

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยขอเสนอระเบียบวิธีวิจัยตามลำดับสาระดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้สอบสอบบัญชีรับอนุญาต ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 135 คน โดยผู้วิจัยได้ประมาณกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ด้วยความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% หรือยอมรับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 โดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973) สูตรการคำนวณมีดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้คือ 101 คน

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ต่อไป

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. จริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้
  - ความซื่อสัตย์สุจริต
  - ความยุติธรรม
  - ความรับผิดชอบ
  - ความอดทน
2. ค่านิยมในการทำงาน แบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้
  - ด้านสัมฤทธิ์ผล
  - ด้านการมีศักดิ์ศรี
  - ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
  - ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
  - ด้านบริหารจัดการ
  - ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ
  - ด้านสภาพแวดล้อม
3. บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอาเวลเลียน แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้
  - ลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น (Charismatic)
  - การขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ (Perfidious)
  - การแสวงหาความสุข (Hedonistic)
  - เจตนาลวง (Delusive)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวมี ข้อคำถามรวม 3 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามจริยธรรมในการทำงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับ จริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี โดยแบบสอบถามส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของ

คุณลักษณะของจริยธรรมไทยที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณในการทำงานของผู้สอบบัญชี ดังนั้นจึงประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และความอดสุภาพ ในการตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบจะต้องเลือกข้อใดข้อหนึ่ง ซึ่งล้วนแต่เป็นคำตอบในทางบวกทั้งสิ้น ลักษณะแบบสอบถามนี้จะใช้ในการป้องกันการตอบไม่ตรงกับความเป็นจริง และทำให้ลักษณะของการตอบในแบบที่สังคมต้องการลดน้อยลง

### ตารางที่ 3.1

แสดงข้อคำถามรายด้านของแบบสอบถามจริยธรรมในการทำงาน

	ความซื่อสัตย์ สุจริต	ความยุติธรรม	ความ รับผิดชอบ	ความอดสุภาพ
ความซื่อสัตย์สุจริต		คำถามข้อ 4	คำถามข้อ 2	คำถามข้อ 1
ความยุติธรรม	คำถามข้อ 7		คำถามข้อ 5	คำถามข้อ 3
ความรับผิดชอบ	คำถามข้อ 10	คำถามข้อ 8		คำถามข้อ 6
ความอดสุภาพ	คำถามข้อ 12	คำถามข้อ 11	คำถามข้อ 9	
	ความซื่อสัตย์ สุจริต	ความยุติธรรม	ความ รับผิดชอบ	ความอดสุภาพ
ความซื่อสัตย์สุจริต		คำถามข้อ 16	คำถามข้อ 14	คำถามข้อ 13
ความยุติธรรม	คำถามข้อ 19		คำถามข้อ 17	คำถามข้อ 15
ความรับผิดชอบ	คำถามข้อ 22	คำถามข้อ 8		คำถามข้อ 18
ความอดสุภาพ	คำถามข้อ 24	คำถามข้อ 11	คำถามข้อ 21	

## ตารางที่ 3.2

แสดงจำนวนข้อในแต่ละพฤติกรรมของแบบสอบถามจริยธรรมในการทำงาน

ข้อที่	รูปแบบของจริยธรรมในการทำงาน			
	ความซื่อสัตย์สุจริต	ความยุติธรรม	ความรับผิดชอบ	ความอดทน
1	ข			ก
2	ก		ข	
3		ก		ข
4	ก	ข		
5		ข	ก	
6			ก	ข
7	ข	ก		
8		ข	ก	
9			ข	ก
10	ก		ข	
11		ก		ข
12	ข			ก
13	ข			ก
14	ก		ข	
15		ก		ข
16	ข	ก		
17		ข	ก	
18			ข	ก
19	ก	ข		
20		ข	ก	
21			ก	ข
22	ก		ข	
23		ก		ข
24	ข			ก
รวมแต่ละด้าน	12	12	12	12

## ตารางที่ 3.3

แสดงข้อคำถามรายด้านของแบบสอบถามจริยธรรมในการทำงาน

ด้าน	หมายเลขข้อคำถาม
ความซื่อสัตย์สุจริต	1ข, 2ก, 4ก, 7ข, 10ก, 12ข, 13ข, 14ก, 16ข, 19ก, 22ก, 24ข (12 ข้อ)
ความยุติธรรม	3ก, 4ข, 5ข, 7ก, 8ข, 11ก, 15ก, 16ก, 17ข, 19ข, 20ข, 23ก, (12 ข้อ)
ความรับผิดชอบ	2ข, 5ก, 6ก, 8ก, 9ข, 10ข, 14ข, 17ก, 18ข, 20ก, 21ก, 22ข
ความอดทน	1ก, 3ข, 6ข, 9ก, 11ข, 12ก, 13ก, 15ข, 18ก, 21ข, 23ข, 24ก (12 ข้อ)

การแปลผลคะแนน

การพิจารณาระดับจริยธรรมในการทำงานผู้วิจัยแบ่งระดับการวัดออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. จริยธรรมในการทำงานในระดับสูง
2. จริยธรรมในการทำงานในระดับปานกลาง
3. จริยธรรมในการทำงานในระดับต่ำ

โดยแบ่งช่วงระดับจริยธรรมในการทำงานด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นตามที่ รัตนา ศิริพานิช (มปป., น.9) อธิบายไว้ คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{12 - 0}{3} = 4 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งจริยธรรมในการทำงาน ดังนี้

- 8 – 12      กำหนดให้เป็นจริยธรรมในการทำงานในระดับสูง
- 5 – 7      กำหนดให้เป็นจริยธรรมในการทำงานในระดับปานกลาง
- 0 – 4      กำหนดให้เป็นจริยธรรมในการทำงานในระดับต่ำ

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีจริยธรรมในการทำงานในระดับใดให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ว่าอยู่ในระดับใด

#### การจัดกลุ่มระดับจริยธรรมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. นำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามแต่ละคน ในแต่ละด้านนำมาหาคะแนนมาตรฐาน โดยใช้สูตร ทางสถิติดังต่อไปนี้

$$Z = \frac{X_i - \bar{X}}{SD}$$

2. นำคะแนนมาตรฐานที่ได้มาแปลงคะแนนเป็น T-Score โดยใช้สูตร

$$T_i = 50 + 10Z_i$$

3. จากนั้นนำคะแนน T-Score ที่ได้มาทดสอบสมมติฐาน

การจัดกลุ่มคะแนนจริยธรรมในการทำงานในแต่ละด้าน ผู้วิจัยแบ่งระดับการวัดออกเป็น 3 กลุ่มโดยใช้คะแนน T-Score ดังต่อไปนี้

- 1. T-Score > 60      กำหนดให้เป็นจริยธรรมในการทำงานในระดับสูง
- 2. 40 < T-Score < 60      กำหนดให้เป็นจริยธรรมในการทำงานในระดับปานกลาง
- 3. T-Score < 40      กำหนดให้เป็นจริยธรรมในการทำงานในระดับต่ำ

ดังนั้นเมื่อต้องการจัดกลุ่มคะแนนจริยธรรมในการทำงานในแต่ละด้าน ว่าอยู่ในระดับใด ให้พิจารณาจาก T-Score ดังกล่าวข้างต้น

#### การพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

- 1. ศึกษา รวบรวมเอกสาร ทฤษฎี นิยาม และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2. หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยจัดหาผู้เชี่ยวชาญทางด้านงานสอบบัญชี จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดที่ต้องการศึกษาหรือไม่ จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาไทย 1 ท่าน

ตรวจสอบและขัดเกลาภาษา กรณีที่ข้อคำถามไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจะทำการแก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบอีกครั้งจนกว่าจะผ่านในแต่ละข้อคำถาม

3. นำข้อคำถามไปทดสอบก่อนการใช้งานจริง (Pretest) โดยใช้ข้อคำถามเพื่อวัดความถี่ของพฤติกรรมโดยใช้แบบสอบถามแบบ Rating Scale มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

#### ตารางที่ 3.4

เกณฑ์การให้คะแนนความถี่ของพฤติกรรมในแบบสอบถามจริยธรรมในการทำงาน

ความถี่ของ พฤติกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน				
	สม่ำเสมอ	บ่อย	พอสมควร	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
	5	4	3	2	1

จากนั้นนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างจริง ได้แก่ ผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีจำนวน 30 คน

4. นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดค่าความเที่ยงตรงภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยได้ความเชื่อมั่นแบบสอบถามดังต่อไปนี้ (รายละเอียดขอค่าความเชื่อมั่นรายชื่อดูได้จากภาคผนวก ค.)

จริยธรรมในการทำงาน	จำนวน 42 ข้อ	มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .917
ด้านความซื่อสัตย์	จำนวน 12 ข้อ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .825
ด้านความยุติธรรม	จำนวน 9 ข้อ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .839
ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน 9 ข้อ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .839
ด้านความอดทน	จำนวน 12 ข้อ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .875

5. จากนั้นนำแบบสอบถามจำนวน 42 ข้อ จับคู่ข้อคำถามรายด้าน โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ (Corrected Item-Total Correlation) ระหว่างข้อคำถามโดยข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ใกล้เคียงกันจะนำมาจับคู่ตามตารางที่ 3.1 จากนั้นได้ข้อคำถามตามตารางที่ 3.2 และ 3.3

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดค่านิยมในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของ ริชาร์ด ดี กัมบรอนาร์กซ์ และเทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2545) ตามแนวคิดของซูเปอร์ (Super, 1970) ซึ่งมีการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพไว้แล้ว โดยมีค่าความเชื่อมั่น

แบบสอบถามทั้งหมดนี้เท่ากับ .95

ลักษณะของแบบประเมินเป็นมาตรวัดการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีข้อความจำนวน 35 ข้อ ที่เกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานโดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 7 ด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านสัมฤทธิ์ผล จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 1-5)
2. ด้านการมีศักดิ์ศรี จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 6-10)
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 11-15)
4. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 16-20)
5. ด้านบริหารจัดการ จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 21 - 25)
6. ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 26 - 30)
7. ด้านสภาพแวดล้อม จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 31 – 35)

แบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบด้วยตนเอง 5 ระดับสเกล โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังแสดงในตาราง

### ตารางที่ 3.5

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน

ข้อความ	เกณฑ์การให้คะแนน				
	สำคัญอย่างยิ่ง	สำคัญ	ไม่แน่ใจ	ไม่สำคัญ	ไม่สำคัญอย่างยิ่ง
ทางบวก	5	4	3	2	1
ทางลบ	1	2	3	4	5

### การแปลผลคะแนน

การพิจารณาระดับการวัดค่านิยมในการทำงาน ผู้วิจัยแบ่งระดับการวัดออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ค่านิยมในการทำงานในระดับสูง
2. ค่านิยมในการทำงานในระดับปานกลาง
3. ค่านิยมในการทำงานในระดับต่ำ

โดยแบ่งช่วงระดับค่านิยมในการทำงาน ด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นตามที่ รัตนา ศิริพานิช (มปป., น.9) อธิบายไว้ คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งระดับค่านิยมในการทำงาน ดังนี้

3.68 – 5.00	กำหนดให้เป็นค่านิยมในการทำงานในระดับสูง
2.34 – 3.67	กำหนดให้เป็นค่านิยมในการทำงานในระดับปานกลาง
1.00 – 2.33	กำหนดให้เป็นค่านิยมในการทำงานในระดับต่ำ

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีค่านิยมในการทำงานในระดับใดให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ว่าอยู่ในระดับใด

#### การพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

1. นำแบบสอบถามดังกล่าวมาใช้ทดสอบกับนักศึกษาปริญญาโทสาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาวิจัย แล้วนำมาคำนวณหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา CVR (Content Validity Ratio) โดยใช้สูตรของลอร์ซี (Lawshe, 1975, p.563-575) เปรียบเทียบค่าที่ได้กับตารางลอร์ซี ซึ่งผู้ประเมิน 15 คน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ถ้ามีเกณฑ์ค่า CVR ต่ำกว่า 0.49 จะถูกตัดทิ้ง ดังนั้นจึงไม่ได้ตัดข้อคำถามใดทิ้งไป (รายละเอียดของค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาวิจัยดูได้จาก ภาคผนวก ก.)

2. นำแบบสอบถามไปใช้จริง จากนั้นนำผลมาทำการตรวจให้คะแนนและทำการวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาอำนาจจำแนก (Discriminate Power) ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) (รัตนา ศิริพานิช, 2533, น.158-159) คิดจากร้อยละ 25 กลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนต่ำ และร้อยละ 25 ของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คะแนนสูง จากนั้นคัดข้อที่มีอำนาจจำแนกสูง โดยมีคะแนน

ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกสูง ข้อใดที่มีค่าน้อยกว่า 1.75 ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป รวมทั้งสิ้น 1 คำถามได้แก่ (รายละเอียดของค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหารายชื่อได้จาก ภาคผนวก ก.) ดังนั้นแบบสอบถามค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตัด 1 ข้อ (ข้อ 19)

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกข้างต้นมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าความเชื่อมั่นแบบความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) (รัตนา ศิริพานิช, 2533, น.170-171) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังต่อไปนี้ (รายละเอียดขอค่าความเชื่อมั่นรายชื่อ ดูได้จากภาคผนวก ง.)

แบบสอบถามค่านิยมในการทำงานจำนวน 31 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .904

ด้านสัมฤทธิ์ผล	จำนวน 4 ข้อ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .784
ด้านการมีศักดิ์ศรี	จำนวน 5 ข้อ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .804
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	จำนวน 4 ข้อ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .807
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	จำนวน 3 ข้อ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .706
ด้านบริหารจัดการ	จำนวน 5 ข้อ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .795
ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	จำนวน 5 ข้อ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .790
ด้านสภาพแวดล้อม	จำนวน 5 ข้อ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .778

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเพื่อวัดบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน

แบบสอบถามส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ และเทพฤทธิ์ วิชญศิริ(2545) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะในเชิงสังคมที่โดดเด่น การขาด ศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ การแสวงหาความสุข และเจตนาลวงซึ่งมีการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพไว้แล้ว โดยมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ (แบบ test-retest reliability) เท่ากับ .88

ในการตอบ ผู้ตอบจะต้องเลือกข้อใดข้อหนึ่ง ซึ่งล้วนแต่เป็นคำตอบในทางลบทั้งสิ้น ซึ่งตรงตามค่านิยมของลักษณะบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน ลักษณะแบบนี้จะใช้ในการป้องกันการตอบไม่ตรงกับความเป็นจริง และทำให้ลักษณะของการตอบในแบบที่สังคมต้องการลดน้อยลงไป ตัวอย่างเช่น

1. \_\_\_\_ ก. ท่านมีความสามารถในการอ้างอิงถึงเหตุผลหรือหลักการต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่น

เกิดความชื่นชอบและเชื่อถือ

\_\_\_ ข. ท่านไม่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อกันและกัน

ถ้าผู้ตอบมีความเห็นว่าตัวของเขาเองนั้นมีลักษณะของการสร้างความเชื่อถือให้แก่ผู้อื่นมากกว่าลักษณะของการขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ เขาจะเลือกตอบข้อ ก เป็นต้น

แบบสอบถามนี้เป็นแบบเลือกตอบด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งผู้ตอบมีความพึงพอใจ (Preference) มากกว่า ซึ่งในการสร้าง Scale นั้น แบบสอบถามแมคคีย์อาเวลเลียนจะทำการวัดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น (Charismatic) การขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ (Perfidious) การแสวงหาความสุข (Hedonistic) และเจตนาหลง (Delusive) โดยแต่ละด้านจะถูกนำมาเปรียบเทียบกับข้อคำถามของอีกด้านในแต่ละข้อ ดังนั้นแต่ละด้านมีคำถามทั้งหมด 12 ข้อ หรือ 12 คะแนน

### ตารางที่ 3.6

แสดงข้อคำถามรายด้านของแบบสอบถามบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน

	Charismatic	Perfidious	Hedonistic	Delusive
Charismatic		คำถามข้อ 4	คำถามข้อ 2	คำถามข้อ 1
Perfidious	คำถามข้อ 7		คำถามข้อ 5	คำถามข้อ 3
Hedonistic	คำถามข้อ 10	คำถามข้อ 8		คำถามข้อ 6
Delusive	คำถามข้อ 12	คำถามข้อ 11	คำถามข้อ 9	
	Charismatic	Perfidious	Hedonistic	Delusive
Charismatic		คำถามข้อ 16	คำถามข้อ 14	คำถามข้อ 13
Perfidious	คำถามข้อ 19		คำถามข้อ 17	คำถามข้อ 15
Hedonistic	คำถามข้อ 22	คำถามข้อ 8		คำถามข้อ 18
Delusive	คำถามข้อ 24	คำถามข้อ 11	คำถามข้อ 21	

ตารางที่ 3.7

แสดงจำนวนข้อในแต่ละพฤติกรรมของแบบสอบถามบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน

ข้อที่	รูปแบบบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน			
	Charismatic	Perfidious	Hedonistic	Delusive
1	ก			ข
2	ข		ก	
3		ข		ก
4	ข	ก		
5		ข	ก	
6			ก	ข
7	ก	ข		
8		ข	ก	
9			ข	ก
10	ก		ก	
11		ก		ข
12	ก			
13	ข			ก
14	ข			ข
15		ข		ก
16	ข	ก		
17		ก	ข	
18			ก	ข
19	ข	ก		
20	ก	ข	ก	
21			ก	ข
22			ข	
23		ก		ข
24	ก			ข
รวมแต่ละด้าน	12	12	12	12

## ตารางที่ 3.8

แสดงข้อคำถามรายด้านของของแบบสอบถามบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน

ด้าน	หมายเลขข้อคำถาม
ลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น	1ก, 2ข, 4ข, 7ก, 10ก, 12ก, 13ข, 14ข, 16ข, 19 ข, 22ก, 24ก (12 ข้อ)
การขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์	3ข, 4ก, 5ข, 7ข, 8ข, 11ก, 15ข, 16ก, 17ก, 19 ก, 20ข, 23ก (12 ข้อ)
การแสวงหาความสุข	2ก, 5ก, 6ก, 8ก, 9ข, 10ข, 14ก, 17ข, 18ก, 20ก, 21ก, 22ข (12 ข้อ)
เจตนาหลง	1ข, 3ก, 6ข, 9ก, 11ข, 12ข, 13ก, 15ก, 18ข, 21 ข, 23ข, 24ข (12 ข้อ)

การแปลผลคะแนน

การพิจารณาระดับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนผู้วิจัยแบ่งระดับการวัดออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนในระดับสูง
2. บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนในระดับปานกลาง
3. บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนในระดับต่ำ

โดยแบ่งช่วงระดับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นตามที่ รัตนา ศิริพานิช (มปป., น.9) อธิบายไว้ คือ

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{12 - 0}{3} = 4
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งระดับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน ดังนี้

- 8 – 12 กำหนดให้เป็นบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนในระดับสูง
- 5 – 7 กำหนดให้เป็นบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนในระดับปานกลาง
- 0 – 4 กำหนดให้เป็นบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนในระดับต่ำ

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนในระดับใดให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ว่าอยู่ในระดับใด

การจัดกลุ่มระดับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. นำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามแต่ละคน ในแต่ละด้านนำมาหาคะแนนมาตรฐาน โดยใช้สูตร ทางสถิติดังต่อไปนี้

$$Z = \frac{X_i - \bar{X}}{SD}$$

SD

2. นำคะแนนมาตรฐานที่ได้มาแปลงคะแนนเป็น T-Score โดยใช้สูตร

$$T_i = 50 + 10Z_i$$

3. จากนั้นนำคะแนน T-Score ที่ได้มาทดสอบสมมติฐานการจัดกลุ่มคะแนนบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนในแต่ละด้าน ผู้วิจัยแบ่งระดับการวัดออกเป็น 3 กลุ่มโดยใช้คะแนน T-Score ดังต่อไปนี้

- 1. T-Score > 60 กำหนดให้เป็นบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนในระดับสูง
- 2. 40 < T-Score < 60 กำหนดให้เป็นบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนในระดับปานกลาง
- 3. T-Score < 40 กำหนดให้เป็นบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนในระดับต่ำ

ดังนั้นเมื่อต้องการจัดกลุ่มคะแนนบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนในแต่ละด้านว่าอยู่ในระดับใด ให้พิจารณาจาก T-Score ดังกล่าวข้างต้น

การพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

- 1. แบบสอบถามส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของธีระศักดิ์ กำบวรรณรักษ์ และ

เทพฤทธิ์ วิษณุศิริ (2545) ที่ได้พัฒนาคุณภาพไว้แล้ว มาใช้ทดสอบกับนักศึกษาปริญญาโทสาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาวิจัย แล้วนำมาคำนวณหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา CVR (Content Validity Ratio) โดยใช้สูตรของลอร์ซี (Lawshe, 1975, p.563-575) เปรียบเทียบค่าที่ได้กับตารางลอร์ซี ซึ่งผู้ประเมิน 15 คน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ถ้ามีเกณฑ์ค่า CVR ต่ำกว่า 0.49 ผู้วิจัยจะตัดทิ้งไป (รายละเอียดของค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาวิจัยขอได้จาก ภาคผนวก ข.) ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่ได้ตัดข้อความทิ้งไป

## 2. นำข้อความที่เหลือไปทดสอบก่อนการใช้งานจริง (Pretest) โดยใช้ข้อ

คำถามเพื่อวัดความถี่ของพฤติกรรมโดยใช้แบบสอบถามแบบ Rating Scale มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

### ตารางที่ 3.9

เกณฑ์การให้คะแนนความถี่ของพฤติกรรมในแบบสอบถามบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน

ความถี่ของ พฤติกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน				
	สม่ำเสมอ	บ่อย	พอสมควร	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
	5	4	3	2	1

จากนั้นนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างจริง ได้แก่ ผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีจำนวน 30 คน

3. นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดค่าความเที่ยงตรงภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยรวม จำนวน 39 ข้อ มีความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ .85 (รายละเอียดของค่าความเชื่อมั่นรายข้อได้จากภาคผนวก จ.)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากหัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ในการทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานสอบบัญชี

ตารางที่ 3.10  
แสดงระดับการวัดของตัวแปร

ตัวแปร	ระดับการวัด
ค่านิยมในการทำงาน	อันดับภาคชั้น
บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียน	อันดับภาคชั้น
จริยธรรมในการทำงาน	อันดับภาคชั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 3.11  
แสดงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
สมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีโดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	
สมมติฐานที่ 1.1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตของผู้สอบบัญชี	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.2 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรมของผู้สอบบัญชี	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.11 (ต่อ)  
แสดงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
สมมติฐานที่ 1.3 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชี	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.4 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์ของผู้สอบบัญชี	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอามีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	
สมมติฐานย่อยที่ 2.1 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอามีความสนใจด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.2 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอามีความสนใจด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความยุติธรรม	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.3 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอามีความสนใจด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความรับผิดชอบ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.4 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอามีความสนใจด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความซื่อสัตย์	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.11 (ต่อ)  
แสดงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
สมมติฐานย่อยที่ 2.5 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอา เวลเลียนด้านเจตนาลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมใน การทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.6 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอา เวลเลียนด้านเจตนาลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมใน การทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความยุติธรรม	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.7 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอา เวลเลียนด้านเจตนาลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมใน การทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความรับผิดชอบ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.8 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอา เวลเลียนด้านเจตนาลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมใน การทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความอดุสาหะ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.9 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอา เวลเลียนด้านขาดความศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มี ความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบ บัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.10 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอา เวลเลียนด้านขาดความศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มี ความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบ บัญชีด้านความยุติธรรม	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.11 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอา เวลเลียนด้านขาดความศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มี ความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบ บัญชีด้านความรับผิดชอบ	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.11 (ต่อ)  
แสดงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
สมมติฐานย่อยที่ 2.12 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอาเวลเลียนด้านขาดความศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความอุตสาหะ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.13 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอาเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.14 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอาเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความยุติธรรม	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.15 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอาเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความรับผิดชอบ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.16 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอาเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความอุตสาหะ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอาเวลเลียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	
สมมติฐานย่อยที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.11 (ต่อ)  
แสดงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
สมมติฐานย่อยที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอา เวลเลียนด้านเจตนาลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมใน การทำงานของผู้สอบบัญชี	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอา เวลเลียนด้านการขาดความศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มี ความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบแมคคีนีอา เวลเลียนด้านมุ่งแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับ ค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี	Pearson's Product Moment Correlation