

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ ต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานวิชาชีพบัญชี ผู้ศึกษามีแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎี

##### 2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

###### 2.1.1.1 ความหมายของจริยธรรม (Ethics)

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2552) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม เป็นเรื่องส่วนบุคคล เป็นวิธีที่คงที่ของพฤติกรรมที่ถูกสังเกตในการกระทำโดยตั้งใจของปัจเจกบุคคล จริยธรรมต้องการให้ปัจเจกบุคคล กำหนดคุณลักษณะของผลที่ตามมาของการกระทำโดยอ้างอิงถึงการกระทำที่ถูกต้องหรือการกระทำที่ไม่ถูกต้อง เป็นธรรมชาติของความดีและความชั่ว หรือการปฏิบัติใดๆ ของมนุษย์ตั้งอยู่บนเหตุผลทางศีลธรรม จริยธรรม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2551) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม เป็นกฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ มีมโนธรรมและรู้จักไตร่ตรองแยกแยะความดี ความชั่ว, ถูก ผิด, ควร ไม่ควร, เป็นการควบคุมตัวเอง และเป็นการควบคุมกันเองในกลุ่ม หรือ เป็นศีลธรรมเฉพาะกลุ่ม

###### 2.1.1.2 จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (Ethical Standards)

พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 มาตรา 46 กำหนดให้สภาวิชาชีพบัญชีเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยโดยกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีหรือผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชีมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีและ

ต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนตามมาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการสอบบัญชี หรือมาตรฐานอื่นใดที่เกี่ยวข้องที่กำหนด ดังนี้ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556 : ออนไลน์)

มาตรา 47 (4) กำหนดว่า “ให้สภาวิชาชีพบัญชีจัดทำจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีขึ้นเป็นภาษาไทย และอย่างน้อยต้องประกอบด้วยข้อกำหนดในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และ ความซื่อสัตย์สุจริต
2. ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ
4. ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพ

บัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้

นอกจากนี้ ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่องจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 ในหมวดที่ 2 ถึงหมวดที่ 7 กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติ หรืองดเว้นการปฏิบัติใดๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับฉบับนี้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งข้อบังคับมีดังต่อไปนี้

#### 1. หมวดที่ 2 เรื่องความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และ ความซื่อสัตย์สุจริต

##### ข้อ 8 ความโปร่งใส

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความ โปร่งใส

##### ข้อ 9 ความเป็นอิสระ

(1) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ดุลยพินิจและปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี

(2) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ปฏิบัติงานที่ตนขาดความเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี

##### ข้อ 10 ความเที่ยงธรรม

(1) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ซื่อตรงต่อวิชาชีพ และต้องไม่มีส่วนได้เสียในงานที่ตนประกอบวิชาชีพ นอกจากค่าตอบแทนที่ได้รับจากการประกอบวิชาชีพนั้น

(2) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ดุลยพินิจบนหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมือคดและความลำเอียง

(3) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ดุลยพินิจอย่างเที่ยงธรรมโดยหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่อาจทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยโปร่งใส อิสระและซื่อสัตย์สุจริต

ข้อ 11 ความซื่อสัตย์สุจริต

(1) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงาน อย่างตรงไปตรงมา จริงใจ ซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง

(2) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานตรงตามหลักฐานที่เป็นจริง

(3) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องไม่อ้างหรือยินยอมให้บุคคลอื่นอ้างว่าได้ปฏิบัติงาน โดยที่ไม่ได้มีการปฏิบัติงานจริง

## 2. หมวดที่ 3 เรื่องความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ข้อ 12 ความรู้ ความสามารถ

(1) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ วิธีปฏิบัติ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ความชำนาญและประสบการณ์ทางวิชาชีพด้วยความมีสติ เอาใจใส่อย่างเต็มความสามารถ และระมัดระวังรอบคอบ

(2) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประกอบวิชาชีพ โดยมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้

(3) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประกอบวิชาชีพ ด้วยความมุ่งมั่นและขยันหมั่นเพียร

(4) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องศึกษาหาความรู้และความชำนาญทางวิชาชีพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ข้อ 13 มาตรฐานในการปฏิบัติงาน

(1) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประกอบวิชาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

(2) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบ และด้วยความชำนาญตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

## 3. หมวดที่ 4 เรื่องการรักษาความลับ

ข้อ 14 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กร ที่ตนได้มาจากการปฏิบัติงานวิชาชีพ และความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ รวมทั้งความลับขององค์กรที่ตนสังกัดไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากองค์กร เว้นแต่ในกรณีที่เป็น การเปิดเผยตามสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

ข้อ 15 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรที่ตนได้มาจากการปฏิบัติงานวิชาชีพ และความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ รวมทั้งความลับขององค์กรที่ตนสังกัด ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนหรือบุคคลอื่นโดยมิชอบ

#### 4. หมวดที่ 5 เรื่องความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ

ข้อ 16 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีความรับผิดชอบต่อกรอบคุณวิชาชีพบัญชีต่อผู้รับบริการ

ข้อ 17 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานตามกรอบคุณวิชาชีพบัญชี เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและมีประโยชน์ต่อผู้รับบริการ

#### 5. หมวดที่ 6 เรื่องความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นผู้เป็นหุ้นส่วนหรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้

ข้อ 18 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติตามจริยธรรมทางธุรกิจขององค์กรที่ตนสังกัด

ข้อ 19 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตน ททุ่มเทดูแลทรัพย์สินขององค์กรที่ตนสังกัด

ข้อ 20 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้เวลา และทรัพย์สินขององค์กรที่ตนสังกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลที่สามทั้งทางตรงและทางอ้อม

ข้อ 21 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องเปิดเผยความสัมพันธ์กับองค์กร สถาบัน ธุรกิจภายนอก หรือความสัมพันธ์ทางเครือญาติ เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อ 22 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องไม่กระทำการใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง และการดำเนินการขององค์กรที่ตนสังกัด

ข้อ 23 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรที่ตนสังกัด รวมถึงนายจ้าง (ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน เจ้าของ) ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

## 6. หมวดที่ 7 เรื่องความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และจรรยาบรรณทั่วไป

ข้อ 24 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่แย่งงานวิชาชีพบัญชีจากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้านเดียวกันรายอื่น

ข้อ 25 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ปฏิบัติงานทางวิชาชีพบัญชีเกินกว่าที่รับมอบหมายจากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีรายอื่น

ข้อ 26 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานของตนเกินความเป็นจริงไม่โอ้อวด หรือเปรียบเทียบตนหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่กับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้านเดียวกันรายอื่น หรือองค์กรที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้านเดียวกันรายอื่นสังกัดอยู่

ข้อ 27 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ทำหรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นแนะนำหรือจัดหางานวิชาชีพบัญชีมาให้ตน

ข้อ 28 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่เรียกหรือรับทรัพย์สินหรือประโยชน์จากบุคคลใด เมื่อบุคคลนั้นได้รับงานจากการแนะนำหรือการจัดหางานของตนในฐานะที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีขององค์กรนั้น

ข้อ 29 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่กำหนดค่าธรรมเนียมหรือค่าตอบแทนในการให้บริการวิชาชีพบัญชีโดยมิได้คำนึงถึงลักษณะ ความเสี่ยง ความซับซ้อนและปริมาณของงานที่ตนให้บริการหรือมีส่วนร่วมในการให้บริการวิชาชีพบัญชี

ข้อ 30 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร สำนึกในหน้าที่ และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี

### 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อจริยธรรม

จากการศึกษาและงานวิจัยในอดีต พบว่าแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย (นิตยา วงศ์กันันท์วัฒนา, และคณะ 2548) ดังนี้

#### 2.1.2.1 วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรมขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน คือ จริยธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่กำหนดวัฒนธรรมองค์กรโดยจริยธรรมขององค์กร คือความรับผิดชอบต่อลูกค้า สภาพแวดล้อมและพนักงานหรือลูกจ้าง โดยเฉพาะพนักงานหรือลูกจ้างซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร และเป็นผู้ที่มี

บทบาทในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์กร ซึ่งถ้าหากองค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างที่เป็นธรรม จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ กล่าวคือ พนักงานหรือลูกจ้างจะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และนำศักยภาพมาใช้ในงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อลูกค้า และสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปขององค์กรอีกต่อหนึ่ง ดังนั้นการออกแบบงานและระบบการจูงใจพนักงานทั้งในด้านการดูแลเอาใจใส่และการมีสวัสดิการที่ดีแก่พนักงาน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม

อนึ่ง ความแตกต่างด้านวัฒนธรรมองค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมด้านจริยธรรมของพนักงานในองค์กรแตกต่างกันออกไป โดยวัฒนธรรมองค์กรจะมีส่วนในการกำหนดจริยธรรมของบุคคลในด้านพฤติกรรม การตัดสินใจและการแสดงออก นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรที่มีความยืดหยุ่น จะทำให้จริยธรรมของพนักงานมีมาตรฐานสูงเช่นกัน ท้ายที่สุดวัฒนธรรมในการทำงานยังเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใสที่เห็นได้ชัด คือ ความเกรงใจทำให้ไม่สามารถพูดความจริง เนื่องจากเนื่องจากเกรงจะกระทบกระเทือนผู้อื่น ซึ่งสังคมที่มีความเกรงใจพร้อมที่จะให้อภัยคนที่งใจหรือเจตนากระทำผิดเพื่อผลประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะสร้างความไม่เสมอภาค ความยุติธรรม และความทุจริต

#### 2.1.2.2 ค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐานของพฤติกรรมทั้งหลายและเป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรมว่าควรทำหรือไม่ รวมทั้งเป็นแบบแผนสำหรับการตัดสินใจหรือการแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ ในบางครั้งบุคคลต้องเผชิญกับสถานการณ์บางอย่างที่ขัดแย้งกัน ทำให้ต้องเลือกทางใดทางหนึ่ง เช่น การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแต่ยากจนกับการปฏิบัติงานในทางที่ไม่สุจริตแต่ทำให้ร่ำรวย บุคคลจะเลือกเดินทางไหนนั้นค่านิยมที่บุคคลมีอยู่จะช่วยกำหนดทางเลือก ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ค่านิยมเป็นเสมือนเครื่องมือสำหรับตัดสินใจหรือกำหนดทิศทางแห่งความประพฤติเชิงจริยธรรมของบุคคล

#### 2.1.2.3 จริยธรรมส่วนบุคคล

แต่ละบุคคลมีรูปแบบของพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป โดยรูปแบบพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ บุคคลจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามสถานการณ์ที่

เปลี่ยนแปลงไปเมื่อต้องเผชิญกับการตัดสินใจจริยธรรม อนึ่ง การตัดสินใจทางจริยธรรมของแต่ละบุคคล จะมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ สถานการณ์เดียวกันบุคคลหนึ่งอาจเห็นว่าถูกต้อง แต่อีกบุคคลหนึ่ง อาจเห็นว่าไม่ถูกต้อง ทั้งนี้พฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับจำนวนองค์ประกอบในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งความแตกต่างของบุคคลนี้สามารถนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจจริยธรรม คือ (1) เป็นเกณฑ์ ของลัทธิอุดมคติ และ (2) เป็นเกณฑ์ของลัทธิสัมพัทธนิยม โดยเกณฑ์ของลัทธิอุดมคติ (Idealism) กล่าวว่า การพิจารณาจริยธรรมจะใช้ความเชื่อตามหลักคำสอนในศาสนาหรือกฎทางศีลธรรมใน การตัดสินใจ เช่น บุคคลใดทำดียอมได้ดี และในทำนองเดียวกัน บุคคลใดทำชั่วยอมได้ชั่ว ดังนั้น การตัดสินใจจริยธรรมของบุคคลในแนวคิดนี้ไม่ขึ้นกับเงื่อนไขและสภาพแวดล้อม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เกณฑ์การตัดสินใจจริยธรรมมีเพียงเกณฑ์เดียว คือ หลักคำสอนในศาสนาหรือกฎศีลธรรม ส่วนเกณฑ์ ของลัทธิสัมพัทธนิยม (Relativism) กล่าวว่า การตัดสินใจจริยธรรมของบุคคลว่าการกระทำใดถูกหรือ ผิดขึ้นอยู่กับเงื่อนไข จะไม่ใช่กฎศีลธรรมในการตัดสินใจจริยธรรม บุคคลใดจะกระทำถูกหรือผิดนั้น ต้องพิจารณาปัจจัยหลายอย่างโดยไม่มีเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ตายตัวในการตัดสินใจจริยธรรมหรืออาจ กล่าวได้ว่า การตัดสินใจจริยธรรมจะขึ้นอยู่กับความรู้สึกของบุคคลเป็นหลัก นอกจากนี้ยังขึ้นกับ ประเพณีหรือสภาพแวดล้อมของสังคมที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่

จากการศึกษาจริยธรรมของผู้สอบบัญชีภายในซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ (1) เป็นการวัดตามเกณฑ์ ของลัทธิอุดมคติ และ (2) เป็นการวัดตามเกณฑ์ของลัทธิสัมพัทธนิยม พบว่า จริยธรรมส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมของผู้สอบบัญชีภายในอย่างมีนัยสำคัญ

#### 2.1.2.4 ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติที่บุคคลมีต่องาน ในด้านความขึ้นชอบงาน โดยความขึ้น ชอบงานอาจเป็นในลักษณะ การรับรู้ถึงควมมีคุณค่าของงาน ซึ่งผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะรู้สึกประสบ ความสำเร็จ การรับรู้ถึงความท้าทายและความหลากหลายของงาน งานที่ทำท้าทายและหลากหลายทำ ให้บุคคลต้องนำศักยภาพมาใช้อย่างเต็มที่ในงานนั้นๆ การรับรู้ถึงความมีอำนาจในงานทำให้ สามารถตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อตนเองและงาน การรับรู้ถึงมิตรภาพและการยอมรับจาก หัวหน้ารวมถึงเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้เกิดความขึ้นชอบในงาน การรับรู้ถึงผลตอบแทนที่ดี ซึ่งทำ ให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม และการรับรู้ถึงความมั่นคงของงาน จะขึ้นอยู่กับสถานะเศรษฐกิจของสังคม

อนึ่งจริยธรรมในการทำงานยังมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน กล่าวคือ ถ้าบุคคลได้รับผลตอบแทนในรูปตัวเงินที่ยุติธรรมแล้ว จะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันค่าตอบแทนซึ่งเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งของการจัดลำดับชั้นของบุคคลในสังคม จะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการเลือกงาน เช่น กลุ่มที่มีรายได้สูงจะเลือกทำงานที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม ในทางตรงกันข้าม กลุ่มที่มีรายได้น้อยมักจะเลี่ยงทำงานที่อยู่นอกเหนือกฎเกณฑ์ของสังคม ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลร้ายต่อสังคมได้ นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญมาก จะมีความพึงพอใจในงานที่ทำและส่งผลต่อพฤติกรรมกับการ

#### 2.1.2.5 จรรยาบรรณวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับวิชาชีพต่างๆ เนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพไม่ว่าสาขาใดก็ตาม จำเป็นต้องปฏิบัติงานบนฐานของค่านิยม หลักจริยธรรม และมาตรฐานจริยธรรมของวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพเกิดจากความต้องการของกลุ่มบุคคลที่อยู่ภายในวงการวิชาชีพเดียวกัน ที่ร่วมกันกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ นอกจากนี้จรรยาบรรณวิชาชีพไม่ใช่เป็นข้อบังคับจากรัฐเหมือนกฎหมาย กล่าวคือ บุคคลใดที่ไม่เห็นด้วยและไม่สมัครใจจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสามารถกระทำได้ โดยไม่ทำงานในวิชาชีพนั้นและจรรยาบรรณวิชาชีพจะกำหนดให้อยู่ในวิชาชีพนั้นๆ ช่วยเหลือผู้อื่นนอกเหนือจากการใช้จรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับควบคุมความประพฤติ และเป็นแนวปฏิบัติสำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่มในวิชาชีพเดียวกัน ในทางตรงข้าม กฎหมายจะบังคับให้ทุกคนต้องปฏิบัติตามและอยู่ภายใต้กฎหมาย แม้ว่าสมัครใจหรือไม่ก็ตาม ซึ่งเป็นข้อบังคับสำหรับคนทั่วไปไม่ให้กระทำความผิดทำลายความสงบสุขของสังคม นอกจากนี้กฎหมายไม่บังคับว่าบุคคลใดๆ ต้องช่วยเหลือผู้อื่น

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญญัติเป็นสิ่งสำคัญและเป็นปัจจัยหนึ่งสำหรับผู้ทำบัญชี ในการนำไปใช้ปฏิบัติงานเนื่องจากผู้ทำบัญชีมีบทบาทในการตัดสินใจ จึงต้องคำนึงถึงการนำจรรยาบรรณไปใช้ในการตัดสินใจทางวิชาชีพและทางการจัดการ เพื่อช่วยให้ผู้ทำบัญชีมีเหตุผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งใด ๆ ด้วยการสำนึกในความถูกต้อง (ปวีณา สุตลาภา, 2555) พระราชบัญญัติวิชาชีพ พ.ศ. 2547 มาตรา 46 – มาตรา 47 และข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 จึงถูกกำหนดมาเป็นแนวทางการควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม ดังนั้นผู้ทำ



บัญชีจึงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี โดยโทษของการประพฤติผิดจรรยาบรรณมีตั้งแต่ตักเตือนเป็นหนังสือ ภาคทัณฑ์ พักใบอนุญาต และเพิกถอนใบอนุญาต

## 2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิตยา วงศ์ภินันท์วัฒนา และคณะ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อจริยธรรมของผู้สอบบัญชี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อจริยธรรมของผู้สอบบัญชี ซึ่งการที่ผู้สอบบัญชีจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลักหลายปัจจัยด้วยกัน ซึ่งปัจจัยที่ได้รับความสนใจ คือปัจจัยด้านจิตสำนึกและจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อสถาบันวิชาชีพและต่อสาธารณชน ผลของการวิจัยจากแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด ที่ส่งไปยังผู้สอบบัญชีรับอนุญาตทั้งที่เป็นผู้สอบบัญชีอิสระและผู้สอบบัญชีสังกัดสำนักงานสอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจริยธรรมส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยความเป็นอิสระส่งผลต่อจริยธรรมของวิชาชีพสอบบัญชี ในขณะที่ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยจรรยาบรรณวิชาชีพ และปัจจัยความแตกต่างของบุคคล ไม่ส่งผลต่อจริยธรรมของวิชาชีพสอบบัญชี ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้สอบบัญชีมีประสบการณ์และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ส่งผลให้เกณฑ์การตัดสินใจทางจริยธรรมของผู้สอบบัญชีมีหลายเกณฑ์ เนื่องจากผู้สอบบัญชีจะใช้ความรู้สึกและสภาพแวดล้อมของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจทางจริยธรรม นอกจากนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่างทางจริยธรรมของผู้สอบบัญชีอิสระและผู้สอบบัญชีที่สังกัดสำนักงาน พบว่าประเภทของผู้สอบบัญชีที่แตกต่างกันมาจากจริยธรรมส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

กัลยกร คลังสมบัติ (2551) ได้ศึกษาจริยธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 กล่าวว่า ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้แสดงให้เห็นถึงการขาดศีลธรรมและจริยธรรม แต่ละองค์กรได้กำหนดจริยธรรมในการประกอบธุรกิจเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าและลูกค้า ส่วนภายในองค์กรเองนั้นจริยธรรมในการทำงานเป็น ส่วนสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นสุข โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 จำนวน 220 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารออมสินภาค 8 ส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ด้าน ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจพัฒนาตนเอง พัฒนางานตลอดเวลาด้านการรักความสามัคคี ด้านการคำนึงถึงความเสมอภาค ความยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติด้านความมีศีลธรรมและธำรงไว้ซึ่ง

วัฒนธรรมอันดีงาม มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อพนักงานด้วยกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน โดยความยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีคุณลักษณะบางประการต่างก็มีการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ซึ่งข้อสนเทศที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติด้านจริยธรรมในการทำงานของพนักงานให้อยู่ในระดับทุกครั้งเพื่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงของธนาคารต่อไป

**รพีพรรณ ฉัตรลิขิต (2552)** ได้กล่าวไว้ในบทความเรื่อง จริยธรรมของผู้บริหารว่า ในการดำเนินธุรกิจปัจจุบันผู้บริหารที่มีจริยธรรมต้องรู้และเข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก ใช้ประโยชน์จากโอกาสเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์ของหมู่คณะ สังคมและประเทศชาติไม่มุ่งหาประโยชน์ส่วนตนโดยมองข้ามจริยธรรมอันดีงามของสังคมและประเทศชาติ ผู้บริหารที่มีจริยธรรม จะได้รับการยอมรับสรรเสริญจากสังคม ทำให้องค์กรสามารถเจริญก้าวหน้า มั่นคงตลอดไป หลักสำคัญของจริยธรรมของผู้บริหารคือต้องทำในสิ่งที่ถูกต้องตรงไปตรงมา มีความซื่อสัตย์ ทำทุกอย่างต้องมีความโปร่งใสทำถูกต้องตามกฎหมาย จริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้บริหารที่ดี หากผู้บริหารขาดจริยธรรม อาจทำให้ผู้บริหารนั้นขาดความเหมาะสมในการทำหน้าที่ในองค์กรนั้น เนื่องจากจริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหาร ซึ่งทำให้ผู้บริหารได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ ตลอดทั้งได้รับการนับถือจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและสังคมทั่วไป

**ศิลปิน ศรีจันทร์เพชร (2552)** ได้กล่าวไว้ในบทความเรื่อง จริยธรรมทางธุรกิจกับบรรษัทภิบาลว่า รูปแบบการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ธุรกิจมิได้มุ่งแต่จะทำกำไรในระยะสั้นเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการเติบโตที่ยั่งยืนในอนาคต การกำกับดูแลกิจการถือเป็นพื้นฐานความสำเร็จที่ยั่งยืน ที่ได้รับความสนใจและยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้กิจการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นจริยธรรมทางธุรกิจถือเป็นกลไกการกำกับดูแลกิจการที่สำคัญเป็นสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายภายในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วม และส่งเสริมให้เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความร่วมมือ ความมุ่งมั่นของผู้มีส่วนได้เสียในองค์กรทุกฝ่าย กลไกการกำกับดูแลกิจการหนึ่งที่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้การกำกับดูแลกิจการประสบความสำเร็จ คือ คุณธรรม จริยธรรม

จริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้บริหารที่ดี หากผู้บริหารขาดจริยธรรม อาจทำให้ผู้บริหารนั้นขาดความเหมาะสมในการทำหน้าที่ในองค์กรนั้น เนื่องจากจริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหาร ซึ่งทำให้ผู้บริหารได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือตลอดทั้งได้รับการนับถือจากบุคคลต่าง ทั้งในองค์กรและสังคมทั่วไป ในปัจจุบันนี้จึงมีผู้บริหารเริ่มเล็งเห็นความสำคัญของ จริยธรรมของผู้บริหารและพนักงาน มากขึ้นและยังส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่สังคมมากขึ้น แม้ว่าการกระทำดังกล่าวจะทำให้องค์กรธุรกิจมีต้นทุนเพิ่มขึ้น แต่ก็มีผลดีต่อธุรกิจด้วย เป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดี ส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อยอดขายขององค์กรให้สูงขึ้นด้วย ผู้บริหารต้องเข้าใจว่าชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กรเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการดำเนินธุรกิจให้ยั่งยืนอย่างยาวนาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved