

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสอบบัญชีของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 120 ชุด ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 101 ชุด คิดเป็น 84.2%

ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อศึกษาถึง ค่านิยมในการทำงาน บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อเวเลเลียนและจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา แบ่งเป็น
 - การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
 - การวิเคราะห์ระดับค่านิยมในการทำงาน
 - การวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อเวเลเลียน
 - การวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการทำงาน
- ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	17	16.8
หญิง	84	83.2
รวม	101	100.0
2. อายุ		
20-30 ปี	71	70.3
31-40 ปี	26	25.7
41 ปีขึ้นไป	4	4.0
รวม	101	100.0
3. อายุงาน		
1 – 3 ปี	25	24.8
4 – 6 ปี	50	49.5
7 – 9 ปี	9	8.9
10 ปีขึ้นไป	17	16.8
รวม	101	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผู้วิจัยสรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น 120 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ครบถ้วนกลับคืนมา 101 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.2 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และพนักงานหญิงจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 ส่วนใหญ่พนักงานจะมีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน

71 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และ อายุ 50 ปีขึ้นไป 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 – 6 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมา อายุงาน 1-3 ปีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และอายุงาน 7 – 9 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9

จากผลวิจัยที่ได้นี้ ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ 50 ปีขึ้นไปมีจำนวน 1 คน ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวมช่วงอายุขึ้นใหม่เป็นช่วงอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไปมีจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 4

1.2 การวิเคราะห์ระดับค่านิยมในการทำงาน

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับค่านิยมในการทำงาน
ของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ค่านิยมในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ
ด้านสัมฤทธิ์ผล	3.83	.536	สูง
ด้านการมีศักดิ์ศรี	3.76	.557	สูง
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.03	.560	สูง
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.46	.609	ปานกลาง
ด้านบริหารจัดการ	3.71	.539	สูง
ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	3.30	.652	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อม	3.12	.625	ปานกลาง
ค่านิยมในการทำงานโดยรวม	3.59	.393	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ลักษณะค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .393 โดยมีค่านิยมด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านการมีศักดิ์ศรี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านบริหารจัดการอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.76, 4.03 และ 3.71 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .536, .557, .560 และ .539 สำหรับด้าน

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น, ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46, 3.30 และ 3.12 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .609, .652, .625 และ .393 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน
ของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน	\bar{X}	S.D	ระดับ
ลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น	6.60	1.985	ปานกลาง
การขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์	4.59	1.524	ปานกลาง
การแสวงหาความสุข	5.26	1.793	ปานกลาง
เจตนาหลง	7.54	1.972	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ระดับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีบุคลิกภาพในด้าน ลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น, การขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์, การแสวงหาความสุข และเจตนาหลงอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.60, 4.59, 5.26 และ 7.54 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.985, 1.524, 1.793 และ 1.972

ตารางที่ 4.4

แสดงการแจกแจงคะแนนบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน
ของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

บุคลิกภาพแบบ แมคคีย์อาเวลเลียน	ระดับคะแนน T-score ของบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน					
	ต่ำ (น้อยกว่า 40)		ปานกลาง (40-60)		สูง (มากกว่า 60)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น	15	14.9	68	67.3	48	17.8
การขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์	13	12.9	66	65.3	22	21.8
การแสวงหาความสุข	9	8.9	71	70.3	21	20.8
เจตนาหลง	17	16.8	72	71.3	12	11.9

จากตารางที่ 4.4 จำนวนผู้ที่มีระดับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมาอยู่ในระดับสูง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และอยู่ในระดับต่ำจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ด้านการขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมาอยู่ในระดับสูง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และอยู่ในระดับต่ำจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ด้านการแสวงหาความสุข ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 รองลงมาอยู่ในระดับสูง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และอยู่ในระดับต่ำจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ด้านเจตนาหลง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และอยู่ในระดับต่ำจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9

1.4 การวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการทำงาน

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับจริยธรรมในการทำงาน
ของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ
ความซื่อสัตย์สุจริต	5.42	1.850	ปานกลาง
ความยุติธรรม	5.50	1.937	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	6.94	1.593	ปานกลาง
ความอดทน	6.15	2.215	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ระดับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต, ด้านความยุติธรรม, ด้านความรับผิดชอบและด้านความอดทนอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 5.42, 5.50, 6.94 และ 6.15 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.850, 1.937, 1.593 และ 2.215 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6

แสดงการแจกแจงคะแนนจริยธรรมในการทำงาน
ของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

จริยธรรมในการทำงาน	ระดับคะแนน T-score ของจริยธรรมในการทำงาน					
	ต่ำ (น้อยกว่า 40)		ปานกลาง (40-60)		สูง (มากกว่า 60)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความซื่อสัตย์สุจริต	11	10.9	77	76.2	13	12.9
ความยุติธรรม	14	13.9	69	68.3	18	17.8
ความรับผิดชอบ	17	16.8	68	62.4	21	20.8
ความอดทน	15	14.9	74	73.3	12	11.9

จากตารางที่ 4.6 จำนวนผู้ที่มีระดับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 76.2 รองลงมาอยู่ในระดับสูง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และอยู่ในระดับต่ำจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ด้านความยุติธรรมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมาอยู่ในระดับสูง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และอยู่ในระดับต่ำจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ด้านความรับผิดชอบต่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมาอยู่ในระดับสูง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และอยู่ในระดับต่ำจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ความอดุสาหะส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และอยู่ในระดับต่ำจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี โดยมีสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานที่ 1.2 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรมของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานที่ 1.3 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อผู้สอบบัญชี

สมมติฐานที่ 1.4 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความอดุสาหะของผู้สอบบัญชี

ตารางที่ 4.7

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

ค่านิยมในการทำงาน	จริยธรรมในการทำงาน			
	ความซื่อสัตย์ สุจริต	ความ ยุติธรรม	ความ รับผิดชอบ	ความ อดทน
ด้านสัมฤทธิ์ผล	-.026	.012	.018	-.002
ด้านการมีศักดิ์ศรี	.042	-.042	-.088	.065
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	-.100	.096	-.009	.006
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.061	-.145	.101	.003
ด้านบริหารจัดการ	.061	-.145	.101	.003
ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	-.008	.024	.050	-.051
ด้านสภาพแวดล้อม	-.107	-.037	.090	.057
ค่านิยมในการทำงานโดยรวม	-.026	.012	.018	-.002

จากตารางที่ 4.7 ไม่พบความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และไม่พบความสัมพันธ์ในองค์ประกอบอื่นๆ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานย่อยที่ 1.1 - 1.4

การทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี โดยมีสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความซื่อสัตย์สุจริต

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความรับผิดชอบ

ความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีด้านความอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4.8

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียน
กับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

บุคลิกภาพแบบ แมคคิอาเวลเลียน	จริยธรรมในการทำงาน			
	ความซื่อสัตย์ สุจริต	ความ ยุติธรรม	ความ รับผิดชอบ	ความ อุตสาหกรรม
ลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น	.132	.093	-.181	-.062
การขาดศรัทธาต่อความเป็น มนุษย์	-.188	-.026	.072	.128
การแสวงหาความสุข	-.018	-.086	.107	.013
เจตนาหลง	.028	.005	.030	-.048

จากตารางที่ 4.8 ไม่พบความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนกับจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีแห่งหนึ่ง และไม่พบความสัมพันธ์ในองค์ประกอบอื่นๆ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานย่อยที่ 2.1 - 2.16

การทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านเจตนาหลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบแมคคิอาเวลเลียนด้านการขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านมุ่งแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

ตารางที่ 4.9

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน
กับค่านิยมในการทำงานของผู้สอบบัญชี

ค่านิยมในการทำงาน	บุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน			
	ลักษณะเชิง สังคมที่โดดเด่น	การขาดศรัทธา ต่อความเป็น มนุษย์	การแสวงหา ความสุข	เจตนาหลง
ด้านสัมฤทธิ์ผล	.056	-.095	.083	-.058
ด้านการมีศักดิ์ศรี	.142	-.100	.067	-.127
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	.056	-.131	.099	-.045
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.158	-.126	.046	-.103
ด้านบริหารจัดการ	-.024	-.023	.090	-.040
ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	.015	-.167	.181	-.050
ด้านสภาพแวดล้อม	.073	-.128	.230*	-.184
ค่านิยมในการทำงานโดยรวม	.094	-.165	.182	-.133

*p < .05

จากตารางที่ 4.9 ไม่พบความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนกับค่านิยมในการทำงานโดยรวมของผู้สอบบัญชีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 และสมมติฐานย่อยที่ 3.1 - 3.4 เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของค่านิยมในการทำงานกับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนพบความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียนด้านการแสวงหาความสุขโดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ .230 ระดับนัยสำคัญที่.05

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรบุคลิกภาพแบบแมคคีย์อาเวลเลียน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้คือ ด้านลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น, ด้านการขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์, ด้านการแสวงหาความสุข และด้านเจตนาหลง และค่านิยมในการทำงานทั้ง 7 ด้านดังต่อไปนี้ ด้านสัมฤทธิ์ผล, ด้านการมีศักดิ์ศรี, ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา, ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น, ด้านบริหารจัดการ, ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและด้านสภาพแวดล้อม มาทำการวิเคราะห์และสร้างเป็นสมการทำนาย

จริยธรรมในการทำงาน พบว่า ไม่พบรูปแบบของบุคลิกภาพแบบแมคคืออาเวลเลียนและค่านิยมในการทำงานที่สามารถทำนายจริยธรรมในการทำงานของผู้สอบบัญชีได้