

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน
ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กรกฎาคม 2560

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน
ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กรกฎาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน
ในเขตกรุงเทพมหานคร



บทคัดย่อ
ของ
นภาพรณ บัญจรัส

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กรกฎาคม 2560

นภาพรณ บัญจรส. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์นาฏอนงค์ นามบุตดี.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน 330 คน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในการทำงาน และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงานและวุฒิบัตรวิชาชีพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปัจจัยสนับสนุนการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

MOTIVATION FACTORS RELATING TO THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
INTERNAL AUDITORS IN THE BANGKOK METROPOLITAN



ABSTRACT
BY
NAPAPORN BOONJARAS

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

July 2017

Napaporn Boonjaras (2016). **Motivation Factors Relating to the Organizational Commitment of Internal Auditors in the Bangkok Metropolitan Area.** MBA (Management).

Bangkok: Graduate School of Srinakharinwirot University. Advisor: Nartanong Nambuddee

This research aimed to study factors related to organization commitment of internal auditors in the Bangkok Metropolitan area. The sample group of this study included three hundred and thirty in internal auditors. The study showed that the internal auditors had high of overall and each individual working motivation factors in the aspect of job content, job achievement, recognition and career development. The Overall and each individual hygiene factors were at a high level in the aspect of compensation, personal relationships and job security. And the overall and each individual organizational commitment were at a high level in the aspect of norm, retention and emotion.

The result of hypotheses testing are as showed

1) Internal auditor with different ages, genders, status, level of education, salary, level of positions and certificate in the Bangkok Metropolitan area had different levels of organizational commitment in the aspect of norm, emotion and retention at statistical significance level of 0.01. 2) The overall working motivation factors of Internal auditors in the Bangkok Metropolitan area was moderately and positively with correlated with organizational commitment in the aspect of norm, emotion and retention at statistical significance levels of 0.01. 3) The overall hygiene factors of Internal auditors in Bangkok Metropolitan area was moderately and positively with correlated with organizational commitment in the aspect of norm, emotion and retention at statistical significance levels of 0.01.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับการสนับสนุนและการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากอาจารย์ ดร.ไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์ และอาจารย์นาฏอนงค์ นามบุตดี ประธานกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์และอาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยและคณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ในทุกขั้นตอน อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำวิจัยและรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัยที่จะช่วยพัฒนาความรู้ทางด้านการบริหารจัดการองค์การได้เป็นไปอย่างมีคุณค่ามากขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยรู้ว่าการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัยนั้นมิได้สิ้นสุดลงเพียงการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลงได้ หากได้กลายเป็นจุดเริ่มต้นในการเรียนรู้ที่ต้องสืบเนื่องต่อไปอย่างไม่มีสิ้นสุด

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ซึ่งให้การสนับสนุนและคอยชี้แนะในการศึกษาเล่าเรียนตลอดจนให้กำลังใจในยามที่ท้อแท้ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์และข้อคิดต่างๆ มากมาย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตในสังคมที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอให้งานวิจัยนี้ได้เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และผู้ที่สนใจคุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่าน

นภาพรณ บัญจรัส

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	16
ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน	21
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	28
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล.....	41
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	55
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	99

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สังเขปความหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย.....	101
วิธีดำเนินการทำวิจัย.....	102
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
การอภิปรายผลการวิจัย.....	118
ข้อเสนอแนะ.....	125
บรรณานุกรม	129
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	134
ภาคผนวก ข	142
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	145

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ด้านตรวจสอบภายในและวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ.....	42
2 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	45
3 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน.....	46
4 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	47
5 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	48
6 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	49
7 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยสนับสนุนการทำงาน	50
8 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ด้านตอบแทน.....	50
9 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	51
10 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	52
11 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร	53
12 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	53
13 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	54
14 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	55
15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ	56
16 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ	57
17 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test	59

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	59
19 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	60
20 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	61
21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	63
22 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3	63
23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	65
24 แสดงการทดสอบค่าความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานสมรส	65
25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
26 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	68
27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้ โดยใช้ Levene's test	69
28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	70
29 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	71
30 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	72
31 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	73
32 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	74
33 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานโดยใช้ Levene's test	75

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน	76
35 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	77
36 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่บรรทัดฐานจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	79
37 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่บรรทัดฐานจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	80
38 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านตรวจสอบภายใน โดยใช้ Levene's test	82
39 แสดงการทดสอบค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานด้านตรวจสอบภายใน.....	83
40 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ.....	84
41 แสดงการทดสอบค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ.....	85
42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการจิตใจ.....	87
43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่บรรทัดฐาน.....	89
44 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	91
45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ.....	93
46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่.....	95

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
47	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	97
48	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในและวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน.....	99
49	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	100
50	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	100

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2 วงจรการสนใจ	14



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เมื่อองค์กรธุรกิจที่จัดตั้งขึ้นมีการเจริญเติบโตและขยายกิจการ ดูได้จากสถิติของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าที่ได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจดทะเบียนนิติบุคคลทั่วประเทศในช่วงต้นเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ /2560 พบว่ามีจำนวนนิติบุคคลจัดตั้งใหม่มากถึง 12,030 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. 2560: ออนไลน์) และมีบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 732 บริษัท (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2560: ออนไลน์) ซึ่งเป็นสถิติที่ถูกปรับปรุงข้อมูลทุกวันทำการแรกของแต่ละสัปดาห์ อย่างไรก็ตามตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยก็ได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับบริษัทจดทะเบียน ว่าด้วยการเข้าจดทะเบียน การเปิดเผย การดำรงสถานะ และการเพิกถอนการจดทะเบียนของบริษัทเอาไว้ การเข้าข่ายอาจถูกเพิกถอนนั้นได้มีเรื่องของการตรวจสอบภายในเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญที่องค์กรธุรกิจสมัยใหม่ต้องมี (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2560: ออนไลน์)

สุจินต์ วงศ์ประธาน (2549: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงการตรวจสอบภายในไว้ว่า เป็นงานที่ให้บริการด้านความเชื่อมั่นและคำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานภายในองค์กรมีความจำเป็นในหลายๆ แง่มุม เช่น ในเรื่องของความต้องการเครื่องมือเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในด้านเงินทุน รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียในผลประโยชน์ขององค์กร และความจำเป็นตามข้อบังคับของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่กำหนดให้มีผู้ตรวจสอบภายในเข้ามาเกี่ยวข้องกับบริษัท เพื่อเป็นเครื่องมือในการป้องกันการเกิดปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจความผิดพลาดในการประกอบธุรกิจ และยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อใช้ป้องกันการทุจริตได้อีกด้วย เพราะเป็นงานที่ต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาขององค์กร

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้เห็นว่าผู้ตรวจสอบภายใน ได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องและมีบทบาทภายในองค์กรเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ บุคลากรเหล่านี้ยังมีหน้าที่บริการให้ความเชื่อมั่น (Assurance Services) ต่อองค์กรและมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ บางองค์กรผู้ตรวจสอบภายในจึงไม่ได้เป็นแต่เพียงผู้ตรวจและรายงานอีกต่อไป แต่อาจได้รับการยอมรับเป็นเสมือนหุ้นส่วน (Partner) ของผู้บริหาร เป็นคลังข้อมูลผู้ให้คำแนะนำ เป็นนักวิเคราะห์และผู้ปรับปรุงประเมินความเสี่ยงที่จะร่วมกันสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2548: 4-5)

ด้วยความสำคัญดังกล่าวจึงมีการรวมตัวกันก่อตั้งสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (The Institute of Internal Auditors of Thailand) โดยกลุ่มผู้ประกอบการตรวจสอบภายใน มีวัตถุประสงค์หลักๆ คือ “ยกมาตรฐานการปฏิบัติงานทางด้านตรวจสอบภายใน ของสมาชิก

ให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากลโลก และเผยแพร่บทบาทวิชาชีพต่อองค์กรธุรกิจ ราชการ ในการบริหารงาน” เป็นต้น (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. 2560: ออนไลน์)

ถึงแม้วิชาชีพผู้ตรวจสอบภายในจะมีความสำคัญดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น และยังเป็นกลุ่มวิชาชีพที่เป็นที่ต้องการของทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบริษัทที่ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จำเป็นที่จะต้องมีความรู้หรือบุคลากรผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบภายในเพื่อคอยปฏิบัติงานสนับสนุนคณะกรรมการตรวจสอบตามที่ตลาดหลักทรัพย์กำหนดเอาไว้

แต่ในปัจจุบันกลับพบว่าผู้ตรวจสอบภายใน ในองค์กรต่าง ๆ ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากขาดแรงจูงใจ ขาดความสุขในการทำงาน ซึ่งการหางานใหม่ทำได้ง่ายรวมถึงตลาดแรงงานที่เปิดกว้างขึ้น ส่งผลต่อการดำเนินงานเกิดความไม่ต่อเนื่อง องค์กรต้องว่าจ้างพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานที่ย้ายออกไป ต้องพัฒนาฝึกอบรมพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้และบางครั้งอาจจะต้องถึงกับเริ่มกระบวนการ การทำงานในจุดนั้นใหม่ทั้งระบบ ซึ่งเป็นการลงทุนทั้งด้านเวลา และค่าใช้จ่ายอันจะส่งผลต่อการชะลอตัวของธุรกิจ

ฉะนั้นการกระตุ้นหรือการปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อที่จะรักษามูลค่าที่มีศักยภาพสูงขององค์กรเอาไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ตลาดแรงงานเปิดกว้างมีการแข่งขันสูง ซึ่งจะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจทำให้บุคลากรย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่น ในบางครั้งสิ่งที่จะเหนี่ยวรั้งบุคลากรให้อยู่กับองค์กรตลอดไปก็ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่องค์กรมีให้ในรูปของเงินเดือนเสมอไป ผู้บริหารต้องคิดกลยุทธ์ในการรักษาและจูงใจบุคลากรเหล่านั้นในรูปแบบอื่นเป็นแรงเสริม อาทิเช่น โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การกล่าวชื่นชม การแสดงออกให้บุคลากรรู้สึกประหนึ่งเป็นครอบครัวเดียวกันในองค์กรและการมอบหมายงานที่มีความสำคัญ เป็นต้น เพื่อไม่ให้เกิดวิกฤติในองค์กรดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น

ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพในสายงานผู้ตรวจสอบภายใน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสิ่งที่ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์กร รวมทั้งเป็นแนวทางสำหรับการวางนโยบายทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอีกด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในและวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับกับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในการทำงานกับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อแนะนำและทางเลือกให้ผู้บริหารองค์กร สามารถนำไปใช้ในการวางนโยบายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ถึงสิ่งควรปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้เกิดความพอใจในงาน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร

2. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีค่าขององค์กรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรไปตลอด

4. เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่องค์กรอื่นๆ ในการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในองค์กรที่มีหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกสามัญของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 1,553 คน (ข้อมูล ณ มีนาคม 2560) (อ้างอิง)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ตรวจสอบภายใน จำนวนทั้งสิ้น 1,553 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 194) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของการคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 316 คน โดยผู้วิจัยได้สำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวน 5% ซึ่งจะได้จำนวน 14 คน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 330 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งออกเป็น

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.1.5 รายได้ต่อเดือน

1.1.6 ระดับตำแหน่งงาน

1.1.7 ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายใน

1.1.8 วุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ

1.2 ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Motivators factor) ได้แก่

1.2.1 ลักษณะของงาน (Work content)

1.2.2 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

1.2.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

1.2.4 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

1.3 ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Hygiene factors) ได้แก่

1.3.1 ค่าตอบแทน (Pay)

1.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations)

1.3.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน

2.1 ด้านจิตใจ

2.2 ด้านคงอยู่

2.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Auditors) หมายถึง ผู้ตรวจสอบภายในองค์กรที่ให้ความเชื่อมั่นและให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ ระเบียบ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยจูงใจเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Motivator factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักในการปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคล ได้แก่

- ด้านลักษณะของงาน (Work content) หมายถึง ขอบข่ายของงานที่ทำตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความน่าสนใจ ความแปลกใหม่ท้าทาย และมีความอิสระในการทำงาน

- ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ซึ่งเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงาน

- ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนการอบรม พัฒนาความรู้ทางด้านวิชาการต่างๆ

- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแผ่อยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Maintenance factors หรือ Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่คำจุนหรือสนับสนุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรอาจเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ได้แก่

- ด้านค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง เงินเดือน หรือผลตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานได้รับ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมในองค์กรนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) หมายถึง การติดต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กรไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

- ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในงานที่ทำ สามารถยึดงานนั้นเป็นหลักในการดำรงชีวิต โดยไม่ถูกไล่ออก ให้ออก หรือปลดออกง่ายๆ จนกว่าจะเกษียณอายุ ตาย หรือลาออก

4. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติที่ดี และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยพิจารณาถึงสิ่งที่ได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป ได้แก่

- ด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร เกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมต่างๆ

- ด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับการคงสมาชิกภาพไว้ในองค์กรกับผลประโยชน์ที่เขาต้องสูญเสียไปหากลาออกจากองค์กร

- ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ เกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคล



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Mayer มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งมีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในและวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายในในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ (พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. 2529: 312-315) คือ

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่าชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟังหรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟังให้เปลี่ยนทัศนคติ และเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัยโดย ซี.เมเบิล (C.Maple) และ ไอ แอล เจนิส และดีเรฟ (I.L.Janis and D.Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่าการชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสารและสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกันก็ยังมี ความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาวสูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรม การสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสารไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่าสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

จากการเอกสารงานวิจัยของนักวิชาการต่างๆ พบว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

1. อายุ นักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษาล้วนใหญ่มีความเห็นพ้องต้องกันว่ายิ่งสมาชิกองค์กรมีอายุมากขึ้น เท่าไรจะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น แสดงว่าเป็นตัวแปรเรื่องอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร ดังผลงานวิจัยของ (Hrebiniak & Alutto. 1990) ที่พบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากอายุมากทำให้ตนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้น มักจะมีหน้าที่การงานสูงส่งจึงจะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไป สิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้นการเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

2. เพศ เป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่สามารถทำนายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพศหญิง ซึ่งจากผลงานวิจัยของ (Hrebiniak & Alutto. 1990) พบว่า ผู้หญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอุปสรรคทางด้านอาชีพที่ผู้หญิงจะต้องเอาชนะมีมากกว่าผู้ชาย จึงมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่มากกว่า และไม่ต้องการให้องค์กรล้มไปอาจทำให้ต้องหางานใหม่

3. สถานภาพการสมรส เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนในเรื่องนี้คือ ผลงานวิจัยของ (Lincoln & Kalleberg. 2000) ได้ทำการศึกษาพบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสดซึ่งเป็นข้อจำกัดในการย้ายองค์กรในการทำงาน เพราะการย้ายองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายสถานที่ทางด้านภูมิศาสตร์ซึ่งทำให้ครอบครัวต้องแยกกันอยู่นอกจากนี้แนวโน้มของคนที่แต่งงานแล้วมักจะมองงานของเขาในทางบวกมากกว่าคนโสด เพราะเขาจะปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าและมีความพอใจกับชีวิตที่ไม่ใช่การทำงานมากกว่า

4. ระดับการศึกษา นักวิชาการหลายท่าน พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแบบผกผัน กล่าวคือ คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่าเนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง และเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังของเขาได้ เขาก็จะผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ดังเช่น ผลงานวิจัยของ (Hrebiniak & Alutto. 1990) ที่ใช้ตัวแปรการหาความก้าวหน้าทางการศึกษาหรือความตั้งใจที่จะศึกษาต่อ พบว่า การขาดการวางแผนที่จะศึกษาต่อมีความสัมพันธ์

โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ผู้ที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่วางแผนจะศึกษาต่อ

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร หรืออายุงานจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 36) ได้เสนอแนะไว้ว่าคนสร้างความผูกพันกับองค์กรตลอดเวลาโดยผ่านการลงทุน (Side-bets) การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เขาได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญาลงไปในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสที่จะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น บุคคลผู้นั้น ย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จบำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือนแต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนจะครบกำหนด ก็เท่ากับเขาลงทุนร่างกาย สติปัญญา ลงไปโดยไม่ได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆ หนึ่งเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนในกิจการ หรือองค์กรนั้น มากขึ้น เท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการวิจัยที่จะละทิ้งจากองค์กรไป และหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้นและผลงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ ผลงานวิจัยของ (Sheldone. 1971) ได้ทำการศึกษานักวิทยาศาสตร์ซึ่งสำเร็จปริญญาเอก พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะยิ่งผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งเปรียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของรางวัลบำเหน็จบำนาญ และผลกำไร สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยู่ในองค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหา คำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และ ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างไร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

ดูบริน (วันชัย มีชาติ. 2548: 69 อ้างอิงจาก Andrew J. Dubrin. 2000) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ มีความหมายเป็น 2 นัย คือ เป็นกิจกรรมของผู้บริหารที่ต้องกระทำ และเป็นการทุ่มความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือทำให้สำเร็จ

โมเวนและไมเนอ (พิบูล ที่ปะปาล. 2550: 134 อ้างอิงจาก Mowen & Minor. 2001) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การจูงใจ หมายถึงสภาวะภายในของบุคคลได้รับการกระตุ้น เพื่อผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาโดยทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวัง (goal-directed behavior)” การจูงใจประกอบด้วย แรงขับ ตัวกระตุ้น ความปรารถนาหรือความต้องการอยากได้ เป็นจุดเริ่มต้นที่ผลักดันให้เกิดความเคลื่อนไหวภายในร่างกายอย่างมีขั้นตอน นำไปสู่การแสดงพฤติกรรม

กรีนเบจและบาร์อน (สุพานี สฤญวานิช. 2552: 154 อ้างอิงจาก Jerald Greenberg & Robert A. Baron. 1993) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการของการกระตุ้น (Arousal) ให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้นทุ่มเทความพยายามมากขึ้นโดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อ เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ

โรบิน (ภาวิณี เพชรสว่าง. 2552: 54 อ้างอิงจาก Robbin. 2005) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจที่จะลงแรง พยายามตอบสนองเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความพยายามนี้ต้องตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลด้วยนั่นเอง

โดยทั่วไปความหมายในด้านแรงจูงใจประกอบด้วยคำเหล่านี้ เช่น ความปรารถนา (Desires) ความต้องการ (Wants) ความมุ่งหวัง (Wishes) เป้าประสงค์ (Aims) เป้าหมาย (Goals) ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Motives or Drives) และสิ่งตอบแทน (Incentives) อยู่เสมอๆ ในด้านวิชาการ คำว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า “Mover” ซึ่งมีความหมายว่าการเคลื่อนไหว (Move) จึงสามารถให้ความหมายได้ในหลายมิติแต่ในทุกมิติก็คือความอยาก ความต้องการของมนุษย์นั่นเอง มีนักทฤษฎีหลายท่านที่คิดค้นเกี่ยวกับเรื่องของแรงจูงใจ และได้ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจเป็นเอกลักษณ์ในมิติของตัวเองแตกต่างกันออกไปดังนี้

มาร์ชโลว์ (ประยงค์ มีใจชื้อ. 2542: 139-140 อ้างอิงจาก Abraham Harold Maslow. 2012) ให้นิยามว่า เป็นเรื่องของความต้องการของมนุษย์ซึ่งมี 5 ลำดับขั้น จากขั้นพื้นฐานถึงขั้นสูงสุด คือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการประสพความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)

อันเดอร์เฟอ (วิเชียร วิทยอุดม. 2551: 182 อ้างอิงจาก Clayton P. Alderfer. 1992) พูดถึงในมิติของ ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs) (E) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) (R) รวมไปถึงความต้องการการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) (G) เป็นเป้าหมายอันสูงสุดของมนุษย์

แมคคาเลน (บรรยงค์ โตจินดา. 2545: 258 อ้างอิงจาก David C. Mc Clelland. 1990) กล่าวว่า เป็นเรื่องของความต้องการความสำเร็จ (Achievement) ความต้องการแสวงหาอำนาจหน้าที่ (Power) และความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Affiliation) ตามธรรมชาติที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

เฮอเบิร์ก (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2543: 313 อ้างอิงจาก Frederick Herzberg. 1959) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ไม่เกิดความพอใจ หรือเรียกว่าปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลกับปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง

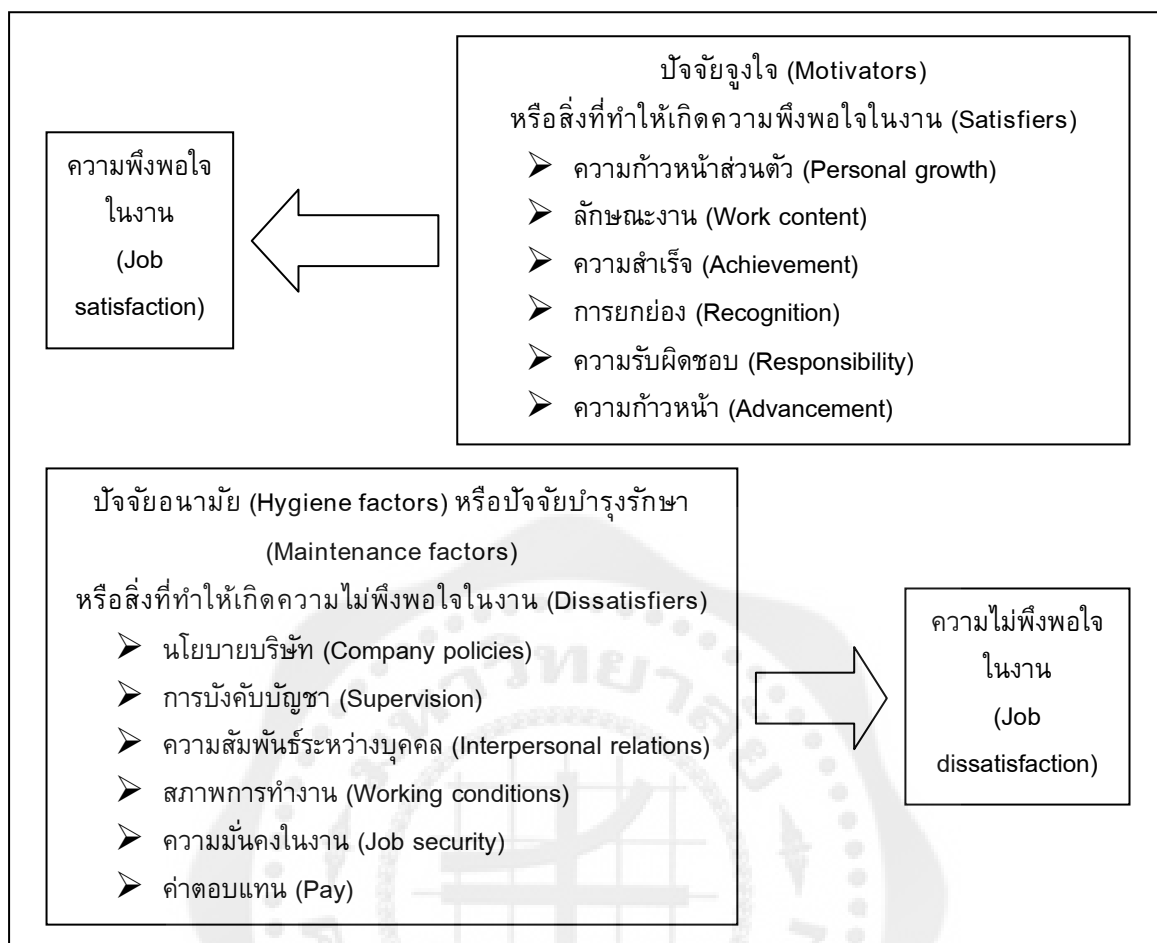
วีรูม (สมศรี กิรติวุฒิกุล; และคณะ. 2525 อ้างอิงจาก Victor H. Vroom. 1964) มองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความคาดหวัง เพราะผลของความคาดหวังผลักดันให้การทำงานประสพผลสำเร็จและสร้างแรงจูงใจให้กับมนุษย์

ผู้วิจัยมีความสนใจและเลือกใช้ทฤษฎีของ Frederick Herzberg เป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งน่าจะเป็นทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้แล้วก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้วพวกเขาก็จะทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็นความรู้สึกจงรักภักดีและสั่งสมจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไปจนไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2545: 313-314) เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ (1) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พอใจ (No satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) (2) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ (2) ปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย

1. ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation factors หรือ motivators) เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

2. ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job dissatisfiers) การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของ Herzberg แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ ประด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น ดังภาพประกอบที่ 2 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor)

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2545: 314. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ. ชรรมสาร จำกัด.

จากภาพประกอบ 2 แสดงให้เห็นถึงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor) ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors หรือ motivators) ที่มีผลต่อการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ (2) ปัจจัยอนามัย ปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) หรือ ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance factor) ที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในงาน แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (Job context factors) หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นปัจจัยจูงใจที่แท้จริง เพราะมีอิทธิพลในการสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีการจูงใจจะมีความสมเหตุสมผล ถ้าผู้บริหารให้ความสนใจในการยกระดับลักษณะงานควบคู่กันไปด้วย

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) เป็นปัจจัยที่อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากโครงสร้างแนวคิดที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้เลือกประยุกต์แนวคิดทั้ง 2 กรอบให้เป็นกรอบเดียวเนื่องจากบางแนวคิดสามารถประยุกต์ใช้ทดแทนหรือเชื่อมโยงกันได้ มาทำการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าต้องการสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1.1 ลักษณะของงาน (Work content) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.2 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จ เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

1.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างแท้จริง

1.4 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.6 ความก้าวหน้าส่วนตัว (Personal growth) เป็นเป้าหมายการทำงานของบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จตลอดช่วงระยะเวลาการทำงานในอาชีพ (Career) ของเขาว่าจะมีความก้าวหน้า หยุดอยู่กับที่หรือถดถอย

2. ปัจจัยค้ำจุ้น (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็น เวลานานปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยในการทำงานสุขสบายขึ้นป้องกันไม่ให้เกิดคนผลออกจากงาน ถ้าเป็นปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) หมายถึง การพบปะ สันทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้กันในกลุ่ม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.3 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

2.4 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้สึกความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้ลูกน้อง

2.5 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.6 นโยบายบริษัท (Company policies) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือนโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

แม้ว่าทฤษฎีของ Herzberg จะถูกตั้งข้อสังเกตในแง่ของความถูกต้องเที่ยงตรง เนื่องจากผลงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับทฤษฎีนี้ในระยะหลังๆ พบว่า ทั้งปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจต่างมีผลความพอใจและความไม่พึงพอใจในงานทั้ง 2 ด้าน แต่ทฤษฎีนี้ยังคงมีความสำคัญในการนำไปใช้บริหารองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญ ปัจจัยสุขอนามัยใน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่ให้ความสำคัญในการวิจัยนี้คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันไว้หลายทัศนะที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

โอเรียลลี (O'Reilly, 1981: 597-616) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยกัน 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (compliance) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง

2. การยึดถือองค์กร (identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กรและความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. การซึมซับค่านิยมในองค์กร (internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

บุชานัน (Bruce Buchanan. 1974: 533-546) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะ 3 ประการคือ ประการแรก คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่ปฏิบัติงานยอมรับค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตน ประการที่สอง คือ การเข้ามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยเป็นการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่และประการสุดท้าย คือ การจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

สตีเยร์ (Steers. 1983: 62) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วม (Involment) ในองค์กรอย่างน้อย 3 ประการ คือ ประการแรกเป็นความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ ประการที่สองเป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และประการสุดท้ายมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

พอร์เตอร์ (Porter; et al. 1974: 604) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงาน และองค์กร รวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

มาร์ชและเมนารี (Marsh & Mannari. 1977: 57) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะให้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

มัวเดย์ (Mowday; et al. 1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดง ออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติเพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรคให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ไว้สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะแสดงออกในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในนามขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจจากนักบริหาร และนักวิเคราะห์องค์กรเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ดังต่อไปนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะมีแนวโน้มที่จะขาดงานสูง ส่วนคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมักจะทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์ในทฤษฎีนี้ซึ่งผลจากการศึกษาก็พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอัตราการขาดงาน เป็นความสัมพันธ์ทางลบ และความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2539: 38-39)

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย (Angle & Perry. 1981: 1-13)

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการด้านองค์กรเชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กร จะมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ พอร์เตอร์และคณะ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในรูปของการศึกษาต่อเนื่องในช่วงเวลา 1 ปีเศษ ซึ่งได้พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อการโยกย้ายงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์นี้สูงขึ้น เมื่อพนักงานทำงานนานขึ้น นั่นคือ ในกลุ่มของพนักงานที่อยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น ตามระยะเวลาการทำงาน ในขณะที่กลุ่มของพนักงานที่ลาออก โยกย้ายงาน ความผูกพันนั้นลดลงตามเวลาที่เขาทำงานกับองค์กร การศึกษานี้สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกขององค์กร และเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Porter; et al. 1974: 607)

บุชานัน (Buchanan. 1974: 533) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสร้างภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ

สตีแยร์ (Steers. 1977: 48) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงาน ของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก เนื่องจาก

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าแต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการได้มุ่งสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

พอร์เตอร์ (ชูเสถียร ศรีศรี. 2539: 10. อ้างอิงจาก Porter. 1974) ได้ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ปัจจัยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน ระบบการจัดการ

2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ต้องทำเป็นประจำ

4. ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ตำแหน่ง ครอบครัว บุคลิกภาพ

สตีเยร์ (Steers. 1977) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

1.1 ด้านเพศ เพศหญิงมีความรักและผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

1.2 ด้านอายุ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อยกว่า

1.3 ด้านสถานภาพสมรสคนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่

โสด

1.4 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใด ก็ยังผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

1.5 ด้านระดับตำแหน่งงานคนที่มียกระดับตำแหน่งงานสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและองค์กร ได้แก่ งานที่มีความเป็นอิสระ มีโอกาสความหน้าและประสบความสำเร็จ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น งานที่รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบ

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

กับแมน (Gubman. 1998) ได้ศึกษาปัจจัยที่ก่อเกิดความผูกพันต่อองค์กรมี 7 ประการ คือ การมีค่านิยมร่วม (Shared values) ของบุคลากร การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ลักษณะงาน (Job tasks) ที่มีขอบเขตของงานที่มีความท้าทายและมีความน่าสนใจ การมีความสัมพันธ์ในงาน (Relationship) ในระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ให้บริการที่เกี่ยวข้อง ด้านผลรวมค่าตอบแทน (Total compensation) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและผลตอบแทน อื่นภายในองค์กร ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for growth) คือโอกาสในการเรียนรู้ งานเพิ่มเติม โอกาสในการพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และประสบความสำเร็จในงาน ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังอันจะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการบรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Monday; et al. 1982)

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

อัลเลน และ เมเยอร์ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552: 191; อ้างอิงจาก Allen; & Myer. 1990: 1-18) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย ลักษณะสามประการคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยทั่วไปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร แต่หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า สิ่งที่ยึดเหนี่ยวที่ว่านี้อาจจะไม่ได้ปรากฏในรูปแบบเดียวกัน กล่าวคือ

1. การที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ก็เนื่องจากที่พวกเขาปรารถนา (Want) ที่จะอยู่ในองค์กร
2. ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) อาจเป็นได้ว่าพวกเขาจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กร (Need)
3. และในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ก็เพราะพวกเขารู้สึกว่าเขาควรจะต้อง (Ought) อยู่ในองค์กร

วิธีการแบ่งความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะของ Allen and Myer นี้ ดันแฮม, กรูบ, และแคสตาเนดา (Dunham, Grube; & Castaneda. 1994: 371) เสนอว่า แต่ละองค์ประกอบต้องอธิบายโดยใช้ชุดตัวแปรที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร เกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมต่างๆ กันในการทำงานที่ตรงกับการคาดหวังของเขาทำให้เขาต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรยังแบ่งได้เป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ คุณลักษณะของบุคคล (Persona; Characteristics) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) และคุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristics)

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับการคงสมาชิกภาพไว้ในองค์กร กับผลประโยชน์ที่เขาต้องสูญเสียไปหากลาออกจากองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่นั้นเกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจในการคงอยู่กับองค์กร หรือการรับรู้ว่ามีทางเลือกที่จะไปอยู่กับองค์กรอื่น รวมไปถึงการรับรู้ความยากลำบากในการหางานใหม่ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป ปัจจัยด้านนี้จะเป็นเรื่องตัวแปรอายุ (Age) สถานภาพการจ้างงาน (Tenure) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) และ ความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to leave)

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานนี้ เกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคล โดยอาจมีค่านิยมว่าคนที่ขยันงานบ่อยๆ เป็นคนที่ขาดความจงรักภักดี และไม่น่าเชื่อถือ หรืออาจเกิดจากความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ไม่ต้องการให้งานหยุดชะงัก เนื่องจากไม่มีคนทำแทน อีกทั้งยังเป็นเรื่องของการได้รับการปลุกฝังความคิดว่าเขาควรคงอยู่กับองค์กร บุคคลจึงรู้สึกว่าจะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ปัจจัยด้านนี้ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Coworker relationships) การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability) และการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management) เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบของความรู้สึก ทศนคติและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสะท้อนประสิทธิผลขององค์กร การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนการลาออกจากองค์กรในที่สุด ผลที่ติดตามมาคือความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ ขวัญกำลังใจของพนักงาน ค่าตอบแทน การลดลงของผลผลิต ตลอดจนการสิ้นเปลืองทรัพยากรบุคคลที่องค์กรได้ลงทุนลงแรงไปกับการสรรหา การคัดเลือก การฝึกฝนอบรม และพัฒนาบุคลากรใหม่ แองเจิล และปีเตอร์ (Angle & Perry. 1981: 1) และถ้าหากว่ามีการลาออกจากงานพร้อมกันทีเดียวหลายๆ คนหรือยกทีมลาออกจะสร้างปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก เพราะการที่จะจัดคนที่เหมาะสมกับงานให้ได้ตามหลักการนั้น จะมีเรื่องของต้นทุนในการดำเนินการขององค์กรเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ

ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

ความหมายของการตรวจสอบภายใน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของการตรวจสอบภายใน ไว้ดังนี้

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2541: 1) ให้ความหมายว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง การตรวจสอบหน่วยงานต่างๆ ขององค์กรเป็นระยะๆ เพื่อพิจารณาว่าได้มีการปฏิบัติงาน

ตามแผนงาน นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนระเบียบปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เจริญ เจริญวัลย์ (2542: 42) ให้ความหมายว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ภายในองค์กร อย่างเป็นอิสระด้วยการสอบทานการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการต่อฝ่ายบริหารโดยตัวเองเป็นหนึ่งในเครื่องมือควบคุมของฝ่ายบริหารที่ทำหน้าที่วัดและประเมินประสิทธิผลของเครื่องมือควบคุมอย่างอื่น

กรมบัญชีกลาง (2554: เว็บไซต์) ให้ความหมายว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง การรวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน และบันทึกข้อมูลให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในควรควบคุมการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายอย่างใกล้ชิดเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า การปฏิบัติงานจะสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการช่วยพัฒนาเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน

กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (2554: เว็บไซต์) ให้ความหมายว่า การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน หมายถึง การตรวจสอบที่เน้นผลของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงในระหว่างดำเนินการและหรือที่แล้วเสร็จ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงาน/โครงการหรือไม่ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าเพียงใด โดยให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ และการใช้ทรัพยากรภายในระยะเวลาที่กำหนด

จากความหมายของการตรวจสอบภายในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง การตรวจสอบและการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร ด้วยการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ประเมินให้คำปรึกษา ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการดำเนินงานตรวจสอบภายในจะอยู่ในรูปของรายงานผลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงการสนับสนุนให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพภายในได้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

ด้วยความสำคัญของการตรวจสอบภายในดังกล่าว จึงมีการรวมตัวกันก่อตั้งสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (The Institute of Internal Auditors of Thailand) โดยกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพการตรวจสอบภายใน มีวัตถุประสงค์หลักๆ คือ “ยกมาตรฐานการปฏิบัติงานทางด้านตรวจสอบภายใน ของสมาชิกให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากลโลก และเผยแพร่บทบาทวิชาชีพต่อองค์กรธุรกิจ” (สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. 2560: ออนไลน์) ได้แก่

สมาชิกสามัญ คือ ผู้ที่ทำงานตรวจสอบภายในหรือผู้บริหารงานตรวจสอบภายใน หรือผู้ที่เคยทำงานหรือเคยบริหารงานตรวจสอบภายในที่ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงาน หรือผู้ที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบภายใน เช่น คณะกรรมการตรวจสอบ ผู้บริหาร ฯลฯ

สมาชิกตลอดชีพ คือ ผู้ที่สมัครเป็นสมาชิกสามัญตลอดชีพ ก่อนวันที่ 1 มกราคม 2548 และสมาชิกกิตติมศักดิ์ ได้แก่ บุคคลผู้ซึ่งทำประโยชน์ให้แก่สมาคม และหรือบุคคลที่คณะกรรมการเกินกว่าสองในสามพิจารณาเห็นสมควรเชิญเข้าเป็นสมาชิกของสมาคม

สมาชิกริวิสามัญ คือ สถาบัน (สภาพเป็นนิติบุคคล) ที่สนใจวิชาชีพนี้โดยทั่วไป

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และการลาออกมีอยู่มาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึง จะต้องหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อให้้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จ

ผลงานวิจัยในประเทศ

ปิยณัฐ พ่วงลามและปยุตยณัฐ ยังกินนัง (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพสายงานตรวจสอบภายในของผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพสายงานตรวจสอบภายใน ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในปีการศึกษา 2557 จำนวน 100 ราย เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้ว่า T-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้สำเร็จการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เลือกประกอบอาชีพในสายงานตรวจสอบภายในโดยทันทีหลังจากจบการศึกษา แต่มีแนวโน้มสนใจและอาจจะเปลี่ยนมาประกอบอาชีพนี้ในอนาคต 2) ผู้สำเร็จการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานตรวจสอบภายใน อุปนิสัยที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ตรวจสอบภายใน 3) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านผลการศึกษา อุปนิสัย สถานะครอบครัว มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในสายงานตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พัลลภ เตชะสุวรรณ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานในบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค และมีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี 2) กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน

การได้รับการยอมรับนับถือ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 3) กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ 4) กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐาน รองลงมา ได้แก่ ด้านจิตใจ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการคงอยู่

ชัยวัฒน์ ลีพลทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่งซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลสาขาประเทศไทย ผลวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด / หย่าร้าง มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท มีระดับรายได้ต่อเดือน 50,001-100,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลสาขาประเทศไทย ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ปัจจัยค่าจูงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ รูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร

เสาวลักษณ์ แสงจันทร์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทยัมเรสเทอร์มอสประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทยัมเรสเทอร์มอสประเทศไทย จำกัด ด้าน อายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่งงาน อยุ่งานและรายได้มีความแตกต่างกันต่อความผูกพันในองค์กร ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า มีเพียงปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรส่วนปัจจัยค่าจูงที่ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทนพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรทุกด้าน

วรรณิ บุญเผ่า (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าจูง และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูง และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลวิจัย พบว่า

1) ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาวุฒิ การศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพเป็นโสดหรือแยกกันอยู่ มีระดับตำแหน่งงาน เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

2) บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านสภาพการทำงาน ในข้อสถานที่ทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้ อย่างเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในข้องานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในข้อท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่องานสำเร็จ ตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จริยา สุขสละ; ดวงตา สราญรมย์; และ สอาด บรรเจิดฤทธิ์. (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง จำแนกรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความเจริญเติบโต ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรับผิดชอบ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด

2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรู้สึกมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด

3) พนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสถานภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

แมทธิว และฟาร์ (รสนิน สกูลโรจนประวัตติ. 2541: 30; อ้างอิงจาก Mathieu; & Farr. 1991:127-133. Applied Psychology) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กรและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 200 เรื่อง พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยบุคคลจำแนกเป็น เพศ การศึกษา อายุงานตำแหน่ง มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพความผูกพันต่อสหภาพและความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีผลกระทบต่อการทำงาน การตั้งใจที่จะออกจากงานและการเปลี่ยนงาน

มาร์ช และแมนนารี (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. 2534: 33; อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 57-75 Administrative Science Quarterly) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

เคลน (Klein. 1998) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรจากควมมีเหตุผลและความรู้สึกทางศีลธรรม จากการสอบถามจากระดับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการ และพนักงาน ได้พบว่า ผลกระทบจากความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กรนั้น เกิดมาจากหลายสาเหตุ เช่นรูปแบบของการบริหาร วิธีการบริหารขององค์กร บรรยากาศในองค์กร และควมมีเหตุผลและควมมีศีลธรรมของคนในองค์กร และสถานที่ตั้งขององค์กร พื้นที่ที่องค์กรตั้งอยู่ก็มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จอห์นส์ (Johns. 1998: 102) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ได้พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลกับการจัดการองค์กรและความพอใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มสำรวจจากจำนวนของ

พนักงาน 4,450 คน จากสถาบันการเงินใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยลูกจ้าง คนงาน นักวิเคราะห์ นักมืออาชีพ และระดับเทคนิค รวมถึงระดับผู้จัดการทั้งหมด พบว่าความพอใจงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับการศึกษาและความพอใจ และระดับการศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรสัญญา แต่ผลการวิเคราะห์ทางค่าสถิติบางตัวพบว่าตัวแปรในส่วนลักษณะบุคคลบางตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรของระดับการศึกษาและความพอใจหรือความผูกพันกับองค์กรอย่างไรก็ตามความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นิจฮอฟ โจง; และฟิงก์ฮอฟ (Nijhof, Jong; & Beukhof. 1998: 83) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการค้นหาค่าผูกพันของบุคลากรในองค์กร พบว่าองค์กรที่มีความยืดหยุ่นผูกพันนั้น มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์กร และมีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างลักษณะความยืดหยุ่นผูกพันขององค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร ความยืดหยุ่นผูกพันที่เข้มแข็งเป็นความต่อเนื่องกับรูปแบบการบริหารที่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ในองค์กร ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยืดหยุ่นผูกพัน ปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำระหว่างการสนับสนุนของสังคม (Social Supports) กับความยืดหยุ่นผูกพันและมีความสัมพันธ์ด้านผู้ร่วมงานกับความยืดหยุ่น

สรุปผลที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานและวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกมาศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง ส่วนมิติของปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในงานและการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทิศทางเดียวกัน โดยมีระดับความสำคัญในแต่ละด้านแรงจูงใจที่ไม่เท่ากันซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน องค์กรควรแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ ไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวพนักงานและองค์กรโดยรวมอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ตรวจสอบภายใน ที่เป็นสมาชิกสามัญของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 1,553 คน (ข้อมูล ณ มีนาคม 2560: สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย-IIA)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ตรวจสอบภายใน จำนวนทั้งสิ้น 1,553 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 194) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของการคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

จากสูตร	n	=	$\frac{N}{1+Ne^2}$
เมื่อ	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	ขนาดของประชากร
	e	=	สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ = 5%
แทนค่าในสูตร	n	=	$\frac{1,553}{1+1,553 (0.05)^2}$
	n	=	316 คน

จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน โดยผู้วิจัยได้สำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวน 5% ซึ่งจะได้จำนวน 14 คน ดังนั้นในการทำการวิจัยครั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 330 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาผู้ตรวจสอบภายใน ที่ประกอบวิชาชีพตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์และลักษณะที่เหมาะสมและความรู้ความสามารถเฉพาะของสมาชิก โดยใช้สถานที่ของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย เลขที่ 2 อาคารมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ชั้น 4 ทองหล่อ 25 สุขุมวิท 55 กรุงเทพมหานคร จากผู้ตรวจสอบภายในที่เข้าอบรมหลักสูตรประจำเดือน เข้าร่วมประชุม สัมมนาประจำปี เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 330 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 โดยแจกแบบสอบถามให้ครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบภายใน ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 330 ตัวอย่าง

2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการสร้าง มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามโดยระบุนขอบเขตของแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายใน และวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ โดยเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ให้เลือกดังนี้

1.1 ชาย

1.2 หญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุ คำนวณดังนี้

ข้อมูลจากสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (มีนาคม 2560) สมาชิกสามัญอายุมากที่สุดคือ 60 ปี และอายุน้อยที่สุด 21 ปี ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กันยา วานิชย์บัญชา. 2544:29)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{21 - 60}{4} \\ &= 9.7 \text{ ปี หรือ } 10 \text{ ปี}\end{aligned}$$

2.1 21-30 ปี

2.2 31-40 ปี

2.3 41-50 ปี

2.4 51-60 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ให้เลือกดังนี้

3.1 โสด

3.2 สมรส

3.3 อื่น ๆ (ระบุ).....

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษาสูงสุด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ให้เลือกดังนี้

4.1 ปริญญาตรี

4.2 สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ให้เลือกดังนี้ (แหล่งที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2552)

5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท

5.2 25,001 - 50,000 บาท

5.3 50,001 - 70,000 บาท

5.4 มากกว่า 70,001 ขึ้นไป

ข้อที่ 6 ระดับตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ให้เลือกดังนี้

6.1 พนักงานระดับผู้บริหาร (Chief Audit Executive)

6.2 พนักงานระดับหัวหน้างาน/อาวุโส (Manager)

6.3 พนักงานระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor)

6.4 พนักงานระดับปฏิบัติงาน

ข้อที่ 7 ประสิทธิภาพการทำงานด้านตรวจสอบภายใน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท เรียงลำดับ (Ordinal Scale) ให้เลือกดังนี้

7.1 น้อยกว่า 5 ปี

7.2 6 -10 ปี

7.3 11 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็น Likert Scale เป็นคำถามแบบให้เลือกรับตอบเพียงตัวเลือกเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	1

จากนั้นทำการวิเคราะห์คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}}$$

$$\frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นมีดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ถือว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ถือว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ถือว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ถือว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ถือว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็น Likert Scale เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	1

จากนั้นทำการวิเคราะห์คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตามหลักการแบ่งอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อัตราภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}}$$

$$\frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นมีดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ถือว่า ระดับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ถือว่า ระดับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ถือว่า ระดับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ถือว่า ระดับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ถือว่า ระดับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็น Likert Scale เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	1

จากนั้นทำการวิเคราะห์คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตามหลักการแบ่งอันดับภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันดับภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}}$$

$$\frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นมีดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ถือว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ถือว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ถือว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ถือว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ถือว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Test of Reliability) โดยหาค่าคอนบัตแอลฟา (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 125-126)

Cronbach's alpha

$$\alpha = \frac{k \text{ Covariance} / \text{Variance}}{1 + (k-1) \text{ Covariance} / \text{Variance}}$$

โดยที่

k	แทน	จำนวนคำถาม
$\frac{\text{Covariance}}{\text{Variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\frac{\text{Variance}}{\text{Variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553: 343) นำแบบสอบถามทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (เกียรติสุตา ศรีสุข. 2552: 144)

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey method) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเตรียมเครื่องมือในการรวบรวมแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน

2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือ ตำราวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ เอกสารอ้างอิง และงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องต่างๆ รวมถึงการค้นหามาจากแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานต่างๆ ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้

4.การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาทำการบันทึกโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อนำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ซึ่งใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS Version 21)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในและวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1.1 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในและคุณวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแตกต่าง ดังนี้

2.1.1.1. ค่าสถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดและคุณวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ

2.1.1.2 ค่าสถิติ One Way ANOVA และ Brown-forsythe ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติข้อที่ 1 ด้านอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายใน

2.1.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คือ สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ใช้เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและข้อที่ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ ใช้สถิติโดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติพื้นฐานอันประกอบด้วย

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ โดยใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ หรือ เปอร์เซนต์
	f	แทน	ความถี่ของคะแนน
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 39)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548: 49) ใช้สูตรดังนี้

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n x_i^2 - \bar{X}^2}{n - 1}}$$

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง
x_i	แทน	ค่าของข้อมูลหน่วยที่ i
n	แทน	ค่าขนาดตัวอย่าง
S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
x	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
n-1	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α – Coefficient) ด้วยวิธีครอนบัค (Cronbach's alpha)

สูตร Alpha Coefficient ของครอนบัค (Cronbach) สำหรับโปรแกรม SPSS for Windows

$$\alpha = \frac{k \text{ Covariance/ Variance}}{1 + (k - 1) \text{Co variance/ Variance}}$$

โดยที่	k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\frac{\text{Covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\frac{\text{Variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ซึ่งใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.1 ค่าสถิติ t-test .ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 1 ด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดและวุฒิปริญญาตรีทางด้านวิชาชีพ

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน $s_1^2 \neq s_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$Df = \left[\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]}{\left[\frac{\frac{s_1^2}{n_1}}{n_1 - 1} + \frac{\frac{s_2^2}{n_2}}{n_2 - 1} \right]} \right]$$

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่ม เท่ากัน $s_1^2 = s_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{s_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

$$df = n_1^2 + n_2^2$$

โดย df คือค่าองศาอิสระ

เมื่อ t แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
x_1	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
x_2	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
s_1^2	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
s_2^2	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA)

ใช้ในกรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติข้อที่ 1 ด้านอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพการทำงานด้านตรวจสอบภายใน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์ บัญชา. 2545: 144)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
	MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square between error)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference : LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา . 2545:333)

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 332-333) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2m-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

ในกรณีที่ $n_i \neq n_j$			
เมื่อ $t_{1-\alpha/2m-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม			
MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MSw)	
n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม I	
n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม J	

3.3 ค่าสถิติ Brown-forsythe (B) ใช้ในกรณีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (Hartung. 2001:300) สามารถเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

$$B = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยค่า $MS_w = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N} \right) S_i^2$

เมื่อ B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n		แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N		แทนขนาดประชากร
S_i^2		แทนค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference: LSD หรือ Dunnett T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545:333)

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel. 1982 : 153-155) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\overline{d_D} = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{SIA})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ	$\overline{d_D}$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett Test
	q_D	แทน	ค่าจากตาราง Critical Values of the Dunnett Test
	MS_{SIA}	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	S	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.4 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน หรือการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน โดยใช้สูตรการคำนวณ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541: 72)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1 < r < 1

1. ค่า r เป็น - แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็น + แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 หมายถึง X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ ระดับความสัมพันธ์กำหนด (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 316) ดังนี้

มีค่าระหว่าง 0.80-1.00	หมายถึงมีระดับความสัมพันธ์สูงมาก
มีค่าระหว่าง 0.60-0.80	หมายถึงมีระดับความสัมพันธ์สูง
มีค่าระหว่าง 0.40-0.60	หมายถึงมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
มีค่าระหว่าง 0.20-0.40	หมายถึงมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
มีค่าระหว่าง 0.00-0.20	หมายถึงมีระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายในในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

P	แทน ค่าร้อยละ หรือ เปอร์เซนต์
f	แทน ความถี่ของคะแนน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Squares)
F-Ratio	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา f – Distribution
Sig.2 tailed	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน Least Significant Difference
H ₀	แทน สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H ₁	แทน สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวข้อกับการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายใน และวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของจำนวน และร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายใน และวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	134	40.60
หญิง	196	59.40
รวม	330	100.00
อายุ		
21 - 30 ปี	58	17.60
31 - 40 ปี	128	38.80
41 - 50 ปี	104	31.50
51 - 60 ปี	40	12.10
รวม	330	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	217	65.80
สมรส	113	34.20
รวม	330	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	123	37.30
สูงกว่าปริญญาตรี	207	62.70
รวม	330	100.00
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 ปี	48	14.50
25,001-50,000 บาท	128	38.80
50,000-70,000 บาท	68	20.60
มากกว่า 70,000 บาท	86	26.10
รวม	330	100.00
พนักงานระดับผู้บริหาร (Chief Audit Executive)	48	14.50
พนักงานระดับหัวหน้างาน/อาวุโส (Manager)	114	34.50
พนักงานระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor)	77	23.30
พนักงานระดับปฏิบัติงาน	91	27.60
รวม	330	100.00
ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายใน		
น้อยกว่า 5 ปี	115	34.80
6-10 ปี	77	23.30
11 ปีขึ้นไป	138	41.80
รวม	330	100.00
วุฒิปัทรทางด้านวิชาชีพ		
ไม่มี	214	64.80
มี (โปัตรระบุ)	116	35.20
รวม	330	100.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 330 คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในและวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิงจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 และเพศชาย มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 อายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.60 และอายุ 51-60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากกว่าสถานภาพสมรส โดยมีสถานภาพโสด จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 65.80 และสถานภาพสมรส 113 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 และระดับปริญญาตรีมีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 25,001– 50,000 บาท มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมา ได้แก่ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 รายได้ต่อเดือน 50,001-70,000 บาท มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และรายได้ต่อน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน/อาวุโส (Manager) มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 รองลงมา ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติงาน มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 พนักงานระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และพนักงานผู้บริหาร (Chief Audit Executive) มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายใน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายใน 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ตามลำดับ

วุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่มีวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 และมีวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาในส่วนนี้จะทำให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยข้อมูลส่วนนี้จะแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และ S.D. ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ระดับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านลักษณะของงาน	4.22	0.554	มากที่สุด
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.05	0.465	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.83	0.546	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.81	0.614	มาก
รวมปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.98	0.544	มาก

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สามารถดูได้ดังตาราง 3 ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน	ระดับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความสอดคล้องกับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของท่าน	4.21	0.591	มากที่สุด
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ ทำท่าย	4.26	0.665	มากที่สุด
งานในความรับผิดชอบของท่าน ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะหลายอย่าง	4.47	0.652	มากที่สุด
ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความอิสระในความคิดหรือ บริหารงานด้วยตนเอง	3.94	0.806	มาก
รวมปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน	4.22	0.678	มากที่สุด

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย งานในความรับผิดชอบของท่าน ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะหลายอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมา ได้แก่ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ ทำท่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความสอดคล้องกับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความอิสระในความคิดหรือบริหารงานด้วยตนเองมีระดับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยงูใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยงูใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ลู่่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.19	0.563	มาก
ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานแต่ละครั้งของท่าน	4.19	0.592	มาก
ผลงานของท่านมักเป็นที่ยกย่องจากผู้คนรอบข้าง	3.78	0.608	มาก
ท่านเชื่อว่าสามารถที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพผู้ตรวจสอบภายในได้	4.02	0.674	มาก
รวมปัจจัยงูใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.05	0.609	มาก

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยงูใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยงูใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยงูใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ลู่่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานแต่ละครั้งของท่าน โดยทั้งสองข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมา ได้แก่ท่านเชื่อว่าสามารถที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพผู้ตรวจสอบภายในได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และผลงานของท่านมักเป็นที่ยกย่องจากผู้คนรอบข้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
อาชีพผู้ตรวจสอบภายในเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าสูง	3.83	0.714	มาก
ท่านได้รับการฝึกอบรม ความรู้และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในสายงานตรวจสอบภายใน ซึ่งเพียงพอต่อการทำงานของ	3.92	0.714	มาก
ท่านเป็นอย่างดี			
ท่านมีโอกาสเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานโครงการพิเศษ ของสายงานตรวจสอบภายใน เพื่อเป็นการช่วย	3.89	0.834	มาก
พัฒนางานตรวจสอบภายใน			
องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง	3.59	0.915	มาก
อย่างต่อเนื่อง			
รวมปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.81	0.794	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับการฝึกอบรม ความรู้และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในสายงานตรวจสอบภายใน ซึ่งเพียงพอต่อการทำงานของท่านเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมา ได้แก่ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานโครงการพิเศษของสายงานตรวจสอบภายใน เพื่อเป็นการช่วยพัฒนางานตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อาชีพผู้ตรวจสอบภายในเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านคิดว่าผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง	3.91	0.610	มาก
ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	3.83	0.679	มาก
ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	3.98	0.672	มาก
ท่านมีส่วนร่วมจัดทำแผนและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ขององค์กร	3.60	0.788	มาก
รวมปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.83	0.687	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมา ท่านคิดว่าผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และท่านมีส่วนร่วมจัดทำแผนและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาในส่วนนี้จะทำให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคำตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยข้อมูลส่วนนี้จะแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และ S.D. ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ระดับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทน	3.63	0.645	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.97	0.523	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.80	0.762	มาก
รวมปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.80	0.643	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน จะสามารถดูค่าได้จากตารางดังต่อไปนี้ดังนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน	ระดับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และงานที่ได้รับผิดชอบ	3.55	0.763	มาก
ท่านได้รับประโยชน์จากสวัสดิการต่างๆ อาทิ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินให้กู้ยืม หรือวันลาพักร้อน เป็นต้น	3.82	0.747	มาก
การจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรมีความชัดเจนและเป็นธรรม	3.65	0.768	มาก
การปรับเลื่อนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ	3.49	0.756	มาก
รวมปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน	3.63	0.645	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ท่านได้รับประโยชน์จากสวัสดิการต่างๆ อาทิ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินให้กู้ยืม หรือ วันลาพักร้อน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมา ได้แก่ การจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรมีความชัดเจนและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และการปรับเลื่อนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหัวหน้างานและหรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.83	0.676	มาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.97	0.690	มาก
ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.10	0.532	มาก
ในเวลาที่มึงานปัญหา ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและหรือเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.662	มาก
รวมปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.76	0.681	มาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ในเวลาที่มึงานปัญหา ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและหรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.96 และท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหัวหน้างานและหรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ที่ท่านปฏิบัติงาน อยู่ในองค์กร	3.91	0.755	มาก
ท่านคิดว่าหน้าการงานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นาน จนกระทั่งเกษียณ	3.70	0.937	มาก
ท่านคิดว่าการทำงานในองค์กรนี้ เป็นหลักประกันให้ท่าน ในการดำเนินธุรกรรมต่างๆ ได้ดีที่สุด	3.78	0.789	มาก
รวมปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.80	0.762	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมา ได้แก่ ท่านคิดว่าการทำงานในองค์กรนี้ เป็นหลักประกันให้ท่านในการดำเนินธุรกรรมต่างๆ ได้ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และท่านคิดว่าหน้าการงานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นานจนกระทั่งเกษียณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาในส่วนนี้จะทำให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยข้อมูลส่วนนี้จะแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และ S.D. ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านจิตใจ	3.65	0.650	มาก
ด้านการคงอยู่	3.68	0.681	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.98	0.603	มาก
รวมความผูกพันต่อองค์กร	3.77	0.644	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมา ได้แก่ ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน จะสามารถดูได้จากตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเสมอ	3.92	0.638	มาก
ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้ องค์กรที่ท่านทำงานประสบความสำเร็จ	4.19	0.596	มาก
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	4.06	0.719	มาก
ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ และมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุ	3.77	0.877	มาก
รวมความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	3.98	0.603	มาก

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้องค์กรที่ท่านทำงานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

รองลงมา ได้แก่ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ และมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านคิดเสมอว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดเหมาะแก่การปฏิบัติงานด้วยอย่างมาก	3.80	0.785	มาก
ท่านพร้อมที่จะยอมรับและปรับตัวกับนโยบายหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเสมอ	4.06	0.597	มาก
ท่านจะไม่เปลี่ยนงานหากมีองค์กรให้ข้อเสนอแนะผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่า	3.51	0.980	มาก
ท่านตั้งใจทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป ชีวิตจะยุ่งยากมาก ถ้าตัดสินใจลาออกจากองค์กรแห่งนี้	3.21	1.025	ปานกลาง
รวมความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	3.40	0.679	ปานกลาง

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ท่านพร้อมที่จะยอมรับและปรับตัวกับนโยบายหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมา ได้แก่ ท่านคิดเสมอว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดเหมาะแก่การปฏิบัติงานด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และท่านจะไม่เปลี่ยนงานหากมีองค์กรให้ข้อเสนอแนะผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านตั้งใจทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป ชีวิตจะยุ่งยากมาก ถ้าตัดสินใจลาออกจากองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านทำงานโดยคำนึง ชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ	4.06	0.724	มาก
ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย	3.87	0.724	มาก
ท่านจะรู้สึกผิด ถ้าออกจากองค์กรแห่งนี้แม้ว่าจะเป็นประโยชน์แก่ท่าน ท่านก็รู้สึกว่าเป็นสิ่งไม่ถูกต้อง	3.32	0.992	ปานกลาง
บริษัทนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่านเพราะองค์กรนี้มีบุญคุณกับท่านมาก	3.49	0.999	มาก
รวมความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.68	0.681	มาก

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ท่านทำงานโดยคำนึง ชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมา ได้แก่ ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 บริษัทนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่านเพราะองค์กรนี้มีบุญคุณกับท่านมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านจะรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรแห่งนี้แม้ว่าจะเป็นประโยชน์แก่ท่าน ท่านก็รู้สึกว่าเป็นสิ่งไม่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 3 ข้อ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายใน และวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติการทดสอบ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่มีความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้น ในขั้นแรก จึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่มประชากรโดยใช้สถิติ Levene's test

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 ก็จะปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 และใช้ค่า t กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากร ไม่เท่ากัน แต่หากพบว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่า 0.05 ก็จะยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) ดังนี้

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test for Equality Variance	
	F	Sig.
ด้านจิตใจ	14.214	0.000**
ด้านการคงอยู่	3.252	0.072
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	1.006	0.317

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances not Assumed

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.072 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances Assumed

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.317 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances Assumed

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของเพศทั้ง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อ องค์กร	t-test for Equality of Means						
	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
ด้านจิตใจ	ชาย	134	4.01	0.696	0.534	235.003	0.594
	หญิง	196	3.97	0.532			
ด้านการคงอยู่	ชาย	134	3.66	0.705	0.232	328	0.817
	หญิง	196	3.64	0.611			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ชาย	134	3.77	0.640	1.994	328	0.047*
	หญิง	196	3.62	0.703			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.594 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.817 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่าเพศหญิง

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย One Way ANOVA และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 17 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test	df1	df2	Sig.
ด้านจิตใจ	2.607	3	326	0.052
ด้านการคงอยู่	7.106	3	326	0.000**
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.949	3	326	0.417

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มอายุกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.052 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุอย่างน้อย 3 กลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.417 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	7.370	3	2.457	7.117	0.000**
	ภายในกลุ่ม	112.525	326	0.345		
	รวม	119.895	329			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	120.313	3	4.104	9.512	0.000**
	ภายในกลุ่ม	140.663	326	0.431		
	รวม	152.977	329			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One Way ANOVA พบว่า

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพื่อให้ทราบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ ความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	21- 30 ปี	31- 40 ปี	41- 50 ปี	51- 60 ปี
21- 30 ปี	4.06	-	0.253 (0.007)**	-0.033 (0.729)	-0.133 (0.270)
31- 40 ปี	3.80		-	-0.287 (0.000)**	-0.387 (0.000)**
41- 50 ปี	4.09			-	-0.100 (0.361)
51- 60 ปี	4.19				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจจำแนกตามอายุ พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุ 21- 30 ปี กับอายุ 31- 40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 21- 30 ปี มี

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงกว่าอายุ 31-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.253

ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุ 31-40 ปี กับอายุ 41-50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 31- 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.287

ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุ 31-40 ปี กับอายุ 51-60 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 31- 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าอายุ 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.387

ส่วนคู่อื่นนั้นไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	21- 30 ปี	31- 40 ปี	41- 50 ปี	51- 60 ปี
21- 30 ปี	3.79	-	0.316 (0.003)**	0.047 (0.657)	-0.269 (0.047)*
31- 40 ปี	3.47		-	-0.268 (0.002)**	-0.585 (0.000)**
41- 50 ปี	3.74			-	-0.317 (0.010)**
51- 60 ปี	4.06				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุ 21- 30 ปี กับอายุ 31- 40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มี

อายุ 21- 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่าอายุ 31- 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุ 21- 30 ปี กับอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 21- 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าที่มีอายุ 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69

ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุ 31- 40 ปี กับอายุ 41- 50 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 31- 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมต่ำกว่าอายุ 41- 50 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68

ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุ 31-40 ปี กับอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 31- 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมต่ำกว่าอายุ 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.585

ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุ 41-50 ปี กับอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 41- 50 มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมต่ำกว่าอายุ 51- 60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่นนั้นไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

Brown-Forsythe	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านการคงอยู่	6.680	3	161.497	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการทดสอบ ดังนี้

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

อายุ	$\bar{X}$	21- 30 ปี	31- 40 ปี	41- 50 ปี	51- 60 ปี
21- 30 ปี	3.70	-	0.236 (0.120)	-0.190 (1.000)	-0.255 (0.436)
31- 40 ปี	3.47		-	-0.255 (0.006)**	-0.491 (0.006)**
41- 50 ปี	3.72			-	-0.236 (0.404)
51- 60 ปี	3.96				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุ 31- 40 ปี กับอายุ 41-50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการ

คงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 31- 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่ำกว่าอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.255

ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุ 31- 40 ปี กับอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 31- 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่ำกว่าอายุ 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.491

ส่วนคู่อื่นนั้นไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติการทดสอบโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่มีความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรก จึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่มประชากรโดยใช้สถิติ Levene's test

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 ก็จะปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 และใช้ค่า t กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากร ไม่เท่ากัน แต่หากพบว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่า 0.05 ก็จะยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) ดังนี้

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรกับสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variance	
	F	Sig.
ด้านจิตใจ	10.719	0.001**
ด้านการคงอยู่	0.098	0.754
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.146	0.703

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรส ทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances not Assumed

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.754 และ 0.703 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances Assumed

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของสถานภาพสมรสทั้ง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	t-test for Equality of Means						
	สถานภาพสมรส	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
ด้านจิตใจ	โสด	217	3.93	0.654	-2.344	291.677	0.020*
	สมรส	113	4.08	0.480			
ด้านการคงอยู่	โสด	217	3.58	0.655	-2.526	328	0.012*
	สมรส	113	3.77	0.623			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	โสด	217	3.66	0.669	-0.896	328	0.371
	สมรส	113	3.73	0.705			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานภาพโสด

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานภาพโสด

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.371 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติการทดสอบโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้น ในขั้นแรก จึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่มประชากรโดยใช้สถิติ Levene's test

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 ก็จะปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 และใช้ค่า t กรณีความแปรปรวนของสอง

กลุ่มประชากร ไม่เท่ากัน แต่หากพบว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่า 0.05 ก็จะยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) ดังนี้

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา
สูงสุด

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test for Equality Variance	
	F	Sig.
ด้านจิตใจ	0.041	0.840
ด้านการคงอยู่	0.363	0.547
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.062	0.804

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้าน จิตใจด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.840, 0.546 และ 0.804 ซึ่งมี ค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนระดับการศึกษาสูงสุดทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances Assumed

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของระดับการศึกษาสูงสุด ทั้ง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา
สูงสุด

ความผูกพัน ต่อองค์กร	t-test for Equality of Means						
	ระดับการศึกษา สูงสุด	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
ด้านจิตใจ	ปริญญาตรี	123	4.08	0.571	2.306	328	0.022*
	สูงกว่าปริญญาตรี	207	3.93	0.615			
ด้านการคงอยู่	ปริญญาตรี	123	3.82	0.627	3.847	328	0.000**
	สูงกว่าปริญญาตรี	207	3.54	0.642			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ปริญญาตรี	123	3.87	0.683	3.993	328	0.000**
	สูงกว่าปริญญาตรี	207	3.57	0.656			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทาง

สังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย One Way ANOVA และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 27 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test	df1	df2	Sig.
ด้านจิตใจ	0.513	3	326	0.674
ด้านการคงอยู่	5.415	3	326	0.001*
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	1.611	3	326	0.187

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.674 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA

ส่วนด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนอย่างน้อย 3 กลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.187 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA

ตาราง 28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.426	3	1.809	5.151	0.002**
	ภายในกลุ่ม	114.469	326	0.351		
	รวม	119.895	329			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	10.822	3	3.607	8.273	0.000**
	ภายในกลุ่ม	142.154	326	0.436		
	รวม	152.977	329			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ One Way ANOVA พบว่า

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่

กรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพื่อให้ทราบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการจิตใจและด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท	25,001 - 50,000 บาท	50,001 - 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท	4.22	-	0.361 (0.000)**	0.287 (0.010)**	0.156 (0.144)
25,001- 50,000 บาท	3.86		-	-0.073 (0.406)	-0.205 (0.013)*
50,001- 70,000 บาท	3.94			-	-0.131 (0.172)
มากกว่า 70,000 บาท	4.07				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท กับรายได้ต่อเดือน 25,001–70,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001–50,000 บาทโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท กับรายได้ต่อเดือน 25,001–70,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001-70,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.287

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-50,000 บาท กับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.205

ส่วนคู่อื่นนั้นไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท	25,001 - 50,000 บาท	50,001 - 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท	4.00	-	0.518 (0.000)**	0.225 (0.071)	0.266 (0.026)*
25,001- 50,000 บาท	3.48		-	-0.293 (0.003)**	-0.252 (0.007)**
50,001- 70,000 บาท	3.77			-	0.041 (0.702)
มากกว่า 70,000 บาท	3.73				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท กับรายได้ต่อเดือน 25,001 - 50,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่ารายได้ต่อเดือน 25,001-50,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.518

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท กับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.266

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-50,000 บาท กับรายได้ต่อเดือน 50,001-70,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมต่ำกว่ารายได้ต่อเดือน 50,001-70,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-50,000 บาท กับรายได้ต่อเดือน 70,000 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมต่ำกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.252

ตาราง 31 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

Brown-Forsythe	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านการคงอยู่	5.415	3	326	0.001*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบ ดังนี้

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท	25,001 - 50,000 บาท	50,001 - 70,000 บาท	มากกว่า 70,000 บาท
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท	3.94	-	0.411 (0.001)**	0.303 (0.065)	0.262 (0.197)
25,001- 55,000 บาท	3.53		-	-0.108 (0.766)	-0.148 (0.543)
50,001- 70,000 บาท	3.63			-	-0.405 (0.999)
มากกว่า 70,000 บาท	3.68				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านคงอยู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท กับรายได้ต่อเดือน 25,000–50,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงกว่ารายได้ต่อเดือน 25,001-50,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.411

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.6 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย One Way ANOVA และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 33 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานโดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test	df1	df2	Sig.
ด้านจิตใจ	2.420	3	326	0.066
ด้านการคงอยู่	0.140	3	326	0.936
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	2.425	3	326	0.066

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.066 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.936 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.066 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA

ตาราง 34 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	7.139	3	2.380	0.880	0.000**
	ภายในกลุ่ม	112.756	326	0.346		
	รวม	119.895	329			
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	11.002	3	3.667	9.338	0.000**
	ภายในกลุ่ม	128.034	326	0.393		
	รวม	139.036	329			
ด้านบรรทัดฐานทาง สังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.871	3	1.624	3.574	0.014*
	ภายในกลุ่ม	148.106	326	0.454		
	รวม	152.977	329			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ One Way ANOVA พบว่า

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพื่อให้ทราบว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ ผู้บริหาร (Chief Audit Executive)	ระดับหัวหน้า งาน (Manager)	ระดับปฏิบัติงาน อาวุโส (Supervisor)	ระดับ ปฏิบัติงาน
ระดับผู้บริหาร (Chief Audit Executive)	4.22	-	-0.022 (0.824)	0.353 (0.001)**	-0.110 (0.294)
ระดับหัวหน้างาน (Manager)	3.86	-	-	0.375 (0.000)**	0.132 (0.109)
ระดับปฏิบัติงาน อาวุโส (Supervisor)	3.94		-	-	-0.243 (0.008)**
ระดับปฏิบัติงาน	4.07			-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการจิตใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร (Chief Audit Executive) กับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหารมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.353

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (Manager) กับระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (Manager) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.375

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) กับระดับระดับปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าระดับปฏิบัติงาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.243

ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับผู้บริหาร (Chief Audit Executive)	ระดับหัวหน้างาน (Manager)	ระดับปฏิบัติงาน อาวุโส (Supervisor)	ระดับ ปฏิบัติงาน
ระดับผู้บริหาร (Chief Audit Executive)	3.48	-	-0.339 (0.002)**	0.103 (0.371)	-0.252 (0.025)*
ระดับหัวหน้างาน (Manager)	3.82	-	-	0.442 (0.000)**	0.087 (0.323)
ระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor)	3.38	-	-	-	-0.355 (0.000)**
ระดับปฏิบัติงาน	3.74	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร (Chief Audit Executive) กับระดับหัวหน้างาน (Manager) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่ำกว่าระดับหัวหน้างาน (Manager) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.339

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร (Chief Audit Executive) กับระดับปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่ำกว่าระดับปฏิบัติงาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.252

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (Manager) กับระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน

มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (Manager) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงกว่าผู้ตรวจสอบภายในตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.442

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) กับระดับระดับปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่ำกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับปฏิบัติงาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.355

ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ ผู้บริหาร (Chief Audit Executive)	ระดับหัวหน้า งาน (Manager)	ระดับปฏิบัติงาน อาวุโส (Supervisor)	ระดับ ปฏิบัติงาน
ระดับผู้บริหาร (Chief Audit Executive)	3.57	-	-0.253 (0.030)*	0.048 (0.693)	-0.122 (0.309)
ระดับหัวหน้างาน (Manager)	3.83	-	-	0.301 (0.003)**	0.130 (0.169)
ระดับปฏิบัติงาน อาวุโส (Supervisor)	3.52	-	-	-	-0.171 (0.102)
ระดับปฏิบัติงาน	3.70	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร (Chief Audit Executive) กับระดับหัวหน้างาน (Manager) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมต่ำกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับหัวหน้างาน (Manager) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.253

ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (Manager) กับระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (Manager) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่าผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.301

ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.7 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย One Way ANOVA และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 38 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในโดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test	df1	df2	Sig.
ด้านจิตใจ	1.881	2	327	0.154
ด้านการคงอยู่	1.152	2	327	0.317
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.058	2	327	0.943

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.154 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระยะเวลาการทำงานทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.317 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระยะเวลาการทำงานทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. 0.943 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระยะเวลาการทำงานทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA

ตาราง 39 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายใน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.707	2	0.354	0.970	0.380
	ภายในกลุ่ม	119.187	327	0.365		
	รวม	119.895	329			
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	0.838	2	0.419	0.991	0.372
	ภายในกลุ่ม	138.198	327	0.423		
	รวม	139.036	329			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.373	2	0.686	1.480	0.229
	ภายในกลุ่ม	151.604	327	0.464		
	รวม	152.977	329			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายใน โดยใช้สถิติ One Way ANOVA พบว่า

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.380 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.372 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.229 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.8 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีวุฒิปัตรทางด้านวิชาชีพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีวุฒิปัตรทางด้านวิชาชีพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีวุฒิปัตรทางด้านวิชาชีพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ให้ค่าสถิติการทดสอบโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้น ในขั้นแรก จึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่มประชากรโดยใช้สถิติ Levene's test

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 ก็จะปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 และใช้ค่า t กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากร ไม่เท่ากัน แต่หากพบว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่า 0.05 ก็จะยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) ดังนี้

ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรกับวุฒิปัตรทางด้านวิชาชีพ

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test for Equality Variance	
	F	Sig.
ด้านจิตใจ	3.120	0.078
ด้านการคงอยู่	0.335	0.563
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.289	0.591

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.078 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของจิตวิทยาทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances Assumed

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.563 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของจิตวิทยาทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances Assumed

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.591 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของจิตวิทยาทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances Assumed

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของจิตวิทยาทั้ง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 41

ตาราง 41 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามจิตวิทยาวิชาชีพ

ความผูกพันต่อองค์กร	t-test for Equality of Means						
	จิตวิทยาวิชาชีพ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
ด้านจิตใจ	ไม่มี	214	4.05	0.565	2.538	328	0.012*
	มี	116	3.87	0.655			
ด้านการคงอยู่	ไม่มี	214	3.73	0.626	3.315	328	0.001**
	มี	116	3.49	0.665			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ไม่มี	214	3.76	0.667	2.696	328	0.007**
	มี	116	3.55	0.689			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตรวจสอบภายในไม่มีวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพสูงกว่ามีวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในไม่มีวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพสูงกว่ามีวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในไม่มีวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพสูงกว่ามีวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.1 ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะของงาน	330	0.595**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	330	0.390**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	330	0.519**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	330	0.441**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	330	0.486**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 42 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.486 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภาพรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.595 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.390 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.519 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.441 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.2 ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะของงาน	330	0.477**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	330	0.308**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	330	0.411**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	330	0.316**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ภาพรวม	330	0.378**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 43 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.378 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาพรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านลักษณะของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของผู้ตรวจสอบภายในในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.477 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปาน

กลาง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.308 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.411 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.316 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H₁: ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 44 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะของงาน	330	0.344**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	330	0.269**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	330	0.353**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	330	0.342**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ภาพรวม	330	0.327**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 44 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.327 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านลักษณะของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะ

ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.344 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.269 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.353 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.342 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายในในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.1 ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายในในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านค่าตอบแทน	330	0.455**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	330	0.621**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	330	0.664**	0.000	สูง	เดียวกัน
ภาพรวม	330	0.580**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 45 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.580 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.455 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.621 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.664 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.2 ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านค่าตอบแทน	330	0.460**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	330	0.471**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	330	0.619**	0.000	สูง	เดียวกัน
ภาพรวม	330	0.516**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 46 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.516 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานภาพรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.460 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.471 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.619 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.3 ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านค่าตอบแทน	330	0.493 ^{**}	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	330	0.437 ^{**}	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	330	0.492 ^{**}	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	330	0.474 ^{**}	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

^{**} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 47 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.474 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานภาพรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.493 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.437 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.492 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง



สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 48 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในและวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	ความผูกพันต่อองค์กร			สถิติที่ใช้
	ด้านจิตใจ	ด้าน การคงอยู่	ด้าน บรรทัดฐาน	
1. เพศ	×	×	✓	t-test
2. อายุ	✓	✓	✓	One Way ANOVA
3. สถานภาพสมรส	✓	✓	×	t-test
4. ระดับการศึกษาสูงสุด	✓	✓	✓	t-test
5. รายได้ต่อเดือน	✓	✓	✓	One Way ANOVA
6. ตำแหน่งงาน	✓	✓	✓	One Way ANOVA
7. ประสบการณ์การทำงาน	×	×	×	One Way ANOVA
8. วุฒิบัตรวิชาชีพ	✓	✓	✓	t-test

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง เป็นไปตามสมมติฐาน
 เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 49 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยเชิงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยเชิงใจที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			สถิติที่ใช้
	ด้านจิตใจ	ด้าน การคงอยู่	ด้าน บรรทัดฐาน	
1. ด้านลักษณะของงาน	✓	✓	✓	Pearson correlation
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	✓	✓	✓	Pearson correlation
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	✓	✓	✓	Pearson correlation
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	Pearson correlation

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง เป็นไปตามสมมติฐาน
เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 50 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			สถิติที่ใช้
	ด้านจิตใจ	ด้าน การคงอยู่	ด้าน บรรทัดฐาน	
1. ด้านค่าตอบแทน	✓	✓	✓	Pearson correlation
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	Pearson correlation
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	✓	✓	✓	Pearson correlation

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง เป็นไปตามสมมติฐาน
เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร”

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในและวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะและทางเลือกให้ผู้บริหารองค์กร สามารถนำไปใช้ในการวางนโยบายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ถึงสิ่งควรปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้เกิดความพอใจในงาน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร
2. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีค่าขององค์กรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรไปตลอด
4. เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่องค์กรอื่นๆ ในการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในองค์กรที่มีหน่วยงานตรวจสอบภายใน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งมีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในและวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการทำวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ตรวจสอบภายในที่เป็นสมาชิกสามัญของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 1,553 คน (ข้อมูล ณ มีนาคม 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 1,553 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 194) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของการคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

จากสูตร	n	$=$	$\frac{N}{1+Ne^2}$
เมื่อ	n	$=$	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	$=$	ขนาดของประชากร
	e	$=$	สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้=5%
แทนค่าในสูตร	n	$=$	$\frac{1,553}{1+1,553 (0.05)^2}$
	n	$=$	316 คน

จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน โดยผู้วิจัยได้สำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวน 5% ซึ่งจะได้จำนวน 14 คน ดังนั้นในการทำการวิจัยครั้งนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 330 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาผู้ตรวจสอบภายใน ที่ประกอบวิชาชีพตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์และลักษณะที่เหมาะสมและความรู้ความสามารถเฉพาะของสมาชิก โดยใช้สถานที่ของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย เลขที่ 2 อาคารมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ชั้น 4 ทองหล่อ 25 สุขุมวิท 55 กรุงเทพมหานคร จากผู้ตรวจสอบภายในที่เข้าอบรมหลักสูตรประจำเดือน เข้าร่วมประชุม สัมมนาประจำปี เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 330 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 โดยแจกแบบสอบถามให้ครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบภายใน ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 330 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการสร้าง มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามโดยขอบเขตของแบบสอบถามจะเกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในและวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ โดยเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษาสูงสุด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 5 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 6 ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 7 ประสิทธิภาพการทำงานด้านตรวจสอบภายใน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 8 วุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็น Likert Scale เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็น Likert Scale เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็น Likert Scale เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลข้อมูล (Processing) ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาทำการบันทึกโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อนำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ซึ่งใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS Version 21)

สถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงานด้านตรวจสอบภายใน และวุฒิบัตรทางด้าน

วิชาชีพของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายในและ วุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแตกต่าง คือ t-test และ One Way ANOVA

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คือ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คือ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” สรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 และเพศชาย มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี มีจำนวน 104 คน คิด เป็นร้อยละ 31.50 อายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.60 และอายุ 51-60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากกว่าสถานภาพสมรส คือ สถานภาพโสด จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 65.80 และสถานภาพสมรส 113 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 ส่วนใหญ่ มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 และระดับปริญญาตรี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 มีรายได้ต่อเดือน 25,001-50,000 บาท มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมา ได้แก่ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท มีจำนวน 86 คน คิด เป็นร้อยละ 26.10 รายได้ต่อเดือน 50,001-70,000 บาท มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และ รายได้ต่อน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ส่วนใหญ่ เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน/อาวุโส (Manager) มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 รองลงมา ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติงาน มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 พนักงานระดับ

ปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และพนักงานผู้บริหาร (Chief Audit Executive) มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 มีประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายใน 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 โดยส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิปริญญาตรีทางด้านวิชาชีพ จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 และมีวุฒิปริญญาตรีทางด้านวิชาชีพ มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงาน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านลักษณะของงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย งานในความรับผิดชอบของท่าน ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะหลายอย่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมา ได้แก่ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ ทำหาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความสอดคล้องกับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความอิสระในความคิดหรือบริหารงานด้วยตนเอง มีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานแต่ละครั้งของท่าน โดยทั้งสองข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมา ได้แก่ ท่านเชื่อว่าสามารถที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพผู้ตรวจสอบภายในได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และผลงานของท่านมักเป็นที่ยกย่องจากผู้คนรอบข้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับการฝึกอบรม ความรู้และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในสายงานตรวจสอบภายใน ซึ่งเพียงพอต่อการทำงานของท่านเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมา ได้แก่ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานโครงการพิเศษของสายงานตรวจสอบภายใน เพื่อเป็นการช่วยพัฒนางานตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อาชีพผู้ตรวจสอบภายในเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมา ท่านคิดว่าผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และท่านมีส่วนร่วมจัดทำแผนและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทน

กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ท่านได้รับประโยชน์จากสวัสดิการต่างๆ อาทิ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินให้กู้ยืม หรือวันลาพักร้อน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมา ได้แก่ การจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรมีความชัดเจนและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และการปรับเลื่อนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ในเวลาที่มียางปัญหา ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและหรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหัวหน้างานและหรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมา ได้แก่ ท่านคิดว่าการทำงานในองค์กรนี้ เป็นหลักประกันให้ท่านในการดำเนินธุรกรรมต่างๆ ได้ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และท่านคิดว่าหน้าการงานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นานจนกระทั่งเกษียณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมา ได้แก่ ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านจิตใจ

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้องค์กรที่ท่านทำงานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมา ได้แก่ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ และมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

ด้านการคงอยู่

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ท่านพร้อมที่จะยอมรับและปรับตัวกับนโยบายหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมา ได้แก่ ท่านคิดเสมอว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในขณะปฏิบัติงานด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และท่านจะไม่เปลี่ยนงานหากมีองค์กรให้ข้อเสนอแนะผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านตั้งใจทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป ชีวิตจะยุ่งยากมากถ้าตัดสินใจลาออกจากองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ

ด้านบรรทัดฐาน

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ท่านทำงานโดยคำนึง ชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมา ได้แก่ ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 บริษัทนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่านเพราะองค์กรนี้มีบุญคุณกับท่านมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านจะรู้สึกผิด ถ้าออกจากองค์กรแห่งนี้แม้ว่าจะเป็นประโยชน์แก่ท่าน ท่านก็รู้สึกว่าเป็นสิ่งไม่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายใน และวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

ด้านจิตใจ ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการคงอยู่ ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงกว่าเพศหญิง

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

ด้านจิตใจ ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในกลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าอายุ 21- 30 ปี อายุ 41-50 ปีและอายุ 51-60 ปี

ด้านการคงอยู่ ผู้ตรวจสอบภายในในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 41-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงกว่าอายุ 31-40 ปี แต่ต่ำกว่าอายุ 51-60 ปี

ด้านบรรทัดฐาน ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 51- 60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่าอายุ 21-30 ปี อายุ 31-40 ปีและอายุ 41- 50 ปี

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพ
สมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

ด้านจิตใจ ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานภาพโสด

ด้านการคงอยู่ ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานภาพโสด

ด้านบรรทัดฐาน ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา
สูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

ด้านจิตใจ ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการคงอยู่ ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านบรรทัดฐาน ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ด้านจิตใจ ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,001-50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่ารายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 และมากกว่า 70,000 บาทขึ้นไป

ด้านการคงอยู่ ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายใน ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่สูงกว่ารายได้ต่อเดือน 25,001-50,000 บาท

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายใน ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่ต่ำกว่ารายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 รายได้ต่อเดือน 50,001-70,000 บาทและมากกว่า 70,000 ขึ้นไป

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.6 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

ด้านจิตใจ ผู้ตรวจสอบภายใน ในกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงกว่าตำแหน่งงานระดับอาวุโส (Supervisor)

ด้านจิตใจ ผู้ตรวจสอบภายใน ในกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีตำแหน่งงานหัวหน้างาน (Manager) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าตำแหน่งงานระดับอาวุโส (Supervisor)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจุดใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.1 ปัจจัยงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า

ปัจจัยสูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.486 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยสูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภาพรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน บัณฑิตจึงใจที่เกี่ยวข้อกับการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีบัณฑิตใจที่เกี่ยวข้อกับการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยสูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการศึกษาในครั้งนี้แล้วมีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งสามารถนำอภิปรายผล ดังนี้

1. ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและวุฒิบัตร ทางวิชาชีพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

1.1 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงกว่าเพศหญิง เนื่องจากความเชื่อที่ว่าเพศชายใช้เหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าอารมณ์และความรู้สึก ส่งผลให้เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เมณแสน (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานสายงานการเงิน ที่มีเพศหญิงสูงกว่าเพศชายแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความท้าทายของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสำคัญของงาน ด้านการพิจารณาผลตอบแทน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองกันแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกิตติภา ธาราสนธิ์ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราทวี จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทโรงแรมดาราทวี จำกัด ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/อยู่ร้าง/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ตรวจสอบภายในในกลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าทุกกลุ่ม และผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 51- 60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงสุด เนื่องจากผู้ที่อายุ 31-40 ปี เป็นวัยทำงาน

ที่มีประสบการณ์ มีทักษะการทำงานที่ดี มีความคิดเป็นตัวของตัวเอง จึงมีต้องการหาโอกาสและความก้าวหน้าสูง จึงส่งผลให้ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 31- 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าทุกกลุ่ม ส่วนผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 51-60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงสุด เนื่องจากผู้ที่มีอายุ 51-60 ปี ได้ผ่านประสบการณ์มามาก ทำให้กระบวนการคิดและตัดสินใจมีความรอบคอบ พิจารณาเหตุและปัจจัยได้เข้มข้นมากกว่า จึงส่งผลให้ผู้ตรวจสอบภายในที่มีอายุ 51- 60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณี หัสชู (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ผลการศึกษา พบว่าผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนฝ่ายพลเรือนในส่วนกลางเฉพาะสังกัดหน่วยงานกรมหรือเทียบเท่ากรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเสาวลักษณ์ แสงจันทร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทยัมเรส เทอรองส์ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทยัมเรสเทอรองส์ประเทศไทย จำกัด ด้านอายุมีความแตกต่างกันต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านการคงอยู่สูงกว่าสถานภาพโสด เนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพสมรส มีภาระที่ต้องความรับผิดชอบในการสร้างครอบครัว มีภาระค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าคนโสดทั่วไป จึงส่งผลให้ผู้ตรวจสอบภายในที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านการคงอยู่สูงกว่าสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยมณี หัสชู (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ผลการศึกษา พบว่าผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนฝ่ายพลเรือนในส่วนกลางเฉพาะสังกัดหน่วยงานกรมหรือเทียบเท่ากรมที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติภา ธาราสนธิ์ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราเทวี จำกัด ได้แก่สถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง พวกเขามีโอกาสเลือกองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังได้ดีกว่าคนที่จบการศึกษาระดับ

ปริญญาตรี จึงส่งผลให้ผู้ตรวจสอบภายในที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เมณเสน (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานสายงานการเงิน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัลลภ เตชะสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่าพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่ารายได้ต่อเดือน 70,000 บาทขึ้นไป และผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่ารายได้ต่อเดือน 25,001-50,000 บาท เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีพ สามารถจะเพิ่มได้ด้วยประสิทธิภาพการทำงาน จึงส่งผลให้ผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่ารายได้ต่อเดือน 70,000 บาทขึ้นไป และผู้ตรวจสอบภายในที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่ารายได้สูงกว่ารายได้ต่อเดือน 25,001-50,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เมณเสน (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานสายงานการเงินที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัลลภ เตชะสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานระดับหัวหน้างาน (Manager) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าพนักงานตำแหน่งอื่นๆ และพบกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) และระดับบริหารส่วนระดับปฏิบัติงานพบกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงกว่าระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) และระดับบริหาร เนื่องจากพนักงานระดับหัวหน้างาน (Manager) เป็นเหมือนข้อต่อ

ระหว่างการบริหารงานและปฏิบัติงาน เป็นจุดที่มีความอ่อนไหวในองค์กร ส่วนหนึ่งก็เป็นกำลังหลักที่สำคัญขององค์กร ในการสร้างผลงานและสร้างคนไปพร้อม ๆ กัน จึงส่งผลให้พนักงานระดับหัวหน้างาน (Manager) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจต่ำกว่าตำแหน่งอื่นๆ และพบกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor) และระดับบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณี หัสชู (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ผลการศึกษา พบว่าผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนฝ่ายพลเรือนในส่วนกลางเฉพาะสังกัดหน่วยงานกรมหรือเทียบเท่ากรมที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ แสงจันทร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทยัมเรสเทอรองส์ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัย พบว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.7 ผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีวุฒิปัฒนทางด้านวิชาชีพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ตรวจสอบภายในไม่มีวุฒิปัฒนทางด้านวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่ามีวุฒิปัฒนทางด้านวิชาชีพ เนื่องจากงานตรวจสอบภายในเป็นงานเฉพาะด้าน ต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ มีทักษะและประสบการณ์การทำงานในด้านที่ตรวจสอบ ส่วนหนึ่งในการสร้างความน่าเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบภายในได้แก่ วุฒิปัฒน CPIAT CIA CISA CPA ฯลฯ ซึ่งการที่ผู้ตรวจสอบภายในได้รับวุฒิปัฒนจะแสดงถึงการปฏิบัติงานที่ต้องชำระไว้รักษาไว้ซึ่งปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพกำหนด คนที่มีวุฒิปัฒนจึงได้รับโอกาสมากกว่าทางด้านวิชาชีพมากกว่าคนไม่มีวุฒิปัฒน จึงส่งผลให้ผู้ตรวจสอบภายในไม่มีวุฒิปัฒนทางด้านวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีวุฒิปัฒนทางด้านวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงลักษณ์ สิริกุล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่มีวุฒิปัฒนทางด้านวิชาชีพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน ของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยรวม ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายในในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมากขึ้น

จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ปานกลางและต่ำตามลำดับ การที่ผู้ตรวจสอบภายในได้ทำงานที่สอดคล้องกับความรู้ทักษะและประสบการณ์ และมีความอิสระในการคิดหรือบริหารงานด้วยตนเอง จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของมณี หัสชู (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยเชิงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนฝ่ายพลเรือนในส่วนกลางเฉพาะสังกัดหน่วยงานกรมหรือเทียบเท่ากรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เมณเสน (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยเชิงใจในการทำงานลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 ปัจจัยเชิงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยเชิงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ หากผู้ตรวจสอบภายในสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีผลงานที่เป็นที่ยกย่องจากผู้คนรอบข้าง มีความภาคภูมิใจในผลงานและมีความเชื่อว่าสามารถที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพผู้ตรวจสอบภายใน ก็จะมีมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมณี หัสชู (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยเชิงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนฝ่ายพลเรือนในส่วนกลางเฉพาะสังกัดหน่วยงานกรมหรือเทียบเท่ากรมในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของของวรรณิ บุญเฝ้า (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยเชิงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 ปัจจัยเชิงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยเชิงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ปานกลางและต่ำตามลำดับ หากผู้ตรวจสอบภายในได้รับการฝึกฝนอบรม ความรู้และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในสายงานตรวจสอบภายใน มีโอกาสได้

แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีการโอภาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและมองเห็นอนาคตในการประกอบวิชาชีพผู้ตรวจสอบภายใน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณี หัสชู (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนฝ่ายพลเรือนในส่วนกลางเฉพาะสังกัดหน่วยงานกรมหรือเทียบเท่ากรมในระดับปานกลางและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เมณเสน (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4 ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางต่ำและต่ำตามลำดับ หากผู้ตรวจสอบภายในได้รับการยอมรับนับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมณี หัสชู (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนฝ่ายพลเรือนในส่วนกลางเฉพาะสังกัดหน่วยงานกรมหรือเทียบเท่ากรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เมณเสน (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

3.1 ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อ

องค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง หากผู้ตรวจสอบภายในได้รับคำตอบแทนและประโยชน์จากสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอ ที่มีความชัดเจนและเป็นธรรมย่อมส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมณี หัสชู (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนฝ่ายพลเรือนในส่วนกลาง เฉพาะสังกัดหน่วยงานกรมหรือเทียบเท่ากรมในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของเพ็ญศรี เมณเสน (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง การที่ผู้ตรวจสอบภายในในองค์กรได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือหรือการยอมรับความคิดเห็น ก็ย่อมส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาร์ช และแมนนารี (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534: 33; อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 57-75 Administrative Science Quarterly) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมณี หัสชู (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ผลการศึกษา พบว่าผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือนฝ่ายพลเรือนในส่วนกลางเฉพาะสังกัดหน่วยงานกรมหรือเทียบเท่ากรมที่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผู้ตรวจสอบภายในที่มีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในปานกลาง หากผู้ตรวจสอบภายในรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน หน้าที่การงานที่ทำอยู่สามารถทำได้นานจนกระทั่งเกษียณ ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพัลลภ

เตชะสุวรรณ์ (2558) บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรทุกด้านของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครในระดับปานกลางและต่ำ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ แสงจันทร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทยัมเรสเทอร์มอลประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัย พบว่าความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารองค์กรควรส่งเสริมให้มีการสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร สร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงาน สร้างความเข้มแข็งของระบบควบคุมและตรวจสอบภายใน โดยส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบภายในเข้าทดสอบวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพตรวจสอบภายใน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีตามมาตรฐานสากล เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์กร จะทำให้ผู้ตรวจสอบภายในรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานเพศหญิง อายุ 21-30 ปี สถานภาพโสด ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,001-50,000 บาท และไม่มีวุฒิบัตรทางด้านวิชาชีพ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด ดังนั้นหากองค์กรให้ความสนใจพนักงานกลุ่มนี้ ย่อมส่งผลดีต่อองค์กร

2. ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

- 2.1 ด้านลักษณะของงานตรวจสอบภายใน ผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานตรวจสอบภายในให้มีความเหมาะสม จัดบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ พิจารณาตามความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ มีอิสระในการคิดและบริหารงาน เพื่อประยุกต์การตรวจสอบภายในให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้ผู้ตรวจสอบภายในมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

- 2.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรควรส่งเสริมและยกย่องหรือชมเชยเมื่อผู้ตรวจสอบภายในมีการปฏิบัติงานที่ดี และควรลงโทษถ้าพบว่าไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่

กำหนด ควรให้ออกาสในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานหน้าที่ได้ด้วยความเป็นอิสระ ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในเกิดความภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ตรวจสอบภายในเข้าการฝึกอบรม ความรู้และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการสอบวุฒิปัฒนาทางวิชาชีพ ได้แก่ CPIAT CIA CISA เป็นต้น ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การประเมินผลงานควรเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในรู้สึกมีวามานตรตรวจสอบภายในนั้นเป็นสนับสนุนฝ่ายต่างๆ ในองค์กรที่มีความก้าวหน้าในการทำงาน เช่นหน่วยงานอื่นๆ ในองค์กร ซึ่งจะทาให้ผู้ตรวจสอบภายในมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยมีความพร้อมที่จะเติบโตควบคู่กับองค์กรต่อไป เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารองค์กรควรสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องการออกหรือการแสดงความคิดเห็น ควรให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่ดูถูกความคิดเห็นของกันละกัน ซึ่งทาให้พนักงานในองค์กรรู้สึกวาทนเป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กร ย่อมทาให้รู้สึกดีกับองค์กร รวมถึงมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน

3.1 ด้านค่าตอบแทน ผู้บริหารองค์กรควรกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเหมาะสมและยุติธรรม ควรให้ความสำคัญเพิ่มเติมนกับวุฒิปัฒนาทางด้านวิชาชีพที่จำเป็นในสายงานตรวจสอบภายใน เช่น วุฒิปัฒนา CPIAT, CIA, CISA เป็นต้น ทั้งนี้ให้รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมีความชัดเจนและโปร่งใส เพื่อให้พนักงานรู้สึกวาทได้รับการยุติธรรม จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในอนาคต เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารองค์กรควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในระดับต่างๆ โดยเฉพาะผู้ตรวจสอบภายในที่ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานและผู้รับการตรวจสอบ ควรสื่อสารความสัมพันธ์เชิงสรรคเป็นไปในทิศทางบวก เพื่อให้เกิดการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ตรวจสอบภายในที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หากผู้ตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้รับการตรวจสอบ การปฏิบัติงานก็จะราบรื่น รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานยังรู้สึกผูกพันกับองค์กรและบุคคลในองค์กร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรควรสร้างความมั่นใจให้ผู้ตรวจสอบภายในและพนักงานว่าเป็นองค์กรที่มั่นคง มีระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยงเหมาะสม มีการกำกับดูแลที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้ ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากพนักงานในองค์กรมีรู้สึกว่าการดำเนินงานในองค์กรที่มีความมั่นคงสูง ย่อมรู้สึกปลอดภัย และมีความจงรักภักดีกับองค์กร รวมถึงมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของผู้ตรวจสอบภายในด้านอื่นๆ เช่น การบริหารองค์กร ลักษณะองค์กร โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพตรวจสอบภายใน เนื่องจากมีปัจจัยหลายตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน
2. ควรกระจายตัวกลุ่มตัวอย่างให้มากยิ่งขึ้น เช่น ผู้ตรวจสอบภายในที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างๆ เพื่อจะได้ข้อมูลและรายละเอียดว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ผู้ตรวจสอบภายในมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะได้นำข้อมูลมาเปรียบเทียบ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ส่งผลให้ผู้ตรวจสอบภายในเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร



บรรณานุกรม

- กรมบัญชีกลาง. **แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายใน**. 2554. <<http://www.mof.go.th>>5 กันยายน 2554.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2560, มีนาคม). **ข้อมูลการจดทะเบียนนิติบุคคล** เดือนกุมภาพันธ์ 2560. สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2560. จาก http://dbd.go.th/download/document_file/Statistic/2560/H26/H26_201702.pdf
- กฤษณ์ จิตนุยานนท์. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). **การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 7. ภาควิชาสถิติ; คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ; คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติภา ธาราสนธิ์. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรม ดาราเทวี จำกัด**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่: ครองช้าง
- กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. **คู่มือการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน แนวการตรวจสอบการดำเนินงาน**. 2554. <<http://hss.moph.go.th>>5 กันยายน 2554.
- จริยา สุขสละ; ดวงตา สราญรมย์; และสอาด บรรเจิดฤทธิ์. (2553). **ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด**. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- เจริญ เจษฎาวลัย. **คู่มือวิธีปฏิบัติ การตรวจสอบการดำเนินงาน**. กรุงเทพฯ : พอดี, 2542.
- ชัยวัฒน์ ลิ้มลิขิตอักษร. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่งซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ชูเสถียร ศรศรี. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสันติบาลในส่วนภูมิภาคสังกัดกองกำกับการ 2 กองตำรวจสันติบาล 1. ภาคนิพนธ์ พส.ม. (การวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2560). การเข้าข่ายอาจถูกเพิกถอนและการพ้นเหตุเพิกถอนจากการเป็นบริษัทจดทะเบียน. สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2560. จาก https://www.set.or.th/th/regulations/simplified_regulations/possible_delist_p1.html
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. (2548, กรกฎาคม). แนวทางการตรวจสอบภายใน. ปทุมธานี: คู่มือเบส จำกัด.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2560). รายชื่อบริษัท/หลักทรัพย์. รายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2560. จาก <https://www.set.or.th/th/company/companylist.html>
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ภาวินี เพชรสว่าง. (2552). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์ จำกัด.
- วรรณิ บุญเฝ้า. (2554). ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: แอดทีฟ พรินท์ จำกัด.
- วันชัย ศกุนตนาค. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2551). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์ จำกัด.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). สถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ ลีระกุล (2547). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประยงค์ มีใจชื้อ. (2542). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยณัฐ พ่วงลาภ; และปยุตตพงษ์ ยังทินนัง. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพสายงานตรวจสอบภายในของผู้สำเร็จการศึกษาใหม่. การประชุมวิชาการระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 5 2558. การพัฒนางานวิจัย รากฐานสำคัญของไทย ก้าวไกลสู่เวทีสากล. บัญชี มหาวิทยาลัยธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2529). การวิจัยประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: คณะวารสารศาสตร์ และสื่อสารมวลชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พัลลภ เตชะสุวรรณ์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
เครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิชิต พัทธกะเทพสมบัติ; และคนอื่น. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร:
ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และการวิจัย. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ปิบล ทีปะปาล. (2550). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- เพ็ญศรี เมณแสน. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงาน
การเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ
ทั่วไป). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา: ถ่ายเอกสาร.
- มณี หัสชู. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2548). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World
- สมศรี กิรติวุฒิกุล; และคณะ. แปล. (2525. ตุลาคม) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน : ทฤษฎี
ความคาดหวัง. วารสารบรรณศาสตร์.
- สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย. (2560). เกี่ยวกับสมาคม. สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน
2560. จาก <http://www.theiiat.or.th/Article/Detail/47867>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2552). รายงานเครื่องชี้วัดภาวะเศรษฐกิจไทยที่สำคัญ พ.ศ. 2552.
กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ
- สุจินต์ วงศ์ประธาน. (2549, ตุลาคม-ธันวาคม). : 55-61. ทำไมองค์กรธุรกิจจึงต้องมีการตรวจสอบ
ภายใน. วารสารนักบริหาร. ปีที่ 26 ฉบับที่ 4. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 10
เมษายน 2560. http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/oct_dec_06/oct_dec_06/Executive%20Journal_57-58.pdf
- สุพานี สุภฏวานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2.
ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวลักษณ์ แสงจันทร์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่าย
ปฏิบัติการ บริษัท ยัมเรสเทอรองส์ประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต. ถ่ายเอกสาร.
- อนันตชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 34-41.
- Angle, H.L.; & Perry, J.L. (1981). **An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness.** Administrative Science Quarterly.
- Bruce Buchanan. (1974, March). **Building Organizational Commitment:** The Socialization of Managers in Work Organizations. Administrative Science Quarterly. 533.

- Dunham, R.B.; Grube, J A ; & Castaneda, M.B. (1994). **Organizational Commitment**: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*. 79(3): 371.
- Keppel. (1982) : 153-155. **Design and analysis**: A researcher's handbook.153-155.
- Marsh, Robert M.; & Hiroshi, Mannari. (1977, March). **Organization Commitment Turnover**. 57.
- Mowday, R. Steers R.M.; & L. Porter. (1982). *Employee Organization. Linkage: The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover*. New York: Academy Press.
- O'Reilly, C.A.; & Chatman, J.A.; & Caldwell, D.F. (1981, September). **People and Organizational Culture**: A Profile Comparison Approach to Assessing Person Organization Fit. *Academy of Management Journal*. 487-516.
- Porter, L.W. (1974, December). **Organizational Commitment**, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59: 603-609
- Steers, R.M. (1977). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. *Administrative Science Quarterly*. 22: 46-58.
- Steers, R.M.; & L.W. Porter. (1983). **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน
ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตรวจสอบภายใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าวิชาการศึกษาดิฉัน ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามเหล่านี้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ข้างต้นเท่านั้น โดยข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง

แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

***** กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. 21 - 30 ปี () 2. 31 - 40 ปี
() 3. 41 - 50 ปี () 4. 51 - 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

- () 1. โสด () 2. สมรส () 3. อื่นๆ (ระบุ)

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () 1. ปริญญาตรี () 2. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

- () 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท () 2. 25,001 – 50,000 บาท
() 3. 50,001 – 70,000 บาท () 4. มากกว่า 70,000 บาทขึ้นไป

6. ระดับตำแหน่งงาน

- () 1. พนักงานระดับผู้บริหาร (Chief Audit Executive)
() 2. พนักงานระดับหัวหน้างาน/อาวุโส (Manager)
() 3. พนักงานระดับปฏิบัติงานอาวุโส (Supervisor)
() 4. พนักงานระดับปฏิบัติงาน

7. ประสบการณ์การทำงานด้านตรวจสอบภายใน

- () 1. น้อยกว่า 5 ปี () 2. 6-10 ปี () 3. 11 ปีขึ้นไป

8. ท่านมีวุฒิปัธทางด้านวิชาชีพหรือไม่

- () 1. ไม่มี () 2. มี โปรดระบุ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงบนคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. ด้านลักษณะของงาน					
1.1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความสอดคล้องกับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของท่าน					
1.2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความน่าสนใจท้าทาย					
1.3. งานในความรับผิดชอบของท่าน ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะหลายอย่าง					
1.4. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความอิสระในความคิดหรือบริหารงานด้วยตนเอง					
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
2.1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
2.2. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานแต่ละครั้งของท่าน					
2.3 ผลงานของท่านมักเป็นที่ยกย่องจากผู้คนรอบข้าง					
2.4 ท่านเชื่อว่าสามารถที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพผู้ตรวจสอบภายในได้					

ปัจจัยจุดใจที่เกี่ยวข้องกับงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
3.1 อาชีพผู้ตรวจสอบภายในเป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าสูง					
3.2 ท่านได้รับการฝึกอบรม ความรู้และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในสายงานตรวจสอบภายใน ซึ่งเพียงพอต่อการทำงานของท่านเป็นอย่างดี					
3.3 ท่านมีโอกาสเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานโครงการพิเศษ ของสายงานตรวจสอบภายใน เพื่อเป็นการช่วยพัฒนางานตรวจสอบภายใน					
3.4 องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง					
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
4.1 ท่านคิดว่าผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง					
4.2 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม					
4.3 ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
4.4 ท่านมีส่วนร่วมจัดทำแผนและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ขององค์กร					
4.3. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงบนคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
1 ด้านค่าตอบแทน					
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และงานที่ได้รับผิดชอบ					
1.2 ท่านได้รับประโยชน์จากสวัสดิการต่างๆ อาทิ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินให้กู้ยืม หรือวันลาพักร้อน เป็นต้น					
1.3 การจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรมีความชัดเจนและเป็นธรรม					
1.4 การปรับเปลี่ยนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ					
2.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
2.1 ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหัวหน้างานและหรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
2.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
2.3 ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
2.4 ในเวลาที่มีงานปัญหา ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและหรือเพื่อนร่วมงาน					

ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
3.ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
3.1 ท่านมีความรู้สึกรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร					
3.2 ท่านคิดว่าหน้าการงานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นานจนกระทั่งเกษียณ					
3.3 ท่านคิดว่าการทำงานในองค์กรนี้ เป็นหลักประกันให้ท่านในการดำเนินธุรกรรมต่างๆ ได้ดีที่สุด					

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงบนคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
1.ด้านจิตใจ					
1.1 ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเสมอ					
1.2 ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรที่ท่านทำงานประสบความสำเร็จ					
1.3 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้					
1.4 ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ และมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุ					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
2.ด้านการคงอยู่					
2.1 ท่านคิดเสมอว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี ที่สุดเหมาะแก่การปฏิบัติงานด้วยอย่างมาก					
2.2 ท่านพร้อมที่จะยอมรับและปรับตัวกับนโยบาย หรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเสมอ					
2.3 ท่านจะไม่เปลี่ยนงานหากมีองค์กรให้ข้อเสนอ ด้านผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่า					
2.4 ท่านตั้งใจทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป ชีวิตจะ ยุ่งยากมาก ถ้าตัดสินใจลาออกจากองค์กรแห่งนี้					
3.ด้านบรรทัดฐาน					
3.1 ท่านทำงานโดยคำนึง ชื่อเสียงขององค์กรที่ท่าน ทำงานอยู่เสมอ					
3.2 ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของ ท่านในทางเสื่อมเสีย					
3.3 ท่านจะรู้สึกผิด ถ้าออกจากองค์กรแห่งนี้แม้ว่า จะเป็นประโยชน์แก่ท่าน ท่านก็รู้สึกว่าเป็นสิ่งไม่ ถูกต้อง					
3.4 บริษัทนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่าน เพราะองค์กรนี้มีบุญคุณกับท่านมาก					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี โปรดระบุ)

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์
ในการกรอกแบบสอบถามฉบับนี้



ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ชื่อ นามสกุล

ตำแหน่ง/สังกัด

1. อาจารย์.ดร.ไพบูรณ์ อาชารุ่งโรจน์

รองหัวหน้าภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์.ดร.ธนภูมิ อติเวทิน

คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวนภาพรณ์ บุญจรัส
วันเดือนปีเกิด	18 มีนาคม 2521
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	888/626 ถนนริมคลองแสนแสบ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้จัดการแผนกตรวจสอบภายใน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	-

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2543	ปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ สาขาการจัดการ(บัญชี) จากมหาวิทยาลัยสถาบันราชภัฏธนบุรี
พ.ศ.2549	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต บพิตรพิมุขจักรวรรดิ
พ.ศ.2559	ปริญญาโท คณะสังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ