

วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าเบื้องต้น

1. ได้ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องจากห้องสมุดที่ต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการทำวิจัย รวมทั้งได้ศึกษาถึงรายละเอียดของเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วย ปรากฏว่าแบบทดสอบ MPI มีคุณสมบัติตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย จึงเลือกเอาแบบทดสอบ MPI เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงความเหมาะสมของแบบทดสอบ MPI โดยทดสอบหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรจริง อันได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด นิสิตปริญญาโทสาขาบริหารงานบุคคล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ต่าง ๆ จำนวน 54 คน โดยวิธีทดสอบซ้ำ เว้นช่วง 2 สัปดาห์ ผลปรากฏว่าแบบทดสอบ MPI มีความน่าเชื่อถือสูงได้ค่า $r = .97$ จึงได้นำแบบทดสอบ MPI มาใช้กับกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

3. ทำการสำรวจจำนวนพนักงานของธนาคารพาณิชย์ที่จดทะเบียนในประเทศไทยทั้ง 16 แห่ง จากธนาคารแห่งประเทศไทย หลังจากนั้นจึงแบ่งธนาคารออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ธนาคารขนาดใหญ่ 7 ธนาคารขนาดกลาง และธนาคารขนาดเล็ก โดยมีถือจำนวนพนักงานของทั้งธนาคาร: ๗ วันที่ 31 ธันวาคม 2526 เป็นเกณฑ์ แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากจากธนาคารทั้ง 3 กลุ่ม ๆ ละ 2 ธนาคาร รวมเป็น 6 ธนาคารแล้วจึงเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ของธนาคารทั้ง 6 แห่ง ทั้งเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้า ทั้งผู้หญิงและผู้ชาย

ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาเพื่ออ้างอิงไปถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ไทยโดยส่วนรวม ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจึงจำเป็นต้อง เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สามารถครอบคลุมและเป็นตัวแทนที่ดีที่สุดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ได้ทั้งหมด จึงได้ทำการศึกษาเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ไทยทั้งระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการ ทั้งผู้หญิงและผู้ชาย

ผู้วิจัยใช้วิธีแบ่งธนาคารพาณิชย์ที่จดทะเบียนในประเทศไทยซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้น 16 แห่ง (ดูจากภาคผนวก) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ตามขนาดของธนาคาร โดยใช้จำนวนพนักงานทั้งหมดของแต่ละธนาคาร ๗ วันที่ 31 ธันวาคม 2526 เป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็นกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้คือ

ก. กลุ่มธนาคารขนาดใหญ่ หมายถึง ธนาคารที่มีพนักงานตั้งแต่ 4,000 คน ขึ้นไป ได้แก่ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด ธนาคารกรุงไทย จำกัด ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด และธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด

ข. กลุ่มธนาคารขนาดกลาง หมายถึง ธนาคารที่มีจำนวนพนักงานระหว่าง 2,500 - 4,000 คน ได้แก่ ธนาคารศรีนคร จำกัด ธนาคารกรุงเทพพาณิชย์การ จำกัด ธนาคารทหารไทย จำกัด ธนาคารมหานคร จำกัด และธนาคารนครหลวงไทย จำกัด

ค. กลุ่มธนาคารขนาดเล็ก หมายถึง ธนาคารที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 2,500 คน ได้แก่ ธนาคารเอเชีย จำกัด ธนาคารสหธนาคาร จำกัด ธนาคารสยาม ธนาคารไทยทพ จำกัด ธนาคารนครธน และธนาคารแหลมทอง จำกัด

ในการสุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มาใกล้เคียงกับประชากรที่แท้จริงให้มากที่สุด จึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) จากประชากรทั้ง 3 กลุ่ม มากลุ่มละ 2 ธนาคาร รวมเป็น 6 ธนาคาร ได้แก่ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด ธนาคารศรีนคร จำกัด ธนาคารทหารไทย จำกัด ธนาคารเอเชีย จำกัด และธนาคารไทยทพ จำกัด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อทราบกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนเตรียมเครื่องมือพร้อมแล้วจึงได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยไปติดต่อกับเจ้าหน้าที่ระดับบริหารฝ่ายบุคคลของธนาคารทั้ง 6 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม และได้ชี้แจงถึงคุณสมบัติของผู้ที่จะทำแบบทดสอบและวิธีในการทำแบบทดสอบนั้น แล้วจึงใช้วิธีฝากแบบทดสอบไว้เท่ากับจำนวนพนักงานฝ่ายบุคคลของธนาคารทั้ง 6 แห่งนั้น ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านบริหารงานบุคคลในช่วงวันที่ 3 - 27 มกราคม 2527

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ MPI (The Maudsley Personality Inventory) ของ เฮช เจ ไอเซนค (H.J.Eysenck) ซึ่งแปลเป็นภาษาไทย โดย รอ. ประจักษ์ ประจักษ์จิดค์ และได้ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขภาษาไทยให้ถูกต้องและสอดคล้องกับคนไทยแล้ว

แบบทดสอบนี้ประกอบด้วยสเกล 2 สเกล ซึ่งเป็นการประเมินบุคลิกภาพออกมาใน 2 ลักษณะ คือ สเกลวัดบุคลิกภาพที่ชอบแสดงตัว - บุคลิกภาพที่ชอบเก็บตัว (Extraversion - Introversion Scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ กับ สเกลวัดบุคลิกภาพที่ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ - บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism - Stability Scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 48 ข้อ แต่ละข้อข้างท้ายคำถามมีช่องว่างให้เลือกตอบว่า "ใช่" "ข" (ไม่แน่ใจ) หรือ "ไม่ใช่"

ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) และค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบทดสอบ MPI มีดังนี้

ก. ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability)

Bendig¹ ได้หาค่าความเชื่อถือได้ของแบบทดสอบ MPI ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนต่าง ๆ กันพบว่า ในสเกลวัดบุคลิกภาพด้านแสดงตัว-เก็บตัว ถ้าใช้วิธี Kuder - Richardson Reliability หรือวิธี Split - haft Reliability จะได้ค่าความเชื่อถือได้อยู่ระหว่าง .75 - .85

Knowles² หาค่าความเชื่อถือได้ด้วยวิธี test - retest ได้เท่ากับ .77

Bartholomew and Marley³ หาค่าความเชื่อถือได้ด้วยวิธี test - retest เช่นเดียวกันพบว่าความเชื่อถือได้มีค่ามากกว่า .70

¹A.W. Bendig. "College Norms and Concurrent Validity of the Pittsburgh Revision of the Maudsley Personality Inventory," Journal of Psychological Studies 11(1959), 12 - 17.

²โนแลส, อังโศย สมเด็จเจ้าพระยา, โรงพยาบาล. ในคู่มือการใช้แบบทดสอบ MPI
หน้า 11 .

³บาร์โทโลมิวและมาร์เลย์, อังโศย สมเด็จเจ้าพระยา, โรงพยาบาล. ในเรื่องเดิม,
หน้า 11 .

อุไร สิงห์โต ได้หาค่าความเชื่อถือได้ของแบบทดสอบ MPI ในสเกลวัดบุคลิกภาพที่ซอมแสดงตัว - บุคลิกภาพที่ซอมเก็บตัว (Extraversion - Introversion) กับนักเรียนชายและหญิงอายุระหว่าง 15 - 17 ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในโรงเรียนรัฐบาล 2 แห่ง จำนวน 160 คน โดยวิธีแบ่งครึ่งข้อทดสอบ (Split - half Reliability) ได้ค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .85¹

ประจิดค์ ประจักษ์จิตต์ ได้หาค่าความเชื่อถือได้โดยวิธีทดสอบซ้ำ (Test-Retest Method) กับกลุ่มนักเรียนนายเรืออากาศ จำนวน 59 นาย ได้ค่าความเชื่อถือดังนี้ คือ สเกลบุคลิกภาพที่ซอมแสดงตัว - บุคลิกภาพที่ซอมเก็บตัว (Extraversion - Introversion) เท่ากับ .91 และสเกลบุคลิกภาพที่ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ - บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism - Stability) เท่ากับ .93²

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแบบทดสอบไปหาค่าความเชื่อถือได้กับนิสิตปริญญาโทสาขาบริหารงานบุคคล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ต่าง ๆ จำนวน 54 คน ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่คุ้นสมบัติและวุฒิภาวะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด โดยใช้วิธีทดสอบซ้ำ (Test-Retest Method) ทั้งช่วงเวลาการทดสอบ 2 สัปดาห์ ได้ความเชื่อถือดังนี้คือ สเกล E .97 และสเกล N .98

ข. ค่าความเที่ยงตรง (Validity)

เบนดิก³ (Bendig) ได้หาค่าความเที่ยงตรงของแบบทดสอบโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) พบว่าค่า Factor loading ของสเกลวัดบุคลิกภาพ

¹อุไร สิงห์โต "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแบบแสดงตัวกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน" หน้า 23

²ประจิดค์ ประจักษ์จิตต์, "ความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพกับการเกิดอาการทางจิต" หน้า 3 - 3

³A.W.Bendig, "Factor Analysis of Anxiety and Neuroticism Inventories," Journal of Consulting Psychology 24 (1960), 161 - 168.

ด้านแสดงตัว-เก็บตัวมีค่าความเที่ยงตรงค่อนข้างสูง คือ มีค่าระหว่าง .64 - .78 นอกจากนี้ Cattell¹ ได้หาค่าความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) โดยการนำไปหาความสัมพันธ์กับแบบทดสอบชนิดอื่น ปรากฏผลดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแบบทดสอบ MPI (Introversion - Extraversion Scale) กับแบบทดสอบชนิดอื่น

แบบทดสอบ	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	แบบทดสอบของ Bysenck
Heron, Introversion	134	.80
Cattell, CPF, Form A	134	.65
Cattell, CPF, Form B	134	.67

ดังนั้น จากเหตุผลต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วเชื่อว่าเครื่องมือวัดบุคลิกภาพ MPI น่าจะนำมาใช้กับกลุ่มประชากรที่ศึกษาได้ด้วย

การตรวจให้คะแนนผลการทดสอบ MPI

ผู้วิจัยได้ตรวจคะแนน โดย เป็นไปตามคู่มือที่กำหนดไว้ในแต่ละสเกล คือ ถ้าผู้ตอบตรงกับสเกลใดสเกลหนึ่งในแต่ละข้อ ลงในช่อง "ใช่" "ไม่ใช่" จะได้ข้อละ 2 คะแนน แต่ถ้าตอบในช่อง "?" จะได้ข้อละ 1 คะแนน และทั้งฉบับถ้าผู้ใดตอบลงในช่อง "?" นี้ มากกว่า 10 ข้อ ถือว่าคำตอบในฉบับนั้นไม่น่าเชื่อถือ ไม่สามารถนำมาประเมินผลได้ และจะไม่นำมาพิจารณา

¹R.B. Cattell and the others, The Contact Personality Factor Test Campaign (Illinois : Institute for Personality and Ability Testing, 1954), P. 63

ในแต่ละสเกล จะมีช่วงคะแนนตั้งแต่ 0 - 48 เมื่อรวมผลคะแนนของแต่ละคน
แต่ละสเกลแล้วให้นำผลคะแนนมา เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มมาตรฐานที่ได้ทำเป็น
มาตรฐาน เพื่อแยกว่ามีบุคลิกภาพ เป็นแบบใดดังนี้คือ

ในสเกล E ถ้าได้คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ 18 ถือว่ามีบุคลิกภาพแบบชอบแสดงตัว
(Extraversion) แต่ถ้ามีคะแนนน้อยกว่า 18 จะถือว่ามีบุคลิกภาพที่ชอบเก็บตัว (Introversion)

ในสเกล N ถ้าได้คะแนนมากกว่า 43 ถือว่ามีบุคลิกภาพที่ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์
(Neuroticism) แต่ถ้าได้คะแนนน้อยกว่า 43 คะแนน จะถือว่ามีบุคลิกภาพแบบที่มีความมั่นคง
ทางอารมณ์ (Stability)¹

และ เมื่อได้ผลคะแนนของแต่ละคนแล้วให้นำผลคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าทางสถิติด้วย
เครื่องคอมพิวเตอร์ แล้วจึงนำค่าทางสถิติที่ได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบทดสอบจากการใช้วิธีทดสอบซ้ำ
(Test - Retest Method) คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ correlation coefficient
ระหว่างตัวแปร 2 ตัวโดยใช้สูตร²

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\left(\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2\right)\left(\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2\right)}}$$

เมื่อ r แทน ค่าความเชื่อถือได้ของแบบทดสอบ

x_i, y_i แทน คะแนนของแต่ละคนที่ทำได้ครั้งแรกและครั้งที่สอง ตามลำดับ

\bar{x}, \bar{y} แทน ค่ามัธยฐาน เลขคณิตของคะแนนครั้งแรกและครั้งที่สอง ตามลำดับ

¹ โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าพระยา

² ดวงใจ วิสกุล และคณะ, สถิติธุรกิจ (กรุงเทพมหานคร แผนกวิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์
และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520) หน้า 166



2. ทดสอบความแตกต่างของค่าแปรปรวนของประชากร 2 หมู่¹ โดยใช้สูตร

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}$$

เมื่อ F แทน ค่าอัตราส่วนของค่าแปรปรวนของประชากรตัวอย่าง

S_1^2 แทน ค่าแปรปรวนของประชากรตัวอย่างกลุ่มแรก

S_2^2 แทน ค่าแปรปรวนของประชากรตัวอย่างกลุ่มหลัง

3. เมื่อพบว่าค่าแปรปรวนของประชากรจากการทดสอบในข้อ 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่ามัธยฐานของประชากร 2 หมู่² โดยใช้สูตร

$$t = S_p \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{1/N_1 + 1/N_2}}$$

และ

$$S_p^2 = \frac{(N_1 - 1)S_1^2 + (N_2 - 1)S_2^2}{N_1 + N_2 - 2}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่คำนวณได้จากสูตร

\bar{X}_1, \bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของประชากรในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ค่าแปรปรวนของประชากรในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

N_1, N_2 แทน จำนวนประชากรในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

¹นราศรี ไววนิชกุล, ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ (กรุงเทพมหานคร : สนพ.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525) หน้า 179

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 171

4. หาความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวขึ้นไป โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance)¹ ในที่นี้จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของธนาคาร 3 ธนาคาร

$$\text{ใช้สูตร } F = MS_b / MS_w$$

เมื่อ F แทนค่าสถิติที่พิจารณาใน One Way ANOVA

MS_b เป็นค่าเฉลี่ยของผลต่างกำลังสองระหว่างกลุ่ม

MS_w เป็นค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

5. เมื่อพบว่า distribution ที่ได้จากการทดสอบในข้อ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว จึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe)²

$$\text{โดยใช้สูตร } F = \frac{(M_1 - M_2)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (K-1)}$$

เมื่อ M_1, M_2 แทน มัชฌิม เลขคณิตของ 2 กลุ่มที่จะทดสอบ

n_1, n_2 แทน จำนวนตัวอย่างประชากรของสองกลุ่มที่นำมาทดสอบ

K แทน จำนวนกลุ่ม

MS_w แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

6. สร้างเขตที่เชื่อมั่นได้สำหรับค่ามัชฌิมในกลุ่ม เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยที่ถือว่าเป็นกลุ่มมาตรฐาน เพื่อจะหาช่วงคะแนนมีคุณภาพที่ระดับความเชื่อมั่น 95%³

โดยใช้สูตร

$$\mu = \bar{X} + Z_{\frac{\alpha}{2}} \frac{S}{\sqrt{n}} \quad \text{และ} \quad \mu = \bar{X} + Z_{1-\frac{\alpha}{2}} \frac{S}{\sqrt{n}}$$

เมื่อ μ = ค่าเฉลี่ยของประชากร

\bar{X} = ค่าเฉลี่ยของคะแนนดิบ (Scale N/Scale E)

Z = คะแนนมาตรฐาน

S = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนดิบ (Scale N/Scale E)

¹ ดวงใจ วิสกุล และคณะ, สถิติธุรกิจ, หน้า 41 - 50.

² ประคอง กรวรรณ, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2525), หน้า 199 - 203.

³ นราศรี ไวนิชกุล, ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ, หน้า 175.