

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย" ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 274 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรม สถานการณ์จำลองเพื่อวัดการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมของวิชาชีพตรวจสอบภายใน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

1. ผลการตอบแบบสอบถามกลับจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน
4. ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน
5. ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัย
6. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยมีสัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Mean Square)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sum of Squares)
df	แทน	ชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
F	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
Sig	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
R ²	แทน	ค่าแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระ

ส่วนที่ 1 ผลการตอบแบบสอบถามกลับจากกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 อัตราการตอบแบบสอบถามกลับจากกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวนที่ส่ง		จำนวนตอบกลับ		ร้อยละ	
	บริษัท	ชุด	บริษัท	ชุด	บริษัท	ชุด
กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	30	90	4	10	13.33	11.11
กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค	27	81	6	11	22.22	13.58
กลุ่มธุรกิจการเงิน	42	126	30	80	71.43	63.49
กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม	46	138	18	42	39.13	30.43
กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	62	186	17	43	27.42	23.12
กลุ่มทรัพยากร	15	45	7	17	46.67	37.78
กลุ่มบริการ	55	165	20	46	36.36	27.88
กลุ่มเทคโนโลยี	23	69	10	25	43.48	36.23
รวมทั้งสิ้น	300	900	112	274	37.33	30.44

จากตารางที่ 4.1 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 112 บริษัท จากแบบสอบถามที่ได้จัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 37.33 หรือได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 274 ชุดจากแบบสอบถามที่จัดส่งไปทั้งสิ้น 900 ชุด คิดเป็นร้อยละ 30.44 โดยผู้ตอบแบบสอบถามกลับส่วนใหญ่เป็นกลุ่มธุรกิจการเงิน (ร้อยละ 63.49) และกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามกลับน้อยที่สุด คือ กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร (ร้อยละ 11.11) ซึ่งอาจเป็นเพราะบริษัทอาจมีการจ้างการตรวจสอบภายในจากแหล่งภายนอก (Outsource)

จากอัตราการตอบกลับดังกล่าว ผู้วิจัยคาดว่าสาเหตุที่อัตราการตอบกลับค่อนข้างน้อยอาจเป็นเพราะในการจัดส่งแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่สามารถระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถามได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงส่งแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายในของบริษัทแต่ละแห่ง แล้วขอความอนุเคราะห์ในการแจกจ่ายแบบสอบถามต่อไปยังผู้ตรวจสอบภายในของบริษัทนั้นๆ นอกจากนี้การทำงานด้านการตรวจสอบภายในอาจต้องเดินทางไปตรวจสอบยังโรงงานหรือสาขาอื่น จึงอาจทำให้ผู้ตรวจสอบภายในบางคนไม่ได้รับแบบสอบถาม ดังนั้นอัตราการตอบกลับจึงมีค่อนข้างน้อย อย่างไรก็ตามจากอัตราการตอบกลับดังกล่าว ผู้วิจัยยังคงเห็นว่าเพียงพอต่อการนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนที่ 2 ของการนำเสนอผลการวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะเป็นคำถามในส่วนแรกของแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	161	58.8
ชาย	113	41.2
รวม	274	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	55	20.1
30 - 39 ปี	124	45.3
40 - 49 ปี	64	23.4
50 ปีขึ้นไป	31	11.3
รวม	274	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	147	53.6
ปริญญาโท	124	45.3
ปริญญาเอก	3	1.1
รวม	274	100.0
ประสบการณ์ตรวจสอบภายใน		
น้อยกว่า 5 ปี	102	37.2
5 - 9 ปี	58	21.2
10 - 14 ปี	61	22.3
มากกว่า 14 ปี	53	19.3
รวม	274	100.0
ประเภทอุตสาหกรรม		
ธุรกิจค้าส่ง / ค้าปลีก	15	5.5
ธุรกิจการขนส่ง	6	2.2
ธนาคาร / สถาบันการเงิน	78	28.5
บริการ	35	12.8
การผลิต	70	25.5
อื่นๆ	70	25.5
รวม	274	100.0

ตารางที่ 4. 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิมัธยมศึกษา		
วุฒิมัธยมศึกษา CIA	13	4.7
วุฒิมัธยมศึกษา CIA กับอื่นๆ	15	5.5
วุฒิมัธยมศึกษาอื่นๆ	32	11.7
ไม่ได้รับวุฒิมัธยมศึกษา	214	78.1
รวม	274	100.0
การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่สอดคล้องกับเรื่องจริยธรรม		
เคย	244	89.1
ไม่เคย	30	10.9
รวม	274	100.0
การเข้าร่วมสัมมนาหรืออบรมในหัวข้อจริยธรรม		
เคย	171	62.4
ไม่เคย	103	37.6
รวม	274	100.0

จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตรวจสอบภายในจำนวน 274 คน สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 ส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปีถึงร้อยละ 45.3 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.4 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.1 และมีอายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.6 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 45.3 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ 1.1

ประสบการณ์ตรวจสอบภายใน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ตรวจสอบภายในน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ระหว่าง 10 - 14 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.3 มีประสบการณ์ระหว่าง 5 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.2 และมีประสบการณ์ตรวจสอบภายในมากกว่า 14 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.3 ตามลำดับ

ประเภทอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในธุรกิจธนาคารและสถาบันการเงิน คิดเป็นร้อยละ 28.5 รองลงมาคือ ธุรกิจการผลิตและธุรกิจอื่นๆ ในจำนวนที่เท่ากัน คือร้อยละ 25.5 รองลงมาคือ ธุรกิจบริการ คิดเป็นร้อยละ 12.8 ธุรกิจค้าส่งหรือค้าปลีก คิดเป็นร้อยละ 5.5 และธุรกิจการขนส่ง คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

วุฒิบัตรวิชาชีพผู้ตรวจสอบภายใน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รับวุฒิบัตรวิชาชีพใดๆเลย คิดเป็นร้อยละ 78.1 รองลงมาคือ ได้รับวุฒิบัตรวิชาชีพอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 11.7 ได้รับวุฒิบัตรวิชาชีพ CIA กับอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 5.5 และได้รับวุฒิบัตรวิชาชีพ CIA จำนวนน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 4.7 หรือหากแบ่งตามการได้รับวุฒิบัตรวิชาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รับวุฒิบัตรวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 78.1 และได้รับวุฒิบัตรวิชาชีพเพียงร้อยละ 21.9

การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่สอดคล้องกับวิชาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่สอดคล้องกับวิชาชีพถึงร้อยละ 89.1 และไม่เคยได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่สอดคล้องกับวิชาชีพเพียงร้อยละ 10.9 เท่านั้น

การเข้าร่วมสัมมนาหรืออบรมในหัวข้อวิชาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมสัมมนาหรืออบรมร้อยละ 62.4 และไม่เคยเข้าร่วมสัมมนาหรืออบรมร้อยละ 37.6

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์นั้นมาจากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วย ปัจจัยจริยธรรมส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 2 เกณฑ์ คือ เกณฑ์อุดมคตินิยม และเกณฑ์สัมพัทธนิยม ปัจจัยค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กร ปัจจัยค่านิยมในการทำงาน และปัจจัยจรรยาบรรณวิชาชีพตรวจสอบภายใน โดยลักษณะคำถามเป็นการให้คะแนน 5 ระดับ แบบ Five – Point Likert Scale ดังนี้

		ข้อคำถามเชิงบวก		ข้อคำถามเชิงลบ	
ระดับที่ 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน	1	คะแนน
ระดับที่ 4	เห็นด้วย	4	คะแนน	2	คะแนน
ระดับที่ 3	ไม่แน่ใจ	3	คะแนน	3	คะแนน
ระดับที่ 2	ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน	4	คะแนน
ระดับที่ 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน	5	คะแนน

เกณฑ์เทียบระดับความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ส่งผลน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ส่งผลน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ส่งผลปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ส่งผลมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ส่งผลมากที่สุด

ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในรูปของจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจริยธรรมส่วนบุคคลตามเกณฑ์อุดมคตินิยม (Idealism)

เกณฑ์อุดมคตินิยม	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. บุคคลควรมีความมั่นใจว่าการกระทำของคนไม่มีเจตนาที่ก่อให้เกิดความเสียหาย ต่อผู้อื่น แม้จะเป็นความเสียหายเพียงเล็กน้อยก็ตาม	2 (0.7)	33 (12.0)	11 (4.0)	129 (47.1)	99 (36.1)	4.06	0.974	มาก
2. บุคคลไม่ควรเข้าไปเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงใดๆที่ผิดศีลธรรม ถึงแม้ว่าจะเป็นความ เสี่ยงเพียงเล็กน้อย	1 (0.4)	13 (4.7)	16 (5.8)	134 (48.9)	110 (40.1)	4.24	0.793	มากที่สุด
3. การกระทำใดที่ก่อให้เกิดผลในทางที่ไม่ดีกับบุคคลอื่นเป็นสิ่งผิดเสมอ	11 (4.0)	82 (29.9)	78 (28.5)	75 (27.4)	28 (10.2)	3.10	1.066	ปานกลาง
4. บุคคลไม่ควรทำร้ายผู้อื่นทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ	0 (0.0)	5 (1.8)	27 (9.9)	150 (54.7)	92 (33.6)	4.20	0.685	มาก
5. บุคคลไม่ควรกระทำการใดๆอันเป็นการข่มขู่หรือละเมิดสิทธิส่วนตัวของผู้อื่น	2 (0.7)	1 (0.4)	9 (3.3)	115 (42.0)	147 (53.6)	4.47	0.653	มากที่สุด
6. การกระทำที่ทำให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ	3 (1.1)	14 (5.1)	29 (10.6)	138 (50.4)	90 (32.8)	4.09	0.856	มาก
7. การกระทำที่คำนึงถึงความสมดุลระหว่างผลดีและผลเสียเป็นการกระทำที่ไร้ ศีลธรรม	45 (16.4)	116 (42.3)	91 (33.2)	15 (5.5)	7 (2.6)	2.35	0.907	น้อย
8. เกียรติยศ ชื่อเสียงและสวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญในสังคม	9 (3.3)	87 (31.8)	64 (23.4)	100 (36.5)	14 (5.1)	2.92	1.007	ปานกลาง
9. บุคคลไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเสียสละเพื่อผู้อื่น	81 (29.6)	146 (53.3)	37 (13.5)	10 (3.6)	0 (0)	4.09	0.756	มาก
10. การกระทำที่มีจริยธรรม คือการกระทำที่ไม่มีข้อผิดพลาดใดๆเกิดขึ้น	42 (15.3)	141 (51.5)	69 (25.2)	19 (6.9)	3 (1.1)	2.27	0.843	น้อย
คะแนนเฉลี่ยทั้งหมด						3.58	0.376	มาก

ตารางที่ 4.4 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจริยธรรมส่วนบุคคลตามเกณฑ์สัมพัทธนิยม (Relativism)

เกณฑ์สัมพัทธนิยม	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	แปลความ
11. การกำหนดหลักจรรยาบรรณเป็นการแก้ปัญหาบุคคลที่ขาดจริยธรรม	33 (12.0)	65 (23.7)	86 (31.4)	80 (29.2)	10 (3.6)	2.89	1.072	ปานกลาง
12. จริยธรรมจะมีความแตกต่างกันตามสถานการณ์และสังคม	18 (6.6)	42 (15.3)	33 (12.0)	158 (57.7)	23 (8.4)	3.46	1.059	มาก
13. การพิจารณาการมีจริยธรรม ควรพิจารณาเป็นรายบุคคล	5 (1.8)	54 (19.7)	61 (22.3)	124 (45.3)	30 (10.9)	3.44	0.986	มาก
14. ความถูกต้องและจริยธรรมมีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้	14 (5.1)	80 (29.2)	81 (29.6)	87 (31.8)	12 (4.4)	3.01	0.996	ปานกลาง
15. จริยธรรมของแต่ละคนไม่สามารถระบุได้แน่ชัดว่ามีหรือไม่มีจริยธรรม	8 (2.9)	86 (31.4)	66 (24.1)	103 (37.6)	11 (4.0)	3.08	0.982	ปานกลาง
16. จริยธรรมเป็นสิ่งที่กำหนดว่าบุคคลควรมีพฤติกรรมแบบใด	1 (0.4)	10 (3.6)	50 (18.2)	186 (67.9)	27 (9.9)	3.83	0.658	มาก
17. บุคคลแต่ละคนจะมีเกณฑ์พิจารณาจริยธรรมที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นจึงควรให้แต่ละบุคคลเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดจริยธรรม	1 (0.4)	47 (17.2)	43 (15.7)	150 (54.7)	33 (12.0)	3.61	0.920	มาก
18. จริยธรรมที่เข้มงวดทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ดี	11 (4.0)	55 (20.1)	93 (33.9)	102 (37.2)	13 (4.7)	3.19	0.944	ปานกลาง
19. การโกหกเป็นสิ่งที่ยอมรับได้หรือไม่ได้ ขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์	7 (2.6)	53 (19.3)	51 (18.6)	150 (54.7)	13 (4.7)	3.40	0.937	ปานกลาง
20. การโกหกจะถือว่าไม่มีหรือไม่มีจริยธรรม ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม	10 (3.6)	64 (23.4)	75 (27.4)	118 (43.1)	7 (2.6)	3.18	0.941	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยทั้งหมด						3.31	0.424	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมส่วนบุคคล ตามเกณฑ์อุดมคตินิยมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในข้อ 5 บุคคลไม่ควรกระทำการใดๆ อันเป็นการข่มขู่หรือ ละเมิดสิทธิส่วนตัวของผู้อื่น และข้อ 2 บุคคลไม่ควรเข้าไปเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงใดๆ ที่ผิด ศีลธรรม ถึงแม้ว่าจะเป็นความเสี่ยงเพียงเล็กน้อย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.47 และ 4.24 ตามลำดับ)

รองลงมาคือ ข้อ 4 บุคคลไม่ควรทำร้ายผู้อื่นทั้งทางร่างกายและจิตใจ ข้อ 6 การกระทำที่ทำให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ ข้อ 9 บุคคลไม่มีความจำเป็นที่ จะต้องเสียสละเพื่อผู้อื่น และข้อ 1 บุคคลควรมีความมั่นใจว่าการกระทำของตนไม่มีเจตนาที่ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้อื่นแม้จะเป็นความเสียหายเพียงเล็กน้อยก็ตาม มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20, 4.09, 4.09 และ 4.06 ตามลำดับ)

ข้อ 3 การกระทำใดที่ก่อให้เกิดผลในทางที่ไม่ดีกับบุคคลอื่นเป็นสิ่งผิดเสมอ และ ข้อ 8 เกียรติยศ ชื่อเสียงและสวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญในสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.10 และ 2.92 ตามลำดับ) ส่วนข้อ 7 การกระทำที่คำนึงถึงความสมดุลระหว่างผลดี และผลเสียเป็นการกระทำที่ไร้ศีลธรรม และข้อ 10 การกระทำที่มีจริยธรรม คือการกระทำที่ไม่มี ข้อผิดพลาดใดๆ เกิดขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.35 และ 2.27 ตามลำดับ)

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมส่วนบุคคล ตามเกณฑ์สัมพัทธนิยมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.31) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในข้อ 16 จริยธรรมเป็นสิ่งที่กำหนดว่าบุคคลควรจะมี พฤติกรรมแบบใด ข้อ 17 บุคคลแต่ละคนจะมีเกณฑ์พิจารณาจริยธรรมที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นจึงควรให้แต่ละบุคคลเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดจริยธรรม ข้อ 12 จริยธรรมจะมีความ แตกต่างกันตามสถานการณ์และสังคม และข้อ 13 การพิจารณาการมีจริยธรรม ควรพิจารณาเป็น รายบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.83, 3.61, 3.46 และ 3.44 ตามลำดับ)

รองลงมาคือข้อ 19 การโกหกเป็นสิ่งที่ยอมรับได้หรือไม่ได้ ขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ ข้อ 18 จริยธรรมที่เข้มงวดทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ดี ข้อ 20 การโกหกจะถือว่ามีหรือไม่มีจริยธรรม ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ข้อ 15 จริยธรรมของแต่ละคนไม่สามารถระบุได้แน่ชัดว่ามีหรือไม่มีจริยธรรม ข้อ 14 ความถูกต้องและจริยธรรมมีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ และข้อ 11 การกำหนดหลักจรรยาบรรณเป็นการแก้ปัญหาบุคคลที่ขาดจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40, 3.19, 3.18, 3.08, 3.01 และ 2.89 ตามลำดับ)

สรุป จากตารางที่ 4.3 และ 4.4 พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในมีจริยธรรมส่วนบุคคลเป็นแบบเกณฑ์อุดมคตินิยม ($\bar{X} = 3.58$) ใกล้เคียงกับเกณฑ์สัมพัทธนิยม ($\bar{X} = 3.31$) แต่หากแปลตามความหมายของค่าเฉลี่ยพบว่าเกณฑ์อุดมคตินิยมส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในอยู่ในระดับมาก และเกณฑ์สัมพัทธนิยมส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้ตรวจสอบภายในมีแนวโน้มจะเป็นแบบเกณฑ์อุดมคตินิยมมากกว่าเกณฑ์สัมพัทธนิยม

ตารางที่ 4.5 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กร

ค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลความ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. ผู้จัดการในบริษัทมักจะมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ท่านคิดว่าไม่มีจริยธรรม	18 (6.6)	151 (55.1)	79 (28.8)	24 (8.8)	2 (0.7)	3.58	0.772	มาก
2. เพื่อความสำเร็จของบริษัท จึงมักมีความจำเป็นในการประนีประนอมทางจริยธรรมระหว่างกัน	6 (2.2)	49 (17.9)	60 (21.9)	150 (54.7)	9 (3.3)	2.61	0.892	ปานกลาง
3. ผู้บริหารระดับสูงในบริษัท แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าจะไม่ยอมรับพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรม	4 (1.5)	27 (9.9)	86 (31.4)	120 (43.8)	37 (13.5)	3.58	0.895	มาก
4. หากพบว่าผู้จัดการของบริษัทได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างขาดจริยธรรม โดยเป็นการสร้างประโยชน์ส่วนตัว (มากกว่าประโยชน์ขององค์กร) เขาจะถูกตำหนิโดยทันที	2 (0.7)	12 (4.4)	70 (25.5)	123 (44.9)	67 (24.5)	3.88	0.854	มาก
5. หากพบว่าผู้จัดการของบริษัทได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างขาดจริยธรรม โดยเป็นการสร้างประโยชน์ให้องค์กร (มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว) เขาจะถูกตำหนิโดยทันที	19 (6.9)	56 (20.4)	109 (39.8)	62 (22.6)	28 (10.2)	3.09	1.055	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยทั้งหมด						3.35	0.563	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลความ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
1. การตรวจสอบภายในเป็นงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีส่วนช่วยส่งเสริม สังคมให้ดีขึ้น	0 (0.0)	7 (2.6)	28 (10.2)	180 (65.7)	59 (21.5)	4.06	0.646	มาก
2. การตรวจสอบภายในเป็นงานที่มีค่าตอบแทนเป็นที่ยอมรับทั่วไปใน สังคม	9 (3.3)	34 (12.4)	135 (49.3)	83 (30.3)	13 (4.7)	3.21	0.841	ปานกลาง
3. การตรวจสอบภายในเป็นงานที่สังคมให้เกียรติและยกย่อง	1 (0.4)	19 (6.9)	128 (46.7)	113 (41.2)	13 (4.7)	3.43	0.709	มาก
4. การตรวจสอบภายในเป็นงานที่ทำให้ท่านเป็นที่รู้จักในสังคม และได้รับ ความเชื่อถือ	1 (0.4)	23 (8.4)	77 (28.1)	157 (57.3)	16 (5.8)	3.60	0.741	มาก
5. การตรวจสอบภายในเป็นงานที่ทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานนี้	0 (0.0)	4 (1.5)	35 (12.8)	170 (62.0)	65 (23.7)	4.08	0.647	มาก
6. การตรวจสอบภายในเป็นงานที่ทำแล้วได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง	0 (0.0)	2 (0.7)	9 (3.3)	168 (61.3)	95 (34.7)	4.30	0.566	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยทั้งหมด						3.78	0.452	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่ผู้ตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ข้อ 4 หากพบว่าผู้จัดการของบริษัทได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างขาดจริยธรรม โดยเป็นการสร้างประโยชน์ส่วนตัว (มากกว่าประโยชน์ขององค์กร) เขาจะถูกตำหนิโดยทันที (ค่าเฉลี่ย = 3.88) รองลงมาคือข้อ 1 ผู้จัดการในบริษัทมักจะมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ท่านคิดว่าไม่มีจริยธรรม และข้อ 3 ผู้บริหารระดับสูงในบริษัท แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าจะไม่ยอมรับพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.58) รองลงมาคือ ข้อ 5 หากพบว่าผู้จัดการของบริษัทได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างขาดจริยธรรม โดยเป็นการสร้างประโยชน์ให้องค์กร (มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว) เขาจะถูกตำหนิโดยทันที และข้อ 2 เพื่อความสำเร็จของบริษัท จึงมักมีความจำเป็นในการประนีประนอมทางจริยธรรมระหว่างกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.09 และ 2.61 ตามลำดับ)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่านิยมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่ผู้ตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ข้อ 6 การตรวจสอบภายในเป็นงานที่ทำแล้วได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.30) รองลงมาคือ ข้อ 5 การตรวจสอบภายในเป็นงานที่ทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานนี้ ข้อ 1 การตรวจสอบภายในเป็นงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีส่วนช่วยส่งเสริมสังคมให้ดีขึ้น ข้อ 4 การตรวจสอบภายในเป็นงานที่ทำให้ท่านเป็นที่รู้จักในสังคมและได้รับความเชื่อถือ และข้อ 3 การตรวจสอบภายในเป็นงานที่สังคมให้เกียรติและยกย่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08, 4.06, 3.60 และ 3.43 ตามลำดับ) ส่วนข้อ 2 การตรวจสอบภายในเป็นงานที่มีค่าตอบแทนเป็นที่ยอมรับทั่วไปในสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.21)

ตารางที่ 4.7 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจรรยาบรรณวิชาชีพตรวจสอบภายใน

จรรยาบรรณวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลความ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. ผู้อำนวยการตรวจสอบภายในได้รับทราบถึงการขาดแคลนสินค้าคงเหลือ โดยมีสาเหตุมาจากความบกพร่องของการควบคุมภายในที่โรงงานผลิต ซึ่งจะกระทบต่องานของผู้ตรวจสอบภายนอก เธอจึงตัดสินใจปรึกษากับฝ่ายบริหารและดำเนินการเพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายนอกได้รับทราบถึงเรื่องที่เกิดขึ้นนี้ ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของผู้อำนวยการตรวจสอบภายในหรือไม่	10 (3.6)	69 (25.2)	22 (8.0)	151 (55.1)	22 (8.0)	3.39	1.060	ปานกลาง
2. นาย เอ เป็นผู้ตรวจสอบภายในที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกับคณะผู้ตรวจสอบของกิจการที่บริษัทกำลังจะควบรวมกัน พ่อของนาย เอ เกี่ยวข้องกับการซื้อขายหลักทรัพย์ของกิจการดังกล่าว นาย เอ จึงตัดสินใจไม่บอกเรื่องผลประโยชน์ของพ่อต่อหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของนาย เอ หรือไม่	92 (33.6)	146 (53.3)	14 (5.1)	17 (6.2)	5 (1.8)	4.11	0.889	มาก
3. นาย เอ เป็นผู้ตรวจสอบภายในที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายการเงิน ซึ่งเขาเคยทำงานในฐานะหัวหน้าฝ่ายการเงินมาก่อน แต่ตอนนี้ได้ทำงานในฝ่ายตรวจสอบภายในมาเป็นระยะเวลา 5 ปีแล้ว ท่านเห็นด้วยกับการเข้าตรวจฝ่ายการเงินของนาย เอ หรือไม่	11 (4.0)	27 (9.9)	10 (3.6)	180 (65.7)	46 (16.8)	3.81	0.964	มาก

ตารางที่ 4.7 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจรรยาบรรณวิชาชีพตรวจสอบภายใน (ต่อ)

จรรยาบรรณวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลความ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
4. นาย เอ เป็นผู้สอบบัญชีและเป็นพนักงานในฝ่ายตรวจสอบภายในของบริษัท JK ซึ่งกำลังจัดเตรียมแบบแสดงภาษีเงินได้ในช่วงการชำระภาษีประจำปี หนึ่งในลูกค้าในงานสอบบัญชี คือนาย บี ซึ่งเป็นผู้จัดการส่วนของบริษัท JK นาย เอ จะเตรียมขอคืนภาษีของ นาย บี ในปีนี้ ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของนาย เอ หรือไม่	20 (7.3)	101 (36.9)	81 (29.6)	67 (24.5)	5 (1.8)	3.23	0.963	ปานกลาง
5. ในระหว่างการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบภายในได้ทราบว่า มีบุคคลในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทิ้งของเสียมีพิษลงในลำธารใกล้เคียง ผู้ตรวจสอบภายในจึงตัดสินใจที่จะรายงานสิ่งที่เธอพบต่อบุคคลที่รับผิดชอบภายในองค์กร ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของผู้ตรวจสอบภายในหรือไม่	3 (1.1)	5 (1.8)	7 (2.6)	172 (62.8)	87 (31.8)	4.22	0.683	มากที่สุด
6. ผู้ตรวจสอบภายในพบว่าพนักงานรับเงินสามารถเข้าถึงและควบคุมเงินสดรับได้ ผู้ตรวจสอบภายในเคยทำงานกับพนักงานคนนี้มีมานานหลายปีและมีความเชื่อใจกันในระดับสูง ดังนั้นผู้ตรวจสอบภายในจึงบันทึกในกระดาษทำการว่าการรับเงินมีการควบคุมอย่างเพียงพอ ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของผู้ตรวจสอบภายในหรือไม่	109 (39.8)	145 (52.9)	16 (5.8)	1 (0.4)	3 (1.1)	4.30	0.694	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยทั้งหมด						3.84	0.405	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพตรวจสอบภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.84) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยว่าจรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญต่อการนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรมหรือใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและเหมาะสม

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 6 ผู้ตรวจสอบภายในพบว่าพนักงานรับเงินสามารถเข้าถึงและควบคุมเงินสดรับได้ ผู้ตรวจสอบภายในเคยทำงานกับพนักงานคนนี้นานหลายปีและมีความเชื่อใจกันในระดับสูง ดังนั้นผู้ตรวจสอบภายในจึงตัดสินใจในกระดาษทำการว่าการรับเงินมีการควบคุมอย่างเพียงพอ ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของผู้ตรวจสอบภายในหรือไม่ และข้อ 5 ในระหว่างการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบภายในได้ทราบว่ามีบุคคลในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทิ้งของเสียมีพิษลงในลำธารใกล้เคียง ผู้ตรวจสอบภายในจึงตัดสินใจที่จะรายงานสิ่งที่เธอพบต่อบุคคลที่รับผิดชอบภายในองค์กร ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของผู้ตรวจสอบภายในหรือไม่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.30 และ 4.22 ตามลำดับ)

รองลงมาคือ ข้อ 2 นาย เอ เป็นผู้ตรวจสอบภายในที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกับคณะผู้ตรวจสอบของกิจการที่บริษัทกำลังจะควบรวมกัน พ่อของนาย เอ เกี่ยวข้องกับการซื้อขายหลักทรัพย์ของกิจการดังกล่าว นาย เอ จึงตัดสินใจไม่บอกเรื่องผลประโยชน์ของพ่อ ต่อหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของนาย เอ หรือไม่ และข้อ 3 นาย เอ เป็นผู้ตรวจสอบภายในที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายการเงิน ซึ่งเขาเคยทำงานในฐานะหัวหน้าฝ่ายการเงินมาก่อน แต่ตอนนี้ได้ทำงานฝ่ายตรวจสอบภายในเป็นระยะเวลา 5 ปีแล้ว ท่านเห็นด้วยกับการเข้าตรวจฝ่ายการเงินของนาย เอ หรือไม่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.11 และ 3.81 ตามลำดับ)

ส่วนข้อ 1 ผู้อำนวยการตรวจสอบภายในได้รับทราบถึงการขาดแคลนสินค้าคงเหลือ โดยมีสาเหตุมาจากความบกพร่องของการควบคุมภายในที่โรงงานผลิต ซึ่งจะกระทบต่องานของผู้ตรวจสอบภายนอก เธอจึงปรึกษากับฝ่ายบริหารและดำเนินการเพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายนอกได้รับทราบถึงเรื่องที่เกิดขึ้นนี้ ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของผู้อำนวยการตรวจสอบภายในหรือไม่ และข้อ 4 นาย เอ เป็นผู้สอบบัญชีและเป็นพนักงานในฝ่ายตรวจสอบภายในของบริษัท JK ซึ่งกำลังจัดเตรียมแบบแสดงภาษีเงินได้ในช่วงการชำระภาษีประจำปี หนึ่งในลูกค้าในงาน สอบบัญชี คือ นาย บี ซึ่งเป็นผู้จัดการแผนกของบริษัท JK นาย เอ จะเตรียมขอคืนภาษีของนาย บี ไ้ในปีนี้ ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของนาย เอ หรือไม่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39 และ 3.23 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 4 การใช้วิจารณ์ญาณเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

ตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้ คือ การใช้วิจารณ์ญาณเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งวัดโดยการให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาถึงสถานการณ์จำลองที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรม โดยมีลักษณะคำถามเป็นการให้คะแนนบนมาตราวัด 5 ระดับ ตามแบบ Five – Point Likert Scale โดยแต่ละช่วงห่างเท่ากัน ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงลบทั้งหมดมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับที่ 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
ระดับที่ 4	เห็นด้วย	2	คะแนน
ระดับที่ 3	ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ระดับที่ 2	ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ระดับที่ 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

จากนั้นแบ่งเกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.8$$

จากการคำนวณข้างต้น สามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินระดับการใช้วิจารณ์ญาณเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีจริยธรรมน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีจริยธรรมน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีจริยธรรมปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีจริยธรรมมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีจริยธรรมมากที่สุด

ตารางที่ 4.8 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

การใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ความ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
1. รายงานการตรวจสอบฉบับร่างประกอบด้วยข้อคิดเห็นบางข้อที่พบแต่ไม่ได้กล่าวถึงในรายงานครั้งก่อน และมีบางส่วนที่พบเป็นครั้งแรก ข้อคิดเห็นทั้งหมดเกี่ยวข้องกับการไม่ปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท โดยในแต่ละส่วนนั้นไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อนำมารวมกันแสดงให้เห็นถึงการไม่ปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติของบริษัทอย่างมาก อย่างไรก็ตาม หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายในได้เอาข้อคิดเห็นที่พบเป็นครั้งแรกทั้งหมดออกจากรายงาน เนื่องจากหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายในรู้สึกว่าคุณรับการตรวจสอบควรได้รับโอกาสในการแก้ไข ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายในหรือไม่	66 (24.1)	170 (62.0)	18 (6.6)	20 (7.3)	0 (0.0)	4.03	0.775	มาก
2. ระหว่างการตรวจสอบภายในบริษัทที่เลิกกิจการ ผู้ตรวจสอบภายในของบริษัทได้พิจารณาระเบียบการประเมินราคาเครื่องจักรที่หมดอายุการใช้งาน ผู้ตรวจสอบภายในได้รายงานถึงการถูกจำกัดจำนวนผู้เข้าร่วมประเมินและแนะนำว่าควรติดต่อผู้รับซื้อหรือผู้เข้าร่วมประเมินเพิ่มเติมเพื่อทำการเสนอราคาประเมิน การกระทำของผู้ตรวจสอบภายในเช่นนี้ ก็เพื่อต้องการที่จะช่วยเหลือธุรกิจขนาดเล็กแห่งหนึ่งให้เข้ามาประเมินราคาเครื่องจักรที่หมดอายุใช้งาน ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของผู้ตรวจสอบภายในหรือไม่	52 (19.0)	116 (42.3)	36 (13.1)	63 (23.0)	7 (2.6)	3.52	1.117	มาก
3. จุดการตรวจสอบทางการเงินของบริษัท ผู้ตรวจสอบภายในตัดสินใจว่าบริษัทรายงานผลการดำเนินงานสูงเกินจริงและต้องการให้ปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้โบนัสของผู้จัดการลดลงอย่างมาก นอกจากนั้นผู้ตรวจสอบภายในยังได้ทราบว่าผู้จัดการเป็นผู้ที่สั่งให้พนักงานบัญชีจัดทำผลการดำเนินงานที่สูงเกินจริงนี้ แต่ผู้ตรวจสอบภายในก็ไม่ได้รายงานถึงสาเหตุที่เกิดขึ้น ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของผู้ตรวจสอบภายในหรือไม่	141 (51.5)	120 (43.8)	13 (4.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.47	0.587	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยทั้งหมด						4.01	0.608	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการใช้วิจารณ์ญาณเชิงจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01) สามารถอธิบายเป็นรายชื่อได้ดังนี้

สถานการณ์จำลองข้อ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ "รายงานการตรวจสอบฉบับร่างประกอบด้วยข้อคิดเห็นบางข้อที่พบแต่ไม่ได้กล่าวถึงในรายงาน ครั้งก่อน และมีบางส่วนที่พบเป็นครั้งแรก ข้อคิดเห็นทั้งหมดเกี่ยวข้องกับการไม่ปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท โดยในแต่ละส่วนนั้นไม่มีนัยสำคัญ แต่เมื่อนำมารวมกันแสดงให้เห็นถึงการไม่ปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติของบริษัทอย่างมาก อย่างไรก็ตาม หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายในได้เอาข้อคิดเห็นที่พบเป็นครั้งแรกออกจากรายงาน เนื่องจากหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายในรู้สึกว่าการรับตรวจสอบควรได้รับโอกาสในการแก้ไข ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายในหรือไม่" ดังนี้ รู้สึกไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 66 คน (ร้อยละ 24.1) รู้สึกไม่เห็นด้วย จำนวน 170 คน (ร้อยละ 62) รู้สึกไม่แน่ใจ จำนวน 18 คน (ร้อยละ 6.6) รู้สึกเห็นด้วย จำนวน 20 คน (ร้อยละ 7.3) และไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่รู้สึกเห็นด้วยอย่างยิ่งกับสถานการณ์นี้ ซึ่งโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.03)

สถานการณ์จำลองข้อ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ "ในระหว่างการตรวจสอบภายในบริษัทที่เลิกกิจการ ผู้ตรวจสอบภายในของบริษัทได้พิจารณาระเบียบการประมูลราคาเครื่องจักรที่หมดอายุการใช้งาน ผู้ตรวจสอบภายในได้รายงานถึงการถูกจำกัดจำนวนผู้เข้าร่วมประมูลและแนะนำว่าควรติดต่อผู้เข้าร่วมประมูลเพิ่มเติม การกระทำของผู้ตรวจสอบภายในเช่นนี้ ก็เพื่อต้องการจะช่วยเหลือธุรกิจขนาดเล็กแห่งหนึ่งให้เข้ามาประมูลราคาเครื่องจักรที่หมดอายุใช้งาน ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของผู้ตรวจสอบภายในหรือไม่" ดังนี้ รู้สึกไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 52 คน (ร้อยละ 19) รู้สึกไม่เห็นด้วย จำนวน 116 คน (ร้อยละ 42.3) รู้สึกไม่แน่ใจ จำนวน 36 คน (ร้อยละ 13.1) รู้สึกเห็นด้วย จำนวน 63 คน (ร้อยละ 23) และรู้สึกเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 7 คน (ร้อยละ 2.6) ซึ่งโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.52)

สถานการณ์จำลองข้อ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ "จากการตรวจสอบทางการเงินของบริษัท ผู้ตรวจสอบภายในตัดสินใจว่าบริษัทรายงานผลการดำเนินงานสูงเกินจริงและต้องการให้ปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้โบนัสของผู้จัดการลดลงอย่างมาก นอกจากนั้น ผู้ตรวจสอบภายในยังได้ทราบว่าผู้จัดการเป็นผู้ที่สั่งให้พนักงานบัญชีจัดทำผลการดำเนินงานที่สูงเกินจริงนี้ แต่ผู้ตรวจสอบภายในก็ไม่ได้รายงานถึงสาเหตุที่เกิดขึ้น ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของผู้ตรวจสอบภายในหรือไม่" ดังนี้ รู้สึกไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 141 คน (ร้อยละ 51.5) รู้สึกไม่เห็นด้วย จำนวน 120 คน (ร้อยละ 43.8) รู้สึกไม่

แน่ใจ จำนวน 13 คน (ร้อยละ 4.7) และไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่รู้สึกเห็นด้วยหรือเห็นด้วยอย่างยิ่งกับสถานการณ์นี้ ซึ่งโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.47)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัย

เพื่อตรวจสอบข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ไม่ถึง 0.50 ซึ่งจะทำให้การตัดข้อคำถามนั้นออก ซึ่งการพิจารณาว่าตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยของแบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในว่ามีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ปัจจัยหรือไม่ ต้องพิจารณาจากค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และ Bartlett's Test of Sphericity

ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ในการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 4.9 การพิจารณาความเหมาะสมในการวิเคราะห์ปัจจัย

สถิติที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ					
	อุดมคติ นิยม	สัมพัทธ์ นิยม	ค่านิยมทาง จริยธรรมของ องค์กร	ค่านิยม ในการ ทำงาน	จรรยา บรรณ วิชาชีพ	การใช้ วิจารณ์งาน เชิงจริยธรรม
KMO	0.698	0.636	0.568	0.651	0.528	0.629
Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square	50.595	53.969	27.965	37.088	47.804	10.026
Degree of freedom	45.	45	10	15	15	3
Significant	0.046*	0.049*	0.002*	0.001*	0.031*	0.018*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ค่า Kaiser-Meyer-Olkin ที่คำนวณได้ มีค่ามากกว่า 0.5 และเข้าใกล้ 1 จึงพอสรุปได้ว่าข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย

ส่วน Bartlett's Test of Sphericity ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ทดสอบจะมีการแจกแจงโดยประมาณแบบไคสแควร์ (Chi-Square) ได้ คำนัยสำคัญทางสถิติ (Significant) ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน จึงเหมาะสมในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย ดังนั้น จากแบบสอบถามการวัด ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในในแต่ละด้านมีความ เหมาะสมในการวิเคราะห์ปัจจัย

ตารางที่ 4.10 แสดงน้ำหนักปัจจัยในการวิเคราะห์ปัจจัย

ข้อคำถาม	น้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)	ตัวแปรที่ถูก คัดเลือก
แบบวัดจริยธรรมส่วนบุคคล		
1. เกณฑ์อุดมคตินิยม		
EPQ1	0.640	✓
EPQ 2	0.529	✓
EPQ 3	0.669	✓
EPQ 4	0.625	✓
EPQ 5	0.739	✓
EPQ 6	0.647	✓
EPQ 7	-0.755	✓
EPQ 8	0.111	-
EPQ 9	0.031	-
EPQ 10	-0.211	-
2. เกณฑ์สัมพัทธ์นิยม		
EPQ 11	0.685	✓
EPQ 12	0.724	✓
EPQ 13	0.752	✓
EPQ 14	0.593	✓
EPQ 15	-0.043	-
EPQ 16	-0.645	✓
EPQ 17	0.555	✓
EPQ 18	0.023	-
EPQ 19	0.676	✓
EPQ 20	0.681	✓

ตารางที่ 4.10 แสดงน้ำหนักปัจจัยในการวิเคราะห์ปัจจัย (ต่อ)

ข้อคำถาม	น้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)	ตัวแปรที่ถูก คัดเลือก
แบบวัดค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กร		
CEV 1	0.587	✓
CEV 2	0.634	✓
CEV 3	0.857	✓
CEV 4	0.641	✓
CEV 5	0.886	✓
แบบวัดค่านิยมในการทำงาน		
W1	0.525	✓
W 2	0.728	✓
W 3	0.820	✓
W 4	0.755	✓
W 5	0.589	✓
W 6	0.634	✓
แบบวัดจรรยาบรรณวิชาชีพตรวจสอบภายใน		
IIA 1	-0.020	-
IIA 2	0.673	✓
IIA 3	0.582	✓
IIA 4	-0.510	✓
IIA 5	0.618	✓
IIA 6	-0.664	✓
แบบวัดการใช้วิจารณ์ญาณเชิงจริยธรรม		
JUDG1	0.850	✓
JUDG2	0.817	✓
JUDG3	0.695	✓

จากตารางที่ 4.10 จะเห็นได้ว่าแบบวัดที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยไม่ถึง 0.50 คือ แบบวัดจริยธรรมส่วนบุคคลตามเกณฑ์อุดมคตินิยม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8, 9 และข้อ 10 จริยธรรมส่วนบุคคลตามเกณฑ์สัมพัทธนิยม จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 15 และข้อ 18 และ จรรยาบรรณวิชาชีพตรวจสอบภายในจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อ 1 ซึ่งจะต้องตัดข้อคำถามเหล่านี้ออก สำหรับแบบวัดของปัจจัยอื่นๆ มีค่าน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปจึงไม่ต้องตัดข้อคำถามออก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546: 1-19) ซึ่งการตัดข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือมีค่าน้ำหนัก ปัจจัยต่ำออกไปจะช่วยให้แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ก่อนที่จะทำการทดสอบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ วิจารณ์ญาณเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน จำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ทดสอบในเบื้องต้น โดยการทำการเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) เพื่อดูว่าตัวแปรอิสระทั้งหลายสัมพันธ์กันสูง ($r \geq 0.80$) หรือไม่ ซึ่งมีผลให้ค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้ในการประมาณ ชาติความแม่นยำ ซึ่งจะเกิดขึ้นในสัมพัทธ์ทางบวกสูงเท่านั้น ส่วนในกรณีที่มีความสัมพันธ์ทางลบ สูงจะยิ่งทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้ในการประมาณมีความแม่นยำมากขึ้น เรียกปรากฏการณ์ที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงว่าสภาวะ Multicollinearity ซึ่งหากเกิดสภาวะดังกล่าว หนทางแก้ไขจำเป็นต้องตัดตัวแปรอิสระตัวใดตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กันสูงออกจากการ วิเคราะห์ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540 : 224-227)

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ เนื่องจากปัจจัยต่างๆนั้นเป็น ตัวแปรเชิงปริมาณ ยกเว้น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ตรวจสอบภายใน และวุฒิบัตร วิชาชีพ ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ จึงได้แปลงตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variables)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยการทำการเมทริกซ์สหสัมพันธ์ แสดงดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. เพศ	1														
2. อายุต่ำกว่า 30 ปี	.031	1													
3. อายุ 30-39 ปี	.166	-.456	1												
4. อายุ 40-49 ปี	-.116	-.277	-.502	1											
5. ระดับปริญญาตรี	-.050	.301	-.184	-.127	1										
6. ระดับปริญญาโท	.077	-.291	.205	.087	.978	1									
7. ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	.062	.519	-.154	-.193	.201	-.184	1								
8. ประสบการณ์ 5 – 9 ปี	.126	-.104	.175	-.096	.016	-.004	-.399	1							
9. ประสบการณ์ 10 – 14 ปี	.038	-.268	.324	-.067	-.241	.254	-.412	-.277	1						
10. ดุลยภาพวิชาชีพ	.049	-.199	.033	-.063	-.216	.228	-.243	.028	.120	1					
11. เกณฑ์อุดมคตินิยม	-.079	-.100	.003	.045	-.070	.060	-.022	-.012	-.074	.031	1				
12. เกณฑ์สัมพัทธ์นิยม	-.010	.084	-.001	-.100	.170	-.137	.167	-.016	-.017	-.122	.028	1			
13. ค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กร	-.012	-.063	-.171	.092	-.191	.182	-.027	-.056	-.147	.194	.239	.055	1		
14. ค่านิยมในการทำงาน	-.160	-.011	-.130	.040	.030	-.057	-.040	-.034	-.111	-.028	.160	.165	.323	1	
15. จรรยาบรรณวิชาชีพ	.121	-.102	.103	-.045	-.194	.202	-.164	.041	.089	.166	.013	-.046	.099	.121	1

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ตรวจสุขภาพใน วุฒิมัธยมศึกษา จริยธรรมส่วนบุคคลตามเกณฑ์อุดมคติ นิยมและเกณฑ์สัมพัทธนิยม ค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กร ค่านิยมในการทำงาน และ จรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กันสูง ($r < 0.80$) ทำให้ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ ยกเว้นตัวแปรระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี และปริญญาโท มีความสัมพันธ์กัน สูง โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .978 ($r > 0.80$) จึงจำเป็นต้องตัดตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งออก เพื่อให้ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น

เพื่อให้การทดสอบข้อตกลงว่าด้วยการไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระ มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าเทอร์เลอเรนซ์ (Tolerance) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้ในการ ตัดสินว่าชุดของตัวแปรอิสระนั้นมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกันอย่างไรแท้จริงหรือไม่ วิธีการนี้ทำโดยการ นำตัวแปรอิสระที่ละตัวมาเป็นตัวแปรตาม แล้วใช้ตัวแปรอิสระที่เหลือไปเป็นตัวแปรพยากรณ์ทำ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ค่าเทอร์เลอเรนซ์จะมีค่าเท่ากับ $1 - R^2$ ผลการวิเคราะห์แสดงดัง ตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	R^2	Tolerance
เพศ	0.126	0.874
อายุต่ำกว่า 30 ปี	0.684	0.316
อายุ 30-39 ปี	0.727	0.273
อายุ 40-49 ปี	0.632	0.368
ระดับปริญญาตรี	0.961	0.039
ระดับปริญญาโท	0.961	0.039
ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	0.686	0.314
ประสบการณ์ 5 - 9 ปี	0.562	0.438
ประสบการณ์ 10 - 14 ปี	0.595	0.405
วุฒิมัธยมศึกษา	0.211	0.789
เกณฑ์อุดมคตินิยม	0.082	0.918
เกณฑ์สัมพัทธนิยม	0.133	0.867
ค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กร	0.270	0.730
ค่านิยมในการทำงาน	0.210	0.790
จรรยาบรรณวิชาชีพ	0.112	0.888

จากตารางที่ 4.12 ในการตัดสินใจว่าตัวแปรใดได้รับอิทธิพลจากชุดตัวแปรอิสระที่เหลือน้อยเพียงใด โดยทั่วไปพิจารณาจากค่าเทอร์เลอร์เรนซ์ เกณฑ์ที่นิยมใช้คือ ตัวแปรใดมีค่าเทอร์เลอร์เรนซ์ต่ำกว่า .10 ถือว่าได้รับอิทธิพลจากชุดตัวแปรอิสระด้วยตนเอง (Hair at el. 1995: 127) และจากการทดสอบพบว่า ตัวแปรปริญญาตรีและปริญญาโทมีค่าเทอร์เลอร์เรนซ์ต่ำกว่า .10 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรปริญญาโทออก สำหรับตัวแปรอื่นๆ มีค่าเทอร์เลอร์เรนซ์สูงกว่า .10 ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระดังกล่าวไม่สูงมากนัก สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับตัวแปรตามด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้

เนื่องจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นในครั้งนี ข้อมูลตัวแปรอิสระบางตัวไม่ถึงระดับช่วง (Interval Sale) ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องแปลงเป็นตัวแปรหุ่นจึงจะมีความเหมาะสมในการนำเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นในครั้งนี (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2536: 110 -111)

ตัวแปรอิสระที่จำเป็นต้องแปลงเป็นตัวแปรหุ่น ได้แก่

ตัวแปร	D1	D2	D3
เพศ			
หญิง	1		
ชาย	0		
อายุ			
ต่ำกว่า 30 ปี	1	0	0
30 - 39 ปี	0	1	0
40 - 49 ปี	0	0	1
50 ปีขึ้นไป	0	0	0
ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี	1	0	
ปริญญาโท	0	1	
ปริญญาเอก	0	0	
ประสบการณ์ตรวจสอบภายใน			
น้อยกว่า 5 ปี	1	0	0
5 - 9 ปี	0	1	0
10 - 14 ปี	0	0	1
มากกว่า 14 ปี	0	0	0
วุฒิปริญญาตรีวิชาชีพ			
ได้รับวุฒิปริญญาตรีวิชาชีพ	1		
ไม่ได้รับวุฒิปริญญาตรีวิชาชีพ	0		

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

จากตัวแบบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นในครั้งนี้เป็นวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Multiple Regression Analysis) เหตุผลที่ใช้วิธีนี้เนื่องจากต้องการศึกษาตัวแปรอิสระทุกตัวว่าตัวแปรใดส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน (เพ็ญแข ศิริวรรณ, 2546: 395-401)

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน (สถานการณ์จำลองข้อ 1)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	3.582	.695		5.150	.000*
เพศ	.146	.092	.093	1.584	.114
อายุน้อยกว่า 30 ปี	-.468	.188	-.242	-2.483	.014*
อายุ 30-39 ปี	-.294	.163	-.189	-1.800	.073
อายุ 40-49 ปี	-.581	.165	-.318	-3.529	.000*
ระดับปริญญาตรี	-.346	.098	-.223	-3.531	.000*
ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	-.382	.156	-.239	-2.453	.015*
ประสบการณ์ 5 - 9 ปี	-.102	.156	-.054	-.651	.516
ประสบการณ์ 10 - 14 ปี	-.178	.159	-.096	-1.119	.264
วุฒิปริญญาโท	1.256E-02	.115	.007	.109	.913
เกณฑ์อุดมคตินิยม	7.643E-02	.089	.049	.857	.392
เกณฑ์สัมพัทธ์นิยม	-5.167E-02	.094	-.032	-.552	.581
ค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กร	-.133	.088	-.097	-1.504	.134
ค่านิยมในการทำงาน	.125	.105	.073	1.194	.234
จรรยาบรรณวิชาชีพ	.245	.104	.137	2.353	.019*
R = 0.467, R ² = 0.218, F = 5.165 Sig. ของ F = 0.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน (สถานการณ์จำลองข้อ 1) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P < 0.05$) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ อายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 40-49 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยที่ปัจจัยจรรยาบรรณวิชาชีพส่งผลในทางบวกต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ($Beta = 0.137$) ส่วนตัวแปรที่ส่งผลในทางลบเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ อายุ 40 - 49 ปี มีระดับการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมต่ำกว่าช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ($Beta = -0.318$) อายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมต่ำกว่าช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ($Beta = -0.242$) ประสบการณ์ตรวจสอบภายในน้อยกว่า 5 ปี มีระดับการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมต่ำกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 14 ปี ($Beta = -0.239$) และระดับปริญญาตรี มีระดับการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ($Beta = -0.223$)

โดยปัจจัยดังกล่าวร่วมกันให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.467 ($R=0.467$) และสามารถอธิบายความแปรปรวนการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน (สถานการณ์จำลองข้อ 1) ได้ร้อยละ 21.8 ($R^2 = 0.218 * 100$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ค่า Sig. ของ F น้อยกว่า 0.05) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน (สถานการณ์จำลองข้อ 1) ได้ดังนี้

สมการความถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 3.582 - 0.468 \text{ อายุน้อยกว่า 30 ปี} - 0.581 \text{ อายุระหว่าง 40-49 ปี} - 0.346 \text{ การศึกษาระดับปริญญาตรี} - 0.382 \text{ ประสบการณ์ตรวจสอบภายในน้อยกว่า 5 ปี} + 0.245 \text{ จรรยาบรรณวิชาชีพตรวจสอบภายใน}$$

สมการความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = -0.242 \text{ อายุน้อยกว่า 30 ปี} - 0.318 \text{ อายุระหว่าง 40-49 ปี} - 0.223 \text{ การศึกษาระดับปริญญาตรี} - 0.239 \text{ ประสบการณ์ตรวจสอบภายในน้อยกว่า 5 ปี} + 0.137 \text{ จรรยาบรรณวิชาชีพตรวจสอบภายใน}$$

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน (สถานการณ์จำลองข้อ 2)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.478	1.041		.459	.647
เพศ	-.265	.138	-.117	-1.925	.055
อายุน้อยกว่า 30 ปี	-.560	.282	-.201	-1.985	.048*
อายุ 30-39 ปี	-.119	.244	-.053	-.487	.627
อายุ 40-49 ปี	-.186	.246	-.071	-.756	.450
ระดับปริญญาตรี	-8.226E-02	.147	-.037	-.561	.576
ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	-9.032E-02	.233	-.039	-.388	.699
ประสบการณ์ 5 – 9 ปี	.162	.234	.059	.692	.490
ประสบการณ์ 10 – 14 ปี	5.913E-02	.238	.022	.248	.804
วุฒิปริญญาโท	.117	.173	.043	.677	.499
เกณฑ์อุดมคตินิยม	-1.972E-02	.133	-.009	-.148	.883
เกณฑ์สัมพัทธ์นิยม	3.229E-02	.140	.014	.231	.818
ค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กร	-1.325E-02	.132	-.007	-.100	.920
ค่านิยมในการทำงาน	.309	.157	.125	1.964	.055
จรรยาบรรณวิชาชีพ	.574	.156	.222	3.678	.000*
R= 0.397, R ² = 0.158, F = 3.468 Sig. ของ F = 0.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน (สถานการณ์จำลองข้อ 2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P < 0.05$) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ อายุน้อยกว่า 30 ปี และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยที่ปัจจัยจรรยาบรรณวิชาชีพส่งผลในทางบวกต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ($Beta = 0.222$) ส่วนตัวแปรที่ส่งผลในทางลบ คือ อายุน้อยกว่า 30 ปี กล่าวคือ อายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมน้อยกว่าช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ($Beta = -0.201$)

โดยปัจจัยดังกล่าวรวมกันให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.397 ($R=0.397$) และสามารถอธิบายความแปรปรวนการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน (สถานการณ์จำลองข้อ 2) ได้ร้อยละ 15.8 ($R^2 = 0.158 * 100$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ค่า Sig. ของ F น้อยกว่า 0.05) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน (สถานการณ์จำลองข้อ 2) ได้ดังนี้

สมการความถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -0.560 \text{ อายุน้อยกว่า 30 ปี} + 0.574 \text{ จรรยาบรรณวิชาชีพที่ตรวจสอบภายใน}$$

สมการความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = -0.201 \text{ อายุน้อยกว่า 30 ปี} + 0.222 \text{ จรรยาบรรณวิชาชีพที่ตรวจสอบภายใน}$$

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน (สถานการณ์จำลองข้อ 3)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.252	.555		4.056	.000*
เพศ	7.717E-02	.074	.065	1.049	.295
อายุน้อยกว่า 30 ปี	-.113	.150	-.077	-.748	.455
อายุ 30-39 ปี	-.111	.130	-.095	-.856	.393
อายุ 40-49 ปี	-.149	.131	-.107	-1.133	.258
ระดับปริญญาตรี	-9.674E-02	.078	-.082	-1.235	.218
ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	-6.932E-02	.124	-.057	-.558	.578
ประสบการณ์ 5 – 9 ปี	7.718E-03	.125	.005	.062	.951
ประสบการณ์ 10 – 14 ปี	-7.796E-02	.127	-.055	-.613	.540
วุฒิปริญญาโท	-6.452E-02	.092	-.046	-.701	.484
เกณฑ์อุดมคตินิยม	.181	.071	.153	2.536	.012*
เกณฑ์สัมพัทธ์นิยม	4.445E-02	.075	.037	.595	.552
ค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กร	-1.326E-02	.071	-.013	-.188	.851
ค่านิยมในการทำงาน	3.186E-02	.084	.025	.380	.704
จรรยาบรรณวิชาชีพ	.375	.083	.276	4.504	.000*
R= 0.366, R ² = 0.134, F = 2.853 Sig. ของ F = 0.001*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน (สถานการณ์จำลองข้อ 3) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P < 0.05$) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ หลักจริยธรรมส่วนบุคคลตามเกณฑ์อุดมคตินิยม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยตัวแปรที่ส่งผลในทางบวกเรียงจากมากไปน้อย คือ จรรยาบรรณวิชาชีพ ($Beta = 0.276$) และเกณฑ์อุดมคตินิยม ($Beta = 0.153$)

โดยปัจจัยดังกล่าวร่วมกันให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.366 ($R=0.366$) และสามารถอธิบายความแปรปรวนการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน (สถานการณ์จำลองข้อ 3) ได้ร้อยละ 13.4 ($R^2 = 0.134 \times 100$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ค่า Sig. ของ F น้อยกว่า 0.05) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน (สถานการณ์จำลองข้อ 3) ได้ดังนี้

สมการความถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.252 + 0.181 \text{ เกณฑ์อุดมคตินิยม} + 0.375 \text{ จรรยาบรรณวิชาชีพ}$$

ตรวจสอบภายใน

สมการความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.153 \text{ เกณฑ์อุดมคตินิยม} + 0.276 \text{ จรรยาบรรณวิชาชีพตรวจสอบภายใน}$$

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมโดยรวม และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ ความถดถอย (B)	ค่าสัมประสิทธิ์ ความถดถอย มาตรฐาน (Beta)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.104		3.940	.000*
เพศ	-1.407E-02	-.011	-.199	.842
อายุน้อยกว่า 30 ปี	-.380	-.251	-2.627	.009*
อายุ 30-39 ปี	-.175	-.143	-1.395	.164
อายุ 40-49 ปี	-.305	-.213	-2.416	.016*
ระดับปริญญาตรี	-.175	-.144	-2.326	.021*
ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	-.181	-.144	-1.510	.132
ประสบการณ์ 5 – 9 ปี	2.256E-02	.015	.188	.851
ประสบการณ์ 10 – 14 ปี	-6.567E-02	-.045	-.537	.592
วุฒิปริญญาโท	2.164E-02	.015	.244	.807
เกณฑ์อุดมคตินิยม	7.910E-02	.065	1.155	.249
เกณฑ์สัมพัทธ์นิยม	8.358E-03	.007	.116	.907
ค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กร	-5.319E-02	-.049	-.783	.434
ค่านิยมในการทำงาน	.155	.115	1.926	.055
จรรยาบรรณวิชาชีพ	.398	.283	4.973	.000*
R = 0.503, R ² = 0.253, F = 6.264 Sig. ของ F = 0.000*				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P < 0.05$) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ อายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 40-49 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยจรรยาบรรณวิชาชีพส่งผลในทางบวกต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ($Beta = 0.283$) ส่วนตัวแปรที่ส่งผลในทางลบเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ อายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมน้อยกว่าช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ($Beta = -0.251$) อายุ 40-49 ปี มีระดับการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมน้อยกว่าช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ($Beta = -0.213$) และ การศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมน้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ($Beta = -0.144$)

โดยปัจจัยดังกล่าวร่วมกันให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.503 ($R=0.503$) และสามารถอธิบายความแปรปรวนการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในโดยรวมได้ร้อยละ 25.3 ($R^2 = 0.253 * 100$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ค่า Sig. ของ F น้อยกว่า 0.05) ในขณะที่ตัวแปรเพศ อายุระหว่าง 30-39 ปี ประสบการณ์ตรวจสอบภายใน วุฒิบัตรวิชาชีพ เกณฑ์อุดมคตินิยม เกณฑ์สัมพัทธนิยม ค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กร และ ค่านิยมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในได้ดังนี้

สมการความถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.104 - 0.380 \text{ อายุ} < 30 \text{ ปี} - 0.305 \text{ อายุระหว่าง } 40-49 \text{ ปี} - 0.175 \text{ ระดับปริญญาตรี} + 0.398 \text{ จรรยาบรรณวิชาชีพตรวจสอบภายใน}$$

สมการความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = -0.251 \text{ อายุ} < 30 \text{ ปี} - 0.213 \text{ อายุระหว่าง } 40-49 \text{ ปี} - 0.144 \text{ ระดับปริญญาตรี} + 0.283 \text{ จรรยาบรรณวิชาชีพตรวจสอบภายใน}$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และปัจจัยจรรยาบรรณวิชาชีพตรวจสอบภายใน โดยที่จรรยาบรรณวิชาชีพตรวจสอบภายในส่งผลในทางบวกต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายในทุกสถานการณ์จำลอง

จากผลการทดสอบสมมติฐานข้างต้น สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1) ปัจจัยจรรยาบรรณวิชาชีพที่ตรวจสอบภายในส่งผลต่อการใช้ วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	ยอมรับ
2) ปัจจัยหลักจริยธรรมส่วนบุคคล <ul style="list-style-type: none"> ● เกณฑ์อุดมคตินิยมส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิง จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ● เกณฑ์สัมพัทธนิยมส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิง จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน 	ปฏิเสธ ปฏิเสธ
3) ปัจจัยวัฒนธรรมทางจริยธรรมขององค์กรส่งผลต่อการใช้ วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	ปฏิเสธ
4) ปัจจัยค่านิยมในการทำงานส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิง จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน	ปฏิเสธ
5) ปัจจัยส่วนบุคคล <ul style="list-style-type: none"> ● เพศส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของ ผู้ตรวจสอบภายใน ● อายุส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของ ผู้ตรวจสอบภายใน ● ระดับการศึกษาส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งานเชิง จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ● ประสบการณ์ตรวจสอบภายในส่งผลต่อการใช้ วิจารณ์งานเชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ● การได้รับวุฒิปริญญาชีพส่งผลต่อการใช้วิจารณ์งาน เชิงจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน 	ปฏิเสธ ยอมรับ ยอมรับ ปฏิเสธ ปฏิเสธ