

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง” ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้ช่วยผู้สอบบัญชีจำนวน 300 คน และผู้จัดการงานสอบบัญชีจำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง และปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ถูกนำเสนอเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนของคุณสมบัติทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลของทั้งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีและผู้จัดการงานสอบบัญชีไปพร้อมๆ กัน ซึ่งจากแบบสอบถามที่ตอบกลับมาของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีและผู้จัดการงานสอบบัญชีจำนวน 300 ชุดและ 200 ชุด ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของเพศของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

เพศ	ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี		ผู้จัดการงานสอบบัญชี		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	58	19.3	76	38.0	134	26.8
หญิง	242	80.7	124	62.0	366	73.2
รวม	300	100.0	200	100.0	500	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีและตำแหน่งผู้จัดการงานสอบบัญชีเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีและผู้จัดการงานสอบบัญชีเป็นเพศหญิงร้อยละ 80.7 และร้อยละ 62.0 ตามลำดับ นั่นคือในทั้งสองตำแหน่ง ผู้ตอบ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของอายุของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

อายุ	ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี		ผู้จัดการงานสอบบัญชี		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 22 ปี	20	6.7	-	0.0	20	4.0
22-26 ปี	166	55.3	-	0.0	166	33.2
27-31 ปี	96	32.0	44	22.0	140	28.0
32-36 ปี	6	2.0	74	37.0	80	16.0
37-41 ปี	10	3.3	66	33.0	76	15.2
มากกว่า 41 ปี	2	0.7	16	8.0	18	3.6
รวม	300	100.0	200	100.0	500	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมีอายุระหว่าง 22-26 ปีมากที่สุดคือ ร้อยละ 55.3 รองลงมาคือช่วงอายุ 27-31 ปี ร้อยละ 32.0 และช่วงอายุต่ำกว่า 22 ปี ร้อยละ 6.7 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มผู้จัดการงานสอบบัญชีมีอายุระหว่าง 32-36 ปีมากที่สุด คือ ร้อยละ 37.0 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 37-41 ปีร้อยละ 33.0 โดยที่ไม่มีผู้จัดการงานสอบบัญชีที่อายุต่ำกว่า 22 ปี และช่วงอายุ 22-26 ปีเลย

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

เพศ	ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี		ผู้จัดการงานสอบบัญชี		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	288	96.0	182	91.0	470	94.0
สมรส	12	4.0	18	9.0	30	6.0
รวม	300	100.0	200	100.0	500	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งในตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีและตำแหน่ง ผู้จัดการงานสอบบัญชีมีสถานภาพโสดมากกว่าสมรส คือ ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีและผู้จัดการงานสอบบัญชีมีสถานภาพโสดร้อยละ 96.0 และร้อยละ 91.0 ตามลำดับ นั่นคือในทั้งสองตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่า 2 ใน 3 มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

การศึกษา	ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี		ผู้จัดการงานสอบบัญชี		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	272	90.7	99	49.5	371	74.2
สูงกว่าปริญญาตรี	28	9.3	101	50.5	129	25.8
รวม	300	100.0	200	100.0	500	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ช่วยผู้สอบบัญชีส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวนร้อยละ 90.7 มีเพียงร้อยละ 9.3 เท่านั้นที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ในขณะที่ผู้จัดการงานสอบบัญชีมีจำนวนถึงร้อยละ 50.5 ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์ในการทำงานด้านสอบบัญชีของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามตำแหน่ง

ประสบการณ์ใน การทำงานด้าน สอบบัญชี	ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี		ผู้จัดการงานสอบบัญชี		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	138	46.0	-	0.0	138	27.6
3-5 ปี	104	34.7	-	0.0	104	20.8
6-8 ปี	40	13.3	103	51.5	143	28.6
9-11 ปี	14	4.7	77	38.5	91	18.2
มากกว่า 11 ปี	4	1.3	20	10.0	24	4.8
รวม	300	100.0	200	100.0	500	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ช่วยผู้สอบบัญชีส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านสอบบัญชีต่ำกว่า 3 ปี มากถึงร้อยละ 46.0 และมีผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมีประสบการณ์ในการทำงานด้านสอบบัญชีมากกว่า 11 ปี เพียงร้อยละ 1.3 เท่านั้น ในขณะที่ผู้จัดการงานสอบบัญชีส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-8 ปี มากถึงร้อยละ 51.5 และไม่มีผู้จัดการงานสอบบัญชีที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีเลย

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของลักษณะของสำนักงานสอบบัญชีของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

สำนักงานสอบบัญชี	ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี		ผู้จัดการงานสอบบัญชี		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานสอบบัญชีในกลุ่ม Big 4	196	65.3	104	52.0	300	60.0
สำนักงานสอบบัญชีอื่นๆ	104	34.7	96	48.0	200	40.0
รวม	300	100.0	200	100.0	500	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ในสำนักงานสอบบัญชีในกลุ่ม Big 4 มากกว่าสำนักงานสอบบัญชีอื่นๆ โดยที่ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่ทำงานอยู่ในสำนักงานสอบบัญชีในกลุ่ม Big 4 มีจำนวนร้อยละ 65.3 สำหรับกลุ่มผู้จัดการงานสอบบัญชีนั้นมีสัดส่วนที่ทำงานอยู่ในสำนักงานสอบบัญชีในกลุ่ม Big 4 และสำนักงานสอบบัญชีอื่นๆค่อนข้างใกล้เคียงกับกลุ่มผู้ช่วยผู้สอบบัญชี นั่นคือ ร้อยละ 52.0 และร้อยละ 48.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของจำนวนลูกค้าที่ได้สอบบัญชีในปีที่ผ่านมาของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

จำนวนลูกค้าที่สอบบัญชีในปีที่ผ่านมา	ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี		ผู้จัดการงานสอบบัญชี		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 บริษัท	176	58.7	56	28.0	232	46.4
11-20 บริษัท	90	30.0	69	34.5	159	31.8
21-30 บริษัท	20	6.7	30	15.0	50	10.0
มากกว่า 30 บริษัท	14	4.7	45	22.5	59	11.8
รวม	300	100.0	200	100.0	500	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีส่วนใหญ่จะทำการสอบบัญชีลูกค้าไม่เกิน 10 บริษัทในปีที่ผ่านมา ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 58.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดรองลงมาคือช่วง 11-20 บริษัท จำนวนร้อยละ 30.0 จำนวนลูกค้าที่ทำการสอบบัญชีในปีที่ผ่านมาโดยเฉลี่ย 14 บริษัท ซึ่งจำนวนลูกค้าที่ทำการสอบบัญชีในปีที่ผ่านมาต่ำสุดคือ 5 บริษัท สูงสุดคือ 45 บริษัท สำหรับผู้จัดการงานสอบบัญชีนั้นโดยส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 34.5 สอบบัญชีลูกค้าในปีที่ผ่านมา 11-20 บริษัท รองลงมาคือสอบบัญชีลูกค้าไม่เกิน 10 บริษัท และมากกว่า 30 บริษัทในปีที่ผ่านมาร้อยละ 28.0 และ 22.5 ตามลำดับ จำนวนลูกค้าที่ทำการสอบบัญชีในปีที่ผ่านมาโดยเฉลี่ย 35 บริษัท ซึ่ง

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของชั่วโมงในการทำงานโดยเฉลี่ยต่อวันในช่วงใกล้ถึงกำหนดส่งงบการเงิน
ประจำปีของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ในช่วงใกล้ถึง กำหนดส่งบ การเงินประจำปี ทำงานโดยเฉลี่ยวัน ละ	ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี		ผู้จัดการงานสอบบัญชี		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8-10 ชั่วโมง	56	18.7	27	13.5	83	16.6
11-13 ชั่วโมง	196	65.3	157	78.5	353	70.6
มากกว่า 13 ชั่วโมง	48	16.0	16	8.0	64	12.8
รวม	300	100.0	200	100.0	500	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ทั้งกลุ่มผู้ช่วยผู้สอบบัญชีและกลุ่มผู้จัดการงานสอบบัญชีนั้น โดยส่วนใหญ่ทำงานเฉลี่ยวันละ 11-13 ชั่วโมง เป็นจำนวนร้อยละ 65.3 และ 77.4 ตามลำดับ ซึ่งถือว่าทั้งสองกลุ่มตัวอย่างนั้นทำงานเฉลี่ยวันละ 11-13 ชั่วโมง มากถึง 2 ใน 3 ของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม แสดงให้เห็นว่างานสอบบัญชีในช่วงใกล้ถึงกำหนดส่งงบการเงินประจำปีนั้น เป็นงานที่หนักและมีความกดดันในการทำงานค่อนข้างสูง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงที่ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์นั้นเป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับของพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีซึ่งเป็นคำถามที่ได้จากการประเมินตนเอง และข้อมูลเกี่ยวกับระดับของพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีซึ่งเป็นคำถามที่ได้รับการประเมินจากผู้จัดการงานสอบบัญชี ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลโดยการกำหนดกลุ่มพฤติกรรมที่วิเคราะห์ในรูปของ Factor Analysis สำหรับแต่ละกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบค่า KMO และ Bartlett Test of Sphericity ของพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบ
บัญชีลดลงของกลุ่มผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.(KMO)		0.830
Bartlett's Test of Sphericity	<i>Approx. Chi-Square</i>	1210.080
	<i>df</i>	78
	<i>Sig.</i>	0.000

จากตารางที่ 4.9 ค่า Kaiser-Meyer-Olkin เท่ากับ 0.830 ซึ่งมากกว่า 0.5 สรุปได้ว่า ข้อมูลที่มี
อยู่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis

ตารางที่ 4.10 ค่า Eigenvalue ร้อยละความแปรปรวนที่อธิบายได้โดยกลุ่มพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชี
ลดลง และร้อยละความแปรปรวนสะสมของแต่ละกลุ่มพฤติกรรมของกลุ่มผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.670	35.925	35.925	4.670	35.925	35.925	3.107	23.902	23.902
2	1.377	10.593	46.518	1.377	10.593	46.518	2.163	16.638	40.540
3	1.146	8.814	55.332	1.146	8.814	55.332	1.923	14.792	55.332
4	.964	7.418	62.750						
5	.850	6.541	69.291						
6	.676	5.197	74.487						
7	.634	4.879	79.367						
8	.620	4.770	84.137						
9	.573	4.410	88.547						
10	.497	3.824	92.370						
11	.370	2.846	95.216						
12	.335	2.574	97.790						
13	.287	2.210	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

จากตารางที่ 4.10 Total Variance Explained พบว่าควรมี 3 Factor เนื่องจาก เฉพาะ 3
Factor แรกเท่านั้น ที่มี Eigenvalues มากกว่า 1(ค่า Eigenvalues หมายถึง ค่าความผันแปรหรือความ

ตารางที่ 4.11 เมทริกซ์น้ำหนักปัจจัยของตัวแปรบนกลุ่มพฤติกรรมหลังจากการหมุนแกน (Rotate Component Matrix) ของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม RAO ของกลุ่มผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

พฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง	Component		
	1	2	3
ไม่มีการติดตามผลงานความสำเร็จ	0.848	-.05024	0.05809
ไม่มีการแก้ไขข้อผิดพลาดของงานที่รับผิดชอบ	0.737	0.100	0.205
สอบทานเอกสารของลูกค้าเพียงผิวเผิน	0.695	0.174	0.297
ไม่ศึกษาถึงรายการที่เกี่ยวข้องและข้อมูลทางเทคนิคเพิ่มเติม	0.651	0.364	0.08085
ไม่ติดตามตรวจสอบรายการที่น่าสงสัย	0.569	0.251	0.249
ไม่มีการรายงานข้อผิดพลาดที่ตรวจสอบพบ	0.563	0.313	0.135
เพิ่มขนาดของอัตราความผิดพลาดที่ยอมรับได้เพื่อให้รายการนั้นผ่านตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้	-0.03067	0.713	-0.221
เปลี่ยนรายการตรวจสอบที่พบข้อผิดพลาด	0.296	0.698	0.09987
ตรวจสอบรายการไม่ครบตามตัวอย่างที่สุ่ม	0.156	0.603	0.413
ยอมรับคำตอบของลูกค้าที่มีเหตุผลที่ไม่น่าเชื่อถือหรือไม่สมเหตุสมผลต่อคำถามของผู้สอบบัญชี	0.220	0.532	0.175
รายงานจำนวนระยะเวลาที่ใช้ในการสอบบัญชีน้อยกว่าระยะเวลาที่ได้ใช้ไปจริง	0.164	0.00004559	0.834
ไม่มีความเต็มใจที่จะไปตรวจสอบลูกค้าบางราย	0.204	0.06832	0.734
ละเว้นวิธีการตรวจสอบตามแผนการสอบบัญชีบางรายการ	0.260	0.423	0.457

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมด้วยวิธี Principal Component Analysis (PCA) และผลการหมุนแกนพฤติกรรมแบบ Orthogonal Rotation โดยวิธี Varimax แล้วข้อมูลของกลุ่มผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสามารถแบ่งกลุ่มพฤติกรรมได้เป็น 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

กลุ่มพฤติกรรมที่ 1 คือ พฤติกรรมการไม่ติดตามงาน ประกอบด้วยพฤติกรรม

- ไม่มีการติดตามผลงานความสำเร็จ
- ไม่มีการแก้ไขข้อผิดพลาดของงานที่รับผิดชอบ
- สอบทานเอกสารของลูกค้าเพียงผิวเผิน
- ไม่ศึกษาถึงรายการที่เกี่ยวข้องและข้อมูลทางเทคนิคเพิ่มเติม
- ไม่ติดตามตรวจสอบรายการที่น่าสงสัย
- ไม่มีการรายงานข้อผิดพลาดที่ตรวจสอบพบ

กลุ่มพฤติกรรมที่ 2 คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบไม่เหมาะสม ประกอบด้วยพฤติกรรม

- เพิ่มขนาดของอัตราความผิดพลาดที่ยอมรับได้เพื่อให้รายการนั้นผ่านตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้
- เปลี่ยนรายการตรวจสอบที่พบข้อผิดพลาด
- ตรวจสอบรายการไม่ครบตามตัวอย่างที่สุ่ม
- ยอมรับคำตอบของลูกค้าที่มีเหตุผลที่ไม่น่าเชื่อถือหรือไม่สมเหตุผลผลต่อคำถามของผู้สอบบัญชี

กลุ่มพฤติกรรมที่ 3 คือ พฤติกรรมด้านแรงกดดัน ประกอบด้วยพฤติกรรม

- รายงานจำนวนระยะเวลาที่ใช้ในการสอบบัญชีน้อยกว่าระยะเวลาที่ได้ใช้ไปจริง
- ไม่มีความเต็มใจที่จะไปตรวจสอบลูกค้าบางราย
- ละเว้นวิธีการตรวจสอบตามแผนการสอบบัญชีบางรายการ

ตารางที่ 4.12 ระดับพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงของกลุ่มผู้ช่วยสอบบัญชี

พฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
พฤติกรรมการไม่ติดตามงาน	1.94	0.77	มีพฤติกรรม RAQ น้อยที่สุด
พฤติกรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบไม่เหมาะสม	1.92	0.84	มีพฤติกรรม RAQ น้อยที่สุด
พฤติกรรมด้านแรงกดดัน	2.62	1.05	มีพฤติกรรม RAQ น้อย
รวม	2.09	0.71	มีพฤติกรรม RAQ น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มผู้ช่วยสอบบัญชีมีพฤติกรรม RAQ ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.09 โดยมีพฤติกรรมด้านแรงกดดันมากที่สุด โดยมีพฤติกรรม RAQ ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 รองลงมา คือ พฤติกรรมการไม่ติดตามงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบไม่เหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94 และ 1.92 ตามลำดับ โดยมีพฤติกรรม RAQ ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบค่า KMO และ Bartlett Test of Sphericity ของพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงของกลุ่มผู้จัดการงานสอบบัญชี

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.(KMO)		0.892
Bartlett's Test of Sphericity	<i>Approx. Chi-Square</i>	1971.628
	<i>df</i>	78
	<i>Sig.</i>	0.000

จากตารางที่ 4.13 ค่า Kaiser-Meyer-Olkin เท่ากับ 0.892 ซึ่งมากกว่า 0.5 สรุปได้ว่า ข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis

ตารางที่ 4.14 ค่า Eigenvalue ร้อยละความแปรปรวนที่อธิบายได้โดยกลุ่มพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชี
ลดลง และร้อยละความแปรปรวนสะสมของแต่ละกลุ่มพฤติกรรมของกลุ่มผู้จัดการงานสอบบัญชี

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.340	56.462	56.462	7.340	56.462	56.462	6.121	47.088	47.088
2	1.301	10.008	66.470	1.301	10.008	66.470	2.520	19.382	66.470
3	.833	6.409	72.879						
4	.740	5.693	78.572						
5	.675	5.196	83.768						
6	.512	3.935	87.703						
7	.377	2.901	90.604						
8	.322	2.476	93.080						
9	.258	1.982	95.062						
10	.219	1.686	96.748						
11	.180	1.388	98.136						
12	.153	1.178	99.313						
13	.08928	.687	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

จากตารางที่ 4.14 Total Variance Explained จะพบว่า ควรมี 2 Factor เนื่องจาก เฉพาะ 2 Factor แรกเท่านั้น ที่มี Eigenvalues มากกว่า 1 Factor ที่สำคัญที่สุด คือ Factor ที่ 1 เนื่องจากอธิบาย หรือคิดความแปรปรวนของข้อมูลได้มากที่สุด ถึง 56.46% ส่วน Factor ที่ 2 สำคัญรองลงมา อธิบาย ได้ 10.00%

ตารางที่ 4.15 เมทริกซ์น้ำหนักปัจจัยของตัวแปรบนกลุ่มพฤติกรรมหลังจากการหมุนแกน (Rotate Component Matrix) ของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม RAQ ของกลุ่มผู้จัดการงานสอบบัญชี

พฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง	Component	
	1	2
ไม่มีการติดตามผลงานความสำเร็จ	0.891	0.08823E
ยอมรับคำตอบของลูกค้าที่มีเหตุผลที่ไม่น่าเชื่อถือหรือไม่สมเหตุสมผลต่อคำถามของผู้สอบบัญชี	0.874	0.219
ไม่ติดตามตรวจสอบรายการที่น่าสงสัย	0.849	0.343
ไม่มีการแก้ไขข้อผิดพลาดของงานที่รับผิดชอบ	0.829	0.131
ไม่ศึกษาถึงรายการที่เกี่ยวข้องและข้อมูลทางเทคนิคเพิ่มเติม	0.818	0.186
สอบทานเอกสารของลูกค้าเพียงผิวเผิน	0.724	0.473
ตรวจสอบรายการไม่ครบตามตัวอย่างที่สุ่ม	0.700	0.184
ละเว้นวิธีการตรวจสอบตามแผนการสอบบัญชีบางรายการ	0.675	0.245
เพิ่มขนาดของอัตราความผิดพลาดที่ยอมรับได้เพื่อให้รายการนั้นผ่านตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้	0.641	0.410
ไม่มีการรายงานข้อผิดพลาดที่ตรวจสอบพบ	0.622	0.378
รายงานจำนวนระยะเวลาที่ใช้ในการสอบบัญชีน้อยกว่าระยะเวลาที่ได้ใช้ไปจริง	0.004928	0.812
เปลี่ยนรายการตรวจสอบที่พบข้อผิดพลาด	0.389	0.742
ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีไม่มีความเต็มใจที่จะไปตรวจสอบลูกค้าบางราย	0.260	0.676

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

จากตารางที่ 4.15 พบว่า เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมด้วยวิธี Principal Component Analysis (PCA) และผลการหมุนแกนพฤติกรรมแบบ Orthogonal Rotation โดยวิธี Varimax แล้วข้อมูลของกลุ่มผู้จัดการงานสอบบัญชีสามารถแบ่งกลุ่มพฤติกรรมได้เป็น 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

กลุ่มพฤติกรรมที่ 1 คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบไม่เหมาะสม ประกอบด้วย พฤติกรรม

- ไม่มีการติดตามผลงานความสำเร็จ

- ยอมรับคำตอบของลูกค้าที่มีเหตุผลที่ไม่น่าเชื่อถือหรือไม่สมเหตุผลต่อคำถามของผู้สอบบัญชี
- ไม่ติดตามตรวจสอบรายการที่น่าสงสัย
- ไม่มีการแก้ไขข้อผิดพลาดของงานที่รับผิดชอบ
- ไม่ศึกษาถึงรายการที่เกี่ยวข้องและข้อมูลทางเทคนิคเพิ่มเติม
- สอบทานเอกสารของลูกค้าเพียงผิวเผิน
- ตรวจสอบรายการไม่ครบตามตัวอย่างที่สุ่ม
- ละเว้นวิธีการตรวจสอบตามแผนการสอบบัญชีบางรายการ
- เพิ่มขนาดของอัตราความผิดพลาดที่ยอมรับได้เพื่อให้รายการนั้นผ่านตามเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้
- ไม่มีการรายงานข้อผิดพลาดที่ตรวจสอบพบ

กลุ่มพฤติกรรมที่ 2 คือ พฤติกรรมด้านแรงกดดัน ประกอบด้วยพฤติกรรม

- รายงานจำนวนระยะเวลาที่ใช้ในการสอบบัญชีน้อยกว่าระยะเวลาที่ได้ใช้ไปจริง
- เปลี่ยนรายการตรวจสอบที่พบข้อผิดพลาด
- ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีไม่มีความเต็มใจที่จะไปตรวจสอบลูกค้าบางราย

ตารางที่ 4.16 ระดับพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงของกลุ่มผู้จัดการงานสอบบัญชี

พฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
พฤติกรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบไม่เหมาะสม	2.55	1.16	มีพฤติกรรม RAQ น้อย
พฤติกรรมด้านแรงกดดัน	2.63	1.19	มีพฤติกรรม RAQ น้อย
รวม	2.57	1.06	มีพฤติกรรม RAQ น้อย

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทำการพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มพฤติกรรมแล้วพบว่า กลุ่มพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงที่ผู้จัดการงานสอบบัญชีได้ประเมินว่าผู้ช่วยผู้สอบบัญชีได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ พฤติกรรมด้านแรงกดดัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.63 ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.55

เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วพบว่า ผู้จัดการงานสอบบัญชีประเมินว่าผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมีพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชี
ลดลงระหว่างผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับผู้จัดการงานสอบบัญชีด้วยค่าสถิติ t-Test

พฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพ งานสอบบัญชีลดลง	กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
1. พฤติกรรมการไม่ติดตาม งาน	ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี	300	1.94	0.77	-6.577	.000*
	ผู้จัดการสอบบัญชี	200	2.55	1.16		
2. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ตรวจสอบไม่เหมาะสม	ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี	300	1.92	0.84	-7.261	.000*
	ผู้จัดการสอบบัญชี	200	2.63	1.19		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงระหว่างกลุ่มผู้ช่วยงานสอบบัญชีและกลุ่มผู้จัดการงานสอบบัญชี ด้วยค่าสถิติ t-Test ด้วยวิธี Independent Sample t-Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีความแตกต่างในพฤติกรรมการไม่ติดตามงาน และ พฤติกรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบไม่เหมาะสม ระหว่างกลุ่มผู้ช่วยผู้สอบบัญชีและกลุ่มผู้จัดการสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ Sig.(2-tailed) < .05 นั้นหมายถึง กลุ่มผู้ช่วยงานสอบบัญชีและกลุ่มผู้จัดการงานสอบบัญชีจะมีพฤติกรรมการไม่ติดตามงาน และ พฤติกรรมการปฏิบัติงานตรวจสอบไม่เหมาะสม ที่ทำให้คุณภาพงานตรวจสอบบัญชีลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มผู้ช่วยผู้สอบบัญชีเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง คือ การฝึกอบรมอย่างเพียงพอ ความต้องการความสำเร็จของผู้สอบบัญชี การรับรู้ถึงแรงกดดันทางเวลา การเห็นว่าการปฏิบัติงานสอบบัญชีมีขั้นตอนมากเกินไปบางขั้นตอนไม่จำเป็น การรับรู้ถึงความมีประสิทธิภาพของการสอบทานงานสอบบัญชี การรู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องทำ ประสิทธิภาพการทำงานสอบบัญชี การศึกษาถึงข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าแต่ละรายก่อนการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ เต็มใจที่จะตรวจสอบลูกค้าบางราย โดยผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม

นอกจากนั้น ในส่วนที่ 3 นี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง ตามความคิดเห็นของผู้จัดการงานสอบบัญชีอีกด้วย

ตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละของลักษณะเฉพาะตัวของผู้สอบบัญชีที่ใช้วัดถึงความต้องการความสำเร็จของผู้สอบบัญชี

ลักษณะเฉพาะตัว	ใช่		ไม่ใช่		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ท่านชอบสถานการณ์ที่ท่านสามารถเป็นผู้แก้ปัญหาต่างๆด้วยตัวเอง	260	86.7	40	13.3	300	100
2. ท่านต้องการงานที่เป้าหมายไม่สูงนักและไม่เสี่ยงจนเกินไป	72	24	228	76	300	100
3. โดยปกติท่านต้องการทราบผลการทำงานของท่านว่าดีหรือไม่	296	98.7	4	1.3	300	100
4. ท่านใช้เวลาคิดที่จะทำให้ท่านก้าวหน้าในวิชาชีพหรือทำงานให้ดีขึ้นหรือจะให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่สำคัญ	286	95.3	14	4.7	300	100
5. ท่านตั้งใจทำงานให้ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน	184	61.3	116	38.7	300	100
6. ท่านคาดหวังผลการประเมินการทำงานต้องได้ระดับสูงกว่าระดับปกติ	156	52	144	48	300	100
7. ท่านตั้งใจจะพัฒนาอุปสรรคเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้ได้	294	98	6	2	300	100
8. ท่านแก้ไขปัญหาที่ยากได้สำเร็จเสมอ	128	42.7	172	57.3	300	100
9. ท่านสามารถทำงานยากที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	232	77.3	68	22.7	300	100
10. ท่านพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	278	92.7	22	7.3	300	100

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมากกว่าร้อยละ 70.00 ต้องการทราบว่าผลการดำเนินงานของตนเองดีหรือไม่ มีความตั้งใจจะพัฒนาอุปสรรคเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้ได้ ใช้เวลาคิดที่จะทำให้ตนเองก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือทำงานให้ดีขึ้น หรือจะให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่สำคัญ พัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ชอบสถานการณ์ที่ตนเองสามารถเป็นผู้แก้ปัญหา

ตารางที่ 4.19 จำนวน และร้อยละ ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีจำแนกตามระดับความต้องการความสำเร็จ
ของผู้สอบบัญชี

ระดับความต้องการความสำเร็จของผู้สอบบัญชี	จำนวน	ร้อยละ
น้อยที่สุด	-	-
น้อย	10	3.3
ปานกลาง	42	14
มาก	132	44
มากที่สุด	116	38.7
รวม	300	100

$\bar{x} = 7.80$ S.D. = 1.56

จากตารางที่ 4.19 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ส่วนใหญ่ มีความต้องการความสำเร็จของผู้สอบบัญชี อยู่ในระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ 44.0 (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 7.80)

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบค่า KMO และ Bartlett Test of Sphericity ของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม
ที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงของกลุ่มผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.(KMO)		0.637
Bartlett's Test of Sphericity	<i>Approx. Chi-Square</i>	1619.507
	<i>df</i>	210
	<i>Sig.</i>	0.000

จากตารางที่ 4.20 ค่า Kaiser-Meyer-Olkin เท่ากับ 0.630 ซึ่งมากกว่า 0.5 สรุปได้ว่า ข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis

ตารางที่ 4.21 ค่า Eigenvalue ร้อยละความแปรปรวนที่อธิบายได้โดยกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง และร้อยละความแปรปรวนสะสมของแต่ละกลุ่มปัจจัยของกลุ่มผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of		
				Loadings			Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.444	16.399	16.399	3.444	16.399	16.399	2.592	12.345	12.345
2	2.792	13.294	29.693	2.792	13.294	29.693	1.950	9.284	21.629
3	1.577	7.511	37.204	1.577	7.511	37.204	1.930	9.192	30.821
4	1.475	7.025	44.229	1.475	7.025	44.229	1.800	8.572	39.393
5	1.460	6.954	51.183	1.460	6.954	51.183	1.743	8.299	47.692
6	1.239	5.901	57.084	1.239	5.901	57.084	1.703	8.109	55.802
7	1.128	5.370	62.453	1.128	5.370	62.453	1.397	6.652	62.453
8	.983	4.682	67.136						
9	.895	4.260	71.396						
10	.883	4.204	75.600						
11	.759	3.616	79.216						
12	.740	3.525	82.740						
13	.605	2.879	85.619						
14	.562	2.678	88.297						
15	.464	2.211	90.508						
16	.419	1.997	92.505						
17	.376	1.792	94.297						
18	.356	1.695	95.992						
19	.311	1.482	97.474						
20	.287	1.369	98.843						
21	.243	1.157	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

จากตารางที่ 4.21 Total Variance Explained พบว่าควรมี 7 Factor เนื่องจากเฉพาะ 7 Factor แรกเท่านั้น ที่มี Eigenvalues มากกว่า 1 และ Factor ที่สำคัญที่สุด คือ Factor ที่ 1 เนื่องจากอธิบายหรือคิดความแปรปรวนของข้อมูลได้มากที่สุด ถึง 16.40% ส่วน Factor ที่ 2 สำคัญรองลงมาอธิบายได้ 13.29% Factor ที่ 3 อธิบายได้ 7.51 Factor ที่ 4,5,6,7 อธิบายได้ 7.03% , 6.95% , 5.90% , 5.37% ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 เมทริกซ์น้ำหนักปัจจัยของตัวแปรบนกลุ่มปัจจัยหลังจากการหมุนแกน (Rotate Component Matrix)
ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม RAQ ของกลุ่มผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

ปัจจัย	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
ขั้นตอนในการปฏิบัติงานสอบบัญชีภายในสำนักงานสอบบัญชีของตนเองมีการปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน	0.802						
สำนักงานสอบบัญชีของตนเองมีกระบวนการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชีที่มีคุณภาพ	0.730						
หากผู้สอบบัญชีมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมผู้จัดการงานสอบบัญชีสามารถตรวจพบได้ในขั้นตอนการสอบทานของสำนักงานสอบบัญชี	0.714						
รู้สึกว่าคุณเองได้รับการฝึกอบรมความรู้อย่างเพียงพอจากสำนักงานสอบบัญชีที่จะปฏิบัติงานสอบบัญชี	0.604						
ได้รับมอบหมายงานที่เกินกว่าความสามารถหรือประสบการณ์การทำงานของคุณตำแหน่งตนเอง		0.748					
ขั้นตอนในการปฏิบัติงานสอบบัญชีที่สำนักงานสอบบัญชีกำหนดให้นั้นมีบางขั้นตอนไม่จำเป็นและไม่สำคัญต่อผลงานสอบบัญชี		0.710					
ได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้นจากเพื่อนร่วมงานในระหว่างการตรวจสอบ		0.678					
ระยะเวลาที่ถูกกำหนดเป็นสิ่งขัดขวางไม่ให้เกิดการสอบบัญชีเป็นไปอย่างเหมาะสม			0.676				
ระยะเวลาที่ถูกกำหนดในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลอย่างมีสาระสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชี			0.648				
โดยทั่วไปแล้ว ท่านรู้สึกว่ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาสามารถบรรลุได้ตามกำหนดที่ได้ตั้งไว้			-0.609				
ได้มีการปรึกษาหารือกับหัวหน้างานถึงรายการที่ควรให้ความสำคัญในการสอบบัญชีสำหรับลูกค้าแต่ละราย				0.796			

ตารางที่ 4.22 เมทริกซ์น้ำหนักปัจจัยของตัวแปรบนกลุ่มปัจจัยหลังจากการหมุนแกน (Rotate Component Matrix)
ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม RAQ ของกลุ่มผู้ช่วยผู้สอบบัญชี (ต่อ)

ปัจจัย	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
นำกระดาษทำการในปีก่อนมาทำความเข้าใจก่อนการสอบบัญชีสำหรับลูกค้าแต่ละราย				0.732			
ระยะเวลาที่ถูกกำหนดในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบริหารที่สำคัญต่อผู้สอบบัญชี				-0.677			
จะไม่มี ความตั้งใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบหากมีความรู้สึกไม่ชอบลูกค้า					0.719		
รู้สึกว่าการผลตอบแทน (เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส รวมถึงสวัสดิการต่างๆ) ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องทำ					0.675		
รู้สึกว่าตนเองต้องตรวจสอบหลายธุรกิจในช่วงเวลาเดียวกัน					0.554		
แรงกดดันทางด้านเวลาในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้สอบบัญชีออกจากงาน						0.694	
เมื่อเวลาที่ใช้ในการสอบบัญชีขึ้นตอนหนึ่งเกินกว่าเวลาที่ได้กำหนดไว้ จะพยายามลดเวลาในขั้นตอนอื่นเป็นการทดแทน						0.684	
การปฏิบัติงานให้ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดมีความขัดแย้งกับการพยายามเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานให้เพียงพอ						0.632	
การมีประสบการณ์การตรวจสอบธุรกิจที่มีลักษณะเดียวกันช่วยให้ตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น							0.891
คิดว่าลักษณะการทำงานของผู้จัดการงานสอบบัญชีที่ลงลึกถึงรายละเอียดมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของตนเอง							0.449

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 17 iterations.

จากตารางที่ 4.22 ผู้วิจัยสามารถจัดคำถามต่างๆ ออกได้เป็น 7 กลุ่มปัจจัย โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นของคำถาม คือ คำถามที่มีความสัมพันธ์กันมากจะถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มปัจจัย

กลุ่มปัจจัยที่ 1 คือ การรับรู้ถึงความมีประสิทธิภาพของการสอบทานและการฝึกอบรม ประกอบด้วย

- ขั้นตอนในการปฏิบัติงานสอบบัญชีภายในสำนักงานสอบบัญชีของตนเองมีการปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน
- สำนักงานสอบบัญชีของตนเองมีกระบวนการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชีที่มีคุณภาพ
- หากผู้สอบบัญชีมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ผู้จัดการงานสอบบัญชีสามารถตรวจพบได้ในขั้นตอนการสอบทานของสำนักงานสอบบัญชี
- รู้สึกว่าตนเองได้รับการฝึกอบรมความรู้อย่างเพียงพอจากสำนักงานสอบบัญชีที่จะปฏิบัติงานสอบบัญชี

กลุ่มปัจจัยที่ 2 คือ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานสอบบัญชีมากเกินไปและบางขั้นตอนไม่จำเป็น ประกอบด้วย

- ได้รับมอบหมายงานที่เกินกว่าความสามารถหรือประสบการณ์การทำงานของตำแหน่งตนเอง
- ขั้นตอนในการปฏิบัติงานสอบบัญชีที่สำนักงานสอบบัญชีกำหนดให้นั้นมีบางขั้นตอนไม่จำเป็นและไม่สำคัญต่อผลงานสอบบัญชี
- ได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้นจากเพื่อนร่วมงานในระหว่างการตรวจสอบ

กลุ่มปัจจัยที่ 3 คือ ระยะเวลาการตรวจสอบ ประกอบด้วย

- ระยะเวลาที่ถูกกำหนดเป็นสิ่งขัดขวางไม่ให้เกิดการสอบบัญชีเป็นไปอย่างเหมาะสม
- ระยะเวลาที่ถูกกำหนดในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลอย่างมีสาระสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานสอบบัญชี
- โดยทั่วไปแล้ว ท่านรู้สึกว่ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาสามารถบรรลุได้ตามกำหนดที่ได้ตั้งไว้

กลุ่มปัจจัยที่ 4 คือ การศึกษาถึงข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าแต่ละรายก่อนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- ได้มีการปรึกษาหารือกับหัวหน้างานถึงรายการที่ควรให้ความสำคัญในการสอบบัญชีสำหรับลูกค้าแต่ละราย
- นำกระดาดทำการในปีก่อนมาทำความเข้าใจก่อนการสอบบัญชีสำหรับลูกค้าแต่ละราย
- ระยะเวลาที่ถูกกำหนดในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบริหารที่สำคัญต่อผู้สอบบัญชี

กลุ่มปัจจัยที่ 5 คือ ความพึงพอใจ เต็มใจในการทำงานตรวจสอบ ประกอบด้วย

- ท่านจะไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตรวจสอบหากมีความรู้สึกไม่ชอบลูกค้า
- รู้สึกว่าผลตอบแทน (เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส รวมถึงสวัสดิการต่างๆ) ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องทำ
- รู้สึกว่าตนเองต้องตรวจสอบหลายธุรกิจในระยะเวลาเดียวกัน

กลุ่มปัจจัยที่ 6 คือ แรงกดดันทางเวลา ประกอบด้วย

- แรงกดดันทางด้านเวลาในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้สอบบัญชีออกจากงาน
- เมื่อเวลาที่ใช้ในการสอบบัญชีขั้นตอนหนึ่งเกินกว่าเวลาที่ได้กำหนดไว้ จะพยายามลดเวลาในขั้นตอนอื่นเป็นการทดแทน
- การปฏิบัติงานให้ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดมีความขัดแย้งกับการพยายามเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานให้เพียงพอ

กลุ่มปัจจัยที่ 7 คือ ประสพการณ์การทำงานสอบบัญชี ประกอบด้วย

- การมีประสพการณ์การตรวจสอบธุรกิจที่มีลักษณะเดียวกันช่วยให้ตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- คิดว่าลักษณะการทำงานของผู้จัดการงานสอบบัญชีที่ลงลึกถึงรายละเอียดมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ตารางที่ 4.23 แสดงระดับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงของกลุ่มผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

ปัจจัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับปัจจัย
1. การรับรู้ถึงควมมีประสิทธิภาพของการสอบทานและการฝึกอบรม	3.64	0.75	มาก
2. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานสอบบัญชีมากเกินไปและบางขั้นตอนไม่จำเป็น	3.04	0.83	ปานกลาง
3. ระยะเวลาการตรวจสอบ	3.69	0.57	มาก
4. การศึกษาถึงข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าแต่ละรายก่อนการปฏิบัติงาน	4.38	0.76	มากที่สุด
5. ความพึงพอใจ เต็มใจในการทำงานตรวจสอบ	3.12	0.75	ปานกลาง
6. แรงกดดันทางเวลา	3.54	0.84	มาก
7. ประสบการณ์การทำงานสอบบัญชี	4.17	0.71	มาก
รวม	3.63	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.23 เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมีปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง มากที่สุด คือ การศึกษาถึงข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าแต่ละรายก่อนการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 โดยมีผลในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงานสอบบัญชี ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.17 โดยมีผลในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยขั้นตอนในการปฏิบัติงานสอบบัญชีมากเกินไปและบางขั้นตอนไม่จำเป็น ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.04 โดยมีผลในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.24 จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่ผู้จัดการงานสอบบัญชีคิดว่ามีผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้
คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง

	ลำดับความสำคัญ (1 สำคัญมากที่สุด... 9 สำคัญน้อยที่สุด)									คะแนน รวม	$\bar{X}$	ลำดับ ที่
	1 (9 คะแนน)	2 (8 คะแนน)	3 (7 คะแนน)	4 (6 คะแนน)	5 (5 คะแนน)	6 (4 คะแนน)	7 (3 คะแนน)	8 (2 คะแนน)	9 (1 คะแนน)			
1.การฝึกอบรม อย่างเพียงพอ	35	38	42	25	26	14	12	8	0	1301	6.51	2
2.มีความต้องการ ความสำเร็จสูง	16	4	6	31	33	43	36	30	1	910	4.55	7
3.รู้ดีกว่ามีแรง กดดันทางด้าน เวลาในการ ปฏิบัติงาน	26	50	19	20	32	29	22	0	2	1231	6.16	3
4.รู้ดีกว่ามี ขั้นตอนในการ ปฏิบัติงานสอบ บัญชีมากเกินไป	2	22	35	8	37	42	28	26	0	976	4.88	6
5.ตระหนักถึง ความมี ประสิทธิผลของ การสอบทาน งานสอบบัญชี	12	10	33	35	33	31	29	17	0	1039	5.20	5
6.รู้ดีกว่า ผลตอบแทนที่ ได้รับเหมาะสม กับปริมาณงานที่ ต้องทำ	4	8	9	3	10	26	55	66	19	651	3.26	8
7.ประสบการณ์ การทำงานของ ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี	75	32	32	35	15	2	8	1	0	1474	7.37	1

ตารางที่ 4.24 จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่ผู้จัดการงานสอบบัญชีคิดว่ามีผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้
คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง (ต่อ)

	ลำดับความสำคัญ (1 ลำคัญมากที่สุด... 9 ลำคัญน้อยที่สุด)									คะแนน รวม	$\bar{x}$	ลำดับ ที่
	1 (9 คะแนน)	2 (8 คะแนน)	3 (7 คะแนน)	4 (6 คะแนน)	5 (5 คะแนน)	6 (4 คะแนน)	7 (3 คะแนน)	8 (2 คะแนน)	9 (1 คะแนน)			
8.มีการศึกษาถึง ข้อมูลเกี่ยวกับ ลูกค้าแต่ละราย ก่อนการ ปฏิบัติงาน	30	36	23	42	14	9	8	30	8	1169	5.85	4
9.ผู้ช่วยผู้สอบ บัญชีไม่มีความ พึงพอใจ เต็มใจที่ จะไปตรวจสอบ ลูกค้าบางราย	0	0	1	1	0	4	2	22	170	249	1.25	9
รวม	200	200	200	200	200	200	200	200	200			

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงใน
ความคิดเห็นของผู้จัดการงานสอบบัญชี ลำดับที่ 1 คือ ประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ช่วยผู้สอบ
บัญชี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 7.37 ลำดับที่ 2 คือ การฝึกอบรมอย่างเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ
6.51 ลำดับที่ 3 คือ รู้สึกรู้ว่ามีแรงกดดันทางด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.16
ลำดับที่ 4 คือ การศึกษาถึงข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าแต่ละรายก่อนการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ
5.85 ลำดับที่ 5 คือ รับรู้ถึงความมีประสิทธิภาพของการสอบทานงานสอบบัญชี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ
5.20 ลำดับที่ 6 คือ รู้สึกรู้ว่ามีขั้นตอนในการปฏิบัติงานสอบบัญชีมากเกินไป มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ
4.88 ลำดับที่ 7 คือ ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมีความต้องการความสำเร็จสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.55
ลำดับที่ 8 คือ รู้สึกรู้ว่าผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องทำ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ
3.26 และลำดับที่ 9 คือ ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีไม่มีความเต็มใจที่จะไปตรวจสอบลูกค้าบางราย มีคะแนน
เฉลี่ยเท่ากับ 1.25

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข

ตารางที่ 4.25 จำนวนและร้อยละของสิ่งที่สำนักงานควรปรับปรุงเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชี
ลดลงจำแนกตามตำแหน่ง

สำนักงานสอบบัญชีควรปรับปรุง	ผู้จัดการงานสอบบัญชี		ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน	155	77.5	224	74.7	379	75.8
เพิ่มจำนวนพนักงานให้เพียงพอ	132	66.0	142	47.3	274	54.8
รักษามาตรฐานการตรวจสอบภายในองค์กร	122	61.0	120	40.0	242	48.4
จัดสายการตรวจสอบตามลักษณะธุรกิจที่ตรวจสอบ	98	49.0	102	34.0	200	40.0
ขยายเวลาการตรวจสอบเพิ่มขึ้น	94	47.0	128	42.7	222	44.4
ระบุคุณสมบัติของพนักงานที่ไม่เป็นการกดดัน และสามารถทำได้จริง เช่น การเป็นเทรนเนอร์ การสอบภาษาอังกฤษ	62	31.0	96	32.0	158	31.6
อื่นๆ	10	5.0	6	2.0	16	3.2

จากตารางที่ 4.25 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการงานสอบบัญชี และผู้ช่วยผู้สอบบัญชีส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า สิ่งที่สำนักงานสอบบัญชีควรปรับปรุง มากที่สุดเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง คือ จัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน คิดเป็น ร้อยละ 77.5 และ 74.7 ตามลำดับ รองลงมา คือ เพิ่มจำนวนพนักงานให้เพียงพอ คิดเป็น ร้อยละ 66.0 และ 47.3 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการงานสอบบัญชีมีความเห็นว่าสำนักงานควรรักษามาตรฐานการตรวจสอบภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 61.0 จัดสายการตรวจสอบตามลักษณะธุรกิจที่ตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 49.0 ขยายเวลาการตรวจสอบเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 47.0 และเห็นว่าสำนักงานควรระบุคุณสมบัติของพนักงานที่ไม่เป็นการกดดัน และสามารถทำได้จริง เช่น การเป็นเทรนเนอร์ การสอบภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 31.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมีความเห็นว่า ควรขยายเวลาการตรวจสอบเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 42.7 รักษามาตรฐานการตรวจสอบภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 40.0 จัดสายการตรวจสอบตามลักษณะธุรกิจที่ตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 34.0 ระบุคุณสมบัติของพนักงานที่ไม่เป็นการกดดัน และสามารถทำได้จริง เช่น การเป็นเทรนเนอร์ การสอบภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 32.0

ตารางที่ 4.26 จำนวนและร้อยละของสิ่งที่ผู้สอบบัญชีควรปรับปรุงเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงจำแนกตามตำแหน่ง

ผู้สอบบัญชีควรปรับปรุง	ผู้จัดการงานสอบบัญชี		ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ศึกษาข้อมูลธุรกิจลูกค้าก่อนการปฏิบัติงานตรวจสอบ	165	82.5	228	76.0	393	78.6
เพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์การตรวจสอบของตนเอง	161	80.5	232	77.3	393	78.6
ปฏิบัติงานตรวจสอบตามหลักการและขั้นตอนการตรวจสอบ	135	67.5	168	56.0	303	60.6
รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่ต้นจนจบ	111	55.5	152	50.7	263	52.6
อื่นๆ	4	2.0	4.0	1.3	8	1.6%

จากตารางที่ 4.26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการงานสอบบัญชี ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า สิ่ง que ผู้สอบบัญชีควรปรับปรุงมากที่สุดเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง คือ ศึกษาข้อมูลธุรกิจลูกค้าก่อนการปฏิบัติงานตรวจสอบ คิดเป็น ร้อยละ 82.5 รองลงมา คือ เพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์การตรวจสอบของตนเอง คิดเป็น ร้อยละ 80.5 ส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า สิ่ง que ผู้สอบบัญชีควรปรับปรุงมากที่สุดเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง คือ เพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์การตรวจสอบของตนเอง คิดเป็น ร้อยละ 77.3 รองลงมา คือ ศึกษาข้อมูลธุรกิจลูกค้าก่อนการปฏิบัติงานตรวจสอบคิดเป็น ร้อยละ 76.0

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้มาทำการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ในขั้นแรกก่อน เพื่อเป็นการจับกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยตัวแปรที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสัมพันธ์นั้นอาจจะเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันหรือทิศทางตรงกันข้ามกันก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่ในคนละกลุ่มจะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก โดยกลุ่มปัจจัยที่ได้ถือเป็นตัวแปรใหม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำตัวแปรใหม่นี้ไปใช้ในการวิเคราะห์

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง และปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง

ตัวแปร	y	x1	x2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
y	1.000	-	-	-	-	-	-	-	-
X1	-.241*	1.000	-	-	-	-	-	-	-
X2	.173*	-.068	1.000	-	-	-	-	-	-
X3	.079	.134*	.406*	1.000	-	-	-	-	-
X4	-.059	.020	.014	.042	1.000	-	-	-	-
X5	-.054	.256*	.075	.136*	-.017	1.000	-	-	-
X6	.158*	.081	.251*	.291*	-.135*	.090	1.000	-	-
X7	.001	.265*	.078	.082	-.012	.228*	.112	1.000	-
X8	-.201*	.055	-.05	.067	-.128	.180*	.000	.096	1.000

* $p < 0.05$

โดยที่ Y = พฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง

X1 = การรับรู้ถึงควมมีประสิทธิผลของการสอบทานและการฝึกอบรม

X2 = ขั้นตอนในการปฏิบัติงานสอบบัญชีมากเกินไปและบางขั้นตอนไม่จำเป็น

X3 = ระยะเวลาการตรวจสอบ

X4 = การศึกษาถึงข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าแต่ละรายก่อนการปฏิบัติงาน

X5 = ความพึงพอใจ เต็มใจในการทำงานตรวจสอบ

X6 = แรงกดดันทางเวลา

X7 = ประสบการณ์การทำงานสอบบัญชี

X8 = ความต้องการความสำเร็จของผู้สอบบัญชี

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ปัจจัยการรับรู้ถึงความเป็นประสิทธิผลของการสอบทานและการฝึกอบรม ความต้องการความสำเร็จของผู้สอบบัญชีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงโดยตัวผู้ช่วยผู้สอบบัญชี (Sig. < .05) และสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม ($r > 0$) นั่นคือ ยิ่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีรับรู้ถึงความเป็นประสิทธิผลของการสอบทาน มีการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ และมีความต้องการความสำเร็จมากเท่าไร จะยิ่งทำให้มีพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงน้อยลง และปัจจัยขั้นตอนในการปฏิบัติงานสอบบัญชีมากเกินไปและบางขั้นตอนไม่จำเป็น และแรงกดดันทางเวลา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงโดยตัวผู้ช่วยผู้สอบบัญชี (Sig. < .05) และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นหมายถึงการที่ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีเห็นว่าในการปฏิบัติงานสอบบัญชีมีขั้นตอนมากเกินไปและบางขั้นตอนไม่จำเป็น และรับรู้ถึงแรงกดดันทางด้านเวลามากเท่าใด จะยิ่งทำให้มีพฤติกรรมที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงมากขึ้น

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงกับการเกิดพฤติกรรมของผู้สอบบัญชีที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงของกลุ่มผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

ตัวแปรอิสระ	B	SE	Beta	t	Sig.
1. การรับรู้ถึงความเป็นประสิทธิผลของการสอบทานและการฝึกอบรม	-.232	.053	-.245	-4.411	.000*
2. แรงกดดันทางเวลา	.125	.048	.148	2.594	.010*
3. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานสอบบัญชีมากเกินไปและบางขั้นตอนไม่จำเป็น	.101	.049	.119	2.079	.038*
Note. $R^2 = .103$; $R^2_{Adj} = .094$; $F = 11.317$ $p < 0.05$					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.28 พบว่า ปัจจัยการรับรู้ถึงความเป็นประสิทธิผลของการสอบทานและการฝึกอบรม (Beta = -.245) ปัจจัยแรงกดดันทางเวลา (Beta = .148) และ ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงานสอบบัญชีมากเกินไปและบางขั้นตอนไม่จำเป็น (Beta = .119) มีความสัมพันธ์กับการเกิดพฤติกรรมของผู้สอบบัญชีที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงของกลุ่มผู้จัดการสอบบัญชี ร้อยละ 9.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. < .05) โดยปัจจัยการรับรู้ถึงความเป็นประสิทธิผลของการสอบทานและการฝึกอบรม มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมของผู้สอบบัญชีที่ทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลงของกลุ่มผู้จัดการสอบบัญชี มากที่สุด