

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนและจริยธรรมในการทำงาน ของผู้สอบบัญชีในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

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

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานสอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำเนินธุรกิจทางการสอบบัญชีและที่ปรึกษาธุรกิจ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้แก่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นการวัดจริยธรรมในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นการวัดค่านิยมในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นการวัดบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน จำนวน 24 ข้อ

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 120 ชุด ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 101 ชุด คิดเป็น 84.2%หลังจากรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาแล้ว ได้นำข้อมูลมาประมวลผลและแจกแจงลักษณะตัวแปรด้วยค่าความถี่

(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับค่านิยมในการทำงาน บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนและจริยธรรมในการทำงาน แล้วทำการทดสอบสมมติฐานถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่านิยมในการทำงาน บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนและจริยธรรมในการทำงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) นอกจากนี้ได้สร้างสมการทำนายโดยใช้สถิติการถดถอยแบบพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาปรากฏดังต่อไปนี้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1.การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และพนักงานหญิงจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 ส่วนใหญ่พนักงานจะมีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 – 6 ปี (ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรแห่งนี้) จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5

2. การวิเคราะห์ระดับค่านิยมในการทำงาน

จากการศึกษาค่านิยมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ปานกลางและระดับต่ำ พบว่า ค่านิยมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.59$) แสดงว่า ประชากรกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับงาน ที่เน้นความสัมฤทธิ์ผล มีศักดิ์ศรีได้รับเกียรติจากการทำงาน เพราะงานสอบบัญชีเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ได้ใช้เหตุผลในการทำงาน เป็นการทำงานที่ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ใช้การทำงานที่ได้บริหารจัดการงานของตนเอง ทั้งการจัดสรรงานและการวางแผน เป็นงานที่มีผลตอบแทนทางเศรษฐกิจคุ้มกับค่าครองชีพ และทำงานอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่มีการอำนวยความสะดวกในการทำงาน

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของค่านิยมรายด้านพบว่า ผู้สอบบัญชีมีค่านิยมด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาด้านสัมฤทธิ์ผล ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการมีศักดิ์ศรี ($\bar{X} = 3.76$) และด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.71$) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.46$) ด้าน

ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.30$) และด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X} = 3.12$) ผู้วิจัยมีความคิดเห็นต่อระดับค่านิยมในการทำงานในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการที่ผู้สอบบัญชีให้คุณค่ากับค่านิยมในเรื่องเดียวกับด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาสูงสุด มีสาเหตุจากการที่ผู้สอบบัญชีรู้สึกว่างานของตนเอง ได้ใช้ความรู้ความสามารถทางตรวจสอบบัญชี มีโอกาสได้พัฒนาทักษะการใช้เหตุผล ได้แสดงความเห็นต่องบการเงินที่ตนเองได้ตรวจสอบ ให้คำแนะนำแก่ลูกค้าในการวางแผนการควบคุมภายใน และการได้รับการสนับสนุนจากองค์การให้พนักงานได้อบรม วิธีการสอบบัญชีใหม่ๆ ของประเทศไทยและต่างประเทศ จึงทำให้ผู้สอบบัญชีรู้สึกว่าตนเองได้พัฒนาการใช้สติปัญญาในการสร้างสรรค์ผลงาน เช่น การอบรมเรื่องการควบคุมการตรวจสอบบัญชีของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือ SOX (Sarbanes-Oxley Act of 2002) และการควบคุมการตรวจสอบของประเทศญี่ปุ่น หรือ J-SOX Act (Japanese Sarbanes-Oxley Act) ช่วยให้ผู้สอบบัญชี สามารถได้เรียนรู้วิธีการตรวจสอบบัญชีใหม่ๆ เพื่อรองรับบริการให้แก่ลูกค้าที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

ด้านสัมฤทธิ์ผล การที่ผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญต่อค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลสูงเป็นลำดับรองลงมา แสดงให้เห็นว่า ผู้สอบบัญชีในองค์การแห่งนี้ให้คุณค่ากับการทำงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะผู้สอบบัญชื่อนั้นต้องส่งรายงานงบการเงินตามไตรมาส ตามการกำหนดข้อบังคับของรัฐบาล และตลาดหลักทรัพย์ หากไม่สามารถทำได้ตามกำหนดที่วางไว้ถือว่าผิดสัญญาการจ้างงานของบริษัทลูกค้า และยังส่งผลกระทบต่อภาพพจน์ขององค์การ รวมทั้งส่งผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีที่รับผิดชอบงานอีกด้วย

ด้านการมีศักดิ์ศรี ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ผู้สอบบัญชีให้คุณค่าของค่านิยมในการทำงานด้านการมีศักดิ์ศรีสูงเป็นลำดับที่ 3 แสดงว่า ผู้สอบบัญชีมีความเห็นว่างานของตนเองนั้น เป็นงานที่สังคมยกย่อง เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ลูกค้ายอมรับนับถือ ให้ความไว้วางใจ ในการตรวจสอบบัญชี ตรวจสอบเอกสาร และสามารถใช้อำนาจทางการเงินของบริษัทลูกค้าได้

ด้านบริหารจัดการ การที่ผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญต่อค่านิยมในการทำงานด้านบริหารจัดการในระดับสูง เป็นลำดับที่ 4 แสดงว่า ผู้สอบบัญชีให้คุณค่ากับงานของตนเอง เพราะเป็นงานที่ได้บริหารและวางแผนงาน มีโอกาสในการจัดสรรงานให้กับผู้อื่น เนื่องมาจากลักษณะงานของผู้สอบบัญชี เป็นงานที่มีการวางแผนการตรวจสอบ เพื่อออกงบการเงินของลูกค้าได้ตามกำหนด รวมทั้งวางแผนกำลังคน และจัดสรรงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้สอบบัญชีที่ทำหน้าที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะมีความรับผิดชอบและลำดับความสำคัญงานของตนเอง เพื่อส่ง

มอบงานต่อผู้บังคับบัญชาได้ตรงตามเวลา นอกจากนี้องค์การ ได้ส่งเสริมทักษะการวางแผนให้กับพนักงานโดยจัดการฝึกอบรมเรื่อง Project Management และ Time Management เข้ามาช่วยปลูกฝังให้พนักงานสอบบัญชีในองค์การ ให้ความสำคัญต่อกรวางแผนงานเพื่อบริการงานให้แก่ลูกค้าได้ตามกำหนด

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การที่ผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญต่อค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นลำดับที่ 5 แต่ยังคงอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากลักษณะงานของผู้สอบบัญชี สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง และมีลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตัวเลข จึงทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับเพื่อนร่วมงานไม่สำคัญเท่ากับการที่ต้องใช้สมาธิในการคำนวณและตรวจสอบข้อมูลเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด ผู้สอบบัญชีจึงให้คุณค่าของค่านิยมในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในระดับปานกลาง

ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ การที่ผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญแก่ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเป็นลำดับที่ 6 แต่ก็ยังอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญและให้คุณค่าต่อการทำงานของตนคุ้มค่ากับเงินเดือน ทั้งนี้เนื่องจาก เงินเดือนของผู้สอบบัญชี มีการปรับอัตราที่เปลี่ยนแปลงไปตามผลประกอบการขององค์การ และผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น จาก การตอบแบบสอบถามผู้สอบบัญชีบางส่วนอาจให้ความสำคัญ และให้คุณค่าต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่บางส่วนอาจมีความคาดหวังที่ได้รับค่าตอบแทนสูง แต่ได้ไม่ตรงตามความต้องการ จาก การตอบแบบสอบถาม จึงสรุปได้ว่าผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญกับค่านิยมด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญต่อค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับค่านิยมในการทำงานด้านอื่นๆ แต่ก็ยังอยู่ในระดับปานกลาง การที่ผู้สอบบัญชีได้ให้คุณค่าของค่านิยมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด เนื่องจากการทำงานของผู้สอบบัญชี ไม่ได้คำนึงถึงสถานที่การทำงาน เพราะสถานที่ทำงานไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับบริษัทลูกค้า ดังนั้น ไม่ว่าจะทำงานที่ไหน ผู้สอบบัญชีสามารถดำเนินงานของตนเองได้ตามวัตถุประสงค์ จึงทำให้ผู้สอบบัญชีให้คุณค่าของค่านิยมด้านสภาพแวดล้อมน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน

จากการศึกษาบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ระดับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านเจตนาลวงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 7.54$ ซึ่ง \bar{X} ช่วง 8 - 12 ระดับสูง และ \bar{X} ระหว่าง 5 - 7 ระดับปานกลาง) ตามมาด้วยลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น ($\bar{X} = 6.60$) ด้านการแสวงหาความสุข ($\bar{X} = 5.26$) และการขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ ($\bar{X} = 4.59$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้สอบบัญชีมีบุคลิกภาพแบบเจตนาลวงสูงสุด ตามมาด้วยลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่นทั้งนี้เพราะว่า ผู้สอบบัญชีมีความสามารถชักจูงให้บุคคลนั้นทำตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานที่ต้องขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัทลูกค้า ในการให้ข้อมูลและเอกสารที่นำมาประกอบการตรวจสอบ บุคลิกภาพเหล่านี้ย่อมมีความสำคัญต่อการร่วมมือจากลูกค้า และส่งผลต่อการทำงานของผู้สอบบัญชี เพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้รวดเร็ว แต่ที่น่าสนใจคือ ผู้สอบบัญชีส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยด้านการขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ น้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้สอบบัญชียังมีความใส่ใจ ให้ความสำคัญต่อ ความต้องการของลูกค้า ผู้ร่วมงาน และ จริยธรรมคุณธรรมต่างๆ ร่วมด้วย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าภายใต้ความสำเร็จของการทำงานนั้น จะต้องปฏิบัติงานภายใต้จริยธรรมร่วมด้วย ไม่นึกแต่ผลประโยชน์ของตนเองเพียงอย่างเดียว

จากการศึกษาระดับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน ทั้ง 4 ด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางซึ่งถือว่าปกติ จากผลการศึกษาโดยทั่วไปในผู้บริหารได้พบว่าผู้บริหารที่ระดับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนต่ำมากๆ นั้น มักจะเป็นผู้บริหารที่ไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่บริหาร คือจะเป็นผู้ที่ไม่มีประสิทธิภาพในสายตาของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนสูง จะเน้นถึงผลงานและมีแนวโน้มที่จะไม่สนใจต่อ สวัสดิการและความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน ไม่สนองตอบต่อความต้องการและความปรารถนาที่สำคัญๆ ของผู้ร่วมงาน และค่อนข้างไม่มีมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพแบบนี้ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไม่พอใจ เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าขององค์กร ส่วนผู้บริหารที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนต่ำ มีลักษณะตรงกันข้ามกับ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนสูง กล่าวคือ ไม่เน้นผลงาน สนใจต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชามากเกินไป ซึ่งทำให้งานในองค์กรไม่บรรลุเป้าหมาย ไม่ก้าวหน้า (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ และเทพฤทธิ์ วิชญสิริ, 2545, น.30)

4. การวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการทำงาน

จากการศึกษาจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีพบว่า จริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 6.94$) รองลงมา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 6.15$) ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 5.50$) และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 5.42$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจริยธรรมรายด้านพบว่า

ผู้สอบบัญชีในองค์กรแห่งนี้ให้ความสำคัญแก่ จริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 6.94$ ซึ่ง \bar{X} ช่วง 8 – 12 อยู่ในระดับสูง และ \bar{X} ระหว่าง 5 – 7 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง) ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้สอบบัญชีมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการบริการลูกค้าในการส่งงบการเงินได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด อย่างไรก็ตาม การที่ผู้สอบบัญชีมีจริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อค่านิยมในด้านความรับผิดชอบจึงแตกต่างกันด้วย กล่าวคือ ผู้สอบบัญชีบางส่วนมีความรับผิดชอบต่อการทำงานสูง เพราะเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่องบการเงินที่ตนเองได้รับรองความถูกต้อง ส่วนผู้สอบบัญชีบางส่วนมีหน้าที่ในการทำงานในกระบวนการทำงานเพื่อที่จะส่งงานให้ผู้บังคับบัญชาให้ทันตามกำหนด มักจะไม่มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบ เมื่องบการเงินนั้นมีปัญหา ดังนั้นทำให้ระดับจริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบจึงอยู่ในระดับปานกลาง

จริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต การที่ผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญรองลงมา อาจเป็นเพราะว่าผู้สอบบัญชีที่ดี มีความอดทน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความเพียรพยายามในการทำงาน แต่จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า จริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตของผู้สอบบัญชี ยังคงอยู่ในระดับปานกลาง การที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้สอบบัญชีมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยผู้สอบบัญชีบางส่วนอาจจะย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน ไม่ว่าจะป็นลักษณะของงาน ที่เป็นงานที่ค่อนข้างหนักเพราะมีกำหนดส่งพร้อมกันหลายงานจนทำให้เลิกงานดึก และความยากลำบากในการขอความร่วมมือจากลูกค้าในการขอข้อมูลและเอกสารประกอบการสอบบัญชี ดังนั้นจึงทำให้พนักงานมีจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับปานกลาง

จริยธรรมด้านความยุติธรรม การที่ผู้สอบบัญชีในองค์กรแห่งนี้ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สาม แสดงให้เห็นว่าผู้สอบบัญชีมี การทำงานด้วยความยุติธรรม เป็นกลางและให้ความสำคัญต่อลูกค้าทุกรายเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตาม จริยธรรมด้านความยุติธรรมของผู้สอบบัญชีก็

ยังให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง การที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้สอบบัญชีจะมีลูกค้าจำนวนมาก และลูกค้าแต่ละราย มีกำหนดส่งงบการเงินต่างกัน เช่น ส่งงบทุกสามเดือน ส่งงบเป็นรายปี ดังนั้น การให้ความสำคัญต่อลูกค้าขึ้นอยู่กับกำหนดการส่งงบการเงินว่าลูกค้าใดมีกำหนดส่งก่อน ดังนั้น จึงทำให้พนักงานมีจริยธรรมในการจริยธรรมด้านความยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

จริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญอยู่ในลำดับสุดท้าย แต่ก็ยังอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญ ยึดถือความซื่อสัตย์ในการทำงาน ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น อีกทั้งองค์การให้ความสำคัญ โดยให้เป็นหนึ่งในพันธกิจหลักเพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีความโปร่งใสในการทำงาน อย่างไรก็ตามการที่ผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญต่อความซื่อสัตย์สุจริตน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับจริยธรรมในการทำงานด้านอื่น เพราะในการทำงานของผู้สอบบัญชี มีกระบวนการ ที่คอยควบคุมให้มีความซื่อสัตย์สุจริต เช่น โปรแกรมการตรวจสอบการทุจริตของบัญชี มาตรฐานการตรวจสอบบัญชีจึงไม่ได้ให้ความสำคัญต่อจริยธรรมทางด้านความซื่อสัตย์ อีกทั้งการที่ผู้สอบบัญชีทำงานเพื่อต้องการเอาใจลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและเลือกใช้บริการของผู้สอบบัญชีต่อไปในงบการเงินปีหน้า จนทำให้ไม่ได้คำนึงถึงจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต ดังนั้นจึงทำให้ค่าเฉลี่ยของจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับปานกลาง

5. การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีโดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตของผู้สอบบัญชี	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานที่ 1.2 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรมของผู้สอบบัญชี	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานที่ 1.3 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชี	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานที่ 1.4 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความอดสาหะของผู้สอบบัญชี	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	
สมมติฐานย่อยที่ 2.1 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานย่อยที่ 2.2 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความยุติธรรม	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.3 บุคลิกภาพแบบแมคคีน้า เวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น มีความสัมพันธ์ทาง ลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความ รับผิดชอบ	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานย่อยที่ 2.4 บุคลิกภาพแบบแมคคีน้า เวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่นมีความสัมพันธ์ทาง ลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความ อุตสาหกรรม	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานย่อยที่ 2.5 บุคลิกภาพแบบแมคคีน้า เวลเลียนด้านเจตนาหลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรม ในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานย่อยที่ 2.6 บุคลิกภาพแบบแมคคีน้า เวลเลียนด้านเจตนาหลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรม ในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความยุติธรรม	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานย่อยที่ 2.7 บุคลิกภาพแบบแมคคีน้า เวลเลียนด้านเจตนาหลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรม ในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความรับผิดชอบต่อ	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานย่อยที่ 2.8 บุคลิกภาพแบบแมคคีน้า เวลเลียนด้านเจตนาหลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรม ในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความอุตสาหกรรม	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานย่อยที่ 2.9 บุคลิกภาพแบบแมคคีน้า เวลเลียนด้านขาดความศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มี ความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบ บัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.10 บุคลิกภาพแบบแมคคีนาวเวลเลียนด้านขาดความศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความยุติธรรม	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานย่อยที่ 2.11 บุคลิกภาพแบบแมคคีนาวเวลเลียนด้านขาดความศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความรับผิดชอบ	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานย่อยที่ 2.12 บุคลิกภาพแบบแมคคีนาวเวลเลียนด้านขาดความศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความอดุสาหะ	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานย่อยที่ 2.13 บุคลิกภาพแบบแมคคีนาวเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานย่อยที่ 2.14 บุคลิกภาพแบบแมคคีนาวเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความยุติธรรม	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานย่อยที่ 2.15 บุคลิกภาพแบบแมคคีนาวเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความรับผิดชอบ	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานย่อยที่ 2.16 บุคลิกภาพแบบแมคคีนาวเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความอดุสาหะ	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียน มีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	
สมมติฐานย่อยที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานย่อยที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านเจตนาหลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานย่อยที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านการขาดความศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานย่อยที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านมุ่งแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี	ปฏิเสธสมมติฐาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 5.1 สรุปและอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 – 1.4 โดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่าปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่าจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความอดทน ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานโดยรวม

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานข้อนี้โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ว่า ค่านิยมเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรม ถ้าหากการกระทำถูกต้องดีงามย่อมมีจริยธรรมเป็นพื้นฐาน จึงคาดว่า

จริยธรรมในการทำงานจึงน่าสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมที่ยึดถือ ดังการศึกษาดังต่อไปนี้

จากการศึกษาของโชคดี จันทวงศ์ (2544) พบว่า ค่านิยมในการทำงานและจริยธรรมในการทำงานมีความสอดคล้องทางบวก กับจริยธรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ฐิติมา วัฒนโสภาคี (2548) พบว่า ผู้ประกอบการที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมธุรกิจด้านซื่อสัตย์และด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

แม้ว่าการศึกษานี้ผู้วิจัยจะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับจริยธรรมในการทำงานก็ตาม เมื่อผู้วิจัยนำค่านิยมในการทำงานรายชื่อมาหาความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานในข้อที่กลุ่มตัวอย่างเลือกมากที่สุดในแต่ละด้าน พบความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์ และด้านอุตสาหกรรม ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในข้อความที่ว่า “งานสอบบัญชีเป็นงานที่ข้าพเจ้าต้องยึดถือความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน” สูงสุดร้อยละ 76.2 เมื่อผู้วิจัยนำข้อคำถามดังกล่าวมาหาความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานรายชื่อ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมในการทำงานข้อที่ว่า “เป็นงานที่ทำให้ท่านสามารถบรรลุเป้าหมายได้” สูงสุด ($r = .292, p < .01$) ซึ่งเป็นค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้สอบบัญชีให้คุณค่ากับงานของตนเองว่าเป็นงานที่ตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายได้ รวมทั้งมุ่งมั่นทุ่มเทสติปัญญา พลังความสามารถ ความมุ่งมั่นทั้งหมดเพื่อทำงานสอบบัญชีให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คิดวิเคราะห์ และตามที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งการที่ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากลูกค้าอย่างกว้างขวางนั้น ผู้สอบบัญชีต้องยึดถือความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน และให้บริการงานสอบบัญชีอย่างโปร่งใสตรงไปตรงมา ถูกต้องตามงบการเงินที่เป็นจริง และไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้แล้วยังพบว่าจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตใน ข้อความที่ว่า “งานสอบบัญชีเป็นงานที่ข้าพเจ้าต้องยึดถือความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน” ยังมีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานในข้อที่ว่า “เป็นงานที่สังคมให้เกียรติและชื่อเสียงแก่ผู้ทำงาน” ($r = .227, p < .05$) ซึ่งเป็นค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี ผู้สอบบัญชีจะปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม ยึดถือความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ตนเองรู้สึกมีความสำคัญและมีเกียรติ เมื่อได้ทำงานสอบบัญชี สังคมก็ให้การยอมรับนับถือ ให้เกียรติและชื่อเสียงแก่ผู้ทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า หากผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญต่อค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล และด้านความมีศักดิ์ศรี จะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตด้วยเช่นกัน

สำหรับจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทนหา พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในข้อความที่ว่า “ข้าพเจ้าทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ” สูงสุดถึงร้อยละ 91.1 เมื่อผู้วิจัยนำข้อความดังกล่าวมาหาความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานรายข้อ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ในข้อที่ว่า “เป็นงานที่ทำแล้วพนักงานได้พัฒนาถึงขีดสุดของตนเองได้” ($r = .229, p < .05$) สูงสุด ซึ่งเป็นค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล หากผู้ตอบบัญชีให้ความสำคัญต่องานของตนเองว่าเป็นงานที่ได้พัฒนาถึงขีดสุดของตนเอง ได้นำความสามารถทางด้านการตรวจสอบบัญชี ทั้งหลักการตรวจสอบบัญชีที่ได้ศึกษามาใช้อย่างเต็มความสามารถ ผู้ตอบบัญชีมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีความพยายาม มุมานะในการทำงานไม่ว่าจะต้องทำงานล่วงเวลา หรือต้องไปต่างจังหวัดเพื่อไปเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การตรวจสอบบัญชีสำเร็จลุล่วงตามกำหนด ดังนั้นการที่ผู้ตอบบัญชีให้ความสำคัญต่อค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลสูง ก็น่าจะเป็นผู้ตอบบัญชีที่ปฏิบัติงานด้วยจริยธรรมในการทำงานด้านอดทนหา

การที่ผู้วิจัยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน กับจริยธรรมในการทำงานโดยตรง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ผู้ตอบบัญชีให้คุณค่าและความสำคัญต่อจริยธรรมในการทำงานสูง แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าผู้ตอบบัญชีจะมีค่านิยมในการทำงานสูงเช่นกัน จากการวิเคราะห์ค่านิยมในการทำงานของผู้ตอบบัญชี พบว่ามีค่าเฉลี่ย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาสูงสุด แต่เมื่อวิเคราะห์จริยธรรมในการทำงานของผู้ตอบบัญชี กลับพบว่าจริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเมื่อนำมาหาความสัมพันธ์รายด้านและรายข้อ ก็ไม่พบความสัมพันธ์กัน ดังนั้น การที่ผู้ตอบบัญชี จะมีจริยธรรมในการทำงานสูง จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยค่านิยมในการทำงานเพียงอย่างเดียว หรือค่านิยมแต่ละด้านอาจจะส่งผลต่อระดับจริยธรรมแต่ละด้านแตกต่างกันไป อย่างเช่น ค่านิยมด้านการกระตุ้นปัญญา อาจจะไม่ส่งเสริมให้เกิดค่านิยมในด้านของความรับผิดชอบ นอกจากนี้ Schermerhorn (1996, P.51) ยังพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ครอบครัว ศาสนา ความต้องการส่วนบุคคล ปัจจัยในองค์การ ได้แก่ นโยบายแนวทางปฏิบัติขององค์การ หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ กฎหมาย บรรทัดฐาน ค่านิยมในสังคม บรรยากาศของจริยธรรม แสดงว่าค่านิยมในการทำงานเพียงอย่างเดียวอาจจะยังไม่มีอำนาจเพียงพอที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรม จึงทำให้ค่านิยมไม่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงานอย่างชัดเจน

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้ตอบบัญชี

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 – 2.16 โดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่าปฏิสัมพันธ์สมมติฐานจึงสรุปได้ว่าบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงาน

จากการศึกษาครั้งนี้ แม้ผู้วิจัยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนกับจริยธรรม แต่เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนรายชื่อกับจริยธรรมในการทำงานในชื่อที่กลุ่มตัวอย่างเลือกมากที่สุดในแต่ละด้าน พบความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในข้อความที่ว่า “งานสอบบัญชีเป็นงานที่ข้าพเจ้าต้องยึดถือความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน” สูงสุดถึงร้อยละ 76.2 เมื่อผู้วิจัยนำข้อความดังกล่าวมาหาความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนรายชื่อ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนในข้อความที่ว่า “ท่านไม่ให้ความสำคัญกับความหวังดีของผู้อื่นมากนัก” ($r = -.267, p < .01$) สูงสุด ซึ่งเป็นบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ หากผู้สอบบัญชีไม่ให้ความสำคัญกับความหวังดีของผู้อื่นมากนัก ตลอดจนเป็นบุคคลที่ไม่ยึดติดกับ จริยธรรม คุณธรรมและศีลธรรมต่างๆ ทำให้ผู้สอบบัญชีที่มีลักษณะดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยไม่ยึดถือความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน อาจจะนำไปสู่การทำงานที่ไม่คำนึงถึงจริยธรรม เช่น การสอบบัญชีโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องของตัวเลขทางการบัญชี ปกปิดข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญทางการบัญชี เป็นต้น ดังนั้นหากผู้สอบบัญชีมีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ จะทำให้มีจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตต่ำ

จริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม จากการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในข้อความที่ว่า “ข้าพเจ้าพิจารณาข้อเท็จจริงของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมและเป็นกลาง” สูงสุดถึงร้อยละ 82.2 เมื่อผู้วิจัยนำข้อความดังกล่าวมาหาความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนรายชื่อพบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ กับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนในข้อความที่ว่า “ท่านเชื่อว่าคนส่วนใหญ่เสแสร้งแสดงตนเป็นคนดีต่อหน้ากัน” ($r = -.210, p < .05$) สูงสุด ซึ่งเป็นบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านเจตนาหลง หากผู้สอบบัญชีเชื่อว่าคนส่วนใหญ่เสแสร้งแสดงตนเป็นคนดีต่อหน้ากัน รวมถึงการไม่เชื่อว่ามนุษย์มีความปรารถดีต่อกัน แต่มองว่ามนุษย์สร้างความสัมพันธ์บนพื้นฐานของผลประโยชน์เท่านั้น ทำให้ผู้สอบบัญชีมีแนวโน้มที่ไม่คำนึงถึง การปฏิบัติงานโดยพิจารณาข้อเท็จจริงของข้อมูล

ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมและเป็นกลาง ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานอย่างไม่ตรงไปตรงมา ทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและลูกค้า มีอคติและไม่เป็นกลางต่อบบัญชีที่ตรวจสอบ รวมทั้งให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับลูกค้ามากกว่าความถูกต้อง ซึ่งทำให้งบการเงินไม่เป็นไปตามความเป็นจริง ดังนั้นหากผู้สอบบัญชีมีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านเจตนาหลง จะทำให้มีจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรมต่ำ

จริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในข้อความที่ว่า “ข้าพเจ้าไม่ละทิ้งการปฏิบัติงานที่รับไว้แล้ว” สูงสุดถึงร้อยละ 83.2 เมื่อผู้วิจัยนำข้อคำถามดังกล่าวมาหาความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนรายข้อ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนในข้อความที่ว่า “หากไม่จำเป็นแล้ว ท่านมักไม่ใส่ใจกับมุมมองของคนอื่น” ($r = -.228, p < .05$) สูงสุด ซึ่งเป็นบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ หากผู้สอบบัญชีคิดว่าไม่จำเป็นที่ต้องใส่ใจกับมุมมองของบุคคลอื่น รวมทั้งไม่ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลอื่น ถ้าผู้สอบบัญชีมีลักษณะดังกล่าว ย่อมแสดงพฤติกรรมในการทำงานเพื่อที่ตอบสนองต่อความต้องการตนเอง โดยไม่สนใจผลกระทบต่อผู้อื่น หากเป็นเช่นนี้ ผู้สอบบัญชีจะไม่สามารถส่งงานได้ตามกำหนด และมีแนวโน้มที่จะละทิ้งการปฏิบัติงานของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ ดังนั้นหากผู้สอบบัญชีมีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ จะทำให้จริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่ำลงไปด้วย

จริยธรรมในการทำงานด้านความอดุสาหะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับข้อความที่ว่า “ข้าพเจ้าทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ” สูงสุดถึงร้อยละ 92.1 เมื่อผู้วิจัยนำข้อคำถามดังกล่าวมาหาความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนรายข้อ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบ กับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนในข้อความที่ว่า “ท่านคิดว่าความรู้สึกผิดเป็นสิ่งที่บุคคลคิดไปเอง” ($r = -.394, p < .01$) สูงสุด ซึ่งเป็นบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ หากผู้สอบบัญชีคิดว่าความรู้สึกผิดเป็นสิ่งที่บุคคลคิดไปเอง ทำงานเพียงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเองเป็นหลัก มีแนวโน้มจะเป็นผู้ที่ไม่ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ไม่สนใจที่ทำงานอย่างทุ่มเทด้วยความใส่ใจ ตรวจสอบทานข้อมูลให้ถูกต้อง รวมทั้งมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างไม่เต็มความสามารถต่องาน เช่น การนำความรู้เรื่องการสอบบัญชีมาใช้โดยไม่คำนึงถึงหลักและวิธีการสอบบัญชีที่ถูกต้อง มาใช้กับงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นหากผู้สอบบัญชีที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ จะทำให้มีจริยธรรมในการทำงานด้าน

ความอดสาหัสต่ำ

อย่างไรก็ตามการที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนกับ จริยธรรมในการทำงาน โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า โดยลักษณะของการทำงานและความรับผิดชอบ ในการทำงานของผู้สอบบัญชี ที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี แม้ว่าผู้สอบ บัญชีเป็นผู้ที่มีจริยธรรมในการทำงานสูง แต่ในรูปแบบของการดำเนินงาน ที่ต้องคำนึงถึง หนทาง หรือวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จเป็นหลัก ซึ่งวิธีการที่นำมาใช้นั้นอาจจะถูกต้อง เป็นไปตามบรรทัดฐานโดยคำนึงถึงส่วนรวม โดยไม่สนใจและคำนึงถึงหลักศีลธรรมที่ถูกต้อง เพียง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตัวก็ได้ นั่นคือ การพลิกผัน เปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ ดึงทักษะของ บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนมาดัดแปลงเพื่องานของตนเอง ตัวอย่างเช่น เมื่ออยู่ใน สถานการณ์ที่มีโครงสร้างไม่แน่นอน (loosely-structured situation) เป็นสถานการณ์ ที่มีความ กว้างเกี่ยวกับบทบาทของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิธีการกระทำให้บรรลุเป้าหมายและเกี่ยวกับ ผลตอบแทนที่ได้รับ จึงเป็นสภาพการณ์ที่มีความยืดหยุ่นเรื่องกฎระเบียบ มีอิสระและเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานพลิกแพลงวิธีการกระทำได้ในสภาพการณ์ดังกล่าวนี้ ผู้มีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์ อาเวลเลียนสูงจะพยายามคิดค้นหาเทคนิคหรือกลวิธีมาใช้กับผู้อื่น โดยไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ (Christie, 1970) จากตัวอย่าง จึงเป็นไปได้ว่า จริยธรรมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับ บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมใน การทำงานของผู้สอบบัญชี

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.1 – 3.4 โดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์เพียร์ สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่าบุคลิกภาพแบบ แมคคีย์อาเวลเลียนไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงาน

จากการศึกษาดังกล่าว แม้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวล เลียนรายด้าน กับค่านิยมในการทำงานโดยรวม อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของ บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนและค่านิยมในการทำงานโดยแยกองค์ประกอบรายด้านพบว่า บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการมุ่งแสวงหาความสุข มีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยม ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ($r = -.230, p < .05$) ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากผู้สอบบัญชีมี บุคลิกภาพแมคคีย์อาเวลเลียนด้านมุ่งแสวงหาความสุข จะมีจุดมุ่งหมายที่เน้นการแสวงหาเงินทอง ใช้ชีวิตแบบวัตถุนิยม อีกทั้งยังคิดถึงแต่ความสุขความพอใจของตนเอง โดยไม่สนใจว่าหนทางที่จะ ได้มาซึ่งความสุขนั้นจะทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือไม่ หากผู้สอบบัญชีมีลักษณะดังกล่าว จะมี

แนวโน้มที่จะไม่ให้คุณค่าและความสำคัญของค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งเน้นการทำงานในสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมที่สะอาดไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัด หรือเย็นจัดเกินไป ประกอบกับลักษณะการทำงานของผู้สอบบัญชีที่ไม่สามารถ กำหนดสภาพแวดล้อมให้กับตนเอง ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะที่ทำงานของลูกค้า ดังนั้นหากผู้สอบบัญชีมีบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านการมุ่งแสวงหาความสุขสูง จะยิ่งทำให้คุณค่าของค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมต่ำลงไปด้วย

แม้ว่าการศึกษานี้จะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนรายด้าน กับค่านิยมในการทำงานโดยรวมก็ตาม เมื่อผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานรายด้านกับบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนรายข้อ ดังต่อไปนี้ ค่านิยมในการทำงานด้านการมีศักดิ์ศรี มีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนในข้อที่ว่า “ท่านคิดว่าความรู้สึกผิดเป็นสิ่งที่บุคคลคิดไปเอง” ($r = -.204, p < .05$) ซึ่งเป็นบุคลิกภาพด้านการขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากผู้สอบบัญชีมีความคิดว่าความรู้สึกผิดเป็นสิ่งที่บุคคลคิดไปเอง คือ บุคคลที่ไม่ใส่ใจต่อความรู้สึกของผู้อื่น ไม่รู้สึกผิด และไม่มีความจริงใจ เมื่อผู้สอบบัญชีมีลักษณะดังกล่าวจะมีแนวโน้ม ไม่ให้ความสำคัญต่อค่านิยมในการทำงานด้านการมีศักดิ์ศรี ไม่สนใจว่างานสอบบัญชีนั้นเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีแม้ว่าตนเองจะได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีได้รับอนุญาตตามกฎหมายแล้วก็ตาม และจะไม่สนใจว่างานของตนเองนั้นจะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นทั้งจากลูกค้าและจากสังคม ดังนั้นหากผู้สอบบัญชีมีลักษณะบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านการขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์สูง จะให้ความสำคัญต่อค่านิยมในการทำงานด้านการมีศักดิ์ศรีต่ำ

ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนในข้อที่ว่า “ท่านพยายามศึกษาในสิ่งต่างๆ ที่บุคคลอื่นรัก เชื่อถือ และศรัทธา หรือให้การยอมรับ ฯลฯ เพื่อว่าวันหนึ่งท่านจะได้นำสิ่งนั้นมาพิสูจน์ใจ หรือหลอกล่อให้ทำตามต้องการ” ($r = -.200, p < .05$) ซึ่งเป็นบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านเชิงสังคมที่โดดเด่น หากผู้สอบบัญชีพยายามใช้สิ่งที่บุคคลอื่นรัก เชื่อถือ และศรัทธา หรือให้การยอมรับ โดยนำสิ่งเหล่านี้มาใช้มาพิสูจน์ใจ หรือหลอกล่อให้ทำตามต้องการเพื่อฉวยโอกาสให้เกิดความน่าเชื่อถือ เมื่อผู้สอบบัญชีมีลักษณะดังกล่าว ก็จะมีแนวโน้มที่ไม่ให้ความสำคัญต่อค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทำให้มีสัมพันธ์ที่ไม่จริงใจต่อผู้อื่นเพื่อสร้างภาพให้ตนเองนั้นดูดี และเป็นที่ยอมรับในสังคม ดังนั้นหากผู้สอบบัญชีมีลักษณะบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านเชิงสังคมที่โดดเด่นสูง จะยิ่งทำให้ความสำคัญต่อค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ต่ำลงไปด้วย

การที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนกับค่านิยมในการทำงานโดยรวม อย่างไรก็ตามผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ผู้สอบบัญชีจะมีค่านิยมในการทำงานสูงไม่ได้หมายความว่าผู้สอบบัญชีมีบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนต่ำลงไปด้วย เพราะ จากการศึกษาครั้งนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ซึ่งถือว่าเป็นระดับที่ปกติ เนื่องจาก การศึกษาบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนในผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนต่ำ หรือสูงเกินไปนั้นจะเป็นผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จ และอาจเป็นไปได้ว่าผู้สอบบัญชีที่ยึดถือค่านิยมในการทำงานอย่างหนึ่ง แต่เมื่อเงื่อนไขทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ค่านิยมจะเปลี่ยนแปลงไปด้วย (วีระ บำรุงรักษา, 2527) เช่น ผู้สอบบัญชีที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แต่เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ความรู้สึกที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ (relative affect) เมื่ออารมณ์ หรือความรู้สึกของผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ ที่มีต่อกฎเกณฑ์สถานการณ์นั้น ผู้มีบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนสูงจะมีความรู้สึกสัมพันธ์กับสถานการณ์ต่ำมาก จะไม่เสียเวลาคิดว่า สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นความจริงหรือไม่ เหมาะสมหรือไม่ และไม่สนใจว่าการกระทำของเขาจะกระทบกระเทือนต่อผู้อื่นเพียงใดหรือผู้อื่นจะรู้สึกต่อเขาอย่างไร ผู้มีบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนสูงจะลงมือกระทำไปสูเป้าหมายที่ตั้งไว้ในสถานการณ์นั้น และทำให้ตัวเขาได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์หนึ่งของผู้สอบบัญชีจำเป็นต้องนำบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนมาใช้ในการทำงานเพื่อให้งานตนเองประสบความสำเร็จ (Christie, 1970) ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนกับค่านิยมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

1. การวิเคราะห์ระดับค่านิยมในการทำงาน พบว่าพนักงานสอบบัญชีมีค่านิยมในการทำงาน ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านการมีศักดิ์ศรี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการจัดการ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ และด้านสภาพแวดล้อม ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสภาพแวดล้อม เป็นค่านิยมที่ผู้สอบบัญชีให้คุณค่าในระดับปานกลางซึ่งเหมาะสมกับลักษณะ

งานของผู้สอบบัญชี สำหรับ ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ องค์การควรให้ความสำคัญและให้การพิจารณาถึงแนวทางในการตอบสนองและให้ความเข้าใจแก่พนักงานดังนี้

1.1 ค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ

การที่องค์การจะสามารถตอบสนองค่านิยมของพนักงานในด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจอาจจะเป็นไปได้ยากในสภาพปัจจุบัน เนื่องจากประเทศไทยยังคงประสบกับปัญหาสภาวะวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ประกอบกับลักษณะโครงสร้างขององค์การแห่งนี้ที่เป็นแบบปิรามิด ที่มีจำนวนผู้บริหารน้อยกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ รวมทั้งเกณฑ์และเงื่อนไขทางการปรับและเลื่อนตำแหน่งเปลี่ยนแปลงและซับซ้อนขึ้น ทำให้การปรับเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งเป็นประเด็นที่ทำให้พนักงานในคุณค่าของค่านิยมด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจแตกต่างกันไป และมีการเปรียบเทียบกันในระหว่างองค์การอื่น ดังนั้นองค์การจึงควรทำการสำรวจผลตอบแทนขององค์การอื่น ที่ดำเนินธุรกิจตรวจสอบบัญชี เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ เพื่อมาเปรียบเทียบและกำหนดทิศทางการให้ผลตอบแทนแก่พนักงาน และสื่อสารให้กับพนักงาน เพื่อพนักงานได้รับข้อมูลที่ต้องการ

2. การวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน จากผลการวิจัย พบว่าพนักงานมีระดับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น การขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ การแสวงหาความสุข และเจตนาหลงอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับที่ปกติ นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์การควรให้ความสำคัญและให้การพิจารณาถึงแนวทางในการควบคุมบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนของผู้สอบบัญชีไม่ให้มีระดับที่สูง เนื่องจากบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนที่สูงนั้นมีแนวโน้มที่จะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และกอบโกยผลประโยชน์เข้าหาตนเอง ดังนั้นองค์การจึงต้องควบคุมโดยการส่งเสริมให้พนักงานได้ตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม ไม่เอารอดเอาเปรียบ หลอกหลวงเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนเองประสงค์ต่อผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน องค์การสามารถสนับสนุนและปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม คุณงามความดี ให้แก่พนักงานในองค์การ โดยจัดตั้งให้มีการรณรงค์ภายในองค์การ เพื่อเชิญชวนให้ทุกๆ คนได้ประพฤติตามแนวทางของจริยธรรม และเชิญชวนให้ถือว่าการประพฤติตนตามแนวทางของจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้อง มีการจัดตั้งชุมนุมจริยธรรมขึ้นไว้ประจำองค์การ เพื่อให้พนักงานได้พบปะสนทนาและแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับจริยธรรม หรือจัดโครงการฟังธรรมในองค์การตามโอกาสเหมาะสม เช่น งานครบรอบบริษัท งานปีใหม่ งานวันเกิดพนักงาน เป็นต้น

3. การวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่าพนักงานสอบบัญชีมีจริยธรรมในการทำงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ

และด้านความอดุสาหะ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับแบบสอบถามจริยธรรมในการทำงานฉบับนี้ สร้างอยู่บนพื้นฐานที่ว่า ผู้สอบบัญชีมีจริยธรรมทั้งสี่ด้านที่ครอบคลุมถึงจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่ต้องปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ตามองค์การควรจะมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน อาจใช้วิธีการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานโดยให้พนักงานทั้งองค์การได้มีการจัดกิจกรรมร่วมกันและส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สิ่งสำคัญคือผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของจริยธรรมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีตัวแบบที่ดีและมีคุณภาพในการปฏิบัติงานต่อไป องค์การควรมีส่วนร่วมในการส่งเสริมจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อให้พนักงานได้ตระหนัก และไม่ให้เกิดการกระทำผิด เช่น การให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติตามจริยธรรมประจำปี ให้เป็นพนักงานดีเด่น นอกจากนี้ให้พนักงานได้เห็นเป็นแบบอย่างแล้วการให้รางวัลยังเป็นแรงจูงใจให้มีการปฏิบัติตามจริยธรรมได้ นอกจากนี้แล้วองค์การอาจจะนำโปรแกรมในการฝึกอบรมจริยธรรม โดยเริ่มตั้งแต่วันแรกที่เป็นพนักงาน โดยมีการฝึกอบรมเรื่องจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี นอกจากนี้ องค์การควรส่งเสริมให้นำจริยธรรมมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร และนำมาเป็นแผนงานฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานและมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรมและมีความอดุสาหะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานสอบบัญชีเอกชนแห่งหนึ่งเท่านั้น ทำให้ผลลัพธ์ที่ออกมาในภาพรวมขององค์การหนึ่ง ในการวิจัยต่อไปควรขยายการศึกษาไปยังผู้สอบบัญชีขององค์การอื่นๆ รวมทั้งผู้สอบบัญชีอิสระ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรเพิ่มการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นลักษณะองค์ประกอบเพิ่มเติม และอาจเปรียบเทียบระหว่างองค์การเพื่อพิจารณาถึงความแตกต่าง เพื่อได้นำความรู้ไปพัฒนาองค์การ และพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของวิชาชีพสอบบัญชีต่อไป
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภท แต่ละสาขา อาชีพผู้วิจัยควรทำการศึกษาถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เวลาว่างจากการทำงาน รวมทั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติในองค์การ หรือต้องเดินทางไปทำงานที่บริษัทลูกค้าหรือผู้รับบริการไว้อย่างละเอียดเพื่อผู้วิจัยได้พิจารณาและเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการแจกแบบสอบถาม

3. การศึกษาจริยธรรมในการทำงานเป็นเรื่องที่ละเอียดลึกซึ้ง การตอบแบบสอบถามของผู้ตอบอาจจะเป็นลักษณะการคาดคะเนคำตอบเพื่อตอบคำตอบได้ครอบคลุมถึงจริยธรรมในการทำงานทุกด้าน ดังนั้น เพื่อให้การวัดจริยธรรมให้ครอบคลุมและน่าเชื่อถือ ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจศึกษาลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ การสังเกต หรือผู้วิจัยอาจเพิ่มข้อความที่ไม่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานเข้าไปเพื่อได้ศึกษาถึงระดับจริยธรรมในการทำงานอย่างทั่วถึง หรือใช้ลักษณะการประเมินจากหัวหน้างาน ลูกค้า เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมินระดับจริยธรรม แทนการประเมินด้วยตนเองเพื่อได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและหลากหลายมากยิ่งขึ้น