

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบแบบแผนวิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research) โดยนำวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มาใช้ในการวิจัยด้วยหลักผสมผสานอย่างเท่าเทียมกัน (Equivalent Status Design) โดยเป็นไปตามลำดับ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2550 หน้า 7) กล่าวคือ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณก่อน เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพกว้างของชุดตัวแปรที่ส่งผลต่อกัน โดยการสอบถามความคิดเห็นและนำเสนอผลการวิเคราะห์แบบสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) (วิชิต อุ่ออัน และ อานาจ วัจจัน, 2550, หน้า 67) จากนั้นจึงใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการเก็บข้อมูลเอกสาร (Document Research) และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) สำหรับเจาะลึกในประเด็นที่น่าสนใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำเชื่อถือและมีน้ำหนักในการนำข้อมูลไปสู่การวิเคราะห์เพิ่มมากขึ้น ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นการตอบคำถามการวิจัยตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ประชากรที่เป็นผู้บริหารสตรีสายบริหาร

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มผู้บริหารสตรีสายบริหาร ผู้ดำรงตำแหน่ง รองอธิการบดีและผู้อำนวยการประจำสำนักและศูนย์ต่างๆ ส่วนจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาจะแยกตามมหาวิทยาลัยและหน่วยงานต่างๆ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ได้จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (ออนไลน์, 2012)

2. ประชากรที่เป็นผู้บริหารสตรีสายวิชาการ

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มผู้บริหารสตรีสายวิชาการจากมหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ดำรงตำแหน่ง คณบดีและหัวหน้าภาควิชาจากทุกคณะ ส่วนจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาจะแยกตามมหาวิทยาลัยและคณะ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ได้จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (ออนไลน์, 2012)

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ การศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแต่ละกลุ่มประชากร จึงต้องแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ

การสุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นที่ 1** เลือกมหาวิทยาลัยที่ใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษา ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เขตพื้นที่ศึกษาได้แก่ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยภาครัฐ จำนวน 24 แห่ง และมหาวิทยาลัยภาคเอกชน จำนวน 22 แห่ง ดังนี้

มหาวิทยาลัยภาครัฐ จำนวน 24 แห่ง

- 1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 3) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 4) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 5) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 6) มหาวิทยาลัยศิลปากร
- 7) มหาวิทยาลัยมหิดล
- 8) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 9) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

- 10) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 - 11) มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
 - 12) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
 - 13) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
 - 14) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
 - 15) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
 - 16) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์พานารอด
 - 17) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตอุเทนถวาย
 - 18) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
 - 19) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
 - 20) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
 - 21) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 - 22) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
 - 23) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
 - 24) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- มหาวิทยาลัยภาคเอกชน จำนวน 22 แห่ง ได้แก่
- 1) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
 - 2) มหาวิทยาลัยรังสิต
 - 3) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
 - 4) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
 - 5) มหาวิทยาลัยเกริก
 - 6) มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
 - 7) มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
 - 8) มหาวิทยาลัยธนบุรี
 - 9) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
 - 10) มหาวิทยาลัยศรีปทุม
 - 11) มหาวิทยาลัยสยาม
 - 12) มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
 - 13) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
 - 14) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
 - 15) มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
 - 16) มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

- 17) มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- 18) มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก
- 19) มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช
- 20) มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด
- 21) มหาวิทยาลัยชินวัตร
- 22) มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยเลือกมหาวิทยาลัยภาครัฐจำนวน 5 แห่งและมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวน 5 แห่ง ที่ได้จากการจัดอันดับมหาวิทยาลัย 5 อันดับแรก ซึ่งจัดโดยหน่วยงานหลัก 2 หน่วยงาน ของกระทรวงศึกษาธิการ คือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (ออนไลน์, 2012) ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยภาครัฐ จำนวน 5 แห่ง ได้แก่
 - 1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 - 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี
 - 3) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
 - 4) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 - 5) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. มหาวิทยาลัยภาคเอกชน จำนวน 5 แห่ง ได้แก่
 - 1) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
 - 2) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
 - 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
 - 4) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
 - 5) มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างแทนผู้บริหารสตรีด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงการลำดับการสุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ

กลุ่มประชากร	จำนวนมหาวิทยาลัยใน กรุงเทพมหานคร		จำนวนผู้บริหารสตรี		จำนวนผู้บริหารสตรี	
	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ทั้งหมด	
					ตัวอย่าง	ตัวอย่าง
	สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง		สุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย			
กลุ่มผู้บริหารสตรี						
ม. ภาครัฐ	24	5	758	87	87	71
สายบริหาร						
กลุ่มผู้บริหารสตรี						
ม. ภาครัฐ	24	5	438	57	57	50
สายวิชาการ						
กลุ่มผู้บริหารสตรี						
ม. ภาคเอกชน	22	5	395	63	63	54
สายบริหาร						
กลุ่มผู้บริหารสตรี						
ม. ภาคเอกชน	22	5	183	41	41	37
สายวิชาการ						

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มผู้บริหารสตรีสายบริหารจากมหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการประจำสถาบัน สำนัก และ ศูนย์ต่างๆ และผู้บริหารสตรีสายวิชาการ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่ง คณบดีและหัวหน้าภาควิชาจากทุกคณะ เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างของ S. K. Thomson (2002) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ค่าความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.05 สัมประสิทธิ์ความผันแปรของประชากร (CV) เท่ากับ 0.5 ดังสูตร

$$n = \frac{1}{\frac{e^2}{Z^2 (CV)^2 + N}}$$

โดยที่	n	คือ	จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ
	N	คือ	จำนวนประชากรที่ใช้วิจัย
	Z	คือ	ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากการแจกแจงแบบปกติมาตรฐาน
	e	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
	CV	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน

แทนค่ากลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาครัฐ สายบริหาร

$$n = \frac{1}{\frac{0.05^2}{1.96^2 (0.5)^2} + \frac{1}{87}}$$

$$n = 70.94$$

$$n = 71$$

แทนค่ากลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาครัฐ สายวิชาการ

$$n = \frac{1}{\frac{0.05^2}{1.96^2 (0.5)^2} + \frac{1}{57}}$$

$$n = 49.64$$

$$n = 50$$

แทนค่ากลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาคเอกชน สายบริหาร

$$n = \frac{1}{\frac{0.05^2}{1.96^2 (0.5)^2} + \frac{1}{63}}$$

$$n = 54.12$$

$$n = 54$$

แทนค่ากลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาคเอกชน สายวิชาการ

$$n = \frac{1}{\frac{0.05^2}{1.96^2 (0.5)^2} + \frac{1}{41}}$$

$$n = 37.05$$

$$n = 37$$

ผลจากการคำนวณจากสูตรกำหนดตัวอย่างตามสัดส่วน ทำให้ได้ตัวอย่างผู้บริหารสตรีจากมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 212 คน จากนั้นผู้วิจัยจึงจะดำเนินการประสานงานกับมหาวิทยาลัยต่างๆด้วยตนเอง ในการขอความร่วมมือสำหรับแจกแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

การสุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) เพื่อหาจำนวนตัวอย่างผู้บริหารสตรีในแต่ละมหาวิทยาลัยจำนวน 10 มหาวิทยาลัย ทั้งมหาวิทยาลัยภาครัฐ และมหาวิทยาลัยภาคเอกชน จำนวน 10 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรที่มีน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ให้ใช้จำนวนทั้งหมด (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2542)

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มผู้บริหารสตรีสายบริหาร ผู้ดำรงตำแหน่ง รองอธิการบดี เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In-Depth Interview) ส่วนการตรวจสอบข้อมูล ใช้วิธีแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ข้อมูลวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์เพียงพอ ซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบด้านข้อมูล การตรวจสอบด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการทบทวนข้อมูล และใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หลังจากนั้นจึงข้อมูลที่ได้นำปรับปรุงแก้ไขให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์มากที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการลำดับการสุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ

กลุ่มประชากร	จำนวนมหาวิทยาลัยใน กรุงเทพมหานคร		จำนวนผู้บริหารสตรี	
	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง
			สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง	
กลุ่มผู้บริหารสตรี ม.ภาครัฐ	24	5	43	5
กลุ่มผู้บริหารสตรี ม.ภาคเอกชน	22	5	57	5

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แล้วแยกวิธีการศึกษาออกเป็น 2 ด้าน ทั้งการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วเป็นเครื่องมือในการวิจัย เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลแล้วจึงนำมาเรียบเรียง กระทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์แบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) สรุปผล อภิปรายผลและเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัยต่อไป

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้มี 2 ส่วน คือ 1) เครื่องมือแบบสอบถามสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณและ 2) เครื่องมือแบบสอบถามสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เครื่องมือแบบสอบถามเชิงปริมาณ

1.1 เครื่องมือแบบสอบถามเชิงปริมาณสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสตรี ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

1.1.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อยุงานในตำแหน่งปัจจุบัน

1.1.2 ส่วนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ตามตัวชี้วัดทั้ง 6 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย

1.1.2.1 ด้านการโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ

1.1.2.2 ด้านสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน จำนวน 5 ข้อ

1.1.2.3 ด้านการฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ จำนวน 4 ข้อ

1.1.2.4 ด้านการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว จำนวน 4 ข้อ

1.1.2.5 ผู้นำต้องสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร จำนวน 4 ข้อ

1.1.2.6 ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร จำนวน 4 ข้อ

1.1.3 ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1.1.3.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ตัวแปร รวมจำนวน 26 ข้อ ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย

- 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ จำนวน 8 ข้อ
- 2) คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ จำนวน 18 ข้อ

1.1.3.2 ปัจจัยด้านจิตสังคมที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ตัวแปร รวมจำนวน 24 ข้อ ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย

- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 8 ข้อ
- 2) ความฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 4 ข้อ
- 3) ความเชื่อในอำนาจตน จำนวน 4 ข้อ
- 4) การทำงานด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 8 ข้อ

1.1.3.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร สตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ข้อ รวมจำนวน 10 ข้อ ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย

- 1) นโยบายเกี่ยวกับสตรี จำนวน 4 ข้อ
- 2) สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี จำนวน 6 ข้อ

1.1.4 ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ข้อ ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย

- 1) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน
- 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงาน

1.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อสนทนากับผู้บริหารสตรีและเมื่อได้รับข้อมูลเพียงพอในระดับการเขียนข้อคำถามแล้ว จึงนำมาออกแบบเพื่อสร้างเครื่องมือแบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลและเมื่อร่างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วจึงนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อรับข้อแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

1.3 ขั้นตอนการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content Validity) หลังจากที่ได้ดำเนินการต่อจากการปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มีการปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- 1.3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ชำรงลักษณะ
(ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์)
- 1.3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัช เลิศไพฑูรย์พันธ์
(ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์การหน่วยงานภาคเอกชน)
- 1.3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อำนาจ วังจิ้น
(ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและสถิติสำหรับการวิจัย)
- 1.3.4 ดร.นลินี ทวีสิน
(ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์การหน่วยงานภาครัฐ)
- 1.3.5 คุณหญิงสุภารัตน์ เกตุราพันธ์
(ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์การหน่วยงานภาคเอกชน)

ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งผลการประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม จากนั้นรายงานผลให้คณะกรรมการที่ปรึกษาทราบ

1.4 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-Test) กับผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553, หน้า 34-36) ได้คะแนนค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9613 จากนั้นจึงดำเนินการรายงานผลที่ได้ต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. เครื่องมือแบบสอบถามเชิงคุณภาพ

2.1 หลังจากทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติวิจัยเรียบร้อยแล้วจะพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจในตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่มีปฏิสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับสูงเพื่อนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สำหรับเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In – Depth Interview)

2.2 ผู้วิจัยกำหนดประเด็นหลักของคำถามในการทำวิจัยจำนวน 16 คำถามประกอบด้วย

2.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่

2.2.1.1 ผู้นำต้องโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

- 2.2.1.2 ผู้นำต้องสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน
- 2.2.1.3 ผู้นำต้องฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถ
- 2.2.1.4 ผู้นำต้องเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว
- 2.2.1.5 ผู้นำต้องสร้างให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร
- 2.2.1.6 ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กร
- 2.2.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่
- 2.2.2.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
- 2.2.2.2 คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ
- 2.2.3 ปัจจัยด้านจิตสังคมที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่
- 2.2.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.2.3.2 ความฉลาดทางอารมณ์
- 2.2.3.3 ความเชื่อในอำนาจตน
- 2.2.3.4 การทำงานด้านการมีส่วนร่วม
- 2.2.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่
- 2.2.4.1 นโยบายเกี่ยวกับสตรี
- 2.2.4.2 สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี
- 2.2.5 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่
- 2.2.5.1 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน
- 2.2.5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงาน

การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบวิธีการเก็บข้อมูล ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับมหาวิทยาลัยศรีปทุมเพื่อจัดทำหนังสือรับรองการเก็บข้อมูลสำหรับส่งถึงผู้บริหารสตรีจำนวน 10 แห่ง ตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จากนั้นผู้วิจัยและทีมงานผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In - Depth Interview) ตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพนี้กำหนดไว้ 2 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนก่อนสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์ รวมทั้งหัวข้อการทำวิจัยโดยย่อ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความเข้าใจได้ตรงประเด็น
2. ขั้นสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจัดเตรียมประเด็นคำถามต่างๆแบบมีโครงสร้างไว้พร้อมแล้วเพื่อเป็นแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาให้แก่ผู้สัมภาษณ์ หลังจากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้รับการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงและนำเสนอผลการวิเคราะห์แบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากตัวแปรที่กำหนดและข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 สถิติพื้นฐาน (Basic Statistic) เพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง โดยหาความถี่ (Frequency) การกระจายอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.2 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson Product Moment) ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้โปรแกรม SPSS เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 สถิติอ้างอิง (Inference Statistic) ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้เพื่อศึกษาวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีกับภาวะผู้นำในการบริหารของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เรียบเรียงข้อมูลจากเครื่องบันทึกเสียงและจากการจดบันทึกออกมาเป็นข้อความ แล้วจำแนกออกเป็นประเด็นต่างๆ

2.2 ตรวจสอบข้อมูล โดยใช้วิธีแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ข้อมูลวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์เพียงพอ ซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบด้านข้อมูล การตรวจสอบด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการทบทวนข้อมูล ดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบด้านข้อมูล ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกัน โดยใช้คำถามชุดเดียวกัน หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาจัดระบบข้อมูลและตรวจสอบข้อมูล

2.2.2 การตรวจสอบด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

2.2.3 การทบทวนข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม หลังจากนั้นจึงข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์มากที่สุด

การตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากเจ้าของผู้ซึ่งให้ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยยืนยันความเชื่อถือได้ (Reliability) ของข้อมูล ด้วยการให้บุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์ที่ศึกษาตรวจสอบและรับรองความถูกต้องซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดให้เจ้าของข้อมูลได้อ่านและตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมทั้งทักท้วงแก้ไข ให้ข้อคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม และยอมรับข้อมูลที่นำเสนอขึ้น ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวจะใช้ทั้งส่วนที่เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่ได้จากการสัมภาษณ์และข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จัดทำ เรียบเรียง วิเคราะห์และตีความแล้ว

2.3 สรุปข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) อภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎีและปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปรวบยอดและข้อเสนอแนะต่อไป

การแปลผลข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดชนิดของตัวแปรและเกณฑ์การแปลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดจำแนกตามแบบสอบถาม ดังนี้

1. ส่วนที่ 1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1 ผู้วิจัยกำหนดให้เป็นตัวแปรชนิดอัตราส่วน (Ratio Scale) โดยใช้มาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ตามเกณฑ์การวัด Likert Scale ของ R. Likert (1932, pp. 1-55) โดยกำหนดค่าคะแนนการตอบคำถามระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีไว้ดังนี้

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประเมินว่าสอดคล้องกับภาวะผู้นำของตนเองมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ประเมินว่าสอดคล้องกับภาวะผู้นำของตนเองมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ประเมินว่าสอดคล้องกับภาวะผู้นำของตนเองปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ประเมินว่าสอดคล้องกับภาวะผู้นำของตนเองน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ประเมินว่าสอดคล้องกับภาวะผู้นำของตนเองน้อยที่สุด

1.2 เมื่อทำการตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาหาเฉลี่ย (\bar{x}) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\bar{x} = \frac{(n_i \times m_1) + (n_i \times m_2) + \dots + (n_i \times m_n)}{n}$$

โดยที่ \bar{x} คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

n_i คือ ค่าความถี่ในแต่ละช่วงชั้น

$m_1 \dots 5$ คือ ค่าคะแนนประจำช่วงชั้น

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.3 ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนนและแปลความหมายของระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสตรี โดยผู้วิจัยกำหนดช่วงคะแนน และความหมายไว้ 5 ช่วง โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวนำมาสู่การกำหนดความหมายของระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสตรี ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนการตอบคำถามระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานมาก
2.61 – 3.40	มีระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานปานกลาง
1.81 – 2.60	มีระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานน้อย
1.00 – 1.80	มีระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานน้อยที่สุด

2. ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อันประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านจิตสังคมและ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ผู้วิจัยกำหนดให้เป็นตัวแปรชนิดอัตราส่วน (Ratio Scale) โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า ตามเกณฑ์การวัด Likert Scale ของ R. Likert โดยผู้วิจัยกำหนดให้ค่าคะแนนการตอบคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนการตอบคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี

คำตอบที่เลือก	คะแนนข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

2.2 เมื่อตรวจให้คะแนนแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\bar{x} = \frac{(n_1 \times m_1) + (n_2 \times m_2) + \dots + (n_i \times m_n)}{n}$$

โดยที่ \bar{x} คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 n_i คือ ค่าความถี่ในแต่ละช่วงชั้น
 $m_1 \dots 5$ คือ ค่าคะแนนประจำช่วงชั้น
 n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2.3 ผู้วิจัยกำหนดช่วงคะแนนและแปลความหมายของปัจจัยที่ศึกษา ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ

2.3.2 ปัจจัยด้านปัจจัยด้านจิตสังคม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อในอำนาจตน การทำงานด้านการมีส่วนร่วม

2.3.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับสตรี สถานภาพและบทบาททางสังคมของสตรี

โดยผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนนและความหมายไว้ 5 ช่วง โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวนำมาสู่การแปลความหมายของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ดังนี้

ตารางที่ 5 การแปลความหมายค่าคะแนนปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	ส่งผลต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	ส่งผลต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานมาก
2.61 – 3.40	ส่งผลต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานปานกลาง
1.81 – 2.60	ส่งผลต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานน้อย
1.00 – 1.80	ส่งผลต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานน้อยที่สุด