

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ ตามทฤษฎีตาข่ายบริหารของเบรคและมูทอล (Blake and Mouton, 1964) ซึ่งแบ่งรูปแบบภาวะผู้นำออกเป็น 5 รูปแบบ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ และความสำเร็จในอาชีพ ตามทฤษฎีของ เกตติเกอร์และลาวูด (Gattiker and Larwood, 1986) ที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

สำหรับแบบวัดรูปแบบการบังคับบัญชา ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากแบบสอบถามของ ฌูนา เอ็สสิมันต์ (2544) มาใช้ในการศึกษาวิจัย

สำหรับแบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากแบบสอบถามของ วรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์ (2548) มาใช้ในการศึกษาวิจัย

สำหรับแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากแบบสอบถามของ วันวิสาข์ ฤทธิธาดา (2549) มาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็น ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีประชากรรวม 110 คน ซึ่งมาจากวิทยาลัยเทคนิคจำนวน 110 แห่งทั่วประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรทั้งหมด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.63

ตารางที่ 3.1
แสดงรายชื่อวิทยาลัยเทคนิคที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ภาค	ชื่อวิทยาลัยเทคนิค	จำนวน
ภาคกลาง	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี , วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี 2 , วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม , วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี , วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ , วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท , วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ , วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี , วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา , วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ , วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี , วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี 2 , วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี , วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี แห่งที่ 2 , วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี , วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม , วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม , วิทยาลัยเทคนิคแม่वंก , วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง , วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทยอนุสรณ์ , วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร , วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาบุรี , วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก , วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี , วิทยาลัยเทคนิคอำนาจเจริญ	25 แห่ง
ภาคใต้	วิทยาลัยเทคนิคยะลา , วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี , วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกปัตตานี , วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ , วิทยาลัยเทคนิคจะนะ , วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง , วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง 2 , วิทยาลัยเทคนิคระนอง , วิทยาลัยเทคนิคชุมพร , วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี , วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี 2 , วิทยาลัยเทคนิคสีชล , วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง , วิทยาลัยเทคนิคตรัง , วิทยาลัยเทคนิคถลาง , วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ , วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต , วิทยาลัยเทคนิคพังงา , วิทยาลัยเทคนิคสตูล , วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช	20 แห่ง
ภาคเหนือ	วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ , วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย , วิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง , วิทยาลัยเทคนิคลำพูน , วิทยาลัยเทคนิคแพร่ , วิทยาลัยเทคนิคน่าน , วิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์ , วิทยาลัยเทคนิคลำปาง , วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย , วิทยาลัยเทคนิคพะเยา , วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย , วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ , วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร , วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร , วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก , วิทยาลัยเทคนิคสองแคว	16 แห่ง

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)
แสดงรายชื่อวิทยาลัยเทคนิคที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ภาค	ชื่อวิทยาลัยเทคนิค	จำนวน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	วิทยาลัยเทคนิคเลย , วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น , วิทยาลัยเทคนิคน้ำพอง , วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี , วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี , วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู , วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ , วิทยาลัยเทคนิคหนองคายวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร , วิทยาลัยเทคนิคบ้านแพง , วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม , วิทยาลัยเทคนิคเขาวง , วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด , วิทยาลัยเทคนิคสุวรรณภูมิ , วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี , วิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม , วิทยาลัยเทคนิคยโสธร , วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์ , วิทยาลัยเทคนิคคูเมือง , วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ , วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ , วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา , วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อดูณบุรีสุโข , วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี , วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ , วิทยาลัยเทคนิคปักธงชัย	26 แห่ง
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ กทม.	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร , วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี , วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ , วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ , วิทยาลัยเทคนิคราชสีห์ธาราม , วิทยาลัยเทคนิคดุสิตวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง , วิทยาลัยเทคนิคธัญบุรี , วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี , วิทยาลัยเทคนิคปราชญ์บุรี , วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราชญ์ , วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว , วิทยาลัยเทคนิคนครนายก , วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ , วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี , วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา , วิทยาลัยเทคนิคระยอง , วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย , วิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด , วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี , วิทยาลัยเทคนิคตราด , กาญจนาภิเษกวิทยาลัย ช่างทองหลวง , วิทยาลัยเทคนิคจุฬาภรณ์(ลาดขวาง)	23 แห่ง
	วิทยาลัยเทคนิคทั่วประเทศ	110 แห่ง

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ตัวแปรคือ

1. รูปแบบภาวะผู้นำที่ใช้เป็นแนวคิดของเบรคและมูทอล (Blake and Mouton, 1964) ตามทฤษฎีตาข่ายบริหาร ซึ่งแบ่งรูปแบบภาวะผู้นำออกเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่
 - 1.1 รูปแบบภาวะผู้นำแบบเน้นงาน (Authority Obedience)
 - 1.2 รูปแบบภาวะผู้นำแบบเน้นคน (Country Club Management)

- 1.3 รูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย (Impoverished Management)
- 1.4 รูปแบบภาวะผู้นำแบบประนีประนอม (Middle of The Road Management)
- 1.5 รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงาน (Team Management)
2. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่ใช้เป็นแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ
 - 2.1 ด้านการควบคุม (Control)
 - 2.2 ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership)
 - 2.3 ด้านผลกระทบที่จะมาถึง (Reach)
 - 2.4 ด้านความอดทน (Endurance)
3. การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บังคับบัญชาที่ใช้เป็นแนวคิดของ เกตติเกอร์และลาวูด (Gattiker & Larwood, 1988) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ
 - 3.1 ด้านการทำงาน (Job success)
 - 3.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success)
 - 3.3 ด้านการเงินการขึ้นเงินเดือน (Financial success)
 - 3.4 ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับหรือวิทยฐานะ (Hierarchical success)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร เป็นส่วนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาสูงสุด

ส่วนที่ 2 แบบวัดรูปแบบการบังคับบัญชา ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามของ ฌูซนา เอื้อสิริมนต์ (2544) ผู้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง เซาท์อาร์มอร์ของผู้นำในวงการธุรกิจประกันชีวิตตามแนวทฤษฎีตาข่ายบริหารของเบรคและมูทอล (Blake and Mouton, 1964) มีจำนวน 60 ข้อ โดยในแต่ละรูปแบบจะครอบคลุมสถานการณ์สำคัญที่ผู้นำจะต้องเผชิญในการบริหารงานทั้งสิ้น 7 ด้านดังนี้

1. รูปแบบการบังคับบัญชา
2. การวางแผน และการบริหารงาน
3. การควบคุมการปฏิบัติงาน
4. การจัดการกับความขัดแย้ง

5. การตัดสินใจ
6. ความสัมพันธ์ในองค์กร
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

โดยลักษณะการตอบแบบสอบถามจะเป็นมาตราการประเมินค่า 5 คำตอบ (Likert Scale) โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน	5
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าคะแนน	4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าคะแนน	3
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าคะแนน	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน	1

หากผู้ตอบ ตอบข้อคำถามครบทั้งหมดจะมีคะแนนเท่ากับ 300 คะแนน หากผลรวมของคะแนนรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละรูปแบบ โดยถ้าผู้บังคับบัญชามีคะแนนรูปแบบภาวะผู้นำในรูปแบบใดมาก จะจัดกลุ่มให้ผู้บังคับบัญชาอยู่ในรูปแบบภาวะผู้นำแบบนั้น

ตัวอย่างเช่น ผู้บังคับบัญชาได้คะแนนรูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงาน 100 คะแนน ได้คะแนนรูปแบบภาวะผู้นำแบบเน้นคน 60 คะแนน ได้คะแนนรูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยละเลย 50 คะแนน ได้คะแนนรูปแบบภาวะผู้นำแบบประนีประนอม 50 คะแนน ได้คะแนนรูปแบบภาวะผู้นำแบบงาน 40 คะแนน แสดงว่า ผู้บังคับบัญชาท่านนั้นมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบประเมินของ วรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์ (2548) ผู้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง เซาท์อาร์มอร์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และการรับรู้รูปแบบการเรียนรู้ของพนักงานในโรงงานผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง ตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997)

แบบสอบถามมีข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 (ข้อ 1-10) วัดระดับ AQ ในมิติด้านการควบคุม

ส่วนที่ 2 (ข้อ 11-20) วัดระดับ AQ ในมิติด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 3 (ข้อ 21-30) วัดระดับ AQ ในมิติด้านผลกระทบที่จะมาถึง

ส่วนที่ 4 (ข้อ 31-40) วัดระดับ AQ ในมิติด้านความอดทน

ลักษณะของแบบสอบถามวัดเป็นรายงานด้วยตนเอง ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามระดับของความรู้สึก มี 5 ระดับคือ

ระดับที่ 1 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางซ้ายมือมากที่สุด

- ระดับที่ 2 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางซ้ายมือรองลงมา
 ระดับที่ 3 ความรู้สึกจะอยู่ในระดับปานกลางเท่าๆ กันระหว่างข้อคำตอบทาง
 ซ้ายมือและคำตอบทางขวามือ
 ระดับที่ 4 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางขวามือรองลงมา
 ระดับที่ 5 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางขวามือมากที่สุด

วิธีการให้คะแนนความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ดังนี้

- 1.) ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน จำนวนด้านละ 10 ข้อ โดย
 คะแนนขององค์ประกอบแต่ละด้านจะเท่ากับ

ด้านการควบคุม	คะแนนเต็ม 50 คะแนน
ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ	คะแนนเต็ม 50 คะแนน
ด้านผลกระทบที่จะมาถึง	คะแนนเต็ม 50 คะแนน
ด้านความอดทน	คะแนนเต็ม 50 คะแนน

ในองค์ประกอบของ AQ แต่ละด้าน ตามแนวคิดของ Stoltz (1997) ยังได้แบ่งระดับ
 คะแนนองค์ประกอบแต่ละด้าน ออกเป็น 3 ระดับ คือ

- คะแนน 10- 23 ถือว่าคะแนนองค์ประกอบด้านนั้นๆ อยู่ในระดับต่ำ
 คะแนน 24-37 ถือว่าคะแนนองค์ประกอบด้านนั้นๆ อยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนน 38- 50 ถือว่าคะแนนองค์ประกอบด้านนั้น ๆ อยู่ในระดับสูง

2.) เมื่อพิจารณาระดับคะแนน AQ รวม ก็จะต้องพิจารณาให้ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ
 ซึ่งสตอลทซ์ (Stoltz,1997) ได้เสนอเกณฑ์การแปลผลและเปรียบเทียบคะแนนกับลักษณะบุคคลที่
 มีคะแนนรวม AQ แต่ละช่วง ไว้ 5 ระดับคะแนน ดังนี้

- ผู้ได้คะแนน 166 – 200 เป็นผู้มี AQ อยู่ในระดับสูง
 ผู้ได้คะแนน 135 - 165 เป็นผู้มี AQ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง
 ผู้ได้คะแนน 95 - 134 เป็นผู้มี AQ อยู่ในระดับปานกลางหรือพอใช้
 ผู้ได้คะแนน 60 - 94 เป็นผู้มี AQ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ
 และผู้ได้คะแนน 59 หรือต่ำกว่า ถือว่าเป็นผู้มี AQ อยู่ในระดับต่ำ

(ที่มา : Stoltz , P.G. ,1997 Adversity Quotient : Turning obstacles into opportunities .
 New York : John Wiley & Son , p.105 -106.)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสำเร็จในชีวิต ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถาม
 ของวันวิสาข์ ฤทธิธาดา (2549) ผู้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า

อุปสรรคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของ พนักงานขาย กรณีศึกษา พนักงานขายเครื่องถ่ายเอกสาร บริษัท ไทยฟูจิซีร็อกซ์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีของ เกตติเกอร์ และ ลาวูด (Gattiker & Larwood, 1988) แบบสอบถามมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ด้านการทำงาน (Job success)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success)
3. ด้านการเงินการขึ้นเงินเดือน (Financial success)
4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับหรือวิทยฐานะ (Hierarchical success)

แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ เป็นมาตรการประมาณค่า 5 ระดับ ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่า แสดงว่ารับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนนตามลักษณะของข้อคำถาม ดังนี้

ตอบ 5 หมายถึง ข้อความนั้นเป็น**จริงมากที่สุด** หรือผู้บังคับบัญชาเห็นด้วยตามข้อความนั้นมากที่สุด

ตอบ 4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็น**จริงมาก** หรือผู้บังคับบัญชาเห็นด้วยตามข้อความนั้นมาก

ตอบ 3 หมายถึง ข้อความนั้นเป็น**จริงปานกลาง** หรือผู้บังคับบัญชาเห็นด้วยตามข้อความนั้นปานกลาง

ตอบ 2 หมายถึง ข้อความนั้นเป็น**จริงน้อย** หรือผู้บังคับบัญชาเห็นด้วยตามข้อความนั้นน้อย

ตอบ 1 หมายถึง ข้อความนั้นเป็น**จริงน้อยที่สุด** หรือผู้บังคับบัญชาเห็นด้วยตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การแปลผลคะแนนความสำเร็จในอาชีพ ของผู้บังคับบัญชา โดยใช้คะแนนรวมจากแบบสอบถาม นำมาหาค่าเฉลี่ย ซึ่งจะได้ค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน นำมาจัดระดับได้ 5 ระดับ ดังนี้

- คะแนน เฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ผู้บังคับบัญชารับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ในระดับ**สูงมาก**
- คะแนน เฉลี่ย 3.00 – 4.49 หมายถึง ผู้บังคับบัญชารับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ในระดับ**สูง**
- คะแนน เฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ผู้บังคับบัญชารับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ในระดับ**ปานกลาง**
- คะแนน เฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ผู้บังคับบัญชารับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ในระดับ**ต่ำ**
- คะแนน เฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ผู้บังคับบัญชารับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ในระดับ**ต่ำมาก**

แนวทางการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมเอกสาร ทฤษฎี นิยาม และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสำเร็จในอาชีพเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา

2. สร้างข้อคำถามโดยเรียบเรียง ปรับปรุง นำแนวคิดที่มีอยู่มาดัดแปลงและให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และใช้เป็นแบบสอบถามโดยใช้ข้อคำถามครอบคลุมนิยามที่กำหนด โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาสูงสุด

2.2 แบบวัดรูปแบบการบังคับบัญชา ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามของณัฐนา เอื้อสิริมนต์ (2544) ตามแนวทฤษฎีตาข่ายบริหารของเบรคและมูทอล (Blake and Mouton, 1964) มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 60 ข้อ โดยแต่ละรูปแบบจะประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ

2.3 แบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบประเมินของ วรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์ (2548) ตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 44 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ด้านการควบคุม มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ
2. ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ
3. ด้านผลกระทบที่จะมาถึง มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ
4. ด้านความอดทน มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ

2.4 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามของวันวิสาข์ ฤทธิธาดา (2549) ตามทฤษฎีของ เกตติเกอร์และลาวูด (Gattiker & Larwood, 1986) มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ
3. ด้านการเงินการขึ้นเงินเดือน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับหรือวิทยฐานะ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาไปให้คณะกรรมการงานวิจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นคณาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทำการตรวจพิจารณาและแก้ไขให้มีความเหมาะสมถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามทั้งหมดดังกล่าวมาหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน เป็นผู้ประเมินข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวคิดที่ต้องการจะศึกษาหรือไม่ แล้วนำผลคะแนนจากการประเมินไปหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio หรือ CVR) ตามสูตรของลอร์วี (Lawshe, 1975, pp. 563-575) เปรียบเทียบค่าที่ได้กับตารางของลอร์วี โดยค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ คือ เท่ากับ 0.49 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 ออกไป (รายละเอียดในภาคผนวก ข.) ดังนี้

4.1 แบบวัดรูปแบบการบังคับบัญชา ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 60 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 5 ข้อ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม 55 ข้อ

4.2 แบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 44 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 4 ข้อ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม 40 ข้อ

4.3 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหามากกว่า 0.49 ทุกข้อ

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก ไปทดสอบโดยเก็บข้อมูลกับกับกลุ่มตัวอย่างจริง ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค มีประชากรรวม 110 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ข้อคำถามที่มีค่าที่มากกว่า 1.75 ถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกสูง ดังนั้น ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามที่มีค่าที่น้อยกว่า 1.75 ออกไป ซึ่งจากการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วนไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไป (รายละเอียดในภาคผนวก ข.)

6. นำผลที่ได้จากการทดสอบก่อนใช้จริงมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดค่าคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) (รตนา ศิริพานิช, 2533, น. 182-185) (รายละเอียดในภาคผนวก ข.) ซึ่งได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังตารางที่ 3.2, 3.3 และ 3.4

ตารางที่ 3.2
แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดรูปแบบการบังคับบัญชา

รูปแบบภาวะผู้นำ	ค่าความเชื่อมั่น
1.รูปแบบภาวะผู้นำแบบเน้นงาน	.92
2.รูปแบบภาวะผู้นำแบบเน้นคน	.88
3.รูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย	.86
4.รูปแบบภาวะผู้นำแบบประนีประนอม	.91
5.รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงาน	.91
รวมทุกด้าน	.81

ตารางที่ 3.3
แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

องค์ประกอบ AQ	ค่าความเชื่อมั่น
1.ด้านการควบคุม	.90
2.ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ	.82
3.ด้านผลกระทบที่จะมาถึง	.86
4.ด้านความอดทน	.85
รวมทุกด้าน	.94

ตารางที่ 3.4
แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ

องค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านการทำงาน	.90
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.85
3. ด้านการเงินการขึ้นเงินเดือน	.88
4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับหรือวิทยฐานะ	.81
รวมทุกด้าน	.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคทั่วประเทศ
2. ส่งหนังสือตามข้อ 1 พร้อมแบบสอบถามให้แก่แต่ละวิทยาลัยทางไปรษณีย์พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย กำหนดเวลารวบรวมข้อมูลส่งกลับและระบุว่าการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานดังนี้

1. ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล
2. ในการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบโดยค่าสถิติต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5

แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารแตกต่างกัน	Pearson Correlation
1.1 ภาวะผู้นำแบบเน้นงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร	
1.2 ภาวะผู้นำแบบเน้นคน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร	
1.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร	
1.4 ภาวะผู้นำแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร	
1.5 ภาวะผู้นำแบบทมิ้งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร	

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้น ฝาคูปลรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จใน อาชีพของผู้บริหาร	Pearson Correlation
สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำ ความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟื้นฝาคูปลรรคของผู้บังคับบัญชา สามารถร่วม พยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร	Multiple Regression Analysis