



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาในสนาม (Field Study) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Method) เพื่อศึกษาและหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยภูมิภาค โดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพและแบบวัดพฤติกรรมทางการบริหาร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค 3 แห่งคือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างประชากร เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างประชากร

ได้แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค 3 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งประกอบไปด้วยอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าแผนกหรือภาควิชา ผู้วิจัยได้สำรวจปริมาณและรายชื่อผู้บริหารดังกล่าวทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหารประกอบไปด้วย

1. แบบวัดบุคลิกภาพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ หรือ พฤติกรรมส่วนตัว 4 ด้านคือ ด้านการมีอำนาจอิทธิพล ด้านความรับผิดชอบความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านการเข้าสังคม
2. แบบวัดพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหาร 2 ด้านคือ ด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การสร้างแบบวัดบุคลิกภาพและแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหาร ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบวัดบุคลิกภาพของ ลีโอนาร์ด วี กอร์ดอน¹ (Leonard V. Gordon) คือแบบวัด กอดคอง เมอซันดอล โปรไฟล์ (Gordon Personal Profiles) ซึ่งเป็นแบบวัดลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปใน 4 ลักษณะบุคลิกภาพคือ ลักษณะการมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy; A) ลักษณะความรับผิดชอบ (Responsibility; R) ลักษณะความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability; E) และลักษณะการเข้าสังคม (Socialbility; S) ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านนี้ มีความสำคัญในการอธิบายและตัดสินลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคลอย่างเป็นอิสระใช้ได้กว้างขวางในทางการศึกษาวงการทหาร และวงการอุตสาหกรรม ในแบบสอบถามจะมีข้อความ 18 ข้อใหญ่ (tetrad) ในแต่ละข้อมีข้อความเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมส่วนตัว 4 ลักษณะข้อความ ใช้วิธีเทคนิค บังคับให้เลือกตอบ (force - choice technique) โดยให้ผู้ตอบเลือกลักษณะ -

¹

Leonard V. Gordon, Manual, Gordon Personal Profiles.
(Newyork: Harcourt, Brace and World, Inc., 1963) p. 3.

พฤติกรรมในแต่ละข้อที่ตนเองยอมรับแตกต่างกันในด้านลักษณะพฤติกรรมที่มากที่สุดและน้อยที่สุดเพียง 2 ลักษณะข้อความใน 4 ข้อความ ในแต่ละข้อจะมีลักษณะพฤติกรรมของบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน (A, R, E, S) ซึ่งสามารถวัดออกมาได้ด้วยคะแนนที่ตรงตามคำไข ของบุคลิกภาพแต่ละด้าน จากนั้นผู้วิจัยได้แปลแบบวัดนี้เป็นภาษาไทยโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางคานภาษาช่วยตรวจและแก้ไขสำนวนให้สื่อความหมายถูกต้อง แล้วนำไปจัดพิมพ์เพื่อนำไปทดลองใช้ต่อไป

2. นำแบบวัดบุคลิกภาพซึ่งแปลแล้วไปทดลองใช้ (try - out) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างหนึ่งเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 35 คน และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร จำนวน 20 คน รวม 55 คน เป็นผู้ตอบแบบวัดนี้ โดยผู้วิจัยได้ไปติดต่อขอความร่วมมือและทำแบบวัดนี้ไปส่งและรับคืนด้วยตนเอง

3. นำผลจากการตอบแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้นี้มาหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยวิธีแบ่งครึ่ง (Split - half) แล้วแก้ด้วยสูตรของ สเปียร์แมน บราวน์ (Spearman Brown Formular)¹ โดยแบ่งเป็นข้อคู่ข้อคี่ ปรากฏว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบวัด ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

¹ J.P. Guilford, Fundamental Statistic in Psychology and Education. (4th , ed, New York: McGraw - Hill Book Company, 1965), pp. 453 - 456.

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงชนิดความคงที่ภายในของแบบวัดบุคลิกภาพโดยวิธีแบ่งครึ่ง (Split - half)

ลักษณะ บุคลิกภาพ	r _{oe}	r _{ทั้งหมด}	Mean			S.D.		
			Odd	Even	Total	Odd	Even	Total
คน	.64	.78	12.7	11.5	24.2	3.6	3.2	3.6
	.58	.73	13.8	12.6	26.4	3.4	3.5	3.4
	.63	.77	22.7	23.1	25.8	3.5	3.2	3.5
	.71	.83	11.0	10.7	21.7	3.5	3.3	3.4

r_{oe} คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงครึ่งฉบับ (คือ > คู่อ)

4. แบบวัดพฤติกรรมทางการบริหารผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามพฤติกรรมทางการบริหารสร้างโดย วรณา ปุณฺณโชติ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวทางจากแบบสอบถาม LBDQ. (Leader Behavior Description Questionnaire) ของ ฮัลปิน (Andrew W. Halpin) ซึ่งแบ่งพฤติกรรมทางการบริหารออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) และด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพ (Consideration) มีข้อความวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านละ 18 ข้อ รวม 36 ข้อ แบบสอบถามพฤติกรรมทางการบริหารนี้ได้ผ่านการแก้ไขปรับปรุงตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านวิชาการ 5 ท่าน และทางด้านบริหาร 5 ท่าน หากความเที่ยงที่คิดโดยวิธีแบ่งครึ่ง (Split - half) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .70 จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงมีค่าสูง แสดงว่าแบบสอบทั้งสองฉบับมีความเที่ยงสูงเพียงพอที่ผู้วิจัยจะใช้เป็นแบบวัดได้

5. นำแบบวัดทั้งสองฉบับที่มีค่าความเที่ยงสูงพอมารจัดพิมพ์ใหม่ให้อยู่ในฉบับเดียวกัน (คู่ตัวอย่างแบบสอบถามในภาคผนวก) รูปแบบของแบบวัดจะแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารซึ่งสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ทางการบริหาร

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ซึ่งมีทั้งหมด 18 ข้อ (tetrad) ในแต่ละข้อ จะมีข้อความเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมส่วนตัว 4 ลักษณะ (trait) ให้ผู้ตอบตัดสินใจเลือกลักษณะข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของผู้ตอบเพียง 2 ลักษณะใน 4 ลักษณะที่มากที่สุดและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหาร 36 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็นคำถามที่วัดพฤติกรรมทางการบริหาร 2 ด้าน จัดเรียงลำดับคำถามข้อ 1 - 18 เป็นข้อถามเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) และข้อ 19 - 36 เป็นข้อคำถามสำหรับวัดพฤติกรรมทางการบริหารด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพ (Consideration) คำถามนี้ใช้มาตราส่วนประเมินค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) วัดเป็นความถี่ของพฤติกรรมมี 4 ระดับคือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย ให้ผู้ตอบประเมินพฤติกรรมของตนเองแล้วตัดสินใจเลือกกาเครื่องหมายให้ตรงตามของความถี่ของพฤติกรรมที่กำหนด

เกณฑ์การให้คะแนนจากแบบวัด

1. ผู้ตอบแบบวัด (ผู้บริหาร) ทั้งสองฉบับ เป็นผู้พิจารณาและประเมินผลพฤติกรรมของตนเองทั้งในค่านพฤติกรรมส่วนตัว คือลักษณะบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหารตามรายการและข้อความในแบบสอบถาม ด้วยวิธีการเครื่องหมาย ✓ ในแบบสอบถามตามความเข้าใจ และความคิดเห็น ของการปฏิบัติพฤติกรรมของตนเองในของรายการของแบบวัดแต่ละตอน ซึ่งจะแบ่งเป็น 2 ประเภทคือคะแนนที่ได้จากการวัดพฤติกรรมส่วนตัวคือลักษณะบุคลิกภาพ ทั้ง 4 ด้าน และคะแนนที่ได้จากการวัดพฤติกรรมทางการบริหาร 2 ด้าน
- ✓ 2. การให้คะแนนบุคลิกภาพในข้อคำถามทั้ง 18 ข้อ ในแบบวัดบุคลิกภาพนั้น จะสามารถวัดพฤติกรรมส่วนตัวในลักษณะของบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน (A, R, E, S) ได้

โดยการตรวจจากการกาเครื่องหมายในแต่ละข้อ ซึ่งในแต่ละข้อจะมีข้อความลักษณะพฤติกรรม 4 ลักษณะ (trait) ใหญ่ตอบเลือกเพียง 2 ลักษณะ หรือกาเพียง 2 เครื่องหมายเท่านั้น ในแต่ละข้อที่เป็นพฤติกรรมที่มีความถี่หรือปฏิบัติจริงมากที่สุดและน้อยที่สุด ในแต่ละข้อจะมีคะแนนได้ตั้งแต่ 0, 1, 2 คะแนน ของแต่ละลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน โดยตรวจด้วยการใช้ค้ำไข (key) ที่คัดลอกจากค้ำไขของแบบวัดบุคลิกภาพ กอร์ดอน เพอร์สันนอล โปรไฟล์ (Gordon Personal Profiles) ของ ลีโอนาร์ต วี กอร์ดอน (Leonard V. Gordon) ตรวจให้คะแนนตามคู่มือ (Manual) ของแบบวัดนี้ ซึ่งคะแนนแต่ละลักษณะบุคลิกภาพจะมีคะแนนเต็ม 36 คะแนน

3. การให้คะแนนเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารตามมาตรฐานประเมินค่าจะให้คะแนนเป็น 4, 3, 2, และ 1 คะแนนตามพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ตามลำดับยกเว้นบางข้อเท่านั้นที่เป็นข้อตามที่จะแปลความหมายในทางตรงข้าม คือ ให้คะแนนเป็น 1, 2, 3, และ 4 ตามพฤติกรรมที่เป็นอยู่ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุดหรือไม่มีเลยคือข้อ 4, 24, 26, 31 และข้อ 35 ในแบบสอบถามพฤติกรรมทางการบริหารซึ่งคะแนนพฤติกรรมแต่ละด้าน (I, C) จะมีคะแนนเต็มเป็น 72 คะแนน

การแปลผลของคะแนน

1. ลักษณะบุคลิกภาพด้านความมีอำนาจอิทธิพล (A)

ถ้าได้คะแนนสูงในค้ำนี้หมายถึง เป็นบุคคลที่มีลักษณะพฤติกรรมที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีอำนาจหรืออิทธิพลทางค้ำพูดหรือค้ำสั่งสูง มีความคล่องตัวกระฉับกระเฉงอย่างเห็นได้ชัด มีความเชื่อมั่นสูงในการตัดสินใจอย่างอิสระชอบเป็นผู้นำในการอภิปรายหรือกิจกรรมของกลุ่มเสมอ เป็นบุคคลที่เชื่อถือได้ ถ้าได้คะแนนระดับปานกลางหมายถึงมีพฤติกรรมดังกล่าวข้างตนพอสมควร

ถ้าได้คะแนนต่ำในค้ำนี้หมายถึงบุคคลที่มีพฤติกรรมในลักษณะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบรับฟังมากกว่าพูดหรือออกค้ำสั่ง ไม่กระตือรือร้นหรือคล่องแคล่วยอมให้ผู้อื่นเป็นผู้นำตนเสมอ

2. ลักษณะบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ (R)

ถ้าไค้คะแนนสูงในค่านี้นี้หมายถึงบุคคลที่มีความพากเพียรตั้งใจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจัง สามารถทำงานได้สำเร็จดูกลางแจ้งเสมอ ไม่ย่อท้อในการทำงาน แม้มีอุปสรรค มีนิสัยการทำงานที่ดี สามารถดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ได้เสมอ เป็นบุคคลที่เชื่อถือได้ ถ้าไค้คะแนนระดับปานกลางหมายถึงบุคคลที่มีพฤติกรรมข้างต้นพอสมควร ถ้าไค้คะแนนต่ำในค่านี้นี้หมายถึงบุคคลที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจัง หรือชอบหนีงาน ไม่สามารถทำงานสำเร็จบ่อยครั้ง ไม่สนใจจดจ่อในงานที่ทำ เป็นบุคคลที่ไม่ได้รับความเชื่อถือ

3. ลักษณะบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (E)

ถ้าไค้คะแนนสูงในค่านี้นี้หมายถึง บุคคลที่มีอารมณ์มั่นคงตลอดเวลาสุขุมเยือกเย็น ไม่มีความวิตกกังวลหรือตึงเครียด มีความมั่นใจในตนเองสูง เมื่อมีความคับข้องใจก็สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ถ้าไค้คะแนนในระดับปานกลางหมายถึงบุคคลที่มีพฤติกรรมข้างต้นพอสมควร ถ้าไค้คะแนนต่ำในค่านี้นี้หมายถึง บุคคลที่มีอารมณ์อ่อนไหว อารมณ์ค่อนข้างจะตึงเครียดง่าย มีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อทำงานผิดพลาด ตื่นเต้นและตกใจง่ายและเป็นคนชอบวิตกกังวล

4. ลักษณะบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม (S)

ถ้าไค้คะแนนสูงในค่านี้นี้ หมายถึงบุคคลที่ชอบสมาคม สามารถเข้าสังคมหรือบุคคลอื่นได้อย่างดี ชอบทำงานรวมกลุ่มและชอบใช้เวลาว่างในการรวมกลุ่มกับเพื่อนฝูง สนใจคบค้าสมาคมกับเพศตรงข้าม ชอบแวดล้อมด้วยผู้คน หรือเข้าสังคมชั้นสูง ถ้าไค้คะแนนต่ำในค่านี้นี้ หมายถึงบุคคลที่ไม่ชอบการสมาคมนัก จำกัด้วงการเข้าสังคมไม่ชอบสนทนากับบุคคลแปลกหน้า ไม่ชอบรวมกลุ่มในสังคม ชอบมีเพื่อนกลุ่มเล็ก ๆ ขาดความสนใจในการรวมกิจกรรมกลุ่ม

5. พฤติกรรมทางการบริหารค่านุ่งงาน (I)

หมายถึงพฤติกรรมทางการบริหารที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติหรือแสดงออกในการบริหารงานเกี่ยวกับ การวางมาตรฐานการปฏิบัติงานและโครงสร้างของหน่วยงานอย่างแน่นอน มีการชี้แจงจุดมุ่งหมายและแผนงานให้ผูกรวมงานทราบอย่างชัดเจน เป็นมาตรฐานคุณภาพของผลงาน ประเมินผลงานและการติดตามผลของงานเป็นสำคัญ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้อย่างเด็ดขาดไม่โลเล สอดส่องดูแลให้มีการประสานงานและให้ผูกรวมงานทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล ขอร้องให้ผูกรวมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานผู้ที่ไคคะแนนสูงในค่านนี้หมายถึงบุคคลที่แสดงพฤติกรรมข้างต้นเสมอหรือเป็นประจำหรือบ่อย ๆ ผู้ที่ไคคะแนนปานกลาง หมายถึงบุคคลที่มีพฤติกรรมข้างต้นพอควรไม่บ่อยนักผู้ที่ไคคะแนนต่ำในค่านนี้ หมายถึงบุคคลที่แสดงพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้งหรือนาน ๆ ครั้งหรือไม่ปฏิบัติหรือแสดงออกเลย

6. พฤติกรรมทางการบริหารค่านุ่งสัมพันธ์ภาพ (C)

หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติหรือแสดงออกในการบริหารงานต่อผูกรวมงานในลักษณะความเป็นมิตรกันเคารพนับถือซึ่งกันและกัน นำข้อเสนอของผูกรวมงานไปปฏิบัติ ช่วยเหลือเกื้อกูลผูกรวมงาน ดูแลเอาใจใส่สวัสดิการของผูกรวมงานแสดงความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีและอบอุ่นระหว่างผูกรวมงานและผู้บริหารด้วยกัน หาโอกาสพบปะสังสรรค์เชื่อมสัมพันธ์ไมตรีกับผูกรวมงาน หาทางจัดข้อโต้แย้งอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมให้ผูกรวมงานมีความคิดริเริ่มและเป็นตัวของตัวเองผู้ที่ไคคะแนนสูงในค่านนี้ หมายถึงบุคคลที่แสดงพฤติกรรมข้างต้นนี้เสมอหรือเป็นประจำหรือบ่อย ๆ ผู้ที่ไคคะแนนต่ำในค่านนี้ หมายถึงบุคคลที่แสดงพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้ง หรือนาน ๆ ครั้ง หรือไม่ปฏิบัติหรือแสดงออกเลย

ระดับของคะแนนบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหารที่ใช้ในการแปลผล

จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งระดับของคะแนนบุคลิกภาพและคะแนนพฤติกรรม
ทางการบริหาร ดังรายละเอียดในตารางที่ 2 และ 3 ดังนี้ คือ

ตารางที่ 2 แสดงระดับของคะแนนบุคลิกภาพของผู้บริหาร จำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพ

ลักษณะบุคลิกภาพ	คะแนนบุคลิกภาพ		
	ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
ด้านความมีอำนาจอิทธิพล (A)	5-13	14-23	24-35
ด้านความรับผิดชอบ (R)	5-13	14-23	24-35
ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (E)	5-13	14-23	24-35
ด้านการเข้าสังคม (S)	5-13	14-23	24-35

ตารางที่ 3 แสดงระดับของคะแนนพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร จำแนกตาม
ลักษณะพฤติกรรม

พฤติกรรมทางการบริหาร	คะแนนพฤติกรรมทางการบริหาร		
	ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
ด้านมุ่งงาน (I)	18-36	37-53	54-72
ด้านมุ่งสัมพันธ์ภาพ (C)	18-36	37-53	54-72
พฤติกรรม(รวม)	36-72	73-107	108-144

การวิเคราะห์บุคลิกภาพและระดับพฤติกรรมใช้คะแนนเฉลี่ยจากคะแนนของผู้บริหาร
ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ไปติดต่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย
พร้อมทั้งนำแบบสอบถามไปส่งและรับคืนด้วยตนเองทุกแห่ง แบบสอบถามที่รวบรวมได้จากการ
สำรวจวิจัยครั้งนี้มีดังนี้คือ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นำส่ง 80 ฉบับ ได้รับคืน 75 ฉบับ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น นำส่ง 46 ฉบับ ได้รับคืน 41 ฉบับ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตปัตตานี และวิทยาเขตหาดใหญ่)

นำส่ง 50 ฉบับ ได้รับคืน 45 ฉบับ

รวมนำส่งทั้งหมด 175 ฉบับ ได้รับคืน 161 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92

ในจำนวน 161 ฉบับนี้ ได้จากการตอบของ อธิการบดีและรองอธิการบดี 8 ฉบับ

คณบดี 21 ฉบับ หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าภาควิชา 132 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง
คือผู้บริหารมหาวิทยาลัยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ
ประสบการณ์การทำงานด้านบริหาร โดยการใช้จำนวนนับความถี่ และการแจกแจงร้อยละ
(Percentage Distribution)

2. การวิเคราะห์เพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพ และลักษณะพฤติกรรมทางการบริหาร
แต่ละด้านโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ยหรือมัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) และหาค่า
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้คือ

$$2.1 \quad \bar{X} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N X_i$$

$$2.2 \quad S.D. = \frac{1}{N} \sqrt{N \sum_{i=1}^N X_i^2 - \left[\sum_{i=1}^N X_i \right]^2}$$

- \bar{X} = ค่าเฉลี่ยหรือมัธยฐานเลขคณิต
 X_i = คะแนนของผู้ประเมินบุคลิกภาพหรือคะแนนพฤติกรรมบริหารของคนที¹_i
 N = จำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม
 $S.D.$ = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบุคลิกภาพ หรือคะแนนพฤติกรรมทางการบริหาร

3. การวิเคราะห์ข้อมูลของการทดลองใช้แบบวัดโดยการหาความเที่ยงของแบบวัดชนิดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยวิธีแบ่งครึ่ง (Split-half) แบบข้อคี่-ข้อคู่ (Odd-Even)

ใช้สูตร I

$$r_{oe} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

เมื่อ

r_{oe} แทนความเที่ยงของแบบสอบถามครึ่งฉบับ

$\sum X, \sum Y$ แทนผลรวมของคะแนนข้อคี่และข้อคู่ตามลำดับ

$\sum X^2, \sum Y^2$ แทนผลรวมของกำลังสองของคะแนนข้อคี่และข้อคู่

$\sum XY$ แทนผลรวมของผลคูณของคะแนนข้อคี่ และข้อคู่ตามลำดับ

N แทนจำนวนในกลุ่มตัวอย่าง

¹ Henry E. Garrett, R.S. Woodworth, Statistic in Psychology and Education. (New York : David McKay Company, Inc., 1967), p.143.

เมื่อใดค่าความเที่ยงของแบบสอบถามครั้งฉบับแล้ว นำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตร

$$r_{II} = \frac{2r_{oe}}{1 + r_{oe}}$$

เมื่อ r_{II} แทนความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ
 r_{oe} แทนความเที่ยงของแบบสอบถามครั้งฉบับ

4. การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านและระหว่างบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน และพฤติกรรมทางการบริหารทั้ง 2 ด้าน โดยการคำนวณหาสหสัมพันธ์ภายใน (Inter Correlation) ด้วยค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients) โดยใช้วิธีของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้สูตร

$$r_{XY} = \frac{N \sum_{i=1}^N X_i Y_i - \sum_{i=1}^N X_i \sum_{i=1}^N Y_i}{\sqrt{\left\{ N \sum_{i=1}^N X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N X_i \right)^2 \right\} \left\{ N \sum_{i=1}^N Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N Y_i \right)^2 \right\}}}$$

r_{XY} คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

X_i คือคะแนนบุคลิกภาพแต่ละลักษณะของผู้บริหารคนที่ i

Y_i คือคะแนนบุคลิกภาพแต่ละลักษณะที่เหลือหรือคะแนนพฤติกรรมของผู้บริหารคนที่ i

N คือจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม

5. การทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่า r . ด้วยค่าของ probability เมื่อตั้งสมมุติฐานศูนย์ (Null Hypothesis) $H_0 : r_{H_0} = 0$ ถ้าค่า prob. ของ r_{XY} น้อยกว่า prob. ของ r . ที่ตั้งไว้ (.05, .01, .001) ก็จะมีผลสมมุติฐานศูนย์ ซึ่ง หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ และพฤติกรรมของการบริหารในด้านต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญในระดับที่ตั้งไว้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามข้อ 1 - 4 ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์ IBM. 370

6. การวิเคราะห์เพื่อหาว่าบุคลิกภาพในลักษณะต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายพฤติกรรมทางการบริหารแต่ละด้านได้หรือไม่ โดยการหาสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางการบริหารโดยค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ¹ (Multiple Correlation Coefficient) และการหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของแต่ละลักษณะบุคลิกภาพ 4 ลักษณะ ตามวิธีของ เอทเคน² (Aitken's Method for computing regression coefficients)

โดยใช้สูตร

$$R = \sqrt{\frac{B_1 r_{1i} + B_2 r_{2i} + B_3 r_{3i} + B_4 r_{4i}}{1}}$$

R คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

B_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรือน้ำหนักเบตาของบุคลิกภาพด้านที่ 1

B_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรือน้ำหนักเบตาของบุคลิกภาพด้านที่ 2

B_3 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรือน้ำหนักเบตาของบุคลิกภาพด้านที่ 3

B_4 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรือน้ำหนักเบตาของบุคลิกภาพด้านที่ 4

r_{1i} = ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตัวที่ 1 (A) กับพฤติกรรมด้าน i

r_{2i} = ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตัวที่ 2 (R) กับพฤติกรรมด้าน i

r_{3i} = ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตัวที่ 3 (E) กับพฤติกรรมด้าน i

r_{4i} = ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตัวที่ 4 (S) กับพฤติกรรมด้าน i

B_1, B_2, B_3, B_4 คำนวณโดยวิธีของ เอทเคน

¹

George A. Ferguson, Statistical Analysis in Psychology and Education (McGraw - Hill Kogakuska, LTD., 1976), p..465.

²

Ibid., pp. 461 - 464.

7. การทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (The Significance of a multiple correlation coefficients) โดย
ใช้การทดสอบค่า F - Ratio โดยใช้สูตรการคำนวณค่า F ดังนี้คือ

$$F = \frac{R^2/K}{\frac{1-R^2}{N-K-1}}$$

เมื่อ R คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

K คือ จำนวนตัวทำนายหรือตัวแปรอิสระ

ค่า F นี้ เมื่อคำนวณมาได้ นำไปเปรียบเทียบกับค่า F จากตาราง¹ มี
ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) เท่ากับ K, N-K-1 โดย
ตั้งสมมุติฐานศูนย์ (Null Hypothesis) ว่า $R_1, R_2, R_3, \dots, R_k = 0$ ซึ่ง
หมายความว่าคะแนนบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านไม่มีความสัมพันธ์กับตัวเกณฑ์พฤติกรรมทางการ
บริหาร

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มากกว่าค่า F จากตาราง ก็จะปฏิเสธสมมุติฐานศูนย์
หมายความว่า คะแนนบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน รวมกันทำนายผลคะแนนพฤติกรรมทางการ
บริหารได้ ถ้าค่า F ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่า F จากตารางก็ยอมรับสมมุติฐานศูนย์
หมายความว่า คะแนนบุคลิกภาพ 4 ด้านรวมกันไม่สามารถทำนายผลคะแนนพฤติกรรม
ทางการบริหารได้อย่างมีนัยสำคัญ

¹ George A. Ferguson, Statistical Analysis in Psychology and Education, pp. 489-492.

8. การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเพื่อใช้ในการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของแต่ละลักษณะบุคลิกภาพ 4 ด้านคือ ด้านความมีอำนาจอิทธิพล (B_A) ด้านความรับผิดชอบ (B_R) ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (B_E) และด้านการเข้าสังคม (B_S) กับพฤติกรรมทางการบริหารแต่ละด้านนั้น ใช้วิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโดยวิธีของ เอทเคน โดยการคำนวณจากเมตริกของค่าสหสัมพันธ์ภายใน (Matrix of Intercorrelation) ระหว่างตัวทำนาย (predictors) คือลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน และตัวเกณฑ์ (criterion) คือพฤติกรรมทางการบริหารแต่ละด้าน ตามหลักการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis)