกันภายในสังคม อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติความเชื่อและค่านิยมต่างๆ ดังนั้นเมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มหรือองค์กรก็จะมี การกำหนดโครงสร้างบทบาทและหน้าที่ในการอยู่ร่วมกัน โดยจารีตประเพณีและวัฒนธรรมเป็น ตัวควบคุมความประพฤติของคนในกลุ่มให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน Spencer, (1983, P.2) กล่าวว่า ในแต่ละองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมขององค์กร หรือกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกันไปไม่มีทางเหมือนกันได้ อย่างสมบูรณ์ ความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กร ที่สามารถจะมีผลกระทบเป็นอย่างมากกับผลการปฏิบัติงานขององค์กรหรือกลุ่มบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต และประโยชน์ของการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การนำเสนอในส่วนนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ สำหรับการวิจัยในอนาคตแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรนำปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะ 1. ความ ยุติธรรม 2. ภาวะผู้นำ 3. การสร้างทีมตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ 4. การตรวจสอบเชิงรุก ไปทำการ ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบัญชี เพื่อให้ งานวิจัยมีข้อมูลที่เชิงลึกมากยิ่งขึ้น ในครั้งต่อไป

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการ สันทนากลุ่ม (Focus Group) หรือการสัมภาษณ์เชิง

ลึก (In-Depth Interview) กับผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ บัญชีเพื่อศึกษาและค้นหาปัจจัยเหตุที่ผู้บริหารให้ ความสำคัญในการพัฒนาและใช้เป็นเครื่องมือใน การยกระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษา เปรียบเทียบผู้สอบบัญชีทุกประเภททั้งของภาค รัฐและเอกชน อาทิ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตใน ประเทศไทย ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ผู้สอบบัญชี สหกรณ์ นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในเฉพาะวิชาชีพ เพื่อนำมาสู่ ประโยชน์ที่มีคุณค่าต่อประเทศชาติ วงการวิชาการ และวงการวิชาชีพผู้สอบบัญชีต่อไป

2. ประโยชน์ของการวิจัย

1. ประโยชน์ด้านวิชาการ เพื่อ อธิบายอิทธิพลของปัจจัย และทำให้ได้ข้อค้นพบใน เชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการอธิบายอิทธิพล ของปัจจัยที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

2. ประโยชน์ด้านวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับล่าง สามารถ นำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผน พัฒนาปัจจัยเหตุให้เหมาะสม เนื่องจากพฤติกรรม ส่วนบุคคล และความแตกต่างของแต่ละองค์กรจะ สามารถทำนายหรือพยากรณ์ของปัจจัยสิ่งใหม่ๆ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบัญชีให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้รับความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามจากนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 15

เอกสารอ้างอิง

- จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2537). *พฤติกรรมและจริยธรรมในการทำงาน*. ค้นเมื่อ 20 กันยายน 2557, จาก http://beworkclub.blogspot.com/2009_11_01_archive.html.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ, และศิลาพร ศรีจันทเพชร. (2556). *การสอบบัญชี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ที.พี. เอ็น เพรส.
- บุญธรรม กิจปรีดาปริสุทธิ. (2549). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์.
- ปิยะนารถ สิงห์ชู. (ไม่ปรากฏปีพิมพ์). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. ค้นเมื่อ 20 กันยายน 2557, จาก Goto Know เว็บไซต์: <https://www.gotoknow.org/posts/531313>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2557). *คู่มือการจัดทำจรรยาบรรณข้าราชการ*. ค้นเมื่อ 18 กันยายน 2557, จาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เว็บไซต์: <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/>
- Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2001). *Marketing research*. (7th ed.). New York : John-wiley & Sons.
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making*. 4th ed. USA : John Wiley & Sons.
- Nunnally, J. C., and I.H Bernsteim. (1994). *Psychometric theory*. New York : Mc Graw Hill.
- Spencer, J. C. (1983). *Myths, Recipes and knowledge-Bases in Organizational Analysis: Unpublished manuscript*, Graduate School of Management, University of California at Los Angeles.
- Tayeb, M. H. (1996), *The management of a multicultural workforce*, London: Biddles Ltd.
- Weiss, J. W. (1996), *Organizational behavior and change*, New York: West Publishing.