

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

สุมินทร เบ้าธรรม¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้สอบบัญชีภาษีอากร จำนวน 70 ราย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้คุณค่าของงาน และความผูกพันในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: การรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ

¹ ดร. อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชาการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มทร.อีสาน วิทยาเขตสกลนคร

RESEARCH ARTICLE

THE RELATIONSHIPS BETWEEN PERCEPTION OF JOB MEANINGFULNESS, PROFESSIONAL COMMITMENT, AND PROFESSIONAL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF TAX AUDITORS IN THAILAND.

Sumintorn Baotham

Abstract

The objective of this research is to study the relationship of perception of job meaningfulness, professional commitment and professional citizenship behavior of tax auditors. The data were collected from 70 tax auditors and multiple regression analysis was used for analyzing the hypothesis testing. The results were indicated that the perception of job meaningfulness and professional commitment positive related on professional citizenship behavior that corresponding with the hypothesis setting.

Keywords: Perception of Job Meaningfulness, Professional Commitment, Professional Citizenship Behavior

บทนำ

สภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ตลอดจนกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ปรับตัวมุ่งสู่การค้าเสรี ประเทศไทยเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็น อุตสาหกรรมการผลิต ธุรกิจการเงินการธนาคาร ธุรกิจการท่องเที่ยว และภาคเกษตรกรรม ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทำให้ธุรกิจต่างๆ รวมไปถึงทุกวิชาชีพ ต้องเรียนรู้ และให้ความสำคัญในการมุ่งพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินงานและการบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีศักยภาพในการดำรงอยู่ และเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจหรือประกอบวิชาชีพที่ตนทำอยู่ วิชาชีพสอบบัญชีไม่ว่าจะเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต หรือผู้สอบบัญชีภาษีอากร ถือว่าเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ไม่น้อยไปกว่า วิชาชีพกฎหมาย วิศวกรรม หรือแพทย์ เพราะการปฏิบัติงานด้านการสอบบัญชี เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับความถูกต้องตามควรของรายงานทางการเงิน และการประสานงานกับนักบัญชี ตลอดจนผู้บริหารในหน่วยงานที่เข้าตรวจสอบ เพื่อให้การตรวจสอบดำเนินไปได้ด้วยดี ดังนั้น ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในฐานะวิชาชีพ นอกจากจะมีองค์ความรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ทางวิชาชีพแล้ว ความผูกพันในวิชาชีพและการรับรู้คุณค่าของงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร (สุภาพร อามาตย์ 2550, โสมสุดา เล็กอุदार, 2547, สุพรรณณา ประทุมวัน, 2546)

ความผูกพันในวิชาชีพ เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางวิชาชีพ การที่บุคคลมีความผูกพันต่อวิชาชีพ สามารถส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทการทำงานให้วิชาชีพมากยิ่งขึ้น ยึดมั่นทางอารมณ์ต่อเป้าหมาย และค่านิยมของวิชาชีพ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ พร้อมทั้งจะมีส่วนร่วมในวิชาชีพ มีทัศนคติทางบวกต่อวิชาชีพ และมีพฤติกรรมที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ

ศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ และเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ ยินดีที่จะทำเพื่อวิชาชีพโดยมิได้หวัง
สิ่งตอบแทน ทั้งงานในหน้าที่ของตนและงานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ตน เพื่อจะช่วย
ให้วิชาชีพประสบความสำเร็จและบรรลุถึงเป้าหมายไปด้วยกันกับตนเอง

การรับรู้ถึงคุณค่าของงาน จะช่วยให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรยอมรับกับสิ่งที่
เปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น การรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่า จะทำให้มีพลังและอดทนต่อจุด
ไม่ดีของงานได้ เกิดความรักในงาน พึงพอใจในงานและรู้สึกอยากทำงาน แล้วนำมา
ซึ่งความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน มีความรู้สึกอยากเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ มี
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อทำงานของตนอย่าง
เต็มที่ ถ้าผู้สอบบัญชีภาษีอากรรับรู้ถึงคุณค่าในงาน ก็จะทำให้ได้ผลการปฏิบัติงาน
ดีขึ้น และประสบความสำเร็จในวิชาชีพ นอกจากนี้ การรับรู้คุณค่าของงาน ยังส่งผล
ต่อ การมีทัศนคติที่ดีต่องาน รวมไปถึงการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ

ดังนั้น การรับรู้คุณค่าของงานและความผูกพันในวิชาชีพ ก็อาจเป็นอีกปัจจัยที่
ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ เพราะเมื่อผู้สอบบัญชีภาษีอากร
รับรู้คุณค่าในงาน ก็จะทำให้ทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ยอมเสียสละ
อุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาให้กับวิชาชีพนั้น เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความ
มุ่งมั่นที่จะทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ของวิชาชีพก็จะเกิดขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และประสบ
ความสำเร็จในอาชีพขั้นได้ในที่สุด จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่
จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทดสอบว่า การรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะในการตระหนักถึงคุณค่าของ
งาน และสร้างความผูกพันในวิชาชีพได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีของวิชาชีพ อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน และสร้างความสำเร็จในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในอนาคตต่อไป

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการรับรู้คุณค่าของงาน

Arnold E. (1989) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้คุณค่าของงาน (Perception of Job Meaningfulness) หมายถึง การรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่า เป็นความพร้อมในการทำงาน การรู้จักเข้าไปมีส่วนร่วมในงานและแยกออกจากงานได้อย่างเหมาะสม เป็นลักษณะทางนามธรรมที่มีกรอบแนวคิดทางจิตวิญญาณในการควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติบทบาทหน้าที่ในงานให้เกิดความสำเร็จ โดยมีการพัฒนามาจากความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของคน สิ่งแวดล้อม ความรู้และประสบการณ์ เป็นการสั่งสมการให้ความหมายหรือตีค่าจากการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละคน แนวคิดของ Arnold E. (1989) ประกอบด้วย การรู้จักตนเอง (Awareness) การรักษาสสมดุลในชีวิต (Achieving Balance) การรู้จักเลือก (Making Choice) ความศรัทธาในงานที่ทำ (Detach Concern) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (Altruistic Egotism) ความตั้งใจ (Free Will) การตั้งเป้าหมาย (Developing Goals) และความหวัง (Fostering Hope)

Nunnally J.C. (1970) อธิบายถึงแนวคิดของการให้คุณค่าหรือความรู้สึกถึงคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งมีแหล่งที่มา 2 ทาง คือ แนวคิดที่มาจากภายนอกตัวบุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา การเลี้ยงดู ภาวะเยียบ และวัฒนธรรมขององค์กร และแนวคิดที่เกิดขึ้นภายในบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่เกิดกับสังคม ประสบการณ์ การคิดพิจารณา อารมณ์ ความรู้สึก รวมทั้งสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นที่พึงพอใจ การให้คุณค่าต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะเป็นการประสมประสานแนวคิด ทั้ง 2 ส่วน บุคคลจะมีการ

พัฒนาการให้คุณค่าของตน โดยเลือกเอาแนวคิดที่เชื่อว่าดีที่สุด เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เกิดความภาคภูมิใจ เต็มใจที่จะดำเนินชีวิตตามแนวทางที่เลือก และมีความสุขในการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความชอบ การให้คุณค่าของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงได้ยาก

ดังนั้น การรับรู้คุณค่าของงาน จะช่วยให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรยอมรับกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น การรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่า จะทำให้มีพลังและอดทนต่อจุดไม่ดีของงานได้ เกิดความรักในงาน พึงพอใจในงานและรู้สึกอยากทำงาน แล้วนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน อยากเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพและองค์กรที่อยู่ในทางตรงกันข้ามการไม่เห็นคุณค่าของงาน จะทำให้เหนื่อยหน่ายหมดแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งก็อาจมีผลต่อพฤติกรรมการให้บริการทางวิชาชีพที่ไม่พึงประสงค์ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่ให้แก่ผู้รับบริการทางวิชาชีพได้ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ Arnold E. (1989) เนื่องจากผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงความคิดเห็น ความรู้สึกต่องาน ความพร้อมในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร เพราะเป็นแนวคิดทางจิตวิญญาณที่จะควบคุมให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรปฏิบัติงานตามบทบาททางวิชาชีพให้สำเร็จ โดยมีการพัฒนาจากความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของคน สิ่งแวดล้อม ความรู้และประสบการณ์ เป็นการสังเคราะห์ความหมายในสถานการณ์ต่าง ๆ จากการทำงาน ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

แนวคิดความผูกพันในวิชาชีพ

Meyer et al., (1993) ให้ความหมายของความผูกพันในอาชีพ (Occupational Commitment) ว่า เป็นการยึดมั่นของบุคคลทางอารมณ์ (Affective Attachment) ต่ออาชีพ ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับความผูกพันในด้านอื่น ๆ เช่น วิชาชีพ (Profession) และงาน (Career) ซึ่ง Meyer ได้พยายามหลีกเลี่ยงที่จะใช้คำเหล่านี้เนื่องจาก ความผูกพันในวิชาชีพ (Professional Commitment) ใช้ได้กับบุคคลที่มีวิชาชีพเท่านั้น แต่บุคคลที่ไม่มีวิชาชีพก็มีประสบการณ์ในความผูกพันในงานของ

ตนเช่นกัน ส่วนความผูกพันในงาน (Career Commitment) นั้น มีความหมายว่า เป็นรูปแบบแผนในการทำงานตั้งแต่เข้าทำงานจนเกษียณ ส่วน Vandenberg R. J. and Scarpello V. (1994) ได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการของความผูกพันในอาชีพ ไว้ว่า เป็นความเชื่อของบุคคลในการยอมรับคุณค่าในอาชีพที่บุคคลนั้นเลือก และมีความเต็มใจที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในอาชีพนั้น และปรารถนาที่จะอยู่ในอาชีพนั้น แม้ว่า จะมีทางเลือกอื่นที่มีความเป็นไปได้ที่จะไป

ทั้งนี้ แนวคิดความผูกพันในวิชาชีพ พัฒนามาจากแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ โดย Meyer et al., (1993) ได้ทำการทดสอบ เพื่อเชื่อมโยงแนวคิดองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของความผูกพันในองค์การ ของ Meyer J. P. and Allen N. P. (1991) ไปสู่ตัวแปรด้านความผูกพันในอาชีพ ดังนั้น ทำให้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันในวิชาชีพ ได้ดังนี้

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ (Affective attachment) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่น มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในวิชาชีพนั้น และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับอาชีพนั้นอย่างเหนียวแน่น แสดงออกจากการเข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเป็นสมาชิกในสมาคมทางวิชาชีพ หรือการสมัครทางวิชาชีพ บุคคลจึงอยู่ในวิชาชีพนั้นเพราะต้องการอยู่ (Want to)

2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment) เป็นลักษณะของบุคคลที่ปรารถนาจะทำงานต่อไปในวิชาชีพต่อไป อันเนื่องมาจากการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากอาชีพ และรับรู้ว่าจะขาดทางเลือกอื่นที่ดีที่จะไป บุคคลจึงอยู่เพราะจำเป็นต้องอยู่ (Need to)

3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากวิชาชีพ (Normative Commitment) เป็นประเภทที่บุคคลเห็นว่าควรคงความเป็นสมาชิกของวิชาชีพไว้ เป็นสิ่งที่เหมาะสม และเป็นสิ่งที่ควรทำ ความผูกพันด้านนี้เกิดขึ้นเนื่องจากรับรู้ว่าเป็นพันธะ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนที่จะอยู่ หรืออยู่เพราะควรอยู่ (Ought to)

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยได้นำความหมายดังกล่าวมาสรุปเป็นความหมายของความผูกพันในวิชาชีพสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ว่าหมายถึง ความมั่นคงทางสัมพันธ์ภาพของบุคคลกับวิชาชีพ เป็นการยึดติดทางอารมณ์ (Affective Attachment) ต่อเป้าหมายและค่านิยมของวิชาชีพ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวิชาชีพ เป็นส่วนหนึ่งหรือบอกถึงระดับการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ มีทัศนคติทางบวกต่อวิชาชีพ และมีพฤติกรรมการตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อวิชาชีพ ทั้งงานในหน้าที่ของตนและงานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ตนเพื่อที่จะช่วยให้วิชาชีพประสบความสำเร็จและบรรลุถึงเป้าหมายไปด้วยกันกับตน

แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมาอ้างอิงใช้กับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ โดย Organ D. W. (1989) กล่าวว่าพฤติกรรมของสมาชิกที่ดีขององค์การ คือการปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้เป็นสิ่งที่จะต้องไม่ได้บังคับหรือกำหนดให้ปฏิบัติ แต่สมาชิกเต็มใจยินยอมที่จะปฏิบัติเอง ไม่ได้มีการจูงใจโดยให้รางวัลแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของสมาชิกมีประสิทธิภาพดีขึ้น ดังนั้นสำหรับความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพในกรงานวิจัยนี้ จึงหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจของบุคคลไม่ได้เกี่ยวข้องกับกรให้รางวัล หรือการลงโทษโดยตรงจากวิชาชีพแต่อย่างใด ซึ่งเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์การวิชาชีพโดยรวม

แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (Organ et al., 2006) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ด้านความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ด้านความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และด้านการให้ความร่วมมือ

(Civic Virtue) โดยวิจัยนี้ จะเป็นการศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กวิน อำไพพงษ์ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในอาชีพ ความพึงพอใจงาน และความสำเร็จในอาชีพ ของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน

หัตยา สุบรรณ (2545) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พบว่า 1) ทัศนคติในการทำงาน (ด้านโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและด้านลักษณะภายในงาน) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ (ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์การ และพฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และ 2) พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ (ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่) สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานได้

ปัทมวรรณ ชูสาย (2547) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

วรรณวรรณ บุญล้อม (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการ ครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้

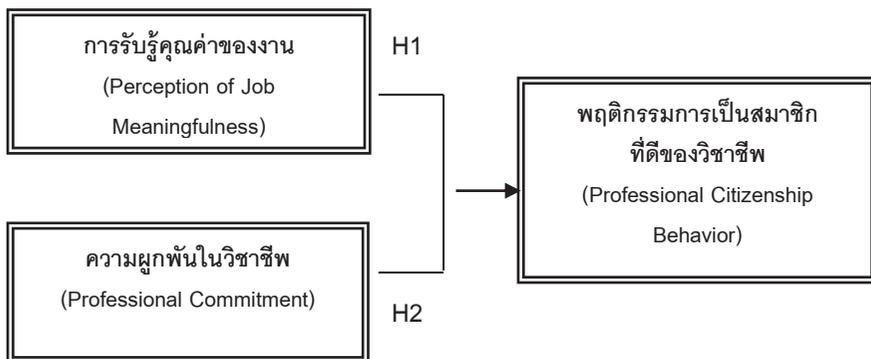
อาภาพร พิทักษ์กำพล (2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในวิสาหกิจขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมผลิตถุงพลาสติก พบว่า 1) การรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความอบอุ่น ความสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเสียง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 2) การรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมของตนเอง พฤติกรรมต่อกลุ่ม พฤติกรรมขององค์กร และพฤติกรรมต่อสังคม 3) ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4) การรับรู้บรรยากาศขององค์กรในเชิงบวก สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันใน

องค์การด้านบรรทัดฐาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านการคงอยู่ สมรรถนะด้าน
การจัดการ บรรยากาศในด้านลักษณะงาน บรรยากาศด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน
ร่วมงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมในชั้นดำเนินการ สามารถร่วมกันพยากรณ์การ
ยึดมั่นผูกพันทางใจได้ร้อยละ 67 โดยปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์การ จะมีอิทธิพลต่อ
การยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์การมากที่สุด โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 40

สุมินทร เบ้าธรรม (2555) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทาง
วิชาชีพ และความพึงพอใจในอาชีพที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชีรับ
อนุญาตในประเทศไทย พบว่า การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ มีอิทธิพล
ทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ ส่วนความพึงพอใจในอาชีพนั้นมีอิทธิพลทางบวก
บางส่วน กับ ความสำเร็จ ในวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม มีนัยสำคัญทาง สถิติ

กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย



สมมติฐานการวิจัยที่ 1 (H1): การรับรู้คุณค่าของงาน มีความสัมพันธ์กับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชี ภาษีอากรในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 (H2): ความผูกพันในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชี ภาษีอากรในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้กระทำโดยการเก็บข้อมูลปฐมภูมิผ่านการส่งแบบสอบถาม
ทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเลือกโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 500 ราย โดย
ประชากรได้แก่ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทยจากเว็บไซต์ของกรมสรรพากร
(ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม 2554) จำนวนทั้งสิ้น 1,527 ราย การกำหนดกลุ่ม
ตัวอย่างใช้การคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามวิธี Central Limit Theorem โดย
คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ได้ด้วยการคำนวณตามสูตรของ
Yamane T. (1967) โดยจำนวนตัวอย่างที่ควรจะนำมาใช้ในการศึกษาเท่ากับ 322
ตัวอย่าง ซึ่งใกล้เคียงกับการใช้วิธีเปิดตารางของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%
และจำนวนประชากรเท่ากับ 1,500 คน เมื่อพิจารณาอัตราการตอบกลับทางไปรษณีย์
จำนวนแบบสอบถามที่ควรส่งเพื่อให้ได้จำนวนตอบกลับเท่ากับ 310 ราย โดยคำนวณ
จากกรณีที่ดีที่สุดคือตอบกลับ 60% จะเท่ากับ 527 ชุด อย่างไรก็ตาม เนื่องจาก
ข้อจำกัดด้านงบประมาณผู้วิจัยจึงสามารถส่งแบบสอบถามได้เพียง 500 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 3
ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา เป็น
ต้น ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพโดยใช้การประมาณค่า (Rating Scale) 5
ลำดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

และส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะทั่วไป โดยที่แบบสอบถามดังกล่าวมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ

2. ทำการสร้างข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพโดยอาศัยการอ้างอิงจากงานวิจัยที่มีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวก่อนหน้านี้เป็นต้นฉบับ

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งตรวจสอบแนะนำถึงความสมบูรณ์ และการครอบคลุมเนื้อหาของกรวิจัย ภาษาที่ใช้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อแนะนำดังกล่าวไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้สอบบัญชีภาษีอากรอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำผลการทดลองดังกล่าวไปตรวจสอบหาค่าความถูกต้องเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้ Factor Analysis ซึ่งค่า Factor Loading ควรเกินกว่า 0.4 (Hair et al., 2006) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เพื่อหาค่าความสอดคล้องภายใน ซึ่งควรมีค่าเกินกว่า 0.7 (Cronbach L. J., 1951, Nunnally J. C., 1978) ทั้งนี้ มีรายละเอียดค่า Factor Loading และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามที่แสดงให้เห็นในตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงค่า Factor Loading และค่า Alpha Coefficient

ตัวแปร	Factor Loading	Alpha Coefficient
การรับรู้คุณค่าของงาน	0.596-0.857	0.918
ความผูกพันในวิชาชีพ	0.862-0.907	0.9299
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ	0.546-0.846	0.8586

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปร การรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เนื่องจากเมื่อนำข้อมูลทดลองไปวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และพบว่าค่า Factor Loading เกินกว่า 0.40 (Hair et al., 2006) และยังพบว่าตัวแปร ทั้ง 3 ตัวแปร ยังมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เกินกว่า 0.70 (Hair et al., 2006) แสดงว่าตัวแปรการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ มีทั้งความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากงานวิจัยชิ้นนี้มีข้อจำกัดทางด้านเวลา และแบบสอบถามเป็นการส่งทางไปรษณีย์ ทำให้มีแบบสอบถามบางส่วนตีกลับมาเนื่องจากผู้ตอบบัญชีภาษีอากร ย้ายที่อยู่จำนวน 20 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 75 ชุด โดยมีจำนวน 3 ชุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามแจ้งว่าไม่ได้รับงานตรวจสอบบัญชี มีจำนวน 1 ชุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามแจ้งว่าเปลี่ยนอาชีพ และอีกจำนวน 1 ชุดที่ผู้ตอบแบบสอบถามแจ้งว่าไม่ขอแสดงความคิดเห็น ทำให้มีจำนวนแบบสอบถามที่สามารถนำมาแปลผลได้เพียง 70 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปคำนวณช่วงความคลาดเคลื่อนใหม่โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าช่วงความคลาดเคลื่อนใหม่เท่ากับ $\pm 12\%$ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ตอบบัญชีภาษีอากร เพศหญิง ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี

มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ที่มีเฉพาะใบประกอบวิชาชีพผู้สอบบัญชี
ภาษีอากร และเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากรอิสระ

จากตารางที่ 2 เพื่อทำการตรวจสอบว่าตัวแปรควบคุมแต่ละตัวมีอิทธิพลต่อตัว
แปรตามหรือไม่ ผู้วิจัยจึงได้ทำการเพิ่มตัวแปรควบคุมที่ละตัวแปรเข้าไปในโมเดลจน
ครบทุกตัวแปร ทั้งนี้พบว่า ตัวแปรควบคุม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ
ประสบการณ์ในการตรวจสอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
วิชาชีพ และจากค่า Adjust R² ในตารางที่ 2 ตั้งแต่โมเดลที่ 1 ถึง 5 สามารถอธิบายได้
ว่าการรับรู้คุณค่าของงาน และความผูกพันในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรร
มการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพอยู่ที่ 51.9% 52.4% 51.7% 51.6% และ 51.4% ที่
เหลือเกิดจากปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ

สำหรับสมมุติฐานที่ 1 (H1) ที่ตั้งไว้ว่า การรับรู้คุณค่าของงานมีความสัมพันธ์
กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
นั้น จากตารางที่ 2 พบว่า การรับรู้คุณค่าของงาน ($b_1 = 0.595$, $b_3 = 0.566$, $b_6 =$
 0.569 , $b_{10} = 0.566$, $b_{15} = 0.564$; $p < 0.01$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรร
มการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ นั่นแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีกร
ตระหนักถึงคุณค่าของงานมากขึ้น ก็จะส่งผลทำให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีพฤติกรร
มการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพมากขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ หัตยา
สุบรรณ (2545) ที่พบว่า ทักษะคติในการทำงาน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน
กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีทัศนคติในการทำงานด้านบวก
และมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีผลการปฏิบัติงาน
ที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่พบเพิ่มเติมว่า เมื่อบุคคลรับรู้ได้ถึงคุณค่าของงาน
ของตนที่ประสบความสำเร็จจะมีส่วนช่วยในการลดความเครียดของบุคคลนั้นได้
(Knoop R., 1994) และทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น (กนกพร แจ่มสมบุญรัตน์,

2539) ดังนั้น จึงสามารถอนุมานได้ว่า การรับรู้คุณค่าของงาน จะทำให้ผู้สอบบัญชี
ภาษีอากรมีพลังและความพร้อมในการทำงาน เกิดความรักและนำมาซึ่งความสุขใน
การทำงาน ทำให้เกิดการทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อที่จะทำงานของตนได้อย่าง
เต็มที่ และมีความรู้สึกลอยลางเข้ามามีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ จึงทำให้
ผู้สอบบัญชีเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ มีความสำนึกในหน้าที่
ตลอดจนมีการให้ความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพอย่างเต็มที่ โดยมีได้หวังผลตอบแทน
ดังนั้น สมมติฐาน H1 เป็นไปตามที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน^a

ตัวแปร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ (PCB)				
	โมเดล 1	โมเดล 2	โมเดล 3	โมเดล 4	โมเดล 5
การรับรู้คุณค่าของงาน (PJM)	0.595*** ^a (0.104)	0.566*** (0.106)	0.569*** (0.107)	0.566*** (0.108)	0.564*** (0.108)
ความผูกพันในวิชาชีพ (PFC)	0.143** (0.072)	0.144** (0.071)	0.144** (0.072)	0.159** (0.074)	0.151** (0.075)
เพศ (GEN)		-0.116 (0.089)	-0.116 (0.090)	-0.123 (0.090)	-0.120 (0.091)
อายุ (AGE)			-0.025 (0.090)	-0.012 (0.091)	-0.030 (0.093)
ระดับการศึกษา (EDC)				0.085 (0.092)	0.084 (0.092)
ประสบการณ์ในการตรวจสอบ (EXP)					0.115 (0.128)
Adjust R ²	0.519	0.524	0.517	0.516	0.514

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10
^a ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ส่วนค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ในวงเล็บข้างล่างต่อท้ายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

สำหรับสมมติฐานที่ 2 (H2) ที่ตั้งไว้ว่า ความผูกพันในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

นั้น จากตารางที่ 2 พบว่าความผูกพันในวิชาชีพ ($b_2 = 0.143$, $b_4 = 0.144$, $b_7 = 0.144$, $b_{11} = 0.159$, $b_{16} = 0.151$; $p < 0.05$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ กล่าวคือ เมื่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีความผูกพันในวิชาชีพมากขึ้น ก็จะส่งผลทำให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อวิชาชีพมากขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Organ D.W. and Ryan K., (1995) ที่ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์แบบ meta-analysis พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (Altruism) และ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรหรือความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) สำหรับงานวิจัยในประเทศไทยนั้น ปัทมวรรณ ชูสาย (2547) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเช่นกัน ทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ อภาภรณ์ พิทักษ์กำพล (2546) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ได้พบเพิ่มเติมว่า ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้เป็นอย่างดี (วรวรรณ บุญล้อม, 2551) ผลการศึกษานี้มีนัยที่แสดงให้เห็นว่า หากผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีความผูกพันต่อวิชาชีพในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพในระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันหากผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีความผูกพันต่อวิชาชีพในระดับต่ำพวกเขาก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพในระดับต่ำตามไปด้วยเช่นกัน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อวิชาชีพเป็น

ความปรารถนา และเต็มใจของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ เพราะเมื่อผู้สอบบัญชี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพแล้ว ผู้สอบบัญชีภาษีอากรเหล่านี้ก็จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรวิชาชีพ ทั้งนี้ เป็นพฤติกรรมที่ผู้สอบบัญชีภาษีอากรปฏิบัติด้วยตนเอง ด้วยความเต็มใจเพื่อวิชาชีพ ถือเป็นพฤติกรรมพิเศษ (Extra-role Behavior) ที่ช่วยให้งานดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และหากสมาชิกขององค์กรวิชาชีพมีความผูกพันต่อวิชาชีพสูงก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Allen N. J. and Meyer J. P., 1990) ซึ่งจะเห็นว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพนั้น เป็นพฤติกรรมด้านบวกที่สะท้อนให้องค์กรวิชาชีพเห็นถึงความทุ่มเทของผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีให้กับองค์กรวิชาชีพ เพราะการแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดจากข้อบังคับใด ๆ แต่เป็นพฤติกรรมที่ผู้สอบบัญชีเลือกที่จะปฏิบัติด้วยความสมัครใจ หากผู้สอบบัญชีภาษีอากรไม่ปฏิบัติก็ไม่ได้รับการลงโทษ รวมทั้งไม่คาดหวังถึงการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรวิชาชีพ (Bateman T. S. and Organ D. W., 1983) การแสดงพฤติกรรมดังกล่าวของบุคคลจึงเกิดขึ้นเพราะความเต็มใจ อันเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพ นอกจากนี้เมื่อมองความผูกพันต่อวิชาชีพในเชิงของทัศนคติหรือนามธรรม จะเห็นว่าผู้สอบบัญชีภาษีอากรได้ถ่ายทอดความรู้สึกของตนผ่านทางพฤติกรรม เพราะโดยปกติในบุคคลเลือกที่จะตอบแทนอีกฝ่ายหนึ่งในลักษณะที่อีกฝ่ายสามารถรับรู้และสังเกตได้ (Gouldner A. W. 1960 อ้างใน จันทรพา ทัดภูธร, 2543) นั่นก็คือการแสดงออกถึงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ นั่นเอง ดังนั้น สมมติฐาน H2 จึงเป็นไปตามที่ตั้งไว้

โดยสรุป จากโมเดลที่ 1 ถึงโมเดลที่ 5 จะพบว่า การรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ และเมื่อสังเกตค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) และระดับนัยสำคัญทางสถิติแล้ว พบว่าการรับรู้คุณค่าของงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกของวิชาชีพที่

เหนือกว่าความผูกพันในวิชาชีพ ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ จึงได้เพิ่มคุณค่าให้กับ
วรรณกรรมด้านการรับรู้คุณค่าของงาน และด้านพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของ
วิชาชีพ ทั้งนี้ทั้งนั้น การรับรู้คุณค่าของงาน ถือได้ว่าเป็นตัวแปรหลักที่สำคัญที่ส่งผลทำ
ให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรเกิดพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ หรือกล่าวอีกนัย
หนึ่งก็คือ เมื่อผู้สอบบัญชีภาษีอากร ตระหนักถึงคุณค่าของงาน และมีความผูกพันใน
วิชาชีพมากขึ้น ก็จะส่งผลทำให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดี
ของวิชาชีพมากขึ้น ผลที่ตามมาคือทำให้ผู้สอบบัญชีมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและมี
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น นั่นเอง

ข้อจำกัดในการวิจัยในครั้งนี้

1. การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะผู้สอบบัญชีภาษีอากรจากกลุ่ม
ตัวอย่างเพียง 500 คน เท่านั้น จึงอาจไม่ใช่ความคิดเห็นของผู้สอบบัญชีภาษีอากร
ทั้งหมด
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง จึงอาจเกิดความ
คลาดเคลื่อนบางประการได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าความเที่ยงและค่าความ
ตรงของแบบสอบถาม เพื่อเพิ่มคุณภาพของคำถาม ในแบบสอบถาม ซึ่งอยู่ในระดับที่
ยอมรับได้ (Cronbach L. J. 1951, Nunnally J. C., 1978)
3. ช่วงเวลาที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถามเป็นช่วงเวลาเร่งด่วนในการตรวจสอบ
บัญชีของผู้สอบบัญชีภาษีอากร จึงส่งผลทำให้จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมี
เพียงร้อยละ 15.6

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณค่า
ของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของ
ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้

1.1 จากผลการวิจัยด้านการรับรู้คุณค่าของงาน พบว่า ผู้สอบบัญชีที่มีการรับรู้คุณค่าของงานอยู่ในระดับมากดั่งนั้น องค์กรวิชาชีพควรมีการส่งเสริมระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าของงานทางวิชาชีพให้เพิ่มขึ้น โดยองค์กรวิชาชีพอาจมีการเพิ่มฝึกอบรมเพิ่มทักษะ และความรู้ความสามารถให้แก่ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ทั้งนี้ องค์กรวิชาชีพควรสร้างแรงจูงใจให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ตั้งเป้าหมาย และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีความเชื่อมั่นในการสร้างผลงานเพื่อสร้างชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพให้กับตนเอง นอกจากนี้องค์กรวิชาชีพควรเปิดโอกาสให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเสนอแนะแนวทางต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์กรทางวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานจากองค์กรวิชาชีพสูงขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีความผูกพันต่อวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ดั่งนั้น องค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากร เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพให้มากยิ่งขึ้นโดยการสนับสนุนให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรเกิดความรู้สึกที่ต้องการจะปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางวิชาชีพ เพื่อความยั่งยืนของตนเองและองค์กรทางวิชาชีพ อาจทำได้โดยการเผยแพร่และกระจายเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางวิชาชีพ และค่านิยมหลักขององค์กรวิชาชีพให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรทราบและเกิดความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน ถูกต้อง โดยองค์กรวิชาชีพ อาจใช้วิธีการรณรงค์และกระตุ้นให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรเกิดการยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางวิชาชีพและค่านิยมหลักขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการเน้นถึงความเป็นมืออาชีพในระดับนานาชาติ ด้วยการส่งเสริมให้ตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยไม่มุ่งเพียงแค่การแสวงหาผลกำไร รวมทั้งเสริมสร้างให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากร เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีความผูกพันต่อองค์กรวิชาชีพมาก

ขึ้น โดยการให้รางวัลแก่ผู้สอบบัญชีที่มีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ หรือ ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางวิชาชีพจนมีชื่อเสียงเป็นที่ ยอมรับของสาธารณชน ทั้งนี้ เพื่อเป็นกำลังใจและเป็นการเผยแพร่ตัวอย่างที่ดีในด้าน ความผูกพันต่อวิชาชีพ ซึ่งอาจจะส่งผลให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากร เกิดความผูกพันต่อ วิชาชีพเพิ่มมากขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ พบว่า ความผูกพันในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ในการคาดคะเนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ วิชาชีพได้ ดังนั้น องค์กรวิชาชีพควรสนับสนุนให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรเกิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพให้สูงขึ้น ด้วยการเสริมสร้างจิตสำนึกให้ผู้สอบบัญชี ภาษีอากร ตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายในการปฏิบัติงานและค่านิยมหลัก ของวิชาชีพ ให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กรทาง วิชาชีพ รวมทั้งเสริมสร้างจิตสำนึกของการเป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับ กระตุ้นและ สนับสนุนให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานแห่ง วิชาชีพอันเป็นการสนับสนุนค่านิยมหลักขององค์กรวิชาชีพมากกว่าหวังเพียง ค่าตอบแทนจากปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว โดยอาจมีจัดการอบรมสัมมนาเพื่อให้ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรเกิดความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน และถูกต้องในเรื่อง ความสำคัญของค่านิยมหลักขององค์กรวิชาชีพ โดยเน้นให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรเกิด ความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายแห่งวิชาชีพ ซึ่งอาจจะส่งผลให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากร เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย ครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อแนะนำเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะของกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณี กับผู้สอบบัญชีภาษีอากรเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรมีการขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรออกไปสู่ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต นอกจากนี้ควรมีการศึกษาพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้กลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานบัญชีของบริษัท หรือเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีขององค์กรรูปแบบรัฐบาล หรือรัฐวิสาหกิจ เพื่อจะได้นำผลวิจัยมาเปรียบเทียบกัน และควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมถึงพนักงานทุกระดับในองค์การ ทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานในระดับบริหารทุกระดับในองค์การ

2.2 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งผลการวิจัยให้วิธีอนุมาน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการทำการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย โดยการสัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรม ก็จะทำให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีการแยกพิจารณาตามข้อมูลส่วนบุคคลด้วย เช่น การรับรู้คุณค่าของงานที่มีเพศที่ต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และอายุงานด้านการตรวจสอบต่างกัน จะมีผลทำให้การรับรู้คุณค่าของงานต่างกันหรือไม่ เป็นต้น

2.4 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพ และพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพเท่านั้น ซึ่งจากการทบทวนเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังมีตัวแปรอีกหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดี เช่น ผลการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน คุณภาพการบริการ ฯลฯ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาในตัวแปรดังกล่าวหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อให้ได้ขอบเขตของความรู้อย่างกว้างขึ้น

บรรณานุกรม

กนกพร แจ่มสมบุญณ์ (2539). ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยมหิดล.

กวิน อำไพพงษ์ (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในอาชีพ ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพของครูในโรงเรียนเอกชน. การค้นคว้าแบบอิสระ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จันทร์พา ทัดภูธร (2543). การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีผลต่อการตอบแทนของลูกจ้างกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปัทมวรรณ ชูสาย (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรวรรณ บุญล้อม (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. การค้นคว้าแบบอิสระ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์การของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์. วารสารวิทยาการ จัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปีที่ 28 (2): 47-61.

สุพรรณนา ประทุมวัน (2544). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สุภาพร อามาตย์ (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่าง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุมินทร เบ้าธรรม (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้ต่อเนื้อหาทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. ปีที่ 32 (1): 1-17.
- โสมสุดา เล็กอุदार (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล**. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- หัตทยา สุบรรณ (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้**. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและบุคลิกภาพของพนักงานและความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. vol. 63.

- Arnold, E. (1989). **Burnout as Spiritual Issue: Rediscovery Meaning in Nursing Practice.** In Carson, V.B. (Ed), *Spiritual Dimension of Nursing Practice.*
- Bateman, T.S. and Organ D. W. (1983). **Job Satisfaction and the Good Soldier: the Relationship between Affect and Employee 'Citizenship.** *The Academy of Management Journal.* vol. 26(4): 587–595.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika.* Vol.16: 297-334.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review.* Vol. 25(2):161-178.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B., Anderson, R. E., and Tatham, R. L. (2006). **Multivariate Data Analysis,** 6th Ed. New Jersey. Pearson Education.
- Knoop, R. (1994). Relieving Stress through Value-Rich Work. *The Journal of Social Psychology.* vol. 134(6): 829-836.
- Meyer, J. P and Allen, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review.* Vol.1: 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. and Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology.* vol. 78(4):538-551.
- Nunnally, J.C. (1970). **Introduction to Psychological Measurement.** 2nd ed. New York: McGraw-Hill Book.

- Nunnally, J. C. (1978). **Psychometric Theory**. New York. McGraw-Hill.
- Organ, D. W. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. **Journal of Applied Psychology**. vol. 74:157-164.
- Organ, D. W. and Ryan, K. (1995). A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. **Personnel Psychology**. vol. 48(4):775-802.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. and MacKenzie S. P. (2006). **Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences**. London. Sage Publications.
- Vandenberg, R. J. and Scarpello, V. (1994). A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship Between Employee Commitments to the Occupation and the Organization. **Journal of Organizational Behavior**. Vol.15: 535-547.
- Yamane T. (1967). **Statistics: An introductory analysis** New York. Harper and Row.