

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพ แบบมาคิอาเวลลี และจริยธรรมในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย ในการทดสอบสมมุติฐาน วิเคราะห์ สรุปและอภิปรายต่อไป

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ก่อตั้งและดำเนินกิจการ การผลิต การจำหน่าย และการบริการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะ ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจการผลิต, การบริการ และการค้า ที่ลงทะเบียนไว้กับสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและย่อม (ISMED, Institute for small and medium enterprises development) โดยจากข้อมูลในเดือนตุลาคม 2547 มีจำนวน 30,735 ราย แบ่งเป็นประเภทการผลิต 6,480 ราย การค้า 12,463 ราย และการบริการ 11,792 ราย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ประมาณกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดด้วยความเชื่อมั่น เท่ากับ 95 % หรือยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรของยามาเน (Yamane , 1973) ดังนี้

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

โดย n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

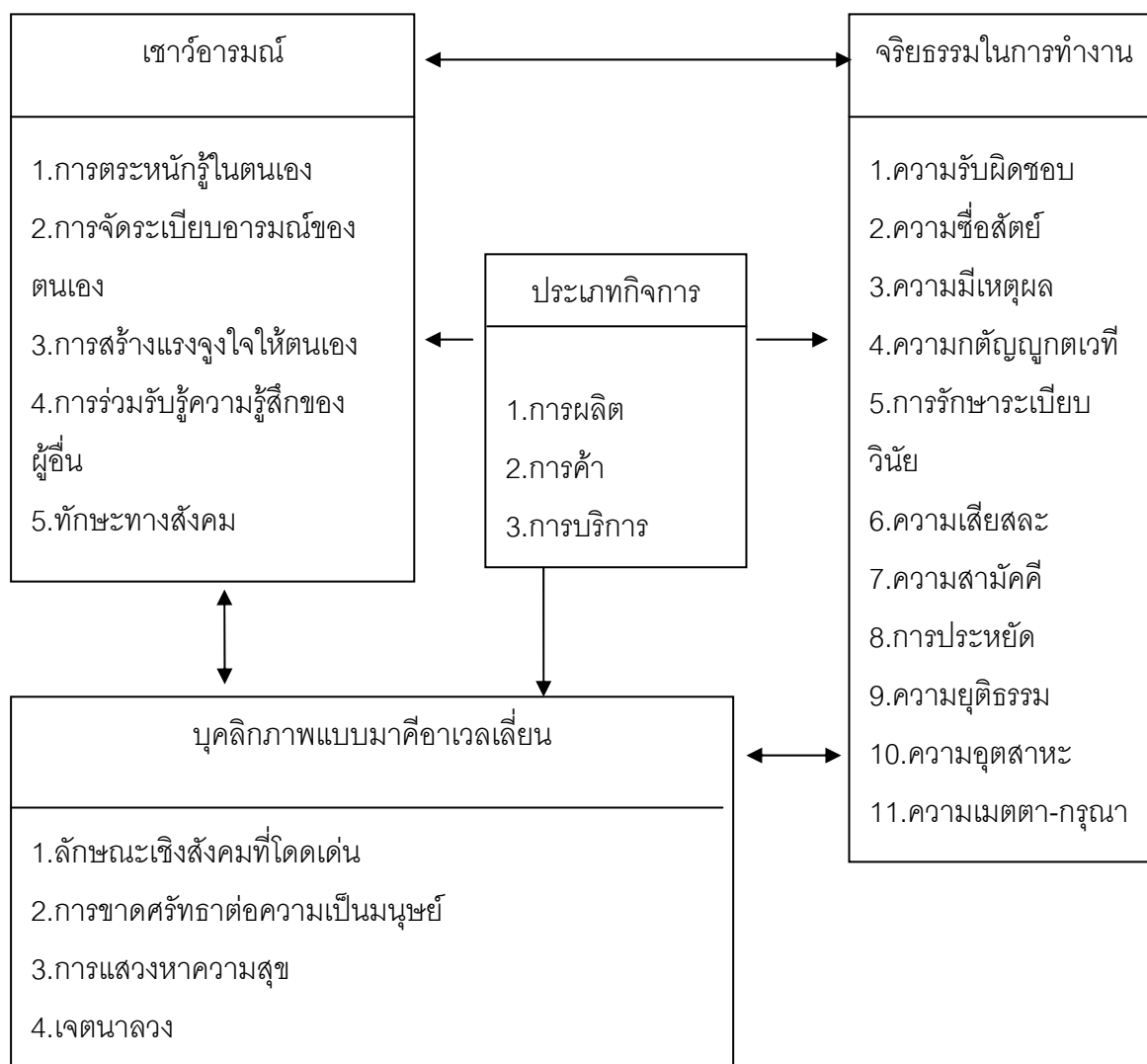
e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

การวิจัยครั้งนี้ได้รวบรวมรายชื่อผู้ประกอบการหรือเจ้าของสถานธุรกิจขนาดย่อมที่ได้ลงทะเบียนไว้กับสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและย่อม ซึ่งเมื่อแทนค่าในสูตรปรากฏว่า จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 395 คน เมื่อแบ่งสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามประเภทธุรกิจ จะต้องทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ประกอบการประเภทการผลิต 83 ราย ผู้ประกอบการประเภทการค้า 160 ราย ผู้ประกอบการประเภทการบริการ 152 ราย รวมทั้งสิ้น 395 ราย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ประเภทกิจการในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบไปด้วย 3 ประเภท
กิจการ ได้แก่
 - การผลิต
 - การค้า
 - การบริการ
2. จริยธรรมในการทำงาน ประกอบด้วยจริยธรรมย่อย 11 ด้าน ดังนี้
 - ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีเหตุผล ความกตัญญูทดแทน การรักษาระเบียบวินัย ความเสียสละ ความสามัคคี การประหยัด ความอดทน ความยุติธรรม และความเมตตา-กรุณา
3. เซาวันอารมณ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน
 - การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)
 - การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation)
 - การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Self-Motivation)
 - การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy)
 - ทักษะทางสังคม (Social Skills)
4. บุคลิกภาพแบบ Machiavellion ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่
 - ลักษณะเชิงสังคมที่โดดเด่น (charismatic)
 - การขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ (perfidious)
 - การแสวงหาความสุข (hedonistic)
 - เจตนาลวง (delusive)

ภาพที่ 3.1
แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของแบบสอบถามและการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเชิงประชากร (demographic information) ของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและ ประเภทธุรกิจที่ทำงานอยู่ ซึ่งประกอบด้วย การผลิต การค้า การบริการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบทดสอบเรื่องเชาวน์อารมณ์ มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบบังคับเลือก และมีระดับการวัดประเภทช่วง 3 ระดับคือ ใช่ ไม่แน่ใจ ไม่ใช่ มีลักษณะการให้คะแนนดังนี้

ตารางที่ 3.1

แสดงเกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบสอบถามระดับการวัดของเชาวน์อารมณ์

ข้อความเชิงบวก	2	1	0
ข้อความเชิงลบ	0	1	2
	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่

การพิจารณาระดับเชาวน์อารมณ์ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{2-0}{3} = 0.66\end{aligned}$$

จากหลักการดังกล่าว จึงกำหนดระดับจริยธรรมในการทำงาน ได้ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 1.34 - 2.00 กำหนดให้เป็นระดับสูง

คะแนนตั้งแต่ 0.67 - 1.33 กำหนดให้เป็นระดับกลาง

คะแนนตั้งแต่ 0 - 0.66 กำหนดให้เป็นระดับต่ำ

ดังนั้น เมื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีจริยธรรมในการทำงานระดับใด ให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยว่าอยู่ในระดับใด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเรื่องบุคลิกภาพแบบมาคีอาเวลลี ข้อคำถามจะเป็นแบบเลือกตอบในด้านใดด้านหนึ่ง (Inventory) ซึ่งผู้ตอบมีความโน้มเอียงของการกระทำ (preference) มากกว่า

ตอนที่ 4 เป็นการวัดจริยธรรมในการทำงาน 11 ด้านของคณะกรรมการโครงการศึกษาจริยธรรมไทย ที่ปรับปรุงจากแบบวัดของโชคดี จันทวงศ์ (2544) ลักษณะของการตอบแบบสอบถามเป็นการเลือกตอบโดยใช้มาตราของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 มาตรา ได้แก่ สม่่าเสมอ บ่อย พอสมควร นานๆ ครั้ง ไม่เคยเลย มีลักษณะการให้คะแนนดังนี้

ตารางที่ 3.2

แสดงเกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบสอบวัดจริยธรรมในการทำงาน

ข้อความ	เกณฑ์การให้คะแนน				
	สม่ำเสมอ	บ่อย	พอสมควร	นานๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
ทางบวก	5	4	3	2	1
ทางลบ	1	2	3	4	5

การพิจารณาระดับจริยธรรมในการทำงาน ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

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

จากหลักการดังกล่าว จึงกำหนดระดับจริยธรรมในการทำงาน ได้ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 3.68 -5.00 กำหนดให้เป็นระดับสูง
 คะแนนตั้งแต่ 2.34-3.67 กำหนดให้เป็นระดับกลาง
 คะแนนตั้งแต่ 1.00-2.33 กำหนดให้เป็นระดับต่ำ

ดังนั้น เมื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีจริยธรรมในการทำงานระดับใด ให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ว่าอยู่ในระดับใด

2. แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบทดสอบเรื่องเชาวน์อารมณ์ 5 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง

การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และทักษะทางสังคม โดยได้นำแบบทดสอบเชาวน์อารมณ์ ที่สร้างขึ้นโดย วีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ มาพัฒนาและปรับใช้โดยจากเดิมมี 50 ข้อ ได้สร้างข้อคำถามเพิ่มเติม 16 ข้อ รวมเป็น 66 ข้อ

ตารางที่ 3.3

แสดงจำนวนคำถามในการสร้างและพัฒนาแบบทดสอบเรื่องเชาวน์อารมณ์

ตัวแปร	ข้อที่	จำนวนข้อคำถาม
1. การตระหนักรู้ในตนเอง	1-13	13
2.การกำกับควบคุมตนเอง	14-33	20
3.การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	34-44	11
4.การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	45-56	12
5.ทักษะทางสังคม	57-66	10
รวม		66

จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบดังกล่าวมาให้นักศึกษาปริญญาโทสาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การจำนวน 15 คนเป็นผู้ประเมินความสอดคล้องของข้อเนื้อหารายข้ออีกครั้ง แล้วนำมาคำนวณหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา CVR (Content Validity Ratio) โดยใช้สูตรของลอว์รี (Lawshe, 1975, p.563-575) เปรียบเทียบค่าที่ได้กับตารางของลอว์รี ซึ่งผู้ประเมิน 20 คน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะมีเกณฑ์ค่า CVR ต่ำสุดเท่ากับ 0.29 ดังนั้นข้อคำถามที่มีค่า CVR ต่ำกว่า 0.29 จะถูกทำการตัดทิ้ง จึงได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ดังกล่าวจำนวน 63 ข้อ

หลังจากนั้นจึงนำแบบทดสอบไปทดลองก่อนใช้จริง (Pretest) โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างจริง อันได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครจำนวน 30 คน เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) คิดจาก

1 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่าง (10 คน) ข้อคำถามที่มีค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกสูง ข้อใดที่มีค่า t น้อยกว่า 1.75 ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป

นำผลจากการทดลองก่อนใช้จริงจากผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครจำนวน 30 คน มาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่นรวม (Reliability) และ ความเชื่อมั่นรายด้านอีกครั้ง ตามภาคผนวก ก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน

แบบสอบถามส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ และเทพฤทธิ์ วิษณุศิริ (2545) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะในเชิงสังคมที่โดดเด่น การขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ การแสวงหาความสุข และเจตนาหลง ในการตอบ ผู้ตอบจะต้องเลือกว่าต้องเลือกข้อใดข้อหนึ่ง ซึ่งล้วนแต่เป็นคำตอบในทางลบทั้งสิ้น ซึ่งตรงตามค่านิยมของลักษณะบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลลี ลักษณะคำถามแบบนี้จะใช้ในการป้องกันการตอบไม่ตรงกับความ เป็นจริง และทำให้ลักษณะของการตอบในแบบที่สังคมต้องการลดน้อยลงไป ตัวอย่างเช่น

1. _____ก. ท่านมีความสามารถในการอ้างอิงถึงเหตุผลหรือหลักการต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเกิดความชื่นชอบและเชื่อถือ
- _____ข. ท่านไม่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อกันและกัน

ถ้าผู้ตอบมีความเห็นว่าตัวของเขาเองนั้นมีลักษณะของการสร้างความเชื่อถือให้แก่ผู้อื่นมากกว่ามีลักษณะของการขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์ เขาจะต้องเลือกตอบในข้อ ก เป็นต้น

ตารางที่ 3.4

แสดงข้อคำถามรายด้านของแบบสอบถามบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน

องค์ประกอบ	หมายเลขข้อคำถาม
1. ลักษณะเชิงสังคมโดดเด่น	1ก 2ข 4ข 7ก 10ก 12ก 13ข 14ข 16ข 19ข 22ก 24ก (12ข้อ)
2. ขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์	3ข 4ก 5ข 7ข 8ข 11ก 15ข 16ก 17ก 19ก 20ข 23ก (12 ข้อ)

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

แสดงข้อคำถามรายด้านของแบบสอบถามบุคลิกภาพแบบมาคียาเวลเลียน

3.แสวงหาความสุข	2ก 5ก 6ก 8ก 9ข 10ข 14ก 17ข 18ก 20ก 21ก 22ข (12 ข้อ)
4. เจตนาหลง	1ข 3ก 6ข 9ก 11ข 12ข 13ก 15ก 18ข 21ข 23ข 24ข (12 ข้อ)

จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบดังกล่าวมาให้นักศึกษาปริญญาโทสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การจำนวน 15 คนเป็นผู้ประเมินความสอดคล้องของข้อเนื้อหารายข้ออีกครั้ง แล้วนำมาคำนวณหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา CVR (Content Validity Ratio) โดยใช้สูตรของลอว์รี (Lawshe, 1975, p.563-575) เปรียบเทียบค่าที่ได้กับตารางของลอว์รี ซึ่งผู้ประเมิน 20 คน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะมีเกณฑ์ค่า CVR ต่ำสุดเท่ากับ 0.29 ดังนั้นข้อคำถามที่มีค่า CVR ต่ำกว่า 0.29 จะถูกทำการตัดทิ้ง

หลังจากนั้นจึงนำแบบทดสอบไปทดลองก่อนใช้จริง (Pretest) โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างจริง อันได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครจำนวน 30 คน เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) คิดจาก 1 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่าง (10 คน)

ข้อคำถามที่มีค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกสูง ข้อใดที่มีค่า t น้อยกว่า 1.75 ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป

นำผลจากการทดลองก่อนใช้จริงจากผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครจำนวน 30 คน มาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha)

จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่นรวม (Reliability) และ ความเชื่อมั่นรายด้านอีกครั้ง ตามภาคผนวก ข

ตอนที่ 4 แบบสอบวัดเรื่องจริยธรรมในการทำงาน โดยนำองค์ประกอบจริยธรรม 11 ด้าน ที่คณะกรรมการโครงการศึกษาจริยธรรมไทยกำหนด ที่สร้างโดย โชคดี จันทวงศ์ 2544 มาปรับปรุงข้อคำถามเพิ่มเติม

ตารางที่ 3.5

แสดงจำนวนคำถามในการสร้างและพัฒนาแบบสอบวัดจริยธรรมในการทำงาน

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	ข้อที่
1. ความรับผิดชอบ	5	1,8,18,30,50
2. ความซื่อสัตย์	3	9,25,43
3.ความมีเหตุผล	4	10,19,26,39
4.ความกตัญญูกตเวที	5	2,11,31,40,44
5.การรักษาระเบียบวินัย	5	12,32,36,41,45
6.ความเสียสละ	5	3,13,20,27,37
7.ความสามัคคี	5	4,21,33,38,49
8.การประหยัด	6	5,14,22,28,46,51
9.ความยุติธรรม	5	6,15,23,34,47
10.ความอดุสาหะ	4	7,16,29,35
11.ความเมตตา-กรุณา	5	17,24,42,48,52

จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบดังกล่าวมาให้นักศึกษาปริญญาโทสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การจำนวน 15 คนเป็นผู้ประเมินความสอดคล้องของข้อเนื้อหารายข้ออีกครั้ง แล้วนำมาคำนวณหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา CVR (Content Validity Ratio) โดยใช้สูตรของลอร์วี (Lawshe,1975,pp.563-575) เปรียบเทียบค่าที่ได้กับตารางของลอร์วี ซึ่งผู้ประเมิน 15 คน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะมีเกณฑ์ค่า CVR ต่ำสุดเท่ากับ 0.49 ดังนั้นข้อคำถามที่มีค่า CVR ต่ำกว่า 0.49 จะถูกทำการตัดทิ้ง

หลังจากนั้นจึงนำแบบทดสอบไปทดลองก่อนใช้จริง (Pretest) โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างจริง อันได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครจำนวน 30 คน เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item

Analysis) โดยใช้ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) คัดจาก 1 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่าง (10 คน) ข้อคำถามที่มีค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกสูง ข้อใดที่มีค่า t น้อยกว่า 1.75 ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป

นำผลจากการทดลองก่อนใช้จริงจากผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใน กรุงเทพมหานครจำนวน 30 คน มาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามภาคผนวก ค

ตารางที่ 3.6

แสดงระดับการวัดของตัวแปร

ตัวแปร	ระดับการวัด
ประเภทกิจการ	นามบัญญัติ
เชาวน์อารมณ์	อันตรภาค
บุคลิกภาพแบบมาคือาเวลเลียน	นามบัญญัติ
จริยธรรมในการทำงาน	อันตรภาค

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนยังผู้วิจัยแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ สถิติ เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย สมมุติฐานและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้ค่าความถี่และร้อยละ เพื่อใช้ในการนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นของคุณลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรประเภทกิจการของกลุ่มตัวอย่าง

2. การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) Point-Biceral Correation และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correation) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

ตารางที่ 3.7
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ใช้ในการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมุติฐานที่ 1 : ประเภทกิจการที่แตกต่างกัน มีผลต่อเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน และจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน สมมุติฐานที่ 1.1 ผู้ประกอบการในประเภทกิจการแตกต่างกันมีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน สมมุติฐานที่ 1.2 ผู้ประกอบการในประเภทกิจการแตกต่างกันมีบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนแตกต่างกัน สมมุติฐานที่ 1.3 ผู้ประกอบการในประเภทกิจการแตกต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน	One-Way ANOVA One-Way ANOVA One-Way ANOVA
สมมุติฐานที่ 2 : เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน สมมุติฐานที่ 2.1 เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน สมมุติฐานที่ 2.2 เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน	Pearson Correlation Pearson Correlation

ตารางที่ 3.7 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ใช้ในการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมุติฐานที่ 2.3 เชาวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ จริยธรรมในการทำงาน	Pearson Correlation
สมมุติฐานที่ 2.4 เชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกลีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรม ในการทำงาน	Pearson Correlation
สมมุติฐานที่ 2.5 เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ จริยธรรมในการทำงาน	Pearson Correlation
สมมุติฐานที่ 3: บุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรม ในการทำงาน	Point-Biserial Correlation
สมมุติฐานที่ 3.1 : ลักษณะในเชิงสังคมที่โดดเด่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมใน การทำงาน	Point-Biserial Correlation
สมมุติฐานที่ 3.2 : การขาดศรัทธาต่อความเป็นมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางลบกับ จริยธรรมในการทำงาน	Point-Biserial Correlation
สมมุติฐานที่ 3.3 : การแสวงหาความสุขมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการ ทำงาน	Point-Biserial Correlation
สมมุติฐานที่ 3.4 : เจตนาหลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับจริยธรรมในการทำงาน	Point-Biserial Correlation

ตารางที่ 3.7 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ใช้ในการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมุติฐานที่ 4 : เขาวนอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพแบบมาคิ อาเวลเลียนโดยรวม	Point-Biserial Correlation