

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมในการทำงาน บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน และจริยธรรมในการทำงาน ของผู้สอบบัญชี : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องค่านิยมในการทำงาน บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนและจริยธรรมในการทำงาน แบ่งเป็น 7 ส่วนดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน
2. แนวความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน
3. แนวความคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. เหตุผลในการตั้งสมมติฐาน
6. สรุปสมมติฐานการวิจัย
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวความคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

ความหมายของค่านิยมในการทำงาน

มีงานศึกษาและวิจัยหลายฉบับที่ได้อธิบายความหมายและแนวความคิดของค่านิยมในการทำงานไว้ดังนี้

ซูเปอร์ (Super, 1970) กล่าวถึงค่านิยมในการทำงานว่า เป็นความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่า มีคุณค่าและมีความสำคัญของเขา ความเชื่อต่างๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เรามักจะแสวงหาจากงานที่เขาทำ หรือเป็นความรู้สึกพึงพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของเขา ความเชื่อที่คนเรายึดถือแต่ละอย่างนี้มีความสำคัญไม่เท่าเทียมกันเสมอไป บางอย่างอาจจะมีความสำคัญอย่างใหญ่หลวงต่อคนบางคน แต่บางอย่างอาจมีความสำคัญน้อยมากต่อคนอื่นก็ได้

วอลแลค (Wollack, 1977, p.331-338) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานว่าเป็น เจตคติในการทำงาน ซึ่งเจตคตินี้อ้างอิงมาจากเจตคติทั่วไป ที่มีความหมายต่อแต่ละบุคคล

ซึ่งค่านิยมในการทำงานเป็นเจตคติที่แต่ละบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของพวกเขา ดังนั้น ค่านิยมในการทำงานของแต่ละคน จะแตกต่างกันออกไปและมีส่วนต่อความพึงพอใจในการทำงานของเขา

กินซ์เบิร์กและคณะ (Ginberg and others, 1976, p 98 อ้างใน วิไล จิระพรพาณิชย์, 2541, น.11) ได้กล่าวว่า ค่านิยมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานหรืออาชีพไว้ว่า ค่านิยมของบุคคล จะเป็นสิ่งที่กำหนดว่า บุคคลเลือกงานหรือเลือกประกอบอาชีพใด และเมื่อเขาเลือกงานหรืออาชีพนั้นแล้ว เขาจะมีความสุขในงานหรืออาชีพนั้นหรือไม่ ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีค่านิยม “ความมีอิสระ” มักจะหลีกเลี่ยงการประกอบอาชีพนั้นๆ เขาก็จะมีความสุข เพราะสิ่งที่เขายึดถืออยู่นั้น ขัดกับค่านิยมของงานหรืออาชีพที่เขาประกอบ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523, น.31) ให้ความหมาย ของค่านิยม ไว้สองทาง คือ ค่านิยมในความหมายทางสังคมวิทยา หมายถึง ลักษณะของบุคคล ซึ่งหมายถึงทัศนคติ ความสนใจ รวมทั้งความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการของบุคคล ส่วนค่านิยมในความหมายทางจิตวิทยา หมายถึงค่านิยมที่เป็นลักษณะทางสังคม มีไว้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ค่านิยมเป็นสภาพทางสังคมซึ่งอยู่ภายนอกตัวบุคคล และอาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมาก

วิเชียร รักการ (2529 อ้างใน สาวิตรี แสงเงิน, 2546) อธิบายว่าค่านิยมเป็นระบบความเชื่อของสังคมที่ก่อให้เกิดปทัสถานซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติของสมาชิกของสังคม หรือกล่าวโดยสรุปคือค่านิยมนั้นเป็นวัฒนธรรมที่กำหนดพฤติกรรมของสมาชิกของสังคมโดยรวมนั่นเอง

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2531, น 11) ให้ความหมายค่านิยมในการทำงานหมายถึง สิ่ง que บุคคลเชื่อว่ามีมีความสำคัญในการทำงานของเขา สิ่งต่างๆเหล่านี้ เป็นความรู้สึกพึงพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานของเขา สิ่ง que คนเรายึดถือแต่ละอย่างนี้ มีความสำคัญไม่เท่าเทียมกันเสมอไป บางอย่างอาจจะมีความสำคัญอย่างใหญ่หลวงต่อคนบางคน แต่บางอย่างก็อาจจะมี ความสำคัญมากต่อคนอื่น ๆ

สุนทรี โคมิน (2522) กล่าวถึง ค่านิยมในการทำงานว่าเป็นสิ่งจูงใจหลายๆ ด้านที่มีอำนาจทางตรงและสนับสนุนพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานของมนุษย์ ซึ่งค่านิยมในการทำงานนี้ครอบคลุมไปถึงสิ่งจูงใจต่างในองค์การอีกด้วย

สุพัทธรา สุภาพ (2534, น.34) ให้ความหมายค่านิยมว่า เป็นสิ่งที่กลุ่มสังคมหนึ่งๆ เก็บไว้ว่าเป็นสิ่งที่มีค่าควรแก่การกระทำ น่ายกย่อง น่ากระทำ หรือเห็นว่าถูกต้อง หรือเป็นเสมือนหางเสือที่นำเรือไปทิศทางต่างๆ ตามที่สังคมต้องการ

ดับริน (Dubrin, 2000, p.38) ให้ความหมายของค่านิยมว่า เป็นความสำคัญที่บุคคลมีให้กับบางสิ่งบางอย่าง เป็นความเชื่อที่มีมายาวนานเกี่ยวกับสิ่งซึ่งมีอยู่ทั่วไปและเป็นที่ต้องการ เป็นการตัดสินของบุคคลว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูก สิ่งใดดีหรือไม่ดี

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2539, น.21) ให้ความหมายของค่านิยม คือ รูปแบบที่สมบูรณ์ที่เป็นสิ่งที่ปรารถนาของคนหรือเป็นสิ่งที่มียุติผลต่อการเลือกสรรในการกระทำ ค่านิยมเป็นด้วยการยกระดับมาตรฐาน ในขณะที่ทัศนคติ จะบอกถึงความคิดเห็นที่เปลี่ยนแปลงไป ค่านิยม เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ควร จะเป็นในการเลือกสิ่งต่างๆ ของคนเรา การตัดสินใจโดยใช้ค่านิยมเป็นสิ่งที่อยู่ระหว่างการรับรู้และค่านิยมของคน

วิลโล จิระพรพาณิชย์ (2541 น.15) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงาน เป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล ทั้งนี้เพราะค่านิยมในการทำงานมีบทบาทสำคัญที่ใช้เป็นเกณฑ์หรือเป็นสิ่งที่บุคคลใช้พิจารณาสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นับตั้งแต่การเลือกงานหรือเลือกอาชีพ และเมื่อเข้าทำงานนั้นๆ แล้ว ค่านิยมในการทำงานยังมีอิทธิพลต่อการแสดงออกพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ทั้งนี้เพราะบุคคล จะแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานตามความเชื่อที่บุคคลถือว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อเขา ยกตัวอย่างเช่น การมีค่านิยมในการทำงานเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงการที่บุคคลมีความเชื่อว่าลักษณะที่ดีน่าสนใจ จะต้องเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ไม่ซ้ำซาก จำเจ ไม่ชอบงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ (Routine) บุคคลที่มีค่าในด้านนี้มักเลือกประกอบอาชีพต่างๆ เช่น นักวิทยาศาสตร์ ครูอาชีพ วิศวกร เป็นต้น ในการทำงานเขาก็จะคิดพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ขึ้น

โชคดี จันทวงศ์ (2544, น 27) ได้อธิบาย ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่า มีค่า มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงานของเขา ในการพิจารณาสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การเลือกงานหรืออาชีพ และการเลือกองค์การที่จะทำงาน ค่าความเชื่อเหล่านี้เป็นความรู้ลึกซึ้งที่พึงพอใจที่คนเรามักแสวงหาจากงานหรือการทำงาน

ภัทรวิฑูรย์ สิทธิศาสตร์ (2547, น.42) ได้สรุปความหมายของค่านิยมในการทำงาน ว่าเป็นความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งความเชื่อต่างๆ นี้ ถูกใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจมากที่สุด นับตั้งแต่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกอาชีพ ตลอดจนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานของเขาด้วย

จิตติมา วัฒนโสภาศิริ (2548, น.44) ได้สรุปความหมายของค่านิยมในการทำงานว่า ค่านิยมในการทำงานหมายถึง ความเชื่อที่มีความสำคัญมีความหมายและมีอิทธิพลต่อการทำงานของคน และใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลือกทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งมีผล

ต่อพฤติกรรมการทำงานของเขาด้วย

จากความหมายต่างๆ เกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานที่เสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับ ค่านิยมในการทำงานว่า เป็นความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

การเกิดค่านิยม

ค่านิยมของบุคคลหนึ่งย่อมแตกต่างจากค่านิยมของบุคคลอื่น ถึงแม้ว่าจะอยู่ในวัฒนธรรมหรือสังคมเดียวกัน แต่การเกิดค่านิยมของบุคคลโดยส่วนใหญ่แล้วเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Socialization) ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก ความสัมพันธ์ในครอบครัว ภูมิหลังทางครอบครัว ประสบการณ์ที่ได้รับ สิ่งแวดล้อม ความต้องการและการศึกษา (ไซคตี จันทวงศ์ , 2544) นอกจากนี้ได้มีผู้ให้คำอธิบายการเกิดค่านิยมไว้หลายท่านดังนี้

บลูม(Bloom, 1971, p.257) กล่าวถึงการเกิดค่านิยมว่า เกิดจากการยอมรับของแต่ละบุคคลว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าดีงาม สมควรประพฤติปฏิบัติเป็นการยอมรับด้วยตนเองไม่ใช่กระทำเพราะถูกบังคับซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

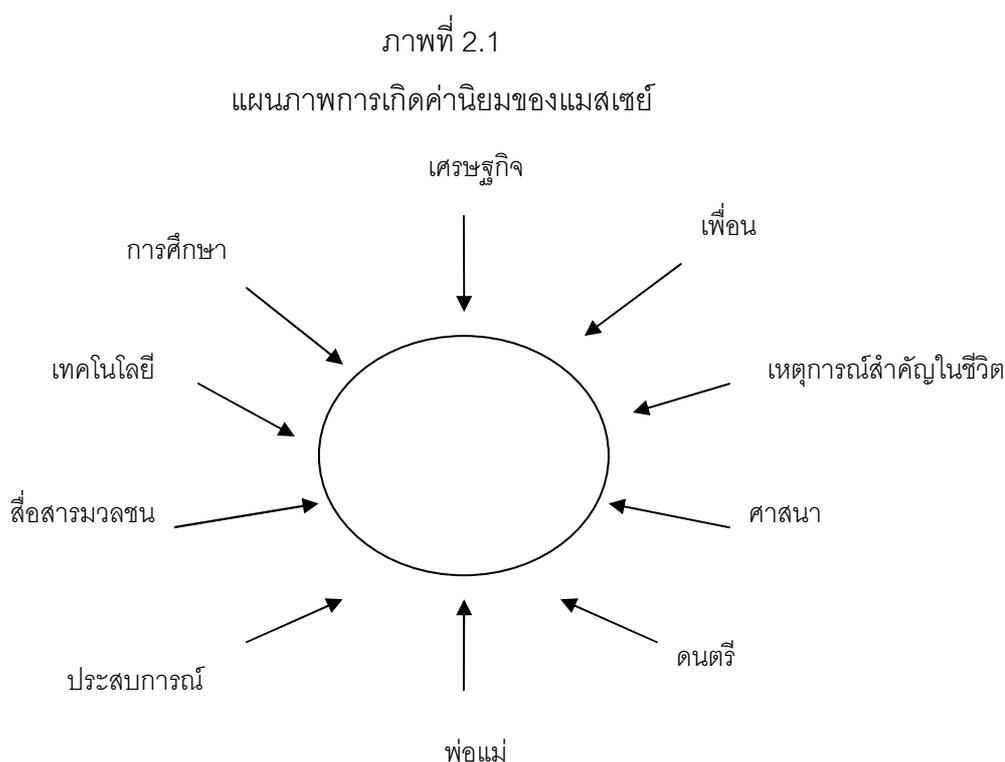
1. การยอมรับในคุณค่า เป็นการยอมรับหลักการใดหลักการหนึ่ง หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามความรู้สึกของตนเองว่ามีเหตุผลเพียงพอที่จะยอมรับหรือเชื่อถือได้ เป็นความเชื่อในระดับที่บุคคลเปิดใจรับเอาสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาพิจารณาประเมินคุณค่า ความเชื่อนี้ยังไม่คงทนถาวร อาจเปลี่ยนแปลงได้ หากมีการกระทำแบบเดียวกันตามความเชื่อที่มีอยู่ซ้ำบ่อยๆ ผู้อื่นก็สามารถรู้ได้ว่าบุคคลนั้นมีความเชื่อ แนวคิด ทักษะคติหรือว่าค่านิยมอย่างไร

2. ความพอใจในค่านิยม เป็นการยอมรับและนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ตามความเชื่ออันลึกซึ้งที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งและยังแสดงให้เห็นว่าเป็นหน้าที่รับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติอย่างนั้นจึงทำให้เห็นค่านิยมนั้นเด่นชัดขึ้น

3. ความผูกพัน เป็นความเชื่อในระดับสูงซึ่งเชื่ออย่างปักใจโดยปราศจากข้อสงสัยใดๆทั้งสิ้น ความเชื่อนี้ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมาตามที่ตั้งใจไว้ มีการกระทำต่างๆ เพื่อให้เกิดค่านิยมนั้นมากขึ้น มีการปกป้องเพื่อยืนยันค่านิยมนั้น และมีการชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลอื่นมีค่านิยมในสิ่งเดียวกับที่ตนเองยึดถืออยู่

แมสเซย์ (Massey, 1980, p.63) ได้อธิบายการเกิดค่านิยมว่า ค่านิยมเกิดจาก พ่อแม่ (บอกว่าควรจะทำ ทำเป็นตัวอย่าง) ประสบการณ์ทำงาน (จริยธรรมในการทำงาน ประเภทของ

องค์การ) สื่อมวลชน (ทีวี ภาพยนตร์) เทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์) การศึกษา (ครู วิชาเรียนต่างๆ) เศรษฐกิจ (ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ) เพื่อน (อิทธิพลทางสังคม) เหตุการณ์สำคัญในชีวิต (การตายของคนที่เรารัก) ศาสนา ดนตรี (แจ๊ส หรือร็อก) โดยสรุปการเกิดค่านิยมเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ที่มา : Messey, 1980, p.63.

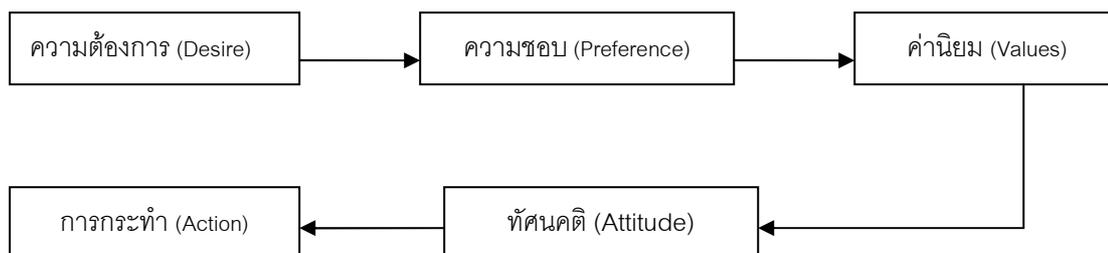
คาร์เรล,เจนนิงส์ และเฮฟริน (Carrell, Jennings and Heavin, 1997, p.99) อธิบายการเกิดค่านิยมว่า ค่านิยมพัฒนาจากวัฒนธรรมที่บุคคลคนนั้นอยู่ โดยพ่อแม่ เพื่อน ครู และกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลอื่นๆ เป็นผู้ถ่ายทอดค่านิยมนี้เกิดขึ้นในช่วงวัยเด็ก แม้ว่าจะมีงานศึกษาหลายชิ้นที่ระบุว่าค่านิยมมีความคงทนแต่เหตุการณ์ในชีวิตที่สำคัญมีผลต่อการสร้างค่านิยมขึ้นมาใหม่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ได้ เช่น การล้มเหลวของธุรกิจ การรอดพ้นจากอุบัติเหตุร้ายแรง คนรักตาย หรือการมีลูก ค่านิยมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันเพราะแต่ละบุคคลสามารถเรียนรู้ภายใต้เงื่อนไขที่ต่างกันและมีประสบการณ์ชีวิตที่ต่างกัน

สาโรช บัวศรี (2526, น.9) อธิบายเกี่ยวกับการเกิดค่านิยมว่า ค่านิยมเกิดจากความจำเป็น หรือความต้องการทางสังคมของมนุษย์ในขั้นแรก ต่อมาก็จะเกิดความชอบหรือความสนใจติดตามมา ความชอบนี้ย่อมนกระตุ้นให้มีความนิยม หรือความเข้าใจในคุณค่านั้นแล้วกลายเป็นค่านิยมขึ้นมา ค่านิยมที่ก่อตัวระยะเวลาหนึ่งทีนานพอสมควรก็ย่อมกระตุ้น ให้เกิดสภาวะที่รุ่มร้อน

หรือพร้อมที่จะกระทำอยู่ในใจที่เรียกว่า ทักษคติ (Attitude) นั้นเอง ดังเขียนเป็นรูปได้ดังนี้

ภาพที่ 2.2

แผนภาพการเกิดค่านิยมของสาโรช บัวศรี



ที่มา : สาโรช บัวศรี, 2526, น. 9.

สุนทรী โคมิน และสนิท สัมครการ (2522,น.35) อธิบายว่า ค่านิยม เกิดจากวัฒนธรรม สังคม สถาบัน และความแตกต่างส่วนบุคคล ที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ทางสังคม (Socialization) ผ่านสถาบันต่างๆ

วีระ บำรุงรักษ์ (2527, น.77) อธิบายเกี่ยวกับการเกิดค่านิยมว่า ค่านิยมของบุคคล หรือสังคมเกิดมาจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ของบุคคลหรือสังคมนั้น ถึงแม้ว่าค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้ในสังคมมีแนวโน้มที่จะดำรงอยู่อย่างถาวรแต่หากว่าเงื่อนไขในสังคมเปลี่ยนแปลงไป ค่านิยมก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย

โสภา ชูพิกุลชัย และคณะ (2531, น.22) ได้อธิบายถึงการเกิดค่านิยมว่า สถาบันทางสังคมมีอิทธิพลต่อการเกิดค่านิยม สถาบันทางสังคมที่ว่าประกอบด้วย ครอบครัว โรงเรียน สถาบันศาสนา สังคมวัยรุ่นและกลุ่มเพื่อน สื่อมวลชน และองค์การของรัฐบาล สถาบันทางสังคมเหล่านี้จะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับอายุและการยอมรับของบุคคลด้วย แต่แต่ละองค์ประกอบอาจทำหน้าที่ได้ไม่สมบูรณ์ แต่องค์ประกอบทั้งหมดโดยรวมย่อมช่วยทำหน้าที่ได้เป็นผลดีแก่สังคม

จากแนวคิดต่างๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่า ค่านิยม เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม (Socialization) ประสบการณ์ ความต้องการ ความชอบ และความแตกต่างส่วนบุคคล ซึ่งได้รับมาจากครอบครัว วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม หลักศาสนา ทักษคติ สังคม สถาบันต่างๆ มีอิทธิพลในสังคม ด้วยการยอมรับของบุคคล ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าดีงาม มีประโยชน์มีความเหมาะสมต่อบุคคลนั้นแล้วบุคคลนั้นนำความเชื่อที่ยอมรับนั้นมา ยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติและส่งผลให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาภายนอก

ลักษณะของค่านิยม

พนัส หันนาคินท์ (2520, น.18-20) ได้ให้เกณฑ์สำหรับพิจารณาคุณลักษณะของสิ่งที่จัดเป็นค่านิยมไว้ดังนี้

1. ค่านิยมนั้นเกิดจากการเลือกอย่างเสรีของบุคคลผู้นั้นหรือไม่ หากมีการบังคับให้เราจำ ต้องเลือกค่านิยมใดค่านิยมหนึ่งแล้ว จะเรียกว่าเป็นค่านิยมที่แท้จริงไม่ได้ เพราะสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่พอกจากภายนอก ไม่ได้เกิดขึ้นจากความยินยอมพร้อมใจเห็นคุณค่าของสิ่งนั้นอย่างแท้จริง และสิ่งที่มีลักษณะพอกจากข้างนอกเช่นนี้ ในระยะเวลาไม่นานนักก็จะสูญสิ้นไป ไม่ได้คงอยู่เป็นคุณสมบัติประจำ ตัวของเรา

2. เรามีทางเลือกค่านิยมอื่นอีกหรือไม่ ถ้ามีค่านิยมให้เราพิจารณาเพียงอย่างเดียว ก็หมายความว่าเราไม่มีทางเลือกหรือโอกาสที่จะเลือกคุณค่าด้วยการเปรียบเทียบ หนทางเดียวที่พอจะเรียกว่าเลือกก็คือการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับเท่านั้น เมื่อไม่มีทางเลือก การที่จะพิจารณาถึงข้อดีหรือข้อเสีย หรือความเหมาะสมหรือไม่ก็หมดไป ดังนั้น ค่านิยมที่เราจะยึดถือนั้นจะต้องได้มาจากการเลือกจากค่านิยมหลายอย่างที่มีอยู่ เพื่อจะได้มีโอกาสเปรียบเทียบคุณสมบัติในแง่มุมต่างๆ ได้

3. การเลือกค่านิยมนั้น กระทำ หลังจากที่เรารู้ได้พิจารณาถึงข้อดีข้อเสีย และผลที่จะตามมาจากการรับนับถือค่านิยมต่างๆ ที่มีให้เราเลือกหรือไม่ การถูกบังคับให้เลือก หรือเลือกโดยไม่ได้คิดให้รอบคอบและถ่องแท้แล้วนั้น จะถือว่าเป็นค่านิยมยังไม่ได้ การเลือกค่านิยมนั้นต้องไม่กระทำ ไปด้วยอารมณ์ แต่จะต้องเป็นไปด้วยการใช้สติปัญญาไตร่ตรองโดยละเอียด

4. เราเทิดทูนและรักษาค่านิยมที่เราได้เลือกไว้แล้วนั้นอย่างมั่นคงหรือไม่ ถึงแม้ว่าในตอนแรกเราอาจจะไม่สบายใจนักที่จะทำ แต่เราก็จะพยายามทำ ด้วยความสำนึกในคุณค่าและมีความภูมิใจที่จะได้กระทำ

5. เราจะยืนหยัดในค่านิยมที่เราได้เลือกไว้แล้วอย่างเด็ดเดี่ยวและเหนียวแน่น ถ้าเรายังไม่แน่ใจในค่านิยมที่เรายึดถือ เราก็อาจจะละอายต่อการแสดงว่าเรายอมรับนับถือในค่านิยมนั้น และไม่กล้าที่จะยืนยันถึงความดีแห่งค่านิยมนั้นต่อบุคคลอื่น โดยเฉพาะที่จะยืนยันต่อการโจมตีจากฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยในค่านิยมนั้น

6. เราสามารถแสดงออกด้วยการกระทำ เพื่อชี้ให้เห็นว่าเรายอมรับนับถือในค่านิยมนั้นหรือไม่ เช่น เรายินดีที่จะเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ หรือเวลา เพื่อที่จะปฏิบัติตัวให้เป็นไปตามค่านิยมที่เรายกย่องนับถือทั้งนี้เพราะสิ่งที่เราเรียกว่าค่านิยมนั้นจะเป็นสิ่งที่นำทางในการ

ดำเนินชีวิตตามปกติของเรา หากว่าเราแสดงความนิยมนับถือในค่านิยมใดๆ แต่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามค่านิยมนั้นแล้ว จะเรียกว่าเป็นค่านิยมของเราไม่ได้

7. มีการกระทำซ้ำในสิ่งที่เรายึดถือเป็นค่านิยมหรือไม่ อาจจะมีการกระทำ ซ้ำๆ จนเป็นกิจวัตรก็ได้ ค่านิยมเหล่านี้จะแสดงตัวออกในการกระทำ ต่างๆ ของเรา ภายใต้สภาวะและเวลาที่แตกต่างกันออกไป สิ่งที่เราปฏิบัติขึ้นเพียงครั้งเดียวแล้วหายไปนั้น เราเรียกว่าค่านิยมไม่ได้ ค่านิยมจะต้องมีความคงทนและเป็นแบบฉบับในการดำเนินชีวิตของเราอย่างน้อยก็ในช่วงเวลานานพอสมควร

ค่านิยมทั้ง 7 ประการนี้ ชิดนีย์ ซีมอน (สาวิตรี แสงเงิน, 2546, น.52) ได้อธิบายคุณค่าเพื่อการตัดสินใจการกระทำที่เป็นค่านิยม โดยมีวิธีกำหนดระดับค่า หรือปฏิบัติเป็นขั้นตอน 7 ลำดับขั้น จำแนกเป็นแนวทางการอธิบายคุณค่า 3 ประการดังนี้

1. การเลือก (Choosing)

- แสวงหาแนวทางหลายวิธี
- มองการไกล
- สร้างการเลือกด้วยตนเอง

2. การเทิดทูน (Prizing)

- ระวังการตีความตามอำเภอใจโดยมีอคติ
- เต็มใจที่จะยืนยันสนับสนุนแนวที่ตนเลือก

3. การกระทำ (Acting)

- ปฏิบัติตามการเลือกที่พอใจแล้ว
- ปฏิบัติตามจนเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิต

ซึ่งคุณลักษณะทั้ง 3 นี้ มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่แต่ละบุคคลยึดถืออยู่อย่างเหนียวแน่น

และนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาค่านิยมที่บุคคลนั้นมีอยู่ โดยคำนึงถึงความรู้สึก ความคิด ความต้องการ การกระทำ และความผสมผสานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน

สุนทรี โคมิน และสนิท สมัครการ (2522, น.13-16) ได้อธิบายลักษณะของค่านิยมไว้ดังนี้

1. ค่านิยมมีลักษณะยั่งยืนถาวร และต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. คนรู้จักเปรียบเทียบความสำคัญของค่านิยมต่างๆ จากการเรียนรู้และประสบการณ์
3. ค่านิยมมีลักษณะเน้นความเชื่อนิเทศพรณนากำหนด(prescriptive)

เป็นความเชื่อ ทิศทางและมีเป้าหมายโดยแบ่งถึงวิถีทางกับจุดหมายปลายทางของการปฏิบัติตามวิถีทาง

สมบัติ มหารศ (2520, น.2) กล่าวถึงลักษณะของค่านิยมว่ามีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. สิ่งที่ทำให้ใครๆ มีความต้องการและชอบพอ
2. สิ่งที่ทำให้เรามองเห็นว่าความสำเร็จเป็นสิ่งจำเป็น
3. สิ่งที่ส่งเสริมคุณธรรมทางใจ เช่น ให้มีความยินดี

หลุยส์ ราธ (Rath, cited by Lock, 1996, p. 233) ผู้บุกเบิกในการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการเกิดค่านิยม ได้เสนอว่า หากบุคคลตอบว่าใช่ในข้อคำถามทั้ง 7 ข้อต่อไปนี้ บุคคลนั้นสามารถยืนยันได้ว่าค่านิยมนั้นๆ มีความสำคัญสำหรับตัวเอง คำถามทั้ง 7 ข้อนั้นได้แก่

1. บุคคลนั้นภาคภูมิใจ (Proud) ให้คุณค่า (Prize) หรือยกย่องให้ความสำคัญ (Cherish) ค่านิยมนั้นๆหรือไม่
2. บุคคลนั้น ได้ยืนยันถึงค่านิยมนั้นในที่สาธารณะหรือไม่ (Publicly affirm) หรือเขาได้ปกป้องค่านิยมนั้นอย่างเปิดเผยหรือไม่
3. บุคคลนั้นได้เลือกค่านิยมนั้นก่อนพิจารณาค่านิยมอื่นๆ (Affirmative) หรือไม่
4. บุคคลนั้นได้คิดหรือพิจารณาถึงผล (Consequence) หากจะต้องแสดงให้เห็นถึงค่านิยมนั้นหรือไม่
5. บุคคลนั้นได้เลือกที่จะแสดงค่านิยมนั้นอย่างอิสระ (Freely) หรือไม่
6. บุคคลได้เลือกที่จะแสดงออกถึง (Acted) ค่านิยมนั้นอย่างตรงไปตรงมาหรือไม่
7. บุคคลได้แสดงพฤติกรรมใดๆ ซ้ำๆ หรือสอดคล้องกับค่านิยมนั้นๆ หรือไม่

ความสำคัญและหน้าที่ของค่านิยม

ค่านิยมมีความสำคัญอย่างมากในการศึกษาพฤติกรรมองค์การเพราะค่านิยมเป็นพื้นฐานของความเข้าใจเรื่องทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) และค่านิยมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล (Perceptions) ทำให้บุคคลรู้ว่าควรจะทำอะไรและไม่ควรทำอะไร ค่านิยมจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคล ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ทัศนคติ และการรับรู้ของบุคคลที่จะประพฤติปฏิบัติต่างๆ ในสังคม ชุมชน หรือองค์การ สำหรับเรื่องความสำคัญและหน้าที่ของค่านิยมนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้

รอบบินส์ (Robbins, 1993, p.172) ได้อธิบายความสำคัญว่าค่านิยมมีอิทธิพลต่อ

ทัศนคติและพฤติกรรมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

สุนทรีย์ โคมิน และสนิท สมัครการ(2522, น.22-25) กล่าวว่าค่านิยมที่มีอยู่ในบุคคลนั้น ทำหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้

1. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นเกณฑ์ (Criteria) หรือมาตรฐาน(Standard)ที่ใช้ นำพฤติกรรมการปฏิบัติในหลายทางได้แก่ เป็นเกณฑ์ที่ใช้การประเมิน ตัดสิน ชื่นชมยกย่องหรือติเตียนตนเองหรือการกระทำของคนอื่นเป็นตัวช่วยกำหนดให้เราเลือกนियมอุดมการณ์ทางการเมือง บางอุดมการณ์มากกว่าอุดมการณ์อื่นจึงใจให้เราแสดงจุดยืนของเราในเรื่องต่างๆเกี่ยวกับสังคม ออกมาให้เห็นชัด เป็นบรรทัดฐานที่ใช้ช่วยในการชักชวน ทำทนาย คัดค้าน และถกเถียงหรือพยายามที่จะเปลี่ยน เป็นบรรทัดฐานสำหรับกระบวนการให้เหตุผลต่อความนึกคิดและการกระทำของตน (Process of rationalization)

2. ระบบค่านิยมเป็นแผนการระลึกรู้ (Cognitive general plan) ที่ใช้สำหรับการตัดสินใจและแก้ความขัดแย้ง

3. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงความต้องการและแรงจูงใจของมนุษย์
นาตยา ปิลันธนานนท์ (2527, น.502) กล่าวว่าโดยสรุปว่าค่านิยมมีหน้าที่หลายประการ ดังนี้

1. ทำหน้าที่กระตุ้น จูงใจคน ในเรื่องแบบแผนความประพฤติที่เป็นอุดมการณ์จนทำให้ได้ค่านิยมอันเป็นจุดหมายทางที่เราต้องการ การที่ค่านิยมทำหน้าที่ประการนี้ได้เพราะค่านิยมแสดงถึงเป้าหมาย ความต้องการที่อยู่เพื่อเป้าหมายทั้งปวง

2. ทำหน้าที่กระตุ้นให้บุคคลได้รักษา เพิ่มพูน การได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น และจากสังคม

3. ทำหน้าที่ในการปรับตัวเนื่องจากค่านิยมเกี่ยวข้องกับแบบแผนความประพฤติที่มุ่งให้เราสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นสังคมได้

4. ทำหน้าที่ปกป้องตนเอง ความต้องการ ความจำเป็น ความรู้สึก และการกระทำที่ไม่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือของสังคมจะถูกแสดงออกด้วยค่านิยมที่แสดงเหตุผลอื่นและสังคมยอมรับในความต้องการความรู้สึกหรือการกระทำนั้น

5. ทำหน้าที่ให้ความรู้เกี่ยวกับตัวของเรา ทำให้เราสามารถทำกิจการใดให้สำเร็จลงได้ตัวของเราเองค่านิยมช่วยให้เราแสวงหาความหมาย ความเข้าใจ และความคิดที่ดีขึ้นและกระจ่างชัดขึ้น

อ้อมเดือน สดมณี (2529, น.21) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของค่านิยมว่าเมื่อ

ค่านิยมมีความสำคัญต่อการชี้นำในการดำเนินชีวิตของบุคคลและการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลแล้ว การเปลี่ยนแปลงในค่านิยมย่อมมีผลก่อให้เกิดสภาวะความไม่สมดุลในสังคม ตามมาด้วยปัญหาพฤติกรรมของบุคคลอธิบายว่า ค่านิยมมีบทบาทหน้าที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นเครื่องกำหนดหรือเครื่องตัดสินแก่บุคคลในการตัดสินใจ จึงลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินชีวิตของบุคคลลงไปได้มาก
2. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแผนชีวิตให้แก่บุคคลโดยที่ค่านิยมทั้งหมดที่ยึดถืออยู่จะช่วยบอกให้บุคคลทราบว่า ควรดำเนินไปเช่นไร
3. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นเครื่องคุ้มกันมิให้บุคคลประพฤตินอกระเบียบของสังคมหรือทำหน้าที่ด้านการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั่นเอง

บทบาทของค่านิยม

ค่านิยมเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่บุคคลนำมาใช้ เพื่อประเมินเรื่องใดเรื่องใดเรื่องหนึ่งในสถานการณ์ต่างๆ ค่านิยมจึงมีบทบาทในการเป็นมาตรฐานที่บุคคลนำมาใช้ในลักษณะต่อไปนี้

1. ค่านิยมเป็นมาตรฐานความเชื่อ ที่เรามีต่อสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เป็นความเชื่อที่มีเรื่องความคิด จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติ เข้ามาเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจคุณค่าเรื่องต่างๆ ไปในลักษณะต่างๆ กัน ค่านิยมมีเรื่องความคิดเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะเป็นเรื่องของการคิดถึงความต้องการ คนมีค่านิยมอย่างหนึ่งหมายความว่า เขามีความคิด มีสติปัญญาที่จะทราบว่าแนวทางที่ถูกต้องที่จะประพฤติปฏิบัติควรเป็นอย่างไร และค่านิยมเกี่ยวข้องกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกและเจตคติ ในความหมายว่าเขามีอารมณ์ความรู้สึกเจตคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร เห็นด้วยหรือต่อต้าน ดังนั้นถ้าเราจึงทราบค่านิยมของคนอื่นมากเท่าใดเราก็ยิ่งเรียนรู้ในตัวของคนผู้นั้นยิ่งขึ้น กล่าวโดยสรุป ค่านิยมมีบทบาทในการเป็นมาตรฐานของความเชื่อที่อาศัยความคิดและเจตคติเป็นองค์ประกอบ คือพุทธพิสัยและเจตพิสัยเป็นส่วนประกอบสร้างความสำเร็จ

2. ค่านิยมเป็นมาตรฐานความประพฤติ ในบทบาทนี้ถือว่า ค่านิยมเป็นจุดหมายปลายทาง ที่จะทำให้นักเปลี่ยนนิสัยของเขา ค่านิยมช่วยให้บุคคลได้พิจารณาสิ่งที่เขาชอบหรือไม่ชอบ สิ่งใดดีหรือไม่ดี เป็นมาตรฐานความประพฤติว่าการกระทำใดที่เหมาะสมและมีคุณค่าหรือไม่เหมาะสม ไม่มีคุณค่า กล่าวคือ ช่วยในการตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ว่าในสถานการณ์หนึ่งๆ ควรให้ความสำคัญกับค่านิยมใดมากกว่า ใช้แนวทางเพื่อแสดงความเป็นตัวตนของตนเองให้ผู้อื่นได้รับทราบ ตลอดจนจนเป็นมาตรฐานในการเปรียบเทียบกับผู้อื่นว่าตนเองเป็นผู้มีจริยธรรมและ

ความสามารถอยู่ในระดับใด เป็นเงื่อนไขหนึ่งที่น่าไปสู่แรงจูงใจในการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมของผู้อื่นหรือสังคม เป็นคำอธิบายเหตุผลเบื้องหลังของการกระทำต่างๆ ทั้งที่ยอมรับจากผู้อื่น

เห็นได้ว่าค่านิยมถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อชีวิตประจำวันพอสมควรทั้งในด้านมาตรฐานความเชื่อ ที่เรามีต่อสิ่งต่างๆในชีวิตประจำวันรวมทั้งการปฏิบัติงาน สำหรับงานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อศึกษารูปแบบของค่านิยมในการทำงาน จริยธรรมและบุคลิกภาพ

ประเภทของค่านิยมในการทำงาน

ซูเปอร์ (Super, 1970,) ได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงาน (Super's Work Value Inventory) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงาน ออกเป็น 15 ด้านดังนี้

1. ด้านการบริการสังคม (Altruism) เป็นค่านิยมซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่สามารถให้สวัสดิการให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์บุคคลอื่น และก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความสนใจหรือมีค่านิยมในการบริการสังคม
2. ด้านสุนทรีย์ (Esthetics) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งที่สวยงาม และเพิ่มความงดงามให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ ส่วนมากมีความสนใจด้านศิลปะ
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องกับการประดิษฐ์คิดค้นออกแบบ และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์นี้เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์ และจะพบในบุคคลที่ชอบแสดงความรู้สึกรักคิดของตนเอง
4. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Simulation) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ เรียนรู้วิธีการและเหตุผลของการทำงานต่างๆ ของตน และสามารถคิดค้นสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้
5. ด้านสัมฤทธิ์ผล (Achievement) เป็นค่านิยมที่ส่งเสริมบุคคลรู้สึกประสบความสำเร็จจากการทำงาน และก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลมุ่งทำงานเพื่องานด้วย บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานและต้องการเห็นผลสัมฤทธิ์ผลนี้ จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงานและต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน

6. ด้านการอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้น อิสระในการทำงานตามที่ตนปรารถนา ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ทำงานนั้นมักจะมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง

7. ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานซึ่งบุคคลที่ทำงานมี อิสระในการทำงานที่ตนเองปรารถนา ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี แสดงให้เห็นว่า บุคคลปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นมากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจในการต้อง ติดต่อกับบุคคลหลายๆอาชีพ

8. ด้านการบริหารหรือการจัดการ (Management) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่ต้องมี การวางแผน และจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมนี้จะพบในบุคคลที่ชอบทำงานด้านธุรกิจหรือบุคคล ที่สนใจในการติดต่อหลายๆอาชีพ หรือบุคคลที่ชอบวางแผนการทำงานของตนเอง

9. ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Return) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มี รายได้หรือรายได้สูงเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพและซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มี ค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้เพื่อมาซื้อวัตถุสิ่งของที่ช่วย อำนวยความสะดวกสบายให้กับตนเอง

10. ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีความมั่นคง ปลอดภัย เป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจว่าจะมีงานทำตลอดไป

11. ด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีสภาพแวดล้อม มีบรรยากาศที่สุขสบาย ตลอดทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลในสถานที่นั้น มี ความสุข สำหรับค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนี้ เน้นสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วย อำนวยให้บุคคลมีความสุขในการทำงานเช่น สภาพแวดล้อมที่สะอาดไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัด หรือเย็นจัดเกินไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อม

12. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relation) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับ งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจะต้องมีเหตุผลและยุติธรรม

13. ด้านผู้ร่วมงาน (Associate) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคล ปฏิบัติงานได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนเองพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า

14. ด้านวิถีชีวิต (Way of Life) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ ชีวิตตามที่ตนเองชอบหรือต้องการ หรืออยากเป็น

15. ด้านการทำงานหลายๆด้านหรือความหลากหลายของงาน (Variety) เป็นค่านิยม

ที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลายๆด้านในขณะเดียวกันงานที่ต้องไม่ซ้ำซากจำเจ ค่านิยมในการทำงานในด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะทำงานตามความพึงพอใจของตนมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน

แมคกลีโน ราฟลิน และ แอดคิน (Meglino, Ravin and Adkin, 1989, p.426) มองค่านิยมในการทำงานเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งพวกเขาได้ทำการศึกษาโดยแบ่งพฤติกรรมที่พึงปรารถนาหรือประเภทของค่านิยมในการทำงานออกเป็น 7 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ความสำเร็จ (Achievement)
2. การคำนึงถึงผู้อื่น (Concern for other)
3. ความซื่อสัตย์ (Honesty)
4. การทำงานหนัก (Work hard)
5. การมีทัศนคติทางบวก (Positive outlook)
6. การช่วยเหลือผู้อื่น (Helping others)
7. ความยุติธรรม (Fairness)

ต่อมาภายหลัง ได้รวมค่านิยมการทำงานทั้ง 7 ประเภทนี้เหลือ 4 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ความสำเร็จ (Achievement)
2. การช่วยเหลือผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่น (Helping and concern for others)
3. ความซื่อสัตย์ (Honesty)
4. ความยุติธรรม (Fairness)

จิตติมา วัฒนโสภาศิริ (2548, น.52) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมธุรกิจ บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอาเวลเลียน ค่านิยมในการทำงานกับความเครียดของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แบ่งองค์ประกอบของค่านิยมในการทำงานของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไว้ดังไว้ดังนี้

1. ด้านสัมฤทธิ์ผล
2. ด้านความมีศักดิ์ศรี
3. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา
4. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
5. ด้านบริหารจัดการ
6. ด้านความมีอิสระ
7. ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาค่านิยมในการทำงานของ ผู้สอบบัญชี ตามแนวคิดของ ซุปเปอร์ (Super, 1970) ซึ่งมีผู้ที่สนใจศึกษา และสร้างเครื่องมือวัด ค่านิยมในการทำงานอยู่หลายท่านด้วยกัน ที่แตกต่างกันออกไป ตามประเภทหรือด้านค่านิยมในการทำงานและตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาค่านิยมเพียงบางด้านที่สอดคล้องกับการทำงานของ ผู้สอบบัญชีเท่านั้น โดยพิจารณาจากนิยามการทำงานและลักษณะของงานที่ทำดังต่อไปนี้

ทั้งนี้เนื่องจากความสำคัญและลักษณะงานของผู้สอบบัญชีมีความแตกต่างกันออกไปกับลักษณะงานอื่น ดังต่อไปนี้

พยอม สิงห์เสน่ห์(2547) ได้ให้คำอธิบายของผู้สอบบัญชีไว้ดังนี้ ผู้สอบบัญชี คือ การตรวจสอบสมุดบัญชี เอกสารประกอบการลงบัญชี และหลักฐานอื่นๆ โดยผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี ตามแนวทางปฏิบัติงานที่วิชาชีพได้กำหนดเป็นมาตรฐานไว้ เพื่อให้ผู้สอบบัญชีจะสามารถวินิจฉัยและแสดงความเห็นได้ว่า งบการเงินที่กิจการจัดทำขึ้นมีความถูกต้องตามที่ควรในสาระสำคัญตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปเพียงใดหรือไม่ และงบการเงินดังกล่าวได้แสดงข้อมูลจำเป็นเพื่อให้ผู้อ่านงบการเงินได้ทราบอย่างเพียงพอแล้วหรือไม่ นอกจากนี้ ผู้สอบบัญชียังเสนอข้อสังเกตต่อผู้บริหารงานของกิจการ เพื่อให้ทราบถึงข้อบกพร่องเกี่ยวกับข้อมูลภายในของกิจการ และบางครั้ง การตรวจสอบยังช่วยให้ผู้สอบบัญชียังสามารถรายงานการทุจริตในกิจการให้ผู้บริหารได้ทราบด้วย

ดังนั้นจากคำอธิบายลักษณะงานของผู้สอบบัญชีข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี 7 ด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านสัมฤทธิ์ผล การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี เป็นงานที่ต้องใช้วิจรรณญาณในการตรวจสอบข้อมูล รวมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารทางบัญชี ตรวจสอบรายการบัญชีที่สงสัยเพื่อนำมาตรวจสอบและทำรายงานการตรวจสอบภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้นการทำงานแต่ละครั้งมีเป้าหมาย และมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง
2. ด้านการมีศักดิ์ศรี ผู้สอบบัญชีเป็นตำแหน่งงานที่ได้รับความไว้วางใจจากบริษัทลูกค้าให้ การตรวจสอบบัญชี ตรวจสอบเอกสาร รวมทั้งต้องมีความรับผิดชอบและการรักษาความลับต่อผู้รับบริการ รวมทั้งการทำงานนั้นมีมาตรฐานวิชาชีพเป็นสิ่งที่มากำกับในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงการได้รับไว้วางใจ ความเชื่อถือ ของผู้รับบริการว่าผู้สอบบัญชื่อนั้นปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ เรียนรู้วิธีการและเหตุผลของการทำงานต่างๆ ของตน และสามารถคิดค้น

สิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้ เช่นเดียวกับงานตรวจสอบบัญชีที่ใช้ความรู้ความสามารถ ความละเอียดรอบคอบและความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน มาใช้ในการทำงาน ทั้งการหาวิธีการ ตรวจสอบ ค้นหาข้อมูล ให้งานบรรลุไปตามวัตถุประสงค์ มีมาตรฐานในการตรวจสอบ เพื่อที่จะทำให้ผลงานของผู้สอบบัญชีเชื่อถือได้ รวมทั้งมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพในการทำงาน

4. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ประกอบด้วยด้านผู้ร่วมงานและ ความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน การปฏิบัติงานผู้สอบบัญชีนั้นจะมีการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีร่วมกันโดยแบ่งสายงานแต่ละกลุ่มตามธุรกิจของผู้รับบริการ แต่ละกลุ่มจะมีผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ประเมินงาน รวมถึงการตรวจสอบ และลงลายมือชื่อในงบการเงินก่อนส่งให้กับบริษัทผู้รับบริการ ดังนั้นค่านิยมการทำงานด้านนี้จึงเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของผู้สอบบัญชี

5. ด้านบริหารจัดการ เนื่องจากการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี มีทั้งการวางแผนงาน วางแผนกำลังคนเพื่อจัดสรรงาน รวมทั้งลักษณะการทำงานเกี่ยวข้องกับด้านธุรกิจ และได้มีการติดต่อและร่วมงานกันกับผู้รับบริการอีกด้วยจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจค่านิยมในการทำงานด้านดังกล่าว

6. ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ จากการศึกษาของ เจ็ดสุดา จันทรศิริสัทธาพร (2546, น.86) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจริยธรรมในการทำงานด้านจริยธรรมในการทำงานทั่วไปและมารยาททางวิชาชีพสอบบัญชี ได้อธิบายไว้ในตัวแปร เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ว่าการปรับขึ้นเงินเดือนและการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเมื่อน้อยลงกว่าทุกปีแล้วทำให้พนักงานไม่พึงพอใจ และเกิดการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆ ที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเดียวกันและองค์กรอื่นๆ ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัย จึงสนใจค่านิยมด้านผลตอบแทนทางด้านผลตอบแทนด้านเศรษฐกิจ

7. ด้านสภาพแวดล้อม ด้วยลักษณะงานของผู้สอบบัญชีที่ต้องปฏิบัติงานที่บริษัทของผู้รับบริการอาจจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในห้องหรือบริเวณที่ลูกค้าหรือบริษัทที่รับบริการจัดเตรียมไว้ให้อาจจะต้องทำงานเป็นเวลา 1- 4 สัปดาห์ในบริษัทของลูกค้าขึ้นอยู่กับลักษณะงานของบริษัทนั้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจค่านิยมด้านนี้เพราะบรรยากาศที่สุขสบาย ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลในสถานที่นั้นมีความสุข

แนวความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน

พฤติกรรมการเห็นประโยชน์ส่วนตัว การเอาชนะผู้อื่น การชิงดีชิงเด่น การฉวยโอกาส การเอาตัวเอาเปรียบกันด้วยวิธีต่างๆ การถือเอาความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ซึ่งล้วนแต่เป็นไปเพื่อ

แสวงหาชื่อเสียง อำนาจและเงินตรา เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกเป็นประจำวันในสังคมไทย ปัจจุบัน ทั้งนี้ ภาวดี มหาพันธ์ (2535, น.1) ได้ระบุทฤษฎีเกี่ยวกับ การแสดงออกของพฤติกรรมดังกล่าวไว้เป็นสองทฤษฎี ทฤษฎีแรกเห็นว่า พฤติกรรมดังกล่าว เป็นสัญชาตญาณแห่งความชั่วร้ายโดยธรรมชาติของมนุษย์เอง เมื่อมีโอกาสก็จะแสดงออกมา ส่วนทฤษฎีที่สอง เห็นว่า พฤติกรรมดังกล่าวมีสาเหตุมาจากสถานการณ์มากกว่าสาเหตุของธรรมชาติของมนุษย์ กล่าวคือ กระบวนการพัฒนาประเทศตามรูปแบบประเทศอุตสาหกรรมตะวันตกทำให้สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมสมัยใหม่ที่เน้นความสำคัญของความเจริญทางเศรษฐกิจ การเพิ่มผลผลิต ความสะดวกทางวัตถุ สิทธิเสรีภาพในการสนองความต้องการของบุคคล ทำให้บุคคลอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันที่จะดำรงชีวิตอยู่ และมุ่งหาความสุขทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของตน และการที่บุคคลต้องอยู่ในสังคมที่แก่งแย่งซึ่งทำให้บุคคลต้องพัฒนาบุคลิกภาพแบบหนึ่งขึ้น เรียกว่า “บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียน (Machiavellian Personality)”

ความหมายของบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียน

คริสตี้ (Christie, 1970) ได้ให้ความหมาย บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียน ว่าเป็นรูปแบบบุคลิกภาพในแง่ของการใช้ชีวิตในสังคม ซึ่งมีลักษณะไม่เชื่อมั่นต่อความถูกต้องความดีงามต่างๆ แต่ดำเนินชีวิตเป็นบุคคลที่วิญญูชนให้การยอมรับว่าเป็นคนดีของสังคม

เพสเทลและบอล (Pestall & Ball, 1991) ให้ความหมายบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนไว้ว่า เป็นลักษณะบุคลิกภาพแบบอำนาจนิยมแบบหนึ่ง เริ่มมาจากบุคลิกภาพในรูปแบบของการติดขัดกับการแยกแยะระดับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบกับความสงสัยและการขาดความเชื่อมั่นในเจตนาของผู้อื่น มีความสัมพันธ์ในรูปแบบของการครอบงำบุคคลอื่น เป็นบุคคลที่แสวงหาคุณค่าในเชิงวัตถุมากกว่าในเชิงสังคม

วิลสัน เนียร์ และมิลเลอร์ (Wilson, Near & Miller, 1996, pp.285) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียน หมายถึง กลยุทธ์การแสดงออกพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งประกอบไปด้วยการครอบงำบุคคลอื่นเพื่อผลประโยชน์ส่วนบุคคลลักษณะแบบแมคคิอาเวลเลียนนี้สามารถมองได้เป็นลักษณะบุคลิกภาพเชิงปริมาณ (Quantitative trait) บุคคลทุกคนสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมครอบงำบุคคลอื่นออกมาได้เพียงแต่ว่าออกมาในระดับใด มีความปรารถนาที่จะแสดงออกมากเพียงไร และมีความสามารถเพียงไร ลักษณะพฤติกรรมครอบงำบุคคลอื่นนั้น

ไม่ใช่ลักษณะบุคลิกภาพแบบเดี่ยวๆ (single trait) แต่เป็นชุดของลักษณะบุคลิกภาพซึ่งไม่สามารถใช้มาตรวัดเพียงมาตรเดียวได้

เชปเปอร์และโซเชอแมน (Shepperd and Socherman, 1997, p.1448-1459) ได้ให้ความหมายของคำว่าบุคลิกภาพแมคคีย์อาเวลเลียนในเชิงเดียวกับคำว่า เจ้าเล่ห์ หลอกหลวง และครอปป่า

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ และเทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2545, น.5) ให้ความหมายบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนไว้ว่าเป็นรูปแบบบุคลิกภาพในแง่ของการใช้ชีวิตในสังคม ซึ่งมีลักษณะไม่เชื่อมั่นต่อความถูกต้องดีงามต่างๆ แต่ดำเนินชีวิตเป็นบุคคลที่วิญญูชนให้การยอมรับเป็นคนดีของสังคม

ฐิติมา วัฒนโสภาศิริ (2548 น.39) ได้ให้ความหมาย บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนว่า บุคลิกภาพของบุคคลที่มุ่งเอาชนะผู้อื่นด้วยกลวิธีทุกอย่างเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก ไม่เชื่อมั่นต่อความถูกต้องดีงาม และไม่คำนึงถึง ศีลธรรมที่ยึดถือ เพียงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตน

จากความหมายข้างต้น เกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนผู้วิจัยขอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับ บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน รูปแบบบุคลิกภาพของบุคคลในแง่ของการใช้ชีวิตในสังคม โดยไม่คำนึงจริยธรรม เพื่อต้องการให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย และสามารถดำเนินชีวิตเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับเป็นคนดีของสังคม

ลักษณะบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน

คริสตี้ (Christie 1970, p. 350) ได้สรุปลักษณะการแสดงออกของผู้มีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนสูงจากการศึกษาด้วยกระบวนการทดลองออกมา 3 ประการ ได้แก่

1. เมื่ออยู่ในสถานการณ์เผชิญหน้า (face-to-face situation) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนสูงจะเรียนรู้กฎเกณฑ์ได้รวดเร็ว มักจะเป็นผู้เริ่มต้นแสดงพฤติกรรมก่อนโดยไม่ต้องเตรียมตัว การเริ่มได้ก่อนของบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนสูง เป็นการเปิดโอกาสให้เขาได้ควบคุมโครงสร้างของการติดต่อสัมพันธ์ และสามารถดำเนินการไปจนเป็นผู้ประสบความสำเร็จมากที่สุด ในสถานการณ์แบบเผชิญหน้า
2. ในสถานการณ์ที่มีโครงสร้างไม่แน่นอน (loosely-structured situation) เป็นสถานการณ์ที่มีความกำกวมเกี่ยวกับบทบาทของผู้เข้าร่วมสถานการณ์เกี่ยวกับ วิธีการกระทำ

ให้บรรลุเป้าหมาย และเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ได้รับ จึงเป็นสภาพการณ์ที่มีความยืดหยุ่นเรื่องกฎระเบียบ มีอิสระและเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ในสถานการณ์พลิกแพลงวิธีการกระทำได้ ในสภาพการณ์ดังกล่าวนี้ ผู้มีบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนสูงจะพยายามคิดค้นหาเทคนิคหรือกลวิธีมาใช้กับผู้ร่วมสถานการณ์

3. ความรู้สึกที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ (relative affect) หมายถึง อารมณ์ หรือความรู้สึกของผู้เข้าร่วมสถานการณ์ที่มีต่อกฎเกณฑ์สถานการณ์นั้น และการรับรู้ความรู้สึกของผู้ร่วมสถานการณ์ ผู้มีบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนสูงจะมีความรู้สึกสัมพันธ์กับสถานการณ์ต่ำมาก เขาจะไม่เสียเวลาคิดว่า สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นความจริงหรือไม่ เหมาะสมหรือไม่ และไม่สนใจว่าการกระทำของเขาจะกระทบกระเทือนต่อผู้ร่วมสถานการณ์เพียงใดหรือผู้ร่วมสถานการณ์จะรู้สึกต่อเขาอย่างไร ผู้มีบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนสูงจะลงมือกระทำการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ในสถานการณ์นั้น และทำให้ตัวเขาได้รับประโยชน์สูงสุด

โดยสรุปแล้ว คริสตี้ (Christie 1970, cited by Shepperd & Scochman, 1997) เสนอว่าลักษณะของ บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนนั้นมีส่วนสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ใช้ลักษณะการครอบงำ ดังเช่นการหลอกลวงและบ่อนทำลายในความสัมพันธ์ระดับบุคคล

2. การรับรู้ว่าคุณคนอื่นเป็นคนอ่อนแอและไม่น่าเชื่อถือ

3. การไม่แยแสต่อแบบแผนจริยธรรมของสังคม

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแมคคิอาเวลเลียนในระดับสูงจะใช้วิธีการครอบงำหลากหลายวิธีมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้ในระดับต่ำ นอกจากนี้ คริสตี้ (Christie, 1970, p.40) ยังได้ระบุไว้ว่า ลักษณะเด่นของบุคคลที่สามารถควบคุมบุคคลอื่นๆ ได้โดยสมบูรณ์

1. การขาดความรู้สึกระหว่างกันภายใต้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. การขาดความใส่ใจต่อศีลธรรมที่สังคมยึดถือ

3. การไม่มีลักษณะของการต่อต้านสังคม

4. การไม่ยึดติดกับอุดมการณ์ใดๆ

บุคคลที่สามารถควบคุมบุคคลอื่นๆ ได้โดยสมบูรณ์นั้นคือบุคคลที่ขาดความใกล้ชิดกับผู้อื่นมีการใช้ชีวิตตามความเป็นจริงเหมือนคนทั่วไปเป็นผู้ที่ทั้งปรารถนาและสามารถที่จะครอบงำบุคคลอื่นได้

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนในระยะหลังๆ เป็นไปในแง่ของการบริหารเพื่อการศึกษาแนวคิดและวิธีการปฏิบัติของผู้อยู่ในฐานะผู้บริหารองค์การต่างๆ

และถือว่าบุคลิกภาพแมคคือาเวลเลียนเป็นส่วนหนึ่งของจิตวิทยาของการเป็นผู้นำ

ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบแมคคือาเวลเลียนของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคือาเวลเลียนสูงหรือต่ำมาก ๆ นั้น มักจะเป็นผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่บริหาร คือ จะเป็นผู้บริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพในสายตาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคือาเวลเลียนสูงจะเน้นถึงผลงานและมีแนวโน้มไม่สนใจในสวัสดิการและความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน ไม่สนองต่อความต้องการและความปรารถนาที่สำคัญๆ ของผู้ร่วมงานและค่อนข้างไม่มีมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพแบบนี้ทำให้ผู้ร่วมงาน โดยเกิดความไม่พอใจและเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าองค์กร

ศิริพร ไสภณธรรมธร, แพรพรรณ ผลศิริ และเทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2542, อ้างใน วีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ และเทพฤทธิ์ วิชญศิริ, 2545) ได้สำรวจลักษณะบุคลิกภาพแบบแมคคือาเวลเลียนในกลุ่มพนักงานระดับกลางชาวไทย จำนวน 200 คน พบว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบแมคคือาเวลเลียนนั้นประกอบไปด้วย 13 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การมีวาทศิลป์และเสน่ห์ในระดับฉาบฉวย (Glivness and superficial charm) หมายถึงความสามารถด้านการวางตัวในสังคม ทั้งด้านการพูดการแสดงออก และการเสนอความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ และรู้จักฉกฉวยจังหวะหรือโอกาส โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสั่งสมความเชื่อถือ ความเป็นที่นิยม อิทธิพล อำนาจ บารมีของตนต่อ

2. ขาดสำนึกและความรู้สึกผิด (Lack of remorseful and guilt) หมายถึงมีลักษณะของการไม่ยึดติดกับจริยธรรม คุณธรรม และมีศีลธรรมต่างๆ ไม่ศรัทธาต่อความเชื่อของศาสนาใดๆ ทั้งนี้รวมถึงเรื่องความดีและความชั่วร้าย นอกจากนี้ความรู้สึกผิดในสำนึกนั้นเป็นสิ่งที่อยู่ค่อนข้างน้อยในบุคคลที่มีองค์ประกอบด้านนี้สูง

3. แฝงไว้ด้วยลักษณะต่อต้านสังคม (Pathological Lying) หมายถึง มีลักษณะของการขาดความจริงใจ ความซื่อสัตย์ การแสดงออกไม่ตรงไปตรงมากับความต้องการภายใน

4. แสดงความรู้สึกในระดับผิวเผิน (Shallow Affect) หมายถึง มีลักษณะการไม่ใส่ใจหรือไม่ให้ความสำคัญต่อความรู้สึกความคิดเห็น รวมไปถึงความปรารถนาดีจากบุคคลอื่นๆ

5. การมีอิทธิพลกลุ่ม (Entitlement) หมายถึงได้รับความเชื่อถือในการเสนอความคิดเห็นต่างๆทั้งนี้จะมีสถานภาพของการได้รับการยอมรับในระดับสูงจากบุคคลร่วมกลุ่ม

6. จุดมุ่งหมายทางด้านเงินและวัตถุ (Financial Goal) หมายถึง ลักษณะของการมีจุดมุ่งหมายในชีวิตแบบวัตถุนิยมเน้นการแสวงหาทรัพย์สินเงินทอง

7. นำความรู้สึกผิดของผู้อื่นมาสร้างประโยชน์ (Guilt Induction technique)

หมายถึง ลักษณะของการค้นหาสิ่งอันเป็นที่รัก เป็นที่เคารพนับถือหรือศรัทธาของบุคคลอื่น รวมไปถึงถึงปมด้อย มโนสำนึกและความอ่อนไหวต่อความรู้สึกผิดต่างๆ เพื่อที่จะให้เป็นจุดอ่อนหรือข้ออ้างในการชักจูง หลอกล่อหรือควบคุม บุคคลนั้นๆ

8. **ฉ้อฉล (Duplicity)** ลักษณะของการสร้างภาพของตนเพื่อหลอกลวงบุคคลอื่นให้ชื่นชมและเชื่อถือ

9. **สำส่อน (Promiscuity)** ลักษณะของการมีชีวิตทางเพศที่สำส่อน

องค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน

คริสตี้ (Christie, 1970) ได้แบ่งองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน 4 ด้านดังนี้

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

2. **เจตนาหลง (Delusive)** หมายถึง การค้นหาจุดอ่อน ปมด้อย ความรู้สึกผิดหรือความอ่อนไหวต่างๆ ของบุคคลอื่น ตลอดจนค้นหาสิ่งอันเป็นที่รักและเคารพและศรัทธาของแต่ละบุคคลเพื่อใช้เป็นสิ่งควบคุม ชักจูงหรือหลอกล่อให้บุคคลนั้นทำตามความต้องการของตน ด้วยไม่เชื่อว่ามนุษย์มีความปรารถนาดีต่อกัน มองว่ามนุษย์ทุกคนแสสร้งเข้าหากันและสร้างความสัมพันธ์กันบนพื้นฐานของผลประโยชน์นั้น

3. **การขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ (Perfidious)** หมายถึงการไม่ยึดติดกับจริยธรรมคุณธรรม ศีลธรรมต่างๆ ตลอดจนไม่ศรัทธาต่อความเชื่อของศาสนาใดๆ ไม่เชื่อในความดี ความซื่อ ขาดมโนสำนึกและการรู้สึกผิด ไม่มีความจริงจัง ความซื่อสัตย์ แสดงออกไม่ตรงไปตรงมา ความต้องการที่แท้จริง ไม่ใส่ใจหรือให้ความสำคัญกับความรู้สึก ความคิดเห็นความปรารถนาของผู้อื่น

4. **การแสวงหาความสุข (Hedonistic)** หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่มุ่งเน้นการแสวงหาทรัพย์สินเงินทอง ใช้ชีวิตแบบวัตถุนิยม เพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพ หรือสร้างความสัมพันธ์ใหม่กับบุคคลที่รักใคร่ชอบพอ โดยไม่คำนึงว่าจะถูกต้องตามหลักจริยธรรมหรือไม่วิธีการเช่นนี้

ทำให้ต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าบ่อยครั้ง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาบุคลิกภาพแบบแมคคีย์เวลเลียนของผู้สอบบัญชีตามแนวคิดของคริสตี้ (Christie, 1970) ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพแบบแมคคีย์เวลเลียน 4 ด้านด้วยกัน คือ ลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น (Charismatic) เจตนาลวง (Delusive) การขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ (Perfidious) และการแสวงหาความสุข (Hedonistic) จากการศึกษาบุคลิกภาพแบบแมคคีย์เวลเลียนที่ผ่านมา มุ่งเน้นไปทางผู้ประกอบการ ผู้บริหาร และนักธุรกิจ ซึ่งงานทางด้านตรวจสอบบัญชี เป็นกระบวนการหนึ่งที่ขับเคลื่อนธุรกิจให้ดำเนินต่อไป ดังนั้นด้วยลักษณะการสอบบัญชีที่ทำงานกันเป็นทีมและการทำงานในเชิงธุรกิจ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบุคลิกภาพแบบแมคคีย์เวลเลียนในผู้สอบบัญชี นอกจากนี้แล้วรูปแบบลักษณะการทำงานของผู้สอบบัญชีที่มีการประสานงาน การติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลทางการบัญชีจากทางลูกค้าเพื่อวิเคราะห์ ผู้สอบบัญชียังต้องมีเทคนิคในการขอข้อมูลในขั้นนี้เพื่อให้การทำงานราบรื่นและทันเวลาที่กำหนด รวมทั้งการทำงานร่วมกัน

จากการศึกษารวบรวมข้อมูลพบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์เวลเลียน มีลักษณะหาผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก ไม่เชื่อมั่นต่อความถูกต้องดีงาม และไม่คำนึงถึง ศีลธรรมที่ยึดถือ (จิตติมา วัฒนโสภาคี, 2548) สำหรับผู้สอบบัญชียังต้องปฏิบัติงานด้วยความน่าเชื่อถือภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากผู้สอบบัญชีปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมดังนั้นก็จะมีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์เวลเลียนในทิศทางตรงกันข้าม กับจริยธรรมในการทำงาน อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในด้านความสำเร็จบุคลิกภาพแบบแมคคีย์เวลเลียนนั้นสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้ดังที่ คริสตี้ (Christie, 1970) อธิบายถึงลักษณะการแสดงออกของผู้มีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์เวลเลียนสูง จะประสบความสำเร็จเมื่ออยู่ในสถานการณ์เผชิญหน้า และสามารถเรียนรู้วิธีการกระทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในสถานการณ์นั้นๆ

ด้วยเหตุผลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาบุคลิกภาพแบบแมคคีย์เวลเลียนกับผู้สอบบัญชีโดยสนใจศึกษาในรูปแบบความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานและจริยธรรมในการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

ความหมายของจริยธรรมในการทำงาน

คำว่า จริยธรรม ตามจากพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน ฉบับ พ.ศ. 2525 กล่าวว่า

“จริย” แปลว่าความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติ ส่วน “จริยธรรม” หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติศีลธรรม กฎศีลธรรม คำว่า ธรรม หรือ ธรรมะ นั้น ในภาษาสันสกฤต หมายถึง หน้าที คือหน้าที่ที่คนซึ่งมีฐานะต่างๆในสังคมต้องปฏิบัติ ธรรมะจึงเป็นหลักปฏิบัติและแปลว่าหลักปฏิบัติที่ถูกต้องหรือที่ชอบด้วยเหตุผล ดังนั้นธรรมะจึงแปลได้หลายอย่าง (สุภาภร พิศาลบุตร, 2544)

ธรรมะ แปลว่า หน้าที กฎ หลักเกณฑ์

ธรรมะ แปลว่า ธรรมชาติ ธรรมดา สิ่งที่เป็นไปตามธรรมชาติ

ธรรมะ แปลว่า ความถูกต้อง สิ่งที่ถูกต้อง สิ่งที่มีเหตุผล

ธรรมะ แปลว่า คำสอนที่ถูกต้อง คำสอนที่ดี เช่น คำสอนของศาสนาต่างๆ

ลอเรนซ์ โคลเบอร์ก์ (Koberge, 1976) กล่าวว่า จริยธรรม เป็นพื้นฐานของความยุติธรรม ซึ่งยึดถือเอาการกระจายสิทธิและหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีได้หมายถึงกฎเกณฑ์ที่บังคับโดยทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ที่มีความเป็นสากลที่คนส่วนใหญ่รับไว้ในทุกสถานการณ์ไม่มีการขัดแย้งกัน เป็นอุดมคติ ดังนั้นพันธะทางจริยธรรมจึงเป็นการเคารพต่อสิทธิและข้อเรียกร้อง

โรเซนฮาน มัวร์ และ อันเดอร์วูด (Moor and Underwood, 1976 อ้างใน สุภาภร พิศาลบุตร, 2544) กล่าวว่า จริยธรรมจะต้องมีความหมายมากกว่าสังคม เพราะเป็นจริยธรรมเป็นเพียงการลงโทษตนเองเราไม่สามารถจะให้เหตุผลในการที่เราละทิ้งกฎเกณฑ์ที่ได้จากบิดามารดาหรือขนบธรรมเนียมประเพณี และตั้งกฎเกณฑ์ตนเองขึ้น ซึ่งเป็นการนำตนเองให้ดำรงไว้ซึ่งมโนทัศน์ของตนเองพร้อมทั้งประยุกต์เข้ากับประสบการณ์ใหม่

คาร์เตอร์ วี กูด (Good, 1973 อ้างในสุภาภร พิศาลบุตร, 2544) กล่าวโดยสรุปว่า จริยธรรม หมายถึง การปรับพฤติกรรมให้เข้ากับกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานของความประพฤติที่ถูกต้อง หรือ ดีงาม

อัลเบิร์ต บันดูรา (Bandura, 1977 อ้างในสุภาภร พิศาลบุตร, 2544) กล่าวสรุปได้ว่า จริยธรรม คือ กฎสำหรับการประเมินพฤติกรรมที่เกิดการเรียนรู้

สุภาภร พิศาลบุตร(2544, น.3) ได้สรุปความหมายจริยธรรมออกเป็น 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรก จริยธรรมคือหลักเกณฑ์ หรือกฎที่สังคมใช้ตัดสินว่า การกระทำใดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ดีงามควรปฏิบัติ และการกระทำใดเป็นสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น ประเด็นที่ 2 จริยธรรมเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ถูกต้องและดีงาม

จินตนา บุญบงการ (2547, น.27) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม คือ ข้อประพฤติปฏิบัติ หรือหลักความประพฤติปฏิบัติที่ดีงามเหมาะสม ที่มีคุณธรรมและถูกต้องตามศีลธรรม

กำหนดมาตรฐานพฤติกรรมการทำงานและนำมาปฏิบัติโดยทั่วไปในการทำงาน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538, น.17) ได้อธิบายความหมาย ของจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ระบบการทำความดีละเว้นความชั่วในเรื่องซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับ ผู้ปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน และผลงาน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับประโยชน์หรือโทษที่เกี่ยวข้องกับผลงานนั้น

เซอร์ริงตัน (Cherrington, 1994, p.278) ได้ให้คำนิยามของจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง คำนิยามซึ่งคนยึดถือว่า การทำงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยทั่วไปแล้ว จริยธรรมในการทำงาน มักจะอยู่ในฐานะของข้อกำหนดทางศีลธรรมและศาสนา ซึ่งเชื่อว่าคนเราควรจะทำหน้าที่ทางศีลธรรมที่จะต้องทำงานและรับผิดชอบต่อการทำงาน

นียดา ศรีหานาม (2543, น.8) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า คำนิยามซึ่งบุคคลได้ให้ความหมายให้มีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะเห็นว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มีเกียรติ คนทุกคนควรต้องทำงาน ถึงแม้สถานะทางการเงินจะไม่มีเงินจำเป็นจะต้องทำงานแล้วก็ตาม โดยสำนึกว่าเป็นหน้าที่ทางศีลธรรมที่ต้องทุ่มเท เอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง ขององค์กร และสามารถสร้างประโยชน์ให้กับสังคมโดยรวมได้อีกทาง

โชคดี จันทวงศ์ (2544, น. 56) จริยธรรมในการทำงานเกี่ยวข้องกับ คำนิยาม ทศนคติ พฤติกรรมที่ถูกกำหนดไว้เป็นมาตรฐานในการทำงาน จริยธรรมในการทำงาน คือ พฤติกรรมในการทำงานที่คำนึงถึงการทำความดีละเว้นความชั่ว ซึ่งบุคคลให้ความสำคัญกับการทำงาน

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) ได้อธิบายว่า จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง คำนิยามซึ่งบุคคลให้ความหมาย ให้มีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มีเกียรติคนทุกคนควรต้องทำงาน ถึงแม้สถานะทางการเงินจะไม่มีเงินจำเป็นแล้วก็ตาม โดยสำนึกว่าเป็นหน้าที่ทางศีลธรรมที่จะต้องทุ่มเท เอาใจใส่ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุดสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ของตนเอง ขององค์กร และสามารถสร้างประโยชน์ให้กับสังคมโดยรวม

จากความหมายต่างๆ เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานที่เสนอไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับ จริยธรรมในการทำงานว่า เป็นคำนิยามที่บุคคลได้ให้ความหมายให้มีความสำคัญต่อการทำงาน เป็นการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม อุตสาหะ มีความรับผิดชอบต่อ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งต่อตนเอง องค์กร และสามารถสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้

สาเหตุของการเกิดจริยธรรมในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าจริยธรรมในการทำงานของบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก และความคาดหวังของบุคคลอื่นๆ โดยเฉพาะพ่อแม่ เป็นหลัก อย่างไรก็ตาม บุคคลสามารถที่จะพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของตนเองให้เกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลนั้นๆ ได้รับประสบการณ์ในการทำงานในองค์การ ซึ่งผู้บริหารขององค์การต้องให้การสนับสนุนโดยยึดหลัก 8 ประการดังนี้ (Cherington, 1994, p.279)

1. สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดค่านิยมทางบวกต่อการทำงาน และความผูกพันที่ดีต่อองค์การ
2. สื่อสารกับพนักงานอย่างชัดเจนถึงความคาดหวังที่มีต่อผลผลิต คุณภาพของผลงาน
3. สอนและอธิบายให้เห็นถึงคุณค่าในการทำงาน ความพยายามอดสูสาหะจากงานบริการ
4. สร้างความรับผิดชอบของบุคคลโดยมอบหมายงานอย่างประสิทธิภาพ
5. พัฒนาความผูกพันและการมีส่วนร่วมในงานของบุคคล โดยการให้โอกาสและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ แก่บุคคล
6. บอกให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานโดยผ่านกระบวนการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ
7. ให้รางวัลกับผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วยการให้ค่าตอบแทนและตัวเสริมแรงทางสังคม
8. ให้การสนับสนุนในด้านความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบของจริยธรรม

สุภาพร พิศาลบุตร(2544 น.9) ได้แบ่งพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ภายในสังคมของตนเองว่าการกระทำชนิดใดดี ควรกระทำแบบใดเหมาะสมหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด ความรู้เชิงจริยธรรมหรือความรู้เกี่ยวกับ

ค่านิยมทางสังคมนี้ขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลด้วย

2. เจตคติเชิงจริยธรรม คือ ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ว่าตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นๆ เพียงใด ทักษณคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้นๆ แต่บุคคลบางคนในสถานการณ์ปกติอาจจะมีทัศนคติไม่เหมือนกับค่านิยมของสังคมก็ได้ ทักษณคติเชิงจริยธรรมของบุคคลมีความหมายกว้างขวางกว่าความรู้เชิงจริยธรรมของบุคคล เพราะทัศนคตินั้นรวมทั้งความรู้และความรู้สึกเรื่องนั้นๆ เข้าด้วยกัน ฉะนั้นทัศนคติเชิงจริยธรรมจึงสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้แม่นยำกว่าการใช้ความรู้เชิงจริยธรรมเพียงอย่างเดียว ทักษณคติเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้นในเวลานั้นในเวลาหนึ่งยังอาจเปลี่ยนไปจากเดิมได้

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่ไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้ จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆ ของบุคคล การที่ศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะทำให้ทราบว่าบุคคลผู้มีจริยธรรมแตกต่างกันอาจที่การกระทำที่คล้ายคลึงกันได้ เพียเจท์ (Piaget) และ ไคลเบอร์ก (Kohlberg) ได้ใช้การอ้างเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้น นอกจากนี้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทางด้านอื่นๆ ของบุคคลด้วยคือ พัฒนาการทางด้านสติปัญญา อารมณ์ และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมประเภทต่างๆ ของบุคคลด้วย

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงถึงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรืองดเว้นการแสดงที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมจริยธรรมซึ่งเป็นการกระทำที่สังคมเห็นชอบแสดงสนับสนุนมีหลายประการ เช่น การเสียสละเพื่อส่วนรวม การช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น นอกจากนี้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมอีกอย่างหนึ่งคือ พฤติกรรมในสถานที่เข้ายวนใจ หรือสถานการณ์ที่ยั่วให้บุคคลกระทำผิดกฎเกณฑ์เพื่อประโยชน์ส่วนตนบางประการ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยั่วเชิงการโกงสิ่งของ เงินทอง หรือคะแนน การลักขโมย และการกล่าวความเท็จ เป็นต้น ซึ่งอาจรวมเรียกว่า พฤติกรรมเกี่ยวกับความไม่ซื่อสัตย์ ซึ่งผู้มีจริยธรรมสูงย่อมยกเว้นจากการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์นี้ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่น ทั้งนี้เพราะการกระทำในทางที่ดีและเลวของบุคคลนั้นส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกและความทุกข์ของสังคม การศึกษาด้านอื่นๆ ของบุคคลเท่านั้น

หลักจริยธรรมในการทำงาน

ประกาศรึ สีหอำไพ (2540, น.60-61) กล่าวถึงการประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับการทำงานของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้กำหนดจริยธรรมในการทำงาน ดังนี้

1. การใฝ่สัจธรรม เป็นจริยธรรมพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เน้นการใฝ่หาความจริงโดยยึดมั่นในกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล โดยเน้นวิธีการแสวงหาข้อมูล กำหนดปัญหา และสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ค้นหาวิธีที่ดีโดยใช้หลักวิทยาศาสตร์

2. การใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา เมื่อประสบปัญหายุ่งยากซับซ้อน ต้องตั้งสติควบคุมตนวิเคราะห์หาสาเหตุ ตั้งสมมติฐาน ทดลอง พิสูจน์ เพื่อให้เข้าถึงแก่นปัญหาที่แท้จริง การปลูกฝังปัญญาควรใช้ธรรมะหมวด กาลามสูตร พละ5 และอุคิธรรม 4

3. เมตตา-กรุณา ใช้ธรรมพรหมวิหาร 4 สังคหะวัตถุ 4 ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่รู้จักแบ่งปัน รู้จักให้เสียสละ ยินดีในความสุขของผู้อื่น

4. สติ-สัมปชัญญะ เน้นการควบคุมตนเองให้มีความพร้อมในการตัดสินใจสำรวจรอบคอบ ระมัดระวัง มีความับไวรับรูสิ่งเร้าภายนอก

5. ความไม่ประมาท เน้นการพิจารณาสภาพแวดล้อม พิจารณาถึงผลที่ตามมาของการกระทำหรือการกระทำ วางแผนการจัดสถานการณ์เพื่อให้งังเกิดผลดีที่สุด

6. ความซื่อสัตย์สุจริต เน้นความซื่อตรงต่อตนเอง ต่อเวลา ต่อหน้าที่ ปฏิบัติตนอยู่ในคุณธรรม ทำตามสัญญาและคำพูด

7. ความขยันหมั่นเพียร เป็นธรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในชีวิต ควรใช้ร่วมกับ “ปัญญา” และจริยธรรมในหมวด “อิทธิบาท4” เน้นความพอใจในการทำงาน มีความเพียร เอาใจใส่ต่องานที่ทำ แลพิจารณาด้วยความอดทนขยัน พยายามปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องให้ทำงานผิตน้อยที่สุด

8. หิริ-โอตตปปะ การเกรงกลัวต่อการทำความชั่วและละอายใจต่อบาป ควบคุมกาย วาจา และความคิดให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เข้าใจเหตุผลและคุณค่าของจริยธรรม รู้จักละอายใจไม่ทำชั่วทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น รวมทั้งรับผิดชอบในผลอันเกิดจากการกระทำของตน กระทรวงศึกษาธิการได้สรุปองค์ประกอบของจริยธรรม ที่สำคัญในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่

ด้วยความผูกพันด้วยความ پاکเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุสำเร็จ ความมุ่งหมาย ทั้งความพยายาม

2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้ง กาย วาจา ใจ ต่อดตนเองและต่อผู้อื่น

3. ความมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติรู้จักไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ ไม่หลงมกมาย มีความยับยั้งชั่งใจโดยไม่ผูกกับอารมณ์ และความยึดมั่นของที่มีอยู่เดิม

4. ความกตัญญูกตเวทิต์ หมายถึง ความรู้สึกสำนึก อุปการะที่ผู้อื่นมีต่อเรา กตเวทิต์ หมายถึง การแสดงออกและการตอบแทนบุญคุณ ดังนั้น ความกตัญญูกตเวทิต์จึงหมายถึงความรู้บุญคุณและการตอบแทนผู้อื่นและสิ่งที่มีบุญคุณ

5. การรักษากฎระเบียบวินัย หมายถึง การควบคุมการประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยาบรรณมารยาท และข้อบังคับ กฎหมายและ ศีลธรรม

6. ความเสียสละ หมายถึง การละเห็นความเห็นแก่ตัว การให้ปันกับคนที่ควรให้ ด้วยกำลังทรัพย์ กำลังปัญญา รวมทั้งการรู้จักสละทิ้งอารมณ์ร้ายในตัวเอง

7. ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันร่วมมือกับกระทำ กิจการให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

8. การประหยัด หมายถึง การใช้สิ่งทั้งหลายพอเหมาะพอควร ให้ได้ใช้ประโยชน์มากที่สุด ไม่ยอมให้มีส่วนเกินมากนัก

9. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง

10. ความอดุสาหะ หมายถึง ความพยายามอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

11. ความเมตตากรุณา หมายถึง ความรักใคร่ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขความสงสารคือช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

จริยธรรมในการทำงานของพนักงานสอบบัญชี

จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับวิชาชีพต่างๆ เนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพไม่ว่าจะสาขาใดก็ตามต้องปฏิบัติงานบนฐานของค่านิยม หลักจริยธรรม และมาตรฐานของจริยธรรม

วิชาชีพนั้นๆ ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพเกิดจาก ความต้องการของกลุ่มบุคคลที่อยู่ภายในวงการ วิชาชีพเดียวกัน ที่ร่วมกันกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ นอกจากนี้ จรรยาบรรณวิชาชีพไม่ใช่เป็นข้อบังคับจากรัฐเหมือนกฎหมาย กล่าวคือ บุคคลใดที่ไม่เห็นด้วยและไม่สมัครใจจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสามารถกระทำได้โดยไม่ทำงานในวิชาชีพนั้นและ จรรยาบรรณวิชาชีพจะกำหนดให้ผู้อยู่ในวิชาชีพนั้นๆ ช่วยเหลือผู้อื่นที่อยู่นอกวิชาชีพ ในทางตรงกันข้ามกฎหมายจะบังคับให้ทุกคน ปฏิบัติตามและอยู่ภายใต้กฎหมายแม้ว่าสมัครใจหรือไม่ก็ตาม (พิภพ วังเงิน , 2549)

ผู้สอบบัญชีเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่ให้บริการ ที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ เพื่อประกอบการดำเนินกิจการของบุคคลคนอื่น(มรรยาทของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต, 2534) ทั้งนี้ ผู้สอบบัญชีจึงต้องปฏิบัติงานภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพ และจริยธรรมในการทำงาน มีเชื่อมั่นในความถูกต้องและศีลธรรมที่ยึดถือ เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงานและถือเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับหลายสถาบันวิชาชีพทางการบัญชีได้แก่ AICPA, IIA และ SEC ที่เน้นและให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้สอบบัญชี (นิตยา วงศ์ภินันท์วัฒนา, 2548)

สำหรับประเทศไทยได้มีพระราชบัญญัติผู้สอบบัญชี พ.ศ. 2505 จนถึงปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงเป็น พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 เพื่อควบคุมการทำงานของ ผู้สอบบัญชี โดยมีสภาวิชาชีพบัญชี ซึ่งเป็นนิติบุคคลเข้ามาทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพบัญชี รวมทั้งควบคุมความประพฤติและเพื่อให้ประกอบวิชาชีพให้ถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพบัญชี ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พระราชบัญญัติ วิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 65 ก วันที่ 22 ตุลาคม 2547 ในหมวด 7 กล่าวถึงจรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ในมาตรา 47 ให้สภาวิชาชีพจัดทำจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพขึ้นเป็นภาษาไทยและอย่างน้อยต้องประกอบด้วยข้อกำหนดในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต
2. ความรู้ความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ
4. ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือบุคคลหรือนิติบุคคลผู้ประกอบ

วิชาชีพบัญชีประกอบหน้าที่ให้

ต่อมาสภาวิชาชีพบัญชีได้ร่างจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี 2547 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในวิชาชีพบัญชี ไว้ดังต่อไปนี้

1. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)

หลักการพื้นฐาน

ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีพึงปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวงปฏิบัติงานตรงตามความเป็นจริง

ข้อกำหนด

1.1 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

1.2 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานวิชาชีพอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ปกปิดข้อเท็จจริงหรือบิดเบือนความจริงอันเป็นสาระสำคัญของงานที่ตนให้บริการทางวิชาชีพ

2. ความเที่ยงธรรม (Objectivity)

หลักการพื้นฐาน

ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีพึงปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม ตรงไปตรงมา ปราศจากความลำเอียงและอคติคงไว้ซึ่งความเป็นกลางในการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน

ข้อกำหนด

2.1 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีความยุติธรรม ซื่อตรงต่อวิชาชีพ และต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียใดๆ ของงานที่ตนให้บริการทางวิชาชีพ นอกจากค่าตอบแทนที่ได้รับจากการให้บริการทางวิชาชีพนั้น

2.2 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ดุลพินิจบนพื้นฐานของหลักฐานที่เชื่อถือได้ โดยปราศจากความมีอคติ ความลำเอียง

2.3 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ดุลพินิจอย่างเที่ยงธรรมโดยหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่อาจทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

3. ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพและความระมัดระวังรอบคอบ (Professional Competence and Due Care)

หลักการพื้นฐาน

ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีพึงปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญในวิชาชีพด้วยความมีสติ ใส่ใจ เต็มความสามารถ ความเพียรพยายาม และปฏิบัติด้วยความระมัดระวังรอบคอบเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมั่นใจได้ว่า ได้ให้บริการทางวิชาชีพที่อยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์ต่างๆ และมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อกำหนด

3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ วิธีปฏิบัติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องความชำนาญและประสบการณ์ทางวิชาชีพด้วยความมีสติ ใส่ใจเต็มความสามารถ และระมัดระวังรอบคอบ

3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องให้บริการทางวิชาชีพ โดยมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้

3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องให้บริการทางวิชาชีพด้วยความมุ่งมั่นและซื่อสัตย์

3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องศึกษาหาความรู้และความชำนาญทางวิชาชีพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ

4. การรักษาความลับ (Confidentiality)

หลักการพื้นฐาน

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไม่พึงเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของกิจการที่ตนได้มาจากการให้บริการทางวิชาชีพ

ข้อกำหนด

4.1 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของกิจการซึ่งตนได้มาในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ว่าจ้าง เว้นแต่กรณีที่ต้องให้ถ้อยคำในฐานะพยานตามกฎหมาย เป็นหน้าที่หรือความรับผิดชอบตามกฎหมาย หรือโดยสิทธิในทางวิชาชีพ หรือโดยหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพหรือมาตรฐานของวิชาชีพที่จะต้องเปิดเผย

4.2 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่นำความลับของกิจการที่ตนได้มาระหว่างที่ปฏิบัติงาน ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลที่สาม

5. การปฏิบัติตนเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Behavior)

หลักการพื้นฐาน

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีพึงประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร สำนึกในหน้าที่ และพึงปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบเพื่อรักษาชื่อเสียงแห่งวิชาชีพ และงดเว้นการกระทำที่จะนำมาสู่การเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ

ข้อกำหนด

5.1 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร สำนึกในหน้าที่ และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แก่วิชาชีพ

5.2 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ยินยอมให้ผู้อื่นอ้างชื่อว่าเป็นผู้ปฏิบัติหรือควบคุมงานให้บริการทางวิชาชีพบัญชีโดยที่ตนเองมิได้เป็นผู้ปฏิบัติหรือควบคุมงานให้บริการอย่างแท้จริง

5.3 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริการของตนเกินความเป็นจริง ไม่โอ้อวด หรือเปรียบเทียบกับตนเองหรือสำนักงานที่ตนเองสังกัดอยู่กับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอื่น หรือสำนักงานที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอื่นสังกัดอยู่

6. ความโปร่งใส (Transparency)

หลักการพื้นฐาน

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีพึงปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยไม่ปิดบังซ่อนเร้นบิดเบือน หรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีการกำกับดูแลที่ดีและสามารถตรวจสอบได้

ข้อกำหนด

6.1 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

6.2 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องให้บุคคลที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติวิชาชีพบัญชีสามารถ เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องได้อย่างเพียงพอ สะดวก ตามที่จำเป็นและเหมาะสมแก่กรณี

7. ความเป็นอิสระ (Independence)

หลักการพื้นฐาน

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีพึงปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี เพื่อให้ผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเชื่อถือได้

ข้อกำหนด

7.1 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ดุลพินิจอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี

7.2 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ปฏิบัติ งานที่ตนขาดความเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี

8. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Professional Standards)

หลักการพื้นฐาน

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีพึงปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ โดยพึงวางแผนและควบคุมงานจนสามารถรวบรวมข้อมูลและหลักฐานให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ข้อกำหนด

8.1 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องให้บริการทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานของวิชาชีพและมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

8.2 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบ และด้วยความชำนาญตามมาตรฐานของวิชาชีพและมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

9. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Accountability)

หลักการพื้นฐาน

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีพึงปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและประโยชน์ต่อบุคคลต่างๆ ภายใต้กรอบวิชาชีพ จากผลการประกอบวิชาชีพบัญชี

ข้อกำหนด

9.1 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีความรับผิดชอบภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชีต่อผู้รับบริการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้

9.2 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและประโยชน์ต่อบุคคลต่างๆ ภายใต้กรอบวิชาชีพ

ประโยชน์ของจริยธรรม

สุภาพร พิศาลบุตร(2544 น.7) ได้กล่าวถึง จริยธรรมจะมีประโยชน์ต่อเมื่อไปนำปฏิบัติ เพราะจริยธรรมเป็นหลักสำคัญสำหรับการปฏิบัติ การศึกษาเพื่อเข้าใจหรืออธิบายได้เท่านั้นไม่มีประโยชน์ การนำจริยธรรมไปใช้ปฏิบัตินั้นจะให้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. ด้านตนเอง การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมทำให้เราเป็นคนดี คนดีย่อมมี คนดีย่อมมีความสบายใจ อิ่มใจเพราะได้ทำความดี ศัตรูน้อย เพราะคนดีย่อมเกื้อกูลผู้อื่น จึงเป็นที่ไว้วางใจ และรักใคร่ของผู้อื่น นอกจากนั้นหลักธรรม เช่น ความอดทน ความเพียร ความมีวินัย ความมีวาจาดี ยังช่วยให้ประสบความสำเร็จ ในการทำงานที่กระทำอีกด้วย

2. ด้านสังคม คนดีย่อมทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเอง อย่างน้อยก็ไม่ทำชั่วก็เป็น การช่วยให้สังคมไม่ต้องแก้ไปปัญหา ยิ่งทำดีด้วยก็เป็นผลดีแก่สังคม การงานก็สัมฤทธิ์ผล การทำความดีและการช่วยเหลือสังคมของคนดีเป็นการช่วยเหลือสังคมเจริญและดีขึ้นโดยตรง คนดีจึงเป็นผู้รักษาสังคมด้วยการไม่ทำลายสังคม ไม่ว่าจะป็นทรัพยากรของประเทศสภาพแวดล้อมหรือการประพบัติที่ทุจริตต่างๆ และยังสร้างสรรค์สังคมด้วยการเป็นตัวอย่างที่ดี สอนผู้อื่นให้ทำดี และทำการอันเป็นประโยชน์แก่สังคมแก่โลกคนดีเป็นทรัพยากรบุคคลที่ดีใช้ความรู้ความสามารถ

ในทางที่เป็นประโยชน์

3. ด้านการรักษาจริยธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความค่าทั้งทางกายและทางสังคม ดังกล่าวมาแล้ว จะรักษาไว้ได้ก็ด้วยการปฏิบัติ หากไม่ปฏิบัติและก็เป็นแค่หนังสือหรือคำพูดเปล่าๆ จะช่วยใครไม่ได้ทั้งสิ้น การศึกษาจริยธรรมและนำไปปฏิบัติจึงเป็นการรักษาจริยธรรมให้คงอยู่ เช่นเดียวกับที่พระสงฆ์สืบต่อพระพุทธศาสนาได้ด้วยการปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ ตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ศีลธรรมของพระพุทธศาสนาจึงดำรงมาได้จนถึงปัจจุบันทั่วไปก็สามารถรักษาจริยธรรมของศาสนาและจริยธรรมอื่นๆ ได้ด้วยการปฏิบัติ เป็นต้น

4. การพัฒนาบ้านเมือง ต้องพัฒนาจิตใจคนก่อน หรืออย่างน้อยก็ควรจะควบคู่กันกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาวิชาการอื่นๆ เพราะการพัฒนาที่ไม่มีจริยธรรมเป็นแกนนำนั้นจะสูญเปล่าและเกิดผลเสียเป็นอันมาก ทำให้บุคคลลุ่มหลงในวัตถุและอบายมุขมาก การที่เศรษฐกิจต้องเสื่อมโทรม ประชากรทุกข์ยาก เพราะคนในสังคมละเลยจริยธรรม กอบโกย เอาทรัพย์สินไว้เป็นประโยชน์ส่วนตัวมากเกินไป ขาดความเมตตาปราณี แล้วยำใจในการดำรงชีวิตซึ่งกันและกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี ตามแนวคิดของคุณลักษณะจริยธรรมไทยที่ประกอบด้วยคุณลักษณะ 11 ด้าน โดยผู้วิจัยจะเลือกศึกษาจริยธรรมในการทำงานด้านที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และความอดทน ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

จริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์

เนื่องจากผลจากการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี ส่งผลกระทบต่อกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากงบการเงิน ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายที่สนใจในกิจกรรมของกิจการผู้ใช้แต่ละฝ่ายต้องใช้งบการเงิน ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ ทั้งนี้ข้อมูลจากงบการเงินควรมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ และมีความเชื่อมั่นต่องบการเงิน (นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และ ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2548 น.1-1) ดังนั้นผู้สอบบัญชีพึงปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวงปฏิบัติงานตรงตามความเป็นจริง ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงหรือบิดเบือนความจริงอันเป็นสาระสำคัญของงานที่ตนให้บริการทางวิชาชีพ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีการกำกับดูแลที่ดีและสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้แล้วต้องปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี เพื่อให้ผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเชื่อถือได้

จริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม

จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี 2547 ได้กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

พึงปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม ตรงไปตรงมา ปราศจากความลำเอียงและอคติคงไว้ซึ่งความเป็นกลางในการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน เพื่อออกรายงานให้กับผู้รับบริการ ดังนั้นจริยธรรมด้านความยุติธรรมจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีตั้งแต่กระบวนการของการตรวจสอบเอกสารบัญชีและข้อมูลต่างๆการระบุความสอดคล้องของงบการเงินกับหลักฐานการบัญชีรับรองทั่วไป จนขั้นตอนสุดท้ายที่ออกรายงานของผู้สอบบัญชี

จริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบ

เนื่องจากการสอบบัญชีเป็นกระบวนการรวบรวม และประเมินหลักฐานเกี่ยวกับสารสนเทศ เพื่อระบุและรายงานเกี่ยวกับระดับความสอดคล้องต่อกันของสารสนเทศนั้นกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้สอบบัญชีต้องมีความรับผิดชอบต่องบการเงินที่ตรวจสอบและแสดงความเห็นต่องบการเงิน (นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และ ศิลปพร ศรีจันเพชร, 2548 น.1-15) นอกจากนี้แล้วผู้สอบบัญชี ต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับของผู้รับบริการหรือลูกค้า ส่วนลักษณะงานของผู้สอบบัญชีที่ต้องทำงานแข่งกับเวลา เช่น ช่วงการตรวจงบไตรมาสพฤษภาคมมีงานตรวจมากที่สุด ผู้สอบบัญชีต้องนำส่งงบการเงินแก่บริษัทที่รับบริการทันกำหนดเพื่อจะส่งงบการเงินที่ตรวจสอบแล้วให้กับหน่วยราชการได้ทัน หากผู้สอบบัญชีมีหน้าที่ตรวจสอบบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ ดังนั้นการตรวจสอบงบการเงินรายไตรมาส ซึ่งแบ่งเป็นทุก 45 วันแต่วันสิ้นไตรมาส จึงต้องปฏิบัติงานตามกำหนดที่วางไว้ (สมพงษ์ พรอุปถัมภ์, 2546 น.43) จากเหตุผลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าผู้สอบบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน รวมทั้งยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามความมุ่งหมายของการทำงาน

จริยธรรมในการทำงานด้านความอดุสาหะ

ผู้สอบบัญชีปฏิบัติงานด้วยความอดุสาหะเนื่องจาก ผู้สอบบัญชีการปฏิบัติงานหนักในช่วงเดือนมกราคมและพฤษภาคมเพราะต้องตรวจติดต่อกันหลายกิจการและมักจะมีประเด็นสืบเนื่องที่ไม่สามารถสรุปผลได้ ใช้ช่วงเวลาที่ตรวจสอบ ทำให้ผู้สอบบัญชีต้องทำงานล่วงเวลามากในช่วงนี้ (สมพงษ์ พรอุปถัมภ์, 2546 น.43) หากพิจารณาเพิ่มเติมในส่วนขอจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี 2547 ได้ระบุไว้ว่าผู้สอบบัญชีต้องปฏิบัติงานอย่าง มีสติ ใส่ใจ เต็มความสามารถ ความเพียรพยายามและมีความมุ่งมั่น ดังนั้นจริยธรรมด้านความอดุสาหะจึงสอดคล้องกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

จริยธรรมจึงมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อคนทุกคนและทุกวิชาชีพเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคน สังคมจะมีความสุขสงบและเจริญก้าวหน้า เมื่อคนในสังคมมีจริยธรรม

จิตใจก็ย่อมสูงส่ง ไม่ก่อให้เกิดทุกข์แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีประโยชน์และสร้างสรรค์คุณงามความดี อันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและบ้านเมืองต่อไป

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน

บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียน และจริยธรรมในการทำงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงาน

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 1 พบว่า นักเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนเศรษฐกิจสูงสุด และมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งด้านผลตอบแทนเศรษฐกิจสูงสุด และมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 สำหรับคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับรองลงมาคือ ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ส่วนคะแนนเฉลี่ยที่มีความสำคัญอันดับ 3 คือ คะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงาน ด้านสัมฤทธิ์ผล นักเรียนชายมีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ สูงกว่านักเรียนหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนักเรียนหญิง มีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความมีอิสระ ด้านวิถีชีวิต ด้านผู้ร่วมงาน ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านการทำงานหลายๆด้าน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านสุนทรีย์ และด้านสภาพแวดล้อมสูงกว่านักเรียนชาย การอบรมเลี้ยงดูแต่ละวิธีของบิดามารดา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดำรง พานทอง (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกับผู้บริหารระดับกลางกับผู้ปฏิบัติงานใหม่ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านสุนทรีย์ ด้านการบริการสังคม ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความมีอิสระ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านวิถีชีวิต ด้านผู้ร่วมงาน ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านบริหารจัดการและด้านความคิดสร้างสรรค์ ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ มีค่านิยมในการทำงานระดับสูงในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการบริหารสังคม ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความมีอิสระ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า

งาน ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านสภาพแวดล้อม ด้านบริหารจัดการ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านวิถีชีวิต

โชคดี จันทวงศ์ (2544) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรมในการทำงาน โดยศึกษากับ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

อเนก สุวรรณบัณฑิต (2545) ได้ศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในอาชีพและการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพกับความผูกพันกับองค์การของนักรังสีเทคนิค พบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ อายุการทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติต่องาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ อายุงาน โดยที่ทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในอาชีพ และการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การและมีความสัมพันธ์บวกซึ่งกันและกัน

ภัทรวุธ สิทธิศาสตร์ (2547) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างอำนาจในงาน ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานควบคุมงานของธนาคาร ไทยพาณิชย์(มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยที่กำหนด และค่านิยมในการทำงานทั้งสองด้านนี้ยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทางบวกในทุกๆด้านด้วย กล่าวคือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์การ

เทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2548) ทำการศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมอันเนื่องมาจากค่านิยมในการทำงานของพนักงานระดับกลางชาวไทย ได้อภิปรายผลการศึกษาไว้ว่าค่านิยมในการทำงานของพนักงานชาวไทยและพฤติกรรมอันเนื่องมาจากค่านิยมของพนักงานระดับกลางชาวไทยที่โดดเด่นคือ การสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง โดยหลอมรวมตัวเองเข้ากับกลุ่ม สร้างการยอมรับจากกลุ่มโดยการกระทำตามปทัสสถานหรือตามวัฒนธรรมของกลุ่มและองค์การ

ฐิติมา วัฒนโสภาคศิริ (2548) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมธุรกิจ บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน ค่านิยมในการทำงานกับความเครียดของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า ผู้ประกอบการมีค่านิยมในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ดังนี้ ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ ด้านการทำงานให้

สัมฤทธิ์ผล ค่านิยมในการทำงานด้านการใช้ปัญญา ค่านิยมด้านการบริหารหรือจัดการ ด้านการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และพบว่าค่านิยมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมธุรกิจโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางเศรษฐกิจ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน

เมอร์ริล (Merrill, 1993) กล่าวว่าในโลกของธุรกิจ ลักษณะแบบแมคคีย์อาเวลเลียนนั้นเรียกได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ทำให้ได้มา ซึ่งเกียรติยศและความมั่งคั่ง และพบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะแบบแมคคีย์อาเวลเลียนกับรายได้ของบุคคลที่มีการศึกษาชั้นสูง แต่ไม่พบในกลุ่มที่มีการศึกษาชั้นต่ำ

ธีระศักดิ์ กำบวรรณรักษ์ และเทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2545) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ระดับจริยธรรมทางธุรกิจ และระดับความเครียดของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมพบว่า ผู้ประกอบการที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนสูง ทั้งด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็วและมีความสัมพันธ์เชิงอารมณ์ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น อย่างไรก็ตามเป็นความสัมพันธ์ไม่สูงนัก

ผู้ประกอบการโดยทั่วไปมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเจตนาหลง (Delusiveness) สูงตามมาด้วยบุคลิกภาพลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น (Charismatic) ส่วนผู้ประกอบการที่มีอำนาจในการตัดสินใจมีบุคลิกภาพโดดเด่นเชิงสังคม และบุคลิกภาพแบบเจตนาหลง สูงตามลำดับ

จากการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้น มีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน ด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น (Charismatic) จะรู้วิธีวางตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ผกผันกับระดับความเครียดแต่บุคลิกภาพแบบมุ่งหาความสุข (Hedonisan) มีความสัมพันธ์ตามกับระดับความเครียด

สาวิตรี แสงเงิน (2546) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพเดิมก่อนการดำรงตำแหน่ง และบุคลิกภาพแบบมาคีย์อาเวลเลียน รูปแบบพฤติกรรมการแก้ปัญหาความขัดแย้งและค่านิยมในการทำงานของวุฒิสภาไทย จากการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น กับค่านิยมในการทำงานด้านผลสัมฤทธิ์

ฐิติมา วัฒนโสภาศิริ (2548) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมธุรกิจบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน ค่านิยมในการทำงานกับความเครียดของผู้ประกอบการธุรกิจ

ขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมทางธุรกิจโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ (Perfidious) ด้านมุ่งแสวงหาความสุข (Hedonistic) และเจตนาหลง (Delusiveness) มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่าบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนโดยรวมและองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนจำนวน 3 ด้านนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงาน

ฮิลล์ (Hill, 1992) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร รัฐเทนเนสซี โดยศึกษาพนักงานใน 158 องค์กร จำนวน 1,201 คน และจากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ลักษณะของอาชีพ ระดับการศึกษา อายุ เพศ ประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุงาน และการให้อำนาจในการตัดสินใจ

สแตนเบิร์กและอัสเติน (Steinberg & Austern, 1990) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้ขาดจรรยาบรรณ ได้แก่ 1.เจตนาดีเกินไป (Good Intentions) ทนความล่าช้าไม่ได้เลยข้ามขั้นตอน 2. ไม่ทราบหรือไม่เข้าใจกฎหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติ 3.กระทำลงไปเพราะคิดว่าผู้บังคับบัญชาประสงค์ให้ทำเช่นนั้น (Ego Powership) 4. ความโลภ 5. ตำแหน่งหน้าที่เอื้อให้ทำเช่นนั้น 6. มิตรภาพ 7. อุดมการณ์ หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในอุดมการณ์ของตนโดยเชื่อว่าสักวันหนึ่งประวัติศาสตร์จะจารึกว่าตนทำลงไปนั้นถูกต้องหรืออุดมการณ์อยู่นอกกฎหมาย ผลประโยชน์ส่วนตัวหรือครอบครัว 9. มีปัญหาและแรงกดดันทางการเงิน 10. ความโง่ 11. กระทำลงไปเพราะคิดว่าตนเองถูกต้อง 12. เล่นเกมเพื่อให้นักธุรกิจที่เกี่ยวข้องได้รับผลประโยชน์ 13. กระทำลงไปเพราะที่ไหน ก็ทำกัน เพราะอ้างว่าตนปฏิบัติตามคำสั่ง และสุดท้าย กระทำลงไปเพียงเพื่อให้ตนอยู่ในตำแหน่งต่อไป

ไซคี้ จันทวงศ์ (2544) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรมในการทำงาน โดยศึกษากับ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงาน

ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์ (2544) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม และความเครียดในการทำงานของบริษัท อีโตซู (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีแนวโน้มจะเกิดความเครียดในการทำงานสูง ขณะที่แนวโน้มการแสดงผลพฤติกรรมจริยธรรมในระดับต่ำ

ชัย อุทัยภักตรากร (2545) ทำการศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์การโดยศึกษากับ กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน พบว่า เพศ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาของการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับจริยธรรมในองค์การโดยรวม กับจริยธรรมของโคเลเบิร์ก ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในองค์การโดยรวม แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมของโคเลเบิร์ก

เจ็ดสุดา จันทร์สิริสถาพร (2546) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจริยธรรมในการทำงานด้านจริยธรรมในการทำงานทั่วไปและมารยาททางวิชาชีพ สอบบัญญัติ จากการศึกษাজริยธรรมทั่วไปพบว่าพนักงานมีจริยธรรมในการทำงานและมีมารยาททางวิชาชีพสบบัญญัติโดยรวมอยู่ในระดับสูง จากการศึกษายังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับจริยธรรมในการทำงานโดยรวมที่ระดับ .01 และยังพบว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมารยาททางวิชาชีพสบบัญญัติ

ญาณิกา สวัสดิพิงศา (2549) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาเซาท์อาร์มรณ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้วยการฝึกสมาธิ กับกลุ่มอาสาสมัครที่ยังไม่เคยได้รับการฝึกฝนสมาธิแนวใดมาก่อน พบว่าภายหลังจากการฝึกสมาธิผู้ที่ได้รับการฝึกสมาธิ มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าก่อนฝึกสมาธิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และพบว่าผู้ที่ได้รับการฝึกสมาธิจะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมที่ไม่แตกต่างจากผู้ที่ได้รับการฝึกสมาธิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ภายหลังจากการฝึกสมาธิ 4 สัปดาห์ ผู้ที่ได้รับการฝึกสมาธิมีเหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัยและการตั้งเหตุผลในการให้สมมติฐานการวิจัย

เหตุผลในการสมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สบบัญญัติ

โชคดี จันทวงศ์ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานเหตุผลเชิงจริยธรรมและจริยธรรมในการทำงาน กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรสำนักงานใหญ่ พบว่า

ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ริระ คักดี กำบวรรณรักษ์ และเทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2545) พบว่าผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับ ลักษณะงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและความมั่นคงในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะให้ ความสำคัญต่อจริยธรรมธุรกิจด้านความซื่อสัตย์ ผู้ประกอบการที่ให้ความสำคัญกับลักษณะที่ กระตุ้นใช้ปัญญา เป็นงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ผล มีแนวโน้มให้ความสำคัญต่อจริยธรรม ด้านความยุติธรรม และดำเนินธุรกิจอยู่บนพื้นฐานของความปรารถนาดีของชุมชน และสอดคล้อง กับงานวิจัยของฐิติมา วัฒนโสภาศิริ (2548) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมธุรกิจ บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน ค่านิยมในการทำงานกับความเครียดของผู้ประกอบการธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครพบว่า ผู้ประกอบการที่มีค่านิยมในการทำงานด้าน ความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมธุรกิจด้านซื่อสัตย์ และด้านความสัมพันธ์ที่ดี กับชุมชน ผู้วิจัยเห็นด้วยกับงานวิจัยดังกล่าวเนื่องจาก ค่านิยมเป็นตัวกำหนดทิศทางของ พฤติกรรม ถ้าหากการกระทำถูกต้องดีงามย่อมมีจริยธรรมเป็นพื้นฐาน จริยธรรมจึงน่าจะ สอดคล้องกับค่านิยมที่ยึดถือ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานย่อยที่ 1.1 – 1.4 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการ ทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานที่ 1.2 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการ ทำงานด้านความยุติธรรมของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานที่ 1.3 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการ ทำงานด้านความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานที่ 1.4 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการ ทำงานด้านความอดุสาหะของผู้สอบบัญชี

เหตุผลในการตั้งสมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนมีความสัมพันธ์ทาง ลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

ในงานวิจัยของ ดาร์ก (Drake, 1955 อ้างถึงใน ริระคักดี กำบวรรณรักษ์ และเทพฤทธิ์ วิชญศิริ, 2545ม.น.31) พบว่าผู้ที่มีลักษณะแมคคีย์อาเวลเลียนต่ำ จะประพฤติตนตามหลักจริยธรรม มากกว่าบุคคลที่มีลักษณะแมคคีย์อาเวลเลียนสูง โดยบุคคลหรือผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์ อาเวลเลียนนั้นมีแนวโน้มที่ไม่สนใจในสวัสดิการและความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน มุ่งเอาประโยชน์ ส่วนตัว ไม่คำนึงถึงศีลธรรมที่สังคมยึดถือ ในองค์การนั้น ถ้ามีบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ บุคคลดังกล่าวจะไม่นับเคารพนับถือในเรื่องความถูกต้อง สิ่งใดถูก สิ่งใดผิด เห็นแก่ประโยชน์

ส่วนตัว ไม่สร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อนร่วมงาน ไม่เห็นใจ ในขณะที่งานวิจัยของ ริชาร์ดส์ กำ บรอนรัทซ์ และเทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2545) พบว่า ผู้ประกอบการที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนสูงทั้งทางด้านในลักษณะสังคมที่โดดเด่น มีความสามารถในการชักจูงให้คนอื่นกระทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ และสามารถสร้างความประทับใจให้ผู้อื่นในระยะสั้น มีเจตนาลวง เชื่อเรื่องการเสแสร้งแสดงตนเป็นคนดีต่อหน้า แสวงหาความสุขตนเอง อีกทั้งเป็นผู้ที่ขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ เขามีความเชื่อว่าจริยธรรมหรือศีลธรรมเป็นเรื่องโกหกจะแสดงตนเป็นคนที่มีความจริยธรรมธุรกิจด้านความยุติธรรม แสดงให้สังคมเห็นถึงการทำธุรกิจที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ผู้ประกอบการที่มีเสน่ห์เข้ากับคนง่าย มีลักษณะโดดเด่นทางสังคม พร้อมทั้งจะเป็นผู้ขึ้นนำกลุ่ม สามารถทำให้กลุ่มนิยมชมชอบจะให้ความสำคัญกับจริยธรรมทางธุรกิจเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศที่กล่าวว่า คนที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนสูงมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมหลอกลวงตนเองให้ดูว่าเป็นคนมีความชอบธรรมและถูกต้อง จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนน่าจะความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานย่อยที่ 2.1 – 2.16 ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความรับผิดชอบ

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความอดุสาหะ

สมมติฐานย่อยที่ 2.5 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านเจตนาลวงมีความสัมพันธ์ ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต

สมมติฐานย่อยที่ 2.6 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านเจตนาลวงมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 2.7 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านเจตนาลวงมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความรับผิดชอบ

สมมติฐานย่อยที่ 2.8 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านเจตนาลวงมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความอดุสาหะ

สมมติฐานย่อยที่ 2.9 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านขาดความศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต

สมมติฐานย่อยที่ 2.10 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านขาดความศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 2.11 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านขาดความศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความรับผิดชอบ

สมมติฐานย่อยที่ 2.12 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านขาดความศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความอดุสาหะ

สมมติฐานย่อยที่ 2.13 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต

สมมติฐานย่อยที่ 2.14 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 2.15 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความรับผิดชอบ

สมมติฐานย่อยที่ 2.16 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความอดุสาหะ

เหตุผลในการตั้งสมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานดังกล่าวเกิดขึ้นจากผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน คือ รูปแบบบุคลิกภาพในการใช้ชีวิตในสังคม ซึ่งมีลักษณะที่ไม่เชื่อมั่นต่อความถูกต้องดีงามต่างๆ ไม่สนใจต่อศีลธรรมที่ยึดถือ (Christies, 1970) ส่วนค่านิยมในการทำงาน เป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อว่ามีค่า มีอิทธิพลต่อการทำงานของเขา ในการพิจารณาสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ค่าความเชื่อเหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักแสวงหาจากงานหรือการทำงาน (ไซคดี จันทวงศ์, 2544) จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวล

เลี่ยนน่าจะความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานย่อย 3.1 – 3.4 ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านเจตนาดวงมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการขาดความศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านมุ่งแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีโดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานที่ 1.2 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรมของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานที่ 1.3 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานที่ 1.4 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทนของของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 2.15 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความรับผิดชอบ

สมมติฐานย่อยที่ 2.16 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความอดุสาหะ

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านเจตนาหลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการขาดความศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านมุ่งแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

ภาพที่ 2.3
แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

