

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากวิกฤตการตกต่ำของบัญชีที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับการล้มละลายของบริษัทเอนรอน บริษัทเวิร์ลคอม และบริษัทซีร็อค สาเหตุประการหนึ่งคือ การที่ผู้สอบบัญชีไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพ ในการตรวจสอบงบการเงินอย่างเหมาะสม และไม่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลของบริษัท จากเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้ บริษัทอาร์เธอร์ แอนเดอร์ เช่น ที่ขึ้นว่าเป็นหนึ่งในห้ายักษ์ใหญ่ด้านการสอบบัญชีของโลกได้ปิดกิจการลงพร้อมกับคำถามเกิดขึ้นมากมาย เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สอบบัญชี และส่งผลต่อความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีเป็นอย่างมาก

สำหรับประเทศไทย ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีลดน้อยลงเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำหรือที่เรียกกันว่าวิกฤตการฟองสบู่ ส่งผลให้สถาบันการเงินจำนวนมากต้องปิดกิจการไป ผู้สอบบัญชีจึงเป็นบุคคลหนึ่งที่ถูกลกล่าวหาว่าไม่ได้ปฏิบัติตามตรวจสอบบัญชีภายใต้มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทำให้เกิดข้อสังเกตเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอบบัญชีกับลูกค้าว่าเป็นไปในลักษณะของนายจ้างและลูกจ้างกล่าวคือ ลูกจ้างซึ่งก็คือผู้สอบบัญชีจะต้องประนีประนอมกับลูกค้าเกี่ยวกับสิ่งผิดปกติที่ตรวจพบจากการตรวจสอบ โดยแสดงความเห็นต่องบการเงินอย่างไม่มีเงื่อนไขเพื่อรักษาสถานลูกค้าเอาไว้ จากเหตุการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ความน่าเชื่อถือของงบการเงินที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีลดน้อยลง (นิศยา วงศ์ภินันท์วัฒนา, 2548) จากสภาพปัญหาข้างต้น ทำให้หลายฝ่ายได้ตระหนักถึงจรรยาบรรณในการทำงานของผู้สอบบัญชีมากยิ่งขึ้น เนื่องจากงานด้านการตรวจสอบบัญชีมีความสำคัญต่อธุรกิจทุกประเภท เพราะเป็นการรายงานแก่ผู้บริหารและเจ้าของกิจการนั้นๆ มีผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร นอกจากนั้นข้อมูลทางด้านบัญชีจะช่วยให้ผู้บริหาร ผู้ลงทุน ตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อผู้สอบบัญชี

จรรยาบรรณในการทำงานของบุคลากรเป็นคุณลักษณะสำคัญขององค์การ เนื่องจากจรรยาบรรณในการทำงานมีผลอย่างมากสำหรับการดำเนินธุรกิจขององค์การต่างๆ ในปัจจุบัน ส่งผล

ต่อความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจในการติดต่อสัมพันธ์และการดำเนินการต่างๆ ทั้งนี้ในองค์การและระหว่างองค์การ หากองค์การใดมีพนักงานที่มีจริยธรรมในการทำงานจำนวนมาก องค์การนั้นเป็นที่น่าเชื่อถือสำหรับลูกค้า ซึ่งจะส่งผลให้ธุรกิจและการดำเนินงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (เจ็ดสุดา จันทรศิริสถาพร, 2546) สำหรับผู้สอบบัญชีนอกจากจริยธรรมในการทำงานโดยทั่วไปที่บุคลากรในทุกองค์การพึงมีและปฏิบัติตามแล้ว จริยธรรมทางวิชาชีพสอบบัญชีหรือที่เรียกว่า “จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี” ถือเป็นจริยธรรมในการทำงานที่ผู้สอบบัญชีพึงตระหนักและให้ความสำคัญ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติผู้สอบบัญชี เพื่อเป็นข้อกำหนดความประพฤติหรือวิธีปฏิบัติงานที่ผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีทุกคนต้องยึดถือและดำรงไว้ซึ่งความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างเกียรติแห่งวิชาชีพสอบบัญชีให้ประจักษ์แก่ลูกค้าและสาธารณชนที่จะเชื่อถือและไว้วางใจในผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

นอกจากนี้ จริยธรรมเป็นความสามารถที่จะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในกระบวนการตัดสินใจขององค์การด้วย พฤติกรรมจริยธรรมจึงเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของบุคคล โดยการตัดสินใจเกิดขึ้นได้เพราะองค์ประกอบส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย บุคลิกภาพ ค่านิยม หลักจริยธรรม ประสพการณ์ และเพศ (Krietner and Kinicki, 1997, p.79) ดังนั้น จริยธรรมจึงมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพและค่านิยม ที่ร่วมกันกำหนดทิศทางแห่งความประพฤติกรรม กล่าวคือ สิ่งที่ถูกต้องตั้งมีย่อมจะมีจริยธรรมเป็นพื้นฐาน (เกียรติคุณ สิทธิชัยและชาติ ศรีนวล, 2541, น.15) ทั้งนี้ ค่านิยม หมายถึง ระบบความเชื่อ ที่ว่าอะไรคือถูก อะไรคือผิด ส่วนจริยธรรมคือค่านิยมอย่างหนึ่งที่เชื่อว่า การกระทำนั้นเป็นสิ่งดี (โชคดี จันทวงศ์, 2544, น.233) พฤติกรรมจริยธรรม จึงมักจะสอดคล้องกับค่านิยมที่ยึดถือ ซึ่งค่านิยมในการทำงานเป็นค่านิยมอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะค่านิยมในการทำงานเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ฐิติมา วัฒนโสภาคี, 2548) ดังนั้น การศึกษาจริยธรรมในการทำงานจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบุคลิกภาพและค่านิยมในการทำงานด้วย

ค่านิยมในการทำงาน เป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐานของพฤติกรรมทั้งหลายและกำหนดการแสดงพฤติกรรมว่าควรทำหรือไม่ เมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป บุคคลเผชิญสิ่งที่เปลี่ยนแปลง จึงเกิดเป็น ค่านิยมแบบวัตถุนิยมที่เน้นการแสวงหาผลประโยชน์เฉพาะหน้าให้กับกลุ่มพรรคพวกตน การดิ้นรน การแสวงหาหนทางในการดำรงอยู่ การเอาชนะ การเอาวัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน เพื่อเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นชื่อเสียง เงินทอง ลักษณะพฤติกรรมเหล่านี้ได้พัฒนามาเป็นบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียน (ภารดี มหาจันทร์, 2535) ที่ไม่สนใจต่อแบบแผนจริยธรรมต่างๆ มีความประพฤติที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยมที่เชื่อว่า การกระทำนั้นเป็นสิ่งดี รวมทั้งจริยธรรม

ในการทำงานเช่นเดียวกัน หากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนต่ำ จะประพฤติปฏิบัติตนอย่างผู้มีจริยธรรมสูง (Drake, 1990) ลักษณะผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน จะพบมากในกลุ่มนักธุรกิจ ข้าราชการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจลักษณะดังกล่าวในผู้สอบบัญชี ที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับธุรกิจในการให้บริการทางการเงินแก่ลูกค้า ทั้งการติดต่อลูกค้าเริ่มแรกในเชิงธุรกิจ เพื่อให้ลูกค้าไว้วางใจและใช้บริการ หรือแม้แต่ในกระบวนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการรวบรวมข้อมูล การประเมิน และการเขียนรายงานผล ซึ่งเกี่ยวข้องกับธุรกิจและการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า หรือผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนและจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี ว่ามีความสัมพันธ์อย่างไร ซึ่งการศึกษาดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงส่งเสริมบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจการตรวจสอบบัญชี เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพ มีการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาจริยธรรมในการทำงานในแก่พนักงานในองค์กร รวมทั้งเสริมสร้าง พัฒนาค่านิยมและบุคลิกภาพในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนจริยธรรมในการทำงาน นอกจากนี้ผลการศึกษายังได้เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจ และขยายความรู้ทางวิชาการในเรื่องค่านิยมในการทำงาน บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน และจริยธรรมในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับ ค่านิยมในการทำงาน บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนและจริยธรรมในการทำงาน ของผู้สอบบัญชีในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนและจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานจากตัวแปรค่านิยมในการทำงานและบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสอบบัญชีในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 101 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ค่านิยมในการทำงาน ใช้ตามแนวคิดของซูเปอร์ (Super, 1970) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

2.1.1 ด้านสัมฤทธิ์ผล

2.1.2 ด้านการมีศักดิ์ศรี

2.1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

2.1.4 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2.1.5 ด้านบริหารจัดการ

2.1.6 ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ

2.1.7 ด้านสภาพแวดล้อม

2.2 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนตามแนวคิดของ Christie (1970) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น (Charismatic)

2.2.2 เจตนาหลง (Delusive)

2.2.3 การขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ (Perfidious)

2.2.4 การแสวงหาความสุข (Hedonistic)

2.3 จริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี ใช้ตามหลักการพื้นฐานตามแนวคิดของคุณลักษณะของจริยธรรมในการทำงานของคุณลักษณะจริยธรรมไทย และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

2.3.1 ความซื่อสัตย์สุจริต

2.3.2 ความยุติธรรม

2.3.3 ความรับผิดชอบ

2.3.4 ความอดุสาหะ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับ ค่านิยมในการทำงาน บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน และจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี
2. เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน และจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
4. เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
5. เพื่อให้ทราบว่าค่านิยมในการทำงานและบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนตัวใดบ้างที่สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
6. ผลการศึกษาที่ได้สามารถเป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรมฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร และเสริมสร้างบุคลิกภาพและค่านิยมในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนจริยธรรมในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีโดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานที่ 1.2 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรมของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานที่ 1.3 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานที่ 1.4 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทนของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 2.13 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมี ความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต

สมมติฐานย่อยที่ 2.14 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมี ความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 2.15 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมี ความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความรับผิดชอบ

สมมติฐานย่อยที่ 2.16 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมี ความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความอดุสาหะ

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมใน การทำงานของผู้สอบบัญชี โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่ โดดเด่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านเจตนาลงมือมีความ สัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านกาขาดความศรัทธาต่อ ความเป็นมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านมุ่งแสวงหาความสุขมี ความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้สอบบัญชี หมายถึง ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ทำหน้าที่ ให้บริการทางวิชาชีพการตรวจสอบบัญชี

ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพิจารณาถึงสิ่งต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน สำหรับ งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้แบ่งค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชีออกเป็น 7 ด้านได้แก่

1. ด้านความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) เป็นค่านิยมที่ส่งเสริมบุคคลรู้สึกประสบ ความสำเร็จจากการทำงาน และก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานอีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้ บุคคลมุ่งทำงานเพื่องานด้วย บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานและต้องการเห็นผลสัมฤทธิ์ผลนี้ จะมี

ลักษณะมุ่งมั่นในการทำงานและต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน

2. ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นมีอิสระในการทำงานที่ตนเองปรารถนา ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี แสดงให้เห็นว่าบุคคลปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นมากกว่า จะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจในการต้องติดต่อกับบุคคลหลายๆอาชีพ

3. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ เรียนรู้วิธีการและเหตุผลของการทำงานต่างๆของตน และสามารถคิดค้นสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้

4. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relation) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา จะต้องมีความสัมพันธ์และยุติธรรม ด้านผู้ร่วมงาน (Associate) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลปฏิบัติงาน ได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนเองพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า

5. ด้านการบริหารหรือการจัดการ (Management) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ต้องการวางแผน และจัดสรรงาน ให้ผู้อื่นทำ

6. ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Return) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีรายได้หรือรายได้สูงเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพและซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้เพื่อมาซื้อวัตถุสิ่งของที่ช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้กับตนเอง

7. ด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีสภาพแวดล้อมมีบรรยากาศที่สุขสบาย ตลอดจนทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลในสถานที่นั้นมีความสุข สำหรับค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนี้ เน้นสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่ จะช่วยอำนวยความสะดวกมีความสุขในการทำงานเช่น สภาพแวดล้อมที่สะอาดไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัดหรือเย็นจัดเกินไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อม

บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอาเวลเลียน หมายถึง รูปแบบบุคลิกภาพของบุคคลในแง่ของการใช้ชีวิตในสังคม โดยไม่คำนึงจริยธรรม เพื่อต้องการให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย และสามารถดำเนินชีวิตเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับเป็นคนดีของสังคม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านตามแนวคิดของ Christie (1976) ดังนี้

1. ลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น (Charismatic) หมายถึง รู้จักฉวยโอกาสเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ การนับหน้าถือตา อำนาจบารมี และอิทธิพลให้กับตนเอง มีวิธีการต่างๆ เพื่อมุ่งชี้้นำความเห็นของกลุ่มได้ เช่น การหวานล่อม หลอกล่อ หรือแม้แต่การสร้างภาพเพื่อหลอกลวงบุคคลอื่น โดยแสดงออกว่าสามารถวางตัวในสังคมทั้งในการพูด การแสดงออก และการแสดงความคิดเห็นได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์

2. การขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ (Perfidious) หมายถึง การไม่ยึดติดกับจริยธรรมคุณธรรม ศีลธรรมต่างๆ ตลอดจนไม่ศรัทธาต่อความเชื่อของศาสนาใดๆ ไม่เชื่อในความดี ความชั่ว ขาดมโนสำนึกและการรู้สึกผิด ไม่มีความจริงใจ ความซื่อสัตย์ แสดงออกไม่ตรงไปตรงมา ความต้องการที่แท้จริง ไม่ใส่ใจหรือให้ความสำคัญกับความรู้สึก ความคิดเห็นความปรารถนาของผู้อื่น

3. การแสวงหาความสุข (Hedonistic) หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่มุ่งเน้นการแสวงหาทรัพย์สินเงินทอง ใช้ชีวิตแบบวัตถุนิยม เพื่อรักษาสัมพันธภาพ หรือสร้างความสัมพันธ์ใหม่กับบุคคลที่รักใคร่ชอบพอ โดยไม่คำนึงว่า ถูกต้องตามหลักจริยธรรมหรือไม่ วิธีการเช่นนี้ทำให้ต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าบ่อยครั้ง

4. เจตนาหลง (Delusive) หมายถึง การค้นหาจุดอ่อน ปมด้อย ความรู้สึกผิดหรือความอ่อนไหวต่างๆ ของบุคคลอื่น ตลอดจนสิ่งอันเป็นที่รัก เคารพและศรัทธาของแต่ละบุคคลเพื่อใช้เป็นสิ่งควบคุม ชักจูงหรือหลอกล่อให้บุคคลนั้นทำตามความต้องการของตน โดยไม่เชื่อว่ามีมนุษย์มีความปรารถนาดีต่อกัน มองว่ามนุษย์ทุกคนแสสร้งเข้าหากันและสร้างความสัมพันธ์กันบนพื้นฐานของผลประโยชน์นั้น

จริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี หมายถึง การที่บุคคลได้ให้ความหมายให้ ความสำคัญต่อการทำงาน เป็นการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม อุตสาหะ มีความรับผิดชอบ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งต่อตนเอง องค์การและสามารถสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับสังคมได้ ประกอบด้วยจริยธรรม 4 ด้านดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ถูกต้องตามความเป็นจริง โดยไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น บิดเบือน และไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน โดยประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้ง กาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและต่อผู้ร่วมงาน

2. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงโดยใช้ดุลยพินิจอย่างมีเหตุผล ปราศจากความลำเอียง รวมทั้งพิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ อย่างยุติธรรมและเป็นกลาง

3. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุสู่ความสำเร็จความมุ่งหมาย และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

4. ความอุตสาหะ หมายถึง มีความเพียรพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล