

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสำเร็จของอาชีพของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยกำหนดระเบียบวิธีวิจัยในด้านต่าง ๆ ในแต่ละประเด็นดังนี้

1. สมมติฐานในการวิจัย
2. การนิยามตัวแปร
3. การนิยามปฏิบัติการคํานี้ของตัวแปร
4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.1 การสร้างและตรวจสอบความเชื่อมั่น

5.2 การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐานในการวิจัย

การศึกษาความสำเร็จของอาชีพของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย 3 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะทุนมนุษย์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล^{IV1} บุคลิกภาพ^{IV2} และสถานภาพครอบครัว^{IV3} มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านวัดดูวิสัย^{DV1}

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะทุนมนุษย์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล^{IV1} บุคลิกภาพ^{IV2} และสถานภาพครอบครัว^{IV3} มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัย^{DV2}

สมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะทุนมนุษย์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล^{IV1} บุคลิกภาพ^{IV2} และสถานภาพครอบครัว^{IV3} มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านวัดดูวิสัย^{DV1} และด้านจิตวิสัย^{DV2}

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะทุนมนุษย์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล^{IV1}, บุคลิกภาพ^{IV2} และสถานภาพครอบครัว^{IV3} มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านสัตวแพทย์^{DV1}

จากสมมติฐานที่ 1 สามารถแสดงคุณลักษณะทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านสัตวแพทย์ ดังนี้



ภาพที่ 3-1 คุณลักษณะทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านสัตวแพทย์

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะทุนมนุษย์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล^{IV1}, บุคลิกภาพ^{IV2} และสถานภาพครอบครัว^{IV3} มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัย^{DV2}

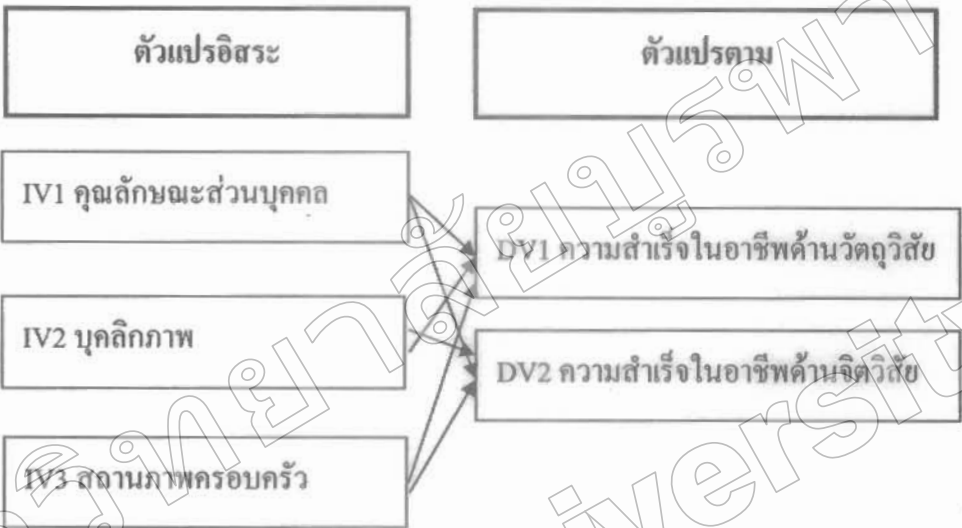
จากสมมติฐานที่ 2 สามารถแสดงคุณลักษณะทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัย ดังนี้



ภาพที่ 3-2 คุณลักษณะทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัย

สมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะทุนมนุษย์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล^{IV1} บุคลิกภาพ^{IV2} และสถานภาพครอบครัว^{IV3} มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านวัดดูวิสัย^{DV1} และด้านจิตวิสัย^{DV2}

จากสมมติฐานที่ 3 สามารถแสดงลักษณะทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านวัดดูวิสัยและด้านจิตวิสัย ดังนี้



ภาพที่ 3-3 คุณลักษณะทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านวัดดูวิสัยและด้านจิตวิสัย

การนิยามตัวแปร

การนิยามตัวแปร เป็นการอธิบายถึงคุณลักษณะหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งในด้านสาเหตุของปัญหาและปัญหาของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละหน่วยประชากรที่ศึกษา โดยจุดประสงค์ของการนิยามตัวแปรที่สำคัญก็เพื่อแสดงให้เห็นถึงดัชนี อันเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของตัวแปรต่าง ๆ ในกรอบแนวคิดของการศึกษา ดังตารางที่ 3-1 และ 3-2

ตารางที่ 3-1 การนิยามตัวแปรต้นใหม่

ตัวแปรต้นใหม่และดัชนีใหม่	การนิยามใหม่
1. ลักษณะส่วนบุคคล ^{IV1}	
1.1 การศึกษา (Education) ^{IV1.1}	1. ลักษณะส่วนบุคคล คือสิ่งที่บุคคลมีอยู่และมี ส่วนส่งผลต่อความความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส
1.2 ประสบการณ์ทำงาน(Experience) ^{IV1.2}	
1.3 สถานภาพสมรส (Marital Status) ^{IV1.3}	

ตารางที่ 3-1 (ต่อ)

ตัวแปรต้นใหม่และดัชนีใหม่	การนิยามใหม่
2. บุคลิกภาพ ^{IV2}	
2.1 แรงดึงดูดทางกายภาพ ^{IV2.1}	2. บุคลิกภาพ เป็นลักษณะ โดยรวมของพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายในของแต่ละบุคคล ซึ่ง ได้แก่ แรงดึงดูดทางกายภาพ และแรงดึงดูดใจใฝ่สัมฤทธิ์
2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ^{IV2.2}	
3. สถานภาพครอบครัว ^{IV3}	
3.1 ความทุ่มเทต่อครอบครัว ^{IV3.1}	3. สถานภาพครอบครัว หมายถึง ความทุ่มเทต่อครอบครัวและแรงสนับสนุนจากครอบครัว
3.2 แรงสนับสนุนจากครอบครัว ^{IV3.2}	

ตารางที่ 3-2 การนิยามตัวแปรตามใหม่

ตัวแปรตามและดัชนีใหม่	การนิยามใหม่
1. ความสำเร็จในอาชีพด้านวัดวุฒิสัย ^{DV1}	1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงวัดวุฒิสัย หมายถึง ความสำเร็จในอาชีพที่สามารถสังเกตเห็นได้ สามารถวัดได้ โดยใช้การวัดในเรื่องของเงินเดือนของค่าจ้าง (Pay) การได้เลื่อนสถานภาพ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น (Ascendancy) และชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของผู้บริหารสตรี
1.1 ตำแหน่ง ^{DV1.1}	
1.2 เงินเดือน ^{DV1.2}	
1.3 ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ^{DV1.3}	
2. ความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวุฒิสัย ^{DV2}	2. ความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวุฒิสัย หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกถึงความสำเร็จและมีความพึงพอใจในอาชีพของเขาอันมาจากการที่บุคคลประเมินความสำเร็จเกี่ยวกับตัวของเขาเอง ความสำเร็จในอาชีพเชิงจิตวุฒิสัยยังรวมถึงความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Current job)
2.1 ความพึงพอใจในอาชีพ ^{DV2.1}	
2.2 ความพึงพอใจในงาน ^{DV2.2}	

การนิยามปฏิบัติการดัชนีของตัวแปร

การนิยามปฏิบัติการดัชนีเป็นการนิยามปฏิบัติการที่ต่อเนื่องมาจากการนิยามตัวแปร โดยมีจุดประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นถึงตัวชี้วัดต่าง ๆ ของดัชนีที่เป็นคุณลักษณะสำคัญของตัวแปร ดัชนีตัวแปร ในแต่ละข้อจะมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่แยกออกจากกันได้ เอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้สามารถใช้เป็นตัวชี้วัด ซึ่งเป็นมาตรวัดของดัชนีได้ ดังตารางที่ 3-3 และ 3-4

ตารางที่ 3-3 นิยามดัชนีปฏิบัติการของดัชนีตัวแปรต้นใหม่

ดัชนีของตัวแปรต้นใหม่	นิยามปฏิบัติการใหม่
1. ลักษณะส่วนบุคคล ^{IV1}	1. ลักษณะส่วนบุคคล
1.1 การศึกษา ^{IV1.1}	1.1 การศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหารสตรีได้แก่ ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก
1.1.1 ระดับการศึกษา ^{IV1.1.1}	
1.2 ประสบการณ์ทำงาน ^{IV1.2}	1.2 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง จำนวนปีให้ผู้บริหารสตรีทำงานในอาชีพตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการจนกระทั่งถึงปัจจุบัน
1.2.1 เวลาการทำงานที่ผ่านมา ^{IV1.2.1}	
1.3 สถานภาพสมรส ^{IV1.3}	1.3 สถานภาพสมรส หมายถึง ภาวะการเป็นโสด การแต่งงาน และการหย่าร้าง หรือหม้ายของผู้บริหารสตรี
1.3.1 สถานภาพการแต่งงาน ^{IV1.3.1}	
2. บุคลิกภาพ ^{IV2}	2. บุคลิกภาพ
2.1 แรงดึงดูดทางกายภาพ ^{IV2.1}	2.1 แรงดึงดูดทางกายภาพ หมายถึง คุณสมบัติที่แสดงถึงลักษณะภายนอกของบุคคลที่สามารถสังเกตเห็นได้ ได้แก่ รูปลักษณ์ภายนอก บุคลิกภาพ อุปนิสัย เอกลักษณ์บุคคล ความสมบูรณ์ทางกายภาพ และสุขภาพที่ดี
2.1.1 รูปลักษณ์ภายนอก ^{IV2.1.1}	รูปลักษณ์ภายนอก หมายถึง ลักษณะรูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ
2.1.2 บุคลิกภาพ ^{IV2.1.2}	บุคลิกภาพ หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะคน เช่น ความเข้มแข็ง ความก้าวร้าว ความอ่อนโยน
2.1.3 เอกลักษณ์บุคคล ^{IV2.1.3}	
2.1.4 ความสมบูรณ์ทางกายภาพ ^{IV2.1.4}	
2.1.5 อุปนิสัย ^{IV2.1.5}	
2.1.6 สุขภาพที่ดี ^{IV2.1.6}	

ตารางที่ 3-3 (ต่อ)

ดัชนีของตัวแปรต้นใหม่	นิยามปฏิบัติการใหม่
	เอ็กคิวคลล หมายถึง เอกลักษณ์จำเพาะ คน ความสำเร็จ หมายถึง ไม่มี ความบกพร่องทางร่างกาย อุปนิสัย หมายถึง ความประพฤติที่มาจาก จิตใจ เช่น การขี้ม สุขภาพที่ดี หมายถึง ร่างกายที่สมบูรณ์ไม่ มีโรคภัย เช่น มีใบหน้าสดใส ร่างกายแข็งแรง
2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ^{IV2.2}	2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจ ที่จะทำให้ผู้บริหารสตรีมีประสิทธิภาพในการ ทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงาน ให้ได้ผลดีเยี่ยม มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะ อุปสรรคทั้งปวง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสำเร็จ ความทะเยอทะยาน การแข่งขัน ชื่อเสียงในอนาคต เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย หน้าที่การงาน รายได้ และตำแหน่งหน้าที่
2.2.1 ความสำเร็จ ^{IV2.2.1}	ความสำเร็จ หมายถึง ได้ผลตามที่คาดหวัง บรรลุถึงสิ่งที่ตั้งไว้
2.2.2 ความทะเยอทะยาน ^{IV2.2.2}	ความทะเยอทะยาน หมายถึง ภาวะสูงกว่า ดีกว่าที่เป็นอยู่ เช่น การอยากมีฐานะที่ดีกว่า
2.2.3 การแข่งขัน ^{IV2.2.3}	การแข่งขัน หมายถึง พยายามแข่งขันกับ มาตรฐานหรือพยายามทำดีกว่าบุคคลอื่น
2.2.4 ชื่อเสียงในอนาคต ^{IV2.2.4}	ชื่อเสียงในอนาคต หมายถึง การมี เกียรติยศชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก การคำนึงถึง เหตุการณ์ในอนาคต
2.2.5 เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย ^{IV2.2.5}	เป้าหมาย หมายถึง ความมุ่งหมายเจาะจง ให้ได้ตามเจตนา ความตั้งใจบรรลุ
2.2.6 หน้าที่การงาน ^{IV2.2.6}	
2.2.7 รายได้และตำแหน่งหน้าที่ ^{IV2.2.7}	

ตารางที่ 3-3 (ต่อ)

ดัชนีของตัวแปรต้นใหม่	นิยามปฏิบัติการใหม่
	หน้าที่การงาน หมายถึง กิจที่จะต้องทำด้วยความรับผิดชอบ รายได้และค่าตอบแทน หมายถึง เงินหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ เช่น เงินเดือน
3. สถานภาพครอบครัว ^{IV3}	3. สถานภาพครอบครัว
3.1 ความทุ่มเทต่อครอบครัว ^{IV3.1}	3.1 ความทุ่มเทต่อครอบครัว หมายถึง ทศณคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอุทิศเวลาให้กับบทบาทในครอบครัวของผู้บริหารสตรีเป็นการทุ่มเททั้งทางใจและทางกายที่ผู้บริหารสตรีมีต่อครอบครัว อันได้แก่ การหาเลี้ยงครอบครัว ความรับผิดชอบต่อครอบครัว การดูแลครอบครัว การมีเวลาให้ครอบครัว และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว
3.1.1 การหาเลี้ยงครอบครัว ^{IV3.1.1}	การหาเลี้ยงครอบครัว หมายถึง การเลี้ยงชีพเพื่อความอยู่รอดและปากท้องในครอบครัว
3.1.2 ความรับผิดชอบครอบครัว ^{IV3.1.2}	ความรับผิดชอบครอบครัว หมายถึง การยอมรับผลทั้งที่ดีและในดีในกิจที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตนเอง
3.1.3 การดูแลครอบครัว ^{IV3.1.3}	การดูแลครอบครัว หมายถึง การเอาใจใส่ปกป้องรักษา เช่น การเลี้ยงบุตร ดูแลบ้าน
3.1.4 การมีเวลาให้ครอบครัว ^{IV3.1.4}	การมีเวลาให้ครอบครัว หมายถึง การอยู่กับสมาชิกและการทำกิจกรรมร่วมกัน
3.1.5 การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว ^{IV3.1.5}	การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว หมายถึง การช่วยกิจในครอบครัวหรือแบ่งเบาระยะจากสมาชิกในครอบครัว

ตารางที่ 3-3 (ต่อ)

ดัชนีของตัวแปรต้นใหม่	นิยามปฏิบัติการใหม่
3.2 แรงสนับสนุนจากครอบครัว ^{IV3.2}	3.2 แรงสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง การช่วยเหลือระดับประคองและการสนับสนุนในด้านต่างๆจากบุคคลในครอบครัวของผู้บริหารสตรี ได้แก่ ทักษะคิดและพฤติกรรมจากคนในครอบครัว เองใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความเห็นใจ เข้าใจ รับฟัง ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีความรัก ความอบอุ่น ความใกล้ชิดผูกพัน การเอื้อประ โยชน์ต่อกัน และการยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว
3.2.1 ความรักความอบอุ่น ^{IV3.2.1}	ความรัก ความอบอุ่น หมายถึง มีใจผูกพันด้วยความห่วงใย ปราศจากความหวะเหว
3.2.2 ความใกล้ชิดผูกพัน ^{IV3.2.2}	ความใกล้ชิดผูกพัน หมายถึง ความสนิทสนมผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจมีความห่วงใย
3.2.3 การเอื้อประโยชน์ต่อกัน ^{IV3.2.3}	การเอื้อประ โยชน์ต่อกัน หมายถึง การมีน้ำใจให้สิ่งที่เป็นผลดีหรือเป็นคุณต่อกัน
3.2.4 การยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว ^{IV3.2.4}	การยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การเห็นว่าบุคคลที่อาศัยในครัวเรือนเดียวกันว่าเป็นผู้ที่มีคุณค่า
3.2.5 ทักษะคิดและพฤติกรรมจากคนในครอบครัว ^{IV3.2.5}	ทักษะคิดและพฤติกรรมจากคนในครอบครัว หมายถึง แนวความคิดและการกระทำหรืออาการที่แสดงออกต่อคนในครอบครัว
3.2.6 การเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ^{IV3.2.6}	การเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน หมายถึง การช่วยเหลือดูแลเป็นห่วงเป็น
3.2.7 ความเห็นใจ เข้าใจ รับฟัง ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ^{IV3.2.7}	ความเห็นใจ เข้าใจ รับฟัง ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การเต็มใจที่ได้รับรู้ถึงความทุกข์และเคยให้คำแนะนำปลอบใจ

ตารางที่ 3-4 นิยามดัชนีปฏิบัติการของดัชนีของตัวแปรตามใหม่

ดัชนีของตัวแปรตามใหม่	นิยามปฏิบัติการใหม่
1. ความสำเร็จในอาชีพด้านวัตถุวิสัย ^{DV1}	1. ความสำเร็จในอาชีพด้านวัตถุวิสัย
1.1 ตำแหน่ง ^{DV1.1}	1.1 ตำแหน่ง หมายถึง ระดับ ค.ศ.1 (ซี 6)
1.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่งหรือระดับ(ซี) ^{DV1.1.1}	ค.ศ.2 (ซี 7) ค.ศ.3 (ซี 8) ค.ศ.4 (ซี 9) ค.ศ.5 (ซี 10)ของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน
1.2 เงินเดือน ^{DV1.2}	1.2 เงินเดือน หมายถึง ระดับรายได้หรือ
1.2.1 ระดับรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ ^{DV1.2.1}	เงินเดือนที่ได้รับของผู้บริหารสตรี
1.3 ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ^{DV1.3}	1.3 ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ หมายถึง
1.3.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ^{DV1.3.1}	จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของผู้บริหารสตรี
2. ความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัย ^{DV2}	2. ความสำเร็จในอาชีพด้านจิตวิสัย
2.1 ความพึงพอใจในอาชีพ ^{DV2.1}	2.1 ความพึงพอใจในอาชีพ หมายถึง ความ
2.1.1 ความก้าวหน้าในอาชีพ ^{DV2.1.1}	รู้สึกในทางที่ดีของผู้บริหารสตรีที่มีผลงาน
2.1.2 เงินเดือนหรือค่าจ้าง ^{DV2.1.2}	อาชีพของตนในขณะปัจจุบัน ซึ่งความรู้สึกพึง
2.1.3 ตำแหน่งงาน ^{DV2.1.3}	พอใจนี้ในผลรวมของความรู้สึกพึงพอใจต่อ
2.1.4 เลือกว่าชีพด้วยตนเอง ^{DV2.1.4}	องค์ประกอบย่อยด้านต่าง ๆ ที่มาจากเกณฑ์
2.1.5 โอกาสพัฒนาตนเอง ^{DV2.1.5}	ภายนอกและภายในที่จำแนกออกเป็น
	ความก้าวหน้า เงินเดือนหรือค่าจ้าง ตำแหน่งงาน
	การเลือกอาชีพด้วยตนเอง และโอกาสพัฒนา
	ตนเอง
	ความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลง
	ให้ดีขึ้นตามลำดับ
	เงินเดือนหรือค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทน
	การทำงานที่กำหนดให้เป็นรายเดือน
	ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่การงาน ยศ
	ฐานะ

ตารางที่ 3-4 (ต่อ)

ดัชนีของตัวแปรตามใหม่	นิยามปฏิบัติการใหม่
	การเลือกอาชีพด้วยตนเอง หมายถึง การเลือกและการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเอง โอกาสพัฒนาตนเอง หมายถึง การมีช่องทางที่สามารถทำให้ตัวเองได้ก้าวไปข้างหน้า
2.2 ความพึงพอใจในงาน ^{DV2.2}	2.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก
2.2.1 คุณสมบัตินี้มีความสอดคล้องกับงาน ^{DV2.2.1}	หรือทัศนคติของผู้บริหารสตรีที่มีต่อลักษณะงานหรือองค์ประกอบของงานที่ผู้บริหารสตรีผู้นั้นกระทำอยู่ หรือจากประสบการณ์อื่นได้แก่
2.2.2 ชั่วโมงในการทำงาน ^{DV2.2.2}	คุณสมบัตินี้ที่มีความสอดคล้องกับงาน ชั่วโมงในการทำงาน คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน
2.2.3 ขนาดและความสำเร็จองค์การ ^{DV2.2.3}	ประสบการณ์ทำงาน ขนาดขององค์การและความสำเร็จขององค์การ
2.2.4 คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน ^{DV2.2.4}	คุณสมบัตินี้มีความสอดคล้องกับงาน หมายถึง มีความถนัดเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ทำ ชั่วโมงในการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันที่ยาวนาน ขนาดและความสำเร็จองค์การ หมายถึง สถานที่ทำงานมีอัตราการจ้างงานมากพื้นที่กว้างขวางและมีชื่อเสียงความก้าวหน้า คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน หมายถึง มีความสามารถในการคิดเกี่ยวข้องกับงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ จำนวน 2,179 คน

กลุ่มตัวอย่าง

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่มีความคลาดเคลื่อนของการสุ่มร้อยละ 0.03 ได้จำนวนประชากรเป้าหมายที่ต้องการศึกษาทั้งหมด ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนหน่วยของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.03

จากสูตรของ Taro Yamane จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

เมื่อ N = จำนวนประชากร คือ ผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 2,179 คน แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{2,179}{1 + 2,179(0.03)^2}$$
$$n = 736 \text{ คน}$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 736 คน

สำหรับการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage) โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การสุ่มตัวอย่างแบบจัดกลุ่ม (Cluster) โดยแยกประชากรออกเป็นเขตการศึกษาตามเขตการตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 18 เขตการศึกษา และส่วนกลาง รวมจำนวนทั้งสิ้น 19 เขตการศึกษา โดยการกำหนดจำนวนตามสัดส่วนประชากร รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 แสดงจำนวนประชากรและขนาดตัวอย่างในแต่ละเขตตรวจราชการ

เขต	จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี	147	50
2	ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง	69	23
3	ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก สมุทรปราการ	133	45
4	กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี	172	58
5	ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	88	30
6	ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง	156	53
7	ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง	70	24
8	สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส	162	55
9	ฉะบับบุรี ชลบุรี ระยอง ตราด	138	46
10	หนองคาย เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู	89	30
11	นครพนม มุกดาหาร สกลนคร	67	23
12	ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์	109	37
13	อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี	118	40
14	สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ	166	56
15	เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน	137	46
16	น่าน พะเยา เชียงราย แพร่	79	27
17	ตาก พิชญโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ อุดรคิตต์	129	43
18	กำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ อุทัยธานี	104	35
ส่วนกลาง	กรุงเทพมหานคร	46	15
รวม		2,179	736

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550)

2. การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดของโรงเรียนที่ผู้บริหารสตรีทำหน้าที่บริหารงานอยู่ โดยแยกออกเป็น 7 ขนาด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) สถิติข้อมูลทางการศึกษา ดังนี้

ขนาดที่ 1 มีจำนวนนักเรียน	1-120 คน
ขนาดที่ 2 มีจำนวนนักเรียน	121-200 คน
ขนาดที่ 3 มีจำนวนนักเรียน	201-300 คน
ขนาดที่ 4 มีจำนวนนักเรียน	301-499 คน
ขนาดที่ 5 มีจำนวนนักเรียน	500-1499 คน
ขนาดที่ 6 มีจำนวนนักเรียน	1500-2499 คน
ขนาดที่ 7 มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2500 คนขึ้นไป	

3. สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random) โดยวิธีการจับสลากจากรายชื่อของโรงเรียนในแต่ละขนาดที่แยกไว้จากการสุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างและตรวจสอบความเชื่อมั่น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพองค์การและบุคลากรในองค์การ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษาในการวิจัยนี้เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของผู้บริหารสตรี และนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความความสำเร็จในการบริหารมาสร้างแบบสอบถาม

3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบางตัว ที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้วนำมาปรับเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล (Human Characteristics) ประกอบด้วย การศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย แรงดึงดูดใจทางกายภาพ (Physical Attractiveness) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และสถานภาพทางครอบครัว (Family status) ประกอบด้วยความทุ่มเทต่อครอบครัว (Devotion to

family) และแรงสนับสนุนจากครอบครัว (Support from family) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังตารางที่ 3-2

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) ของผู้บริหารสตรี ประกอบด้วย

- 1. ด้านวัตถุวิสัย (Objective) เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์
 - 2. ด้านจิตวิสัย (Subjective) เช่น ความพึงพอใจในอาชีพและความพึงพอใจในงาน
- เป็นต้น ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 2

ในการบรรยายข้อมูลเชิงพรรณนาความถี่ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาระดับของค่าเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด	5-1
จำนวนชั้น	3
สามารถแบ่งความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้	
มีความเห็นด้วยต่ำ	1.00 – 2.33
มีความเห็นด้วยปานกลาง	2.34 – 3.67
มีความเห็นด้วยสูง	3.68 – 5.00

2. การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

2.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IVC) โดยใช้สูตร

$$IVC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IVC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (Index Variable of Congruence)
R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยที่ ค่า +1 หมายความว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวแปร

ค่า 0 หมายความว่า ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือไม่

ค่า -1 หมายความว่า ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับตัวแปร

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IVC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถาม

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ประกอบด้วย คร.

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา คร.จรรยาพร ธรณินทร์ ศาสตราจารย์ พล.ต.ต.หญิงนัยนา เกศวิชัย ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร. นวลฉวี ประเสริฐสุข และ คร.ชลิดา เกษประทุม

การทดสอบความเที่ยงตรง

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรงของคำถาม (IVC) และกำหนดนิยาม
ปฏิบัติการ ข้อคำถาม การวัดและการให้คะแนนสำหรับแต่ละตัวแปรดังนี้

ตารางที่ 3-6 แบบสอบถามของตัวแปรต้น ค่าความเที่ยงตรงของคำถาม (IVC)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
IV1.1 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับ การศึกษาของ ผู้บริหาร สตรีได้แก่ ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก	1.1.1 ระดับ การศึกษา	1.1 ปริญญาตรี 1.2 ปริญญาโท 1.3 ปริญญาเอก	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
IV 1.2 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่ผู้บริหาร สตรีทำงานในอาชีพ ตั้งแต่เริ่มเข้า รับราชการจน กระทั่งถึงปัจจุบัน	1.1.2 ระยะ เวลาการทำงาน ที่ผ่านมา (อาชุนาน)	2. ประสิทธิภาพการทำงานของท่าน ตั้งแต่เริ่มรับราชการ จนถึงปัจจุบันเป็น เวลา ปี เดือน วัน	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
IV 1.3 สอดภาพสมรส หมายถึง ภาวะการเป็น โสด การแต่งงาน และการหย่าร้าง หรือหม้าย ของผู้บริหารสตรี	1.1.3 สถานภาพ การแต่งงาน	3.1 โสด 3.2 สมรสและอยู่ด้วยกัน 3.3 สมรสและ แยกกันอยู่ 3.4 หม้าย (หย่าร้าง)	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
IV2.1 แรงดึงดูดในทางกายภาพ หมายถึง คุณสมบัติที่แสดงถึงลักษณะภายนอกของบุคคลที่สามารถสังเกตเห็นได้ ได้แก่ รูปลักษณะภายนอก บุคลิกภาพ อุปนิสัย เอกลักษณ์ ความสมบูรณ์ทางกายภาพ และสุขภาพที่ดี	2.1.1 รูปลักษณะภายนอก	1. ท่านเห็นว่าลักษณะรูปร่างหน้าตา มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
รูปลักษณะภายนอก บุคลิกภาพ อุปนิสัย เอกลักษณ์ ความสมบูรณ์ทางกายภาพ และสุขภาพที่ดี	รูปลักษณะภายนอก	2. ท่านเห็นว่าผิวพรรณ มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
รูปลักษณะภายนอก บุคลิกภาพ	2.1.2 บุคลิกภาพ	3. ท่านเห็นว่าบุคลิกภาพ ที่แสดงออกถึงความเข้มแข็งมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
บุคลิกภาพ หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะคน เช่น ความเข้มแข็ง ความก้าวร้าว ความอ่อนโยน เอกลักษณ์ หมายถึง เอกลักษณ์เฉพาะคน	บุคลิกภาพ	4. ท่านเห็นว่าบุคลิกภาพ ที่แสดงออกถึงความไม่ก้าวร้าว มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ความสมบูรณ์ทางกายภาพ หมายถึง ไม่มี ความบกพร่องทางร่างกาย	ไม่มี	5. ท่านเห็นว่าบุคลิกภาพที่อ่อนนุ่ม มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
อุปนิสัย หมายถึง ความประพฤติที่มาจากจิตใจ เช่น การขี้					

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
สุขภาพที่ดี หมายถึง ร่างกายที่สมบูรณ์ ไม่มี โรคภัย เช่น มีใบหน้า สดใส ร่างกายแข็งแรง	2.1.3	เอกัต บุคคล 6. ท่านเห็นว่า เอกลักษณะจำเพาะคน มีผลต่อความสำเร็จ ในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
	2.1.4	ความ สมบูรณ์ ทางกายภาพ 7. ท่านเห็นว่าความ สมบูรณ์ของร่างกาย มีผลต่อความสำเร็จ ในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
	2.1.5	อุปนิสัย 8. ท่านเห็นว่าความ ประพฤติที่แสดง ออกมาจากจิตใจ มี ผลต่อความสำเร็จใน อาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
IV2.2 แรงจูงใจใฝ่- สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่จะทำให้ ผู้บริหารสตรีมุ่ง ประสิทธิภาพใน การทำงาน มีความ	2.1.6	สุขภาพ ที่ดี 9. ท่านเห็นว่า การไม่มี โรคภัยไข้เจ็บ มีผล ต่อความสำเร็จใน อาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
	2.2.1	1. ท่านเห็นว่า การ ได้ผลตามที่คาดหวัง หรือการบรรลุถึงสิ่ง ที่ตั้งไว้เป็นแรงจูงใจที่ มีผลต่อความสำเร็จ ในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
กระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยมมีจิตมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง แรงใจประเภทนี้ได้แก่	2.2.2 ความทะเยอทะยาน	2. ท่านเห็นว่าความทะเยอทะยานเป็นแรงใจที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ความสำเร็จความทะเยอทะยานการแข่งขันชื่อเสียงในอนาคตเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายหน้าที่การงานรายได้และตำแหน่งหน้าที่ความสำเร็จหมายถึง ได้ผลตามที่คาดหวังบรรลุถึงสิ่งที่ตั้งไว้ความทะเยอทะยานหมายถึง ภาวะสูงกว่าดีกว่าที่เป็นอยู่ เช่น การอยากมีฐานะที่ดีกว่าการแข่งขัน หมายถึง พยายามแข่งขันกับมาตรฐานหรือพยายามทำดีกว่าบุคคลอื่นชื่อเสียงในอนาคตหมายถึง การมีเกียรติยศชื่อเสียงเป็นที่	2.2.3 การแข่งขัน	3. ท่านเห็นว่าการแข่งขันหรือพยายามทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นเป็นแรงใจที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
		4. ท่านเห็นว่าการแข่งขันหรือพยายามแข่งขันกับมาตรฐานของงาน เป็นแรงใจที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
	2.2.4 ชื่อเสียงในอนาคต	5. ท่านเห็นว่าการมีเกียรติยศชื่อเสียง เป็นแรงใจที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
		6. ท่านเห็นว่าการคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตเป็นแรงใจที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
รู้จัก การคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต เป้าหมาย หมายถึงถึงความมุ่งหมาย จะะจงให้ได้ตามเจตนา ความตั้งใจบรรลุหน้าที่การทำงาน	2.2.5 เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย	7. ท่านเห็นว่าความตั้งใจบรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายในอนาคต เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
หมายถึง กิจที่จะต้องทำด้วยความรับผิดชอบ รายได้และต้นทุนหน้าที่ หมายถึง เงินหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ เช่น เงินเดือน	2.2.6 หน้าที่การงาน	8. ท่านเห็นว่าหน้าที่การงานหรือกิจที่จะต้องทำด้วยความรับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
	2.2.7 รายได้และต้นทุน	9. ท่านเห็นว่ารายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นตัวเงินเป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
		10. ท่านเห็นว่าตำแหน่งหน้าที่เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
IV3.1 ความทุ่มเทต่อ ครอบครัว หมายถึง ทัศนคติและพฤติกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการอุทิศ เวลาให้กับบทบาทใน ครอบครัวของผู้บริหาร สตรีเป็นการทุ่มเททั้ง ทางใจและทางกายที่ ผู้บริหารสตรีมีต่อ ครอบครัว อันได้แก่ การหาเลี้ยงครอบครัว ความรับผิดชอบต่อ ครอบครัว การดูแล ครอบครัว การมีเวลา ให้ครอบครัว และการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในครอบครัว	3.1.1 การหา เลี้ยงครอบครัว 3.1.2 ความ รับผิดชอบต่อ ครอบครัว	1. ท่านเห็นว่าการ ทุ่มเทหาเลี้ยงครอบครัว เพื่อความปลอดภัย ของปากท้องใน ครอบครัว มีผลต่อ ความสำเร็จในอาชีพ 2. ท่านเห็นว่าการ ความรับผิดชอบต่อ ครอบครัว มีผลต่อ ความสำเร็จในอาชีพ 3. ท่านเห็นว่าการ ยอมรับผลทั้งที่ดี หรือไม่ดีในกิจที่ตน ได้ทำลงไปที่อยู่ใน ความดูแลของตนเอง มีผลต่อความสำเร็จ ในอาชีพ	interval scale interval scale interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 1 1
การหาเลี้ยง ครอบครัว หมายถึง การเลี้ยงชีพเพื่อความ อยู่รอดและปากท้องใน ครอบครัว	3.1.3 การ ดูแล ครอบครัว	4. ท่านเห็นว่าการ ดูแลทุ่มเทเอาใจใส่ เลี้ยงดูบุตรหลาน มี ผลต่อความสำเร็จใน อาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ความรับผิดชอบ ครอบครัว หมายถึง การยอมรับผลทั้งที่ดี และไม่ดีในกิจที่ตนได้ ทำลงไปหรือที่อยู่ใน ความดูแลของตนเอง					

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
การดูแลครอบครัว หมายถึง การเอาใจใส่ ปกป้องรักษา เช่น การ เลี้ยงบุตร ดูแลบ้าน การมีเวลาให้ ครอบครัว หมายถึง การอยู่กับสมาชิกและ การทำกิจกรรมร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกัน และกันในครอบครัว หมายถึง การช่วยกัน ใน ครอบครัวหรือแบ่งเบ ภาระจากสมาชิกใน ครอบครัว		5. ท่านเห็นว่าการ ดูแลที่อยู่อาศัย มีผล ต่อความสำเร็จใน อาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
	3.1.4 การมี เวลาให้ ครอบครัว	6. ท่านเห็นว่าการมี เวลาอยู่กับสมาชิก ในครอบครัว มีผลต่อ ความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
		7. ท่านเห็นว่าการทำ กิจกรรมร่วมกันใน ครอบครัว มีผลต่อ ความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
	3.1.5 การช่วย เหลือซึ่งกัน และกัน ใน ครอบครัว	8. ท่านเห็นว่าการ ช่วยเหลือซึ่งกันและ กันในครอบครัว มี ผลต่อความสำเร็จใน อาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
		9. ท่านเห็นว่าการ แบ่งเบภาระจาก สมาชิกในครอบครัว มีผลต่อความสำเร็จ ในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
		10. ท่านเห็นว่า บทบาทในครอบครัว มีผลต่อความสำเร็จ ในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
IV3.2 แรงสนับสนุน จากครอบครัว หมายถึง การช่วยเหลือระดับ ประคองและการสนับสนุน ในด้านต่างๆจาก บุคคลในครอบครัวของ ผู้บริหารสตรี ได้แก่	3.2.1 ความรัก ความอบอุ่น	1. ท่านเห็นว่าความรัก ความอบอุ่นใน ครอบครัวมีผลต่อ ความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ทัศนคติและพฤติกรรม จากคนในครอบครัว เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความเห็นใจ เข้าใจ รับฟัง ให้กำลังใจซึ่งกัน และกัน มีความรัก ความอบอุ่น ความ ใกล้ชิดผูกพัน การเอื้อ ประโยชน์ต่อกัน และ การยอมรับจากสมาชิก ในครอบครัว	3.2.2 ความ ใกล้ชิดผูกพัน	2. ท่านเห็นว่าความ ใกล้ชิดผูกพัน ความ สนิทสนมทางอารมณ์ มีผลต่อความสำเร็จ ในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
		3. ท่านเห็นว่าความ ใกล้ชิดผูกพันความ สนิทสนมทางจิตใจ มี ผลต่อความสำเร็จ ในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ความรัก ความ อบอุ่น หมายถึง มีใจ ผูกพันด้วยความห่วงใย ปราศจากความหวาดหว่	3.2.3 การเอื้อ ประโยชน์ ต่อกัน	4. ท่านเห็นว่าการเอื้อ ประโยชน์ต่อกัน มี น้ำใจให้สิ่งที่เป็นคน ต่อกัน มีผลต่อ ความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
ความใกล้ชิดผูกพัน หมายถึง ความสนิทสนมผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจมีความห่วงใย การเอื้อประโยชน์ต่อกัน หมายถึง การมีน้ำใจให้สิ่งที่เป็นผลดีหรือเป็นคุณต่อกัน	3.2.4 การยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว คนในครอบครัว	5. ท่านเห็นว่าการยอมรับจากสมาชิกว่าเป็นผู้ที่มิคุณค่า มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่แสดงออกต่อคนในครอบครัว มีผลต่อความถั่งรั่งในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
การยอมรับจากสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การเห็นว่าบุคคลที่อาศัยในครัวเรือนเดียวกันว่าเป็นผู้ที่มิคุณค่า	3.2.5 ทศนคติและพฤติกรรมจากคนในครอบครัว	6. ท่านเห็นว่าการยอมรับจากคนในครอบครัวที่แสดงออกต่อคนในครอบครัว มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ทัศนคติและพฤติกรรมจากคนในครอบครัว หมายถึง แนวความคิดและการกระทำหรืออาการที่แสดงออกต่อคนในครอบครัว	3.2.6 การเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	7. ท่านเห็นว่าการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันในการครอบครัวมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
การเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน หมายถึง การช่วยเหลือดูแลเป็นห่วงเป็นใย	3.2.7 ความเห็นใจ เข้าใจ รับฟัง ให้กำลังใจ ซึ่งกันและกัน	8. ท่านเห็นว่าการความเห็นใจ เข้าใจ รับฟังให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการได้รับรู้ความทุกข์ของคนอื่น มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
ความสนใจ เข้าใจ รับฟัง ให้ กำลังใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การเต็มใจที่ ได้รับรู้ถึงความทุกข์ และเคยให้คำแนะนำ ปลอบใจ		9. ท่านเห็นว่าการให้ คำแนะนำปลอบใจ เพื่อนร่วมงาน มีผล ต่อความสำเร็จใน อาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตารางที่ 3-7 แบบสอบถามของตัวแปรตาม ค่าความเที่ยงตรงของคำถาม (IVC)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
DV 1.1 ตำแหน่ง หมายถึง ระดับ ค.ศ.1 (ซี6) ค.ศ.2(ซี7) ค.ศ.3 (ซี8) ค.ศ.4(ซี9)ค.ศ.5 (ซี10)	1.1.1 สถาน- ภาพการดำรง ตำแหน่งหรือ ระดับ(ซี)	1. ตำแหน่งงานของ ท่านอยู่ในระดับ.....	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
DV 1.2 เงินเดือน หมายถึง ระดับรายได้ หรือเงินเดือนที่ได้รับ ผู้บริหารสตรี	1.2.1 ระดับ รายได้หรือ เงินเดือน ที่ได้รับ	2. เงินเดือน.....บาท	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
DV 1.3 ชั่วโมง การทำงานต่อสัปดาห์ หมายถึง จำนวนชั่วโมง การทำงานของ ผู้บริหารสตรี	1.3.1 จำนวน ชั่วโมงการ ทำงานต่อ สัปดาห์	3. ชั่วโมงทำงานต่อ สัปดาห์.....ชั่วโมง	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

ตารางที่ 3-7 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
DV 2.1 ความพึงพอใจในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของผู้บริหารสตรีที่มีต่องานอาชีพของตน	2.1.1 ความก้าวหน้าในอาชีพ	1. ท่านมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในอาชีพที่ได้รับ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ในขณะที่ปัจจุบัน ซึ่งความรู้สึกรู้สึกพอใจในผลรวมของความรู้สึกรู้สึกพอใจต่อองค์ประกอบย่อยด้านอื่น ๆ ที่มาจากเกณฑ์ภายนอกและภายในที่จำแนกออกเป็นความก้าวหน้าเงินเดือนหรือค่าจ้างตำแหน่งงาน การเลือกอาชีพด้วยตนเอง และ โอกาสพัฒนาตนเอง	2.1.2 เงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าจ้าง	2. ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนจากการทำงานในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ความก้าวหน้าเงินเดือนหรือค่าจ้างตำแหน่งงาน การเลือกอาชีพด้วยตนเอง และ โอกาสพัฒนาตนเอง	2.1.3 ตำแหน่งงาน	3. ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งที่ได้รับเป็นอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นตามลำดับ		4. ท่านมีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
		5. ท่านมีความพึงพอใจในลาภยศที่ได้รับในอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตารางที่ 3-7 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
เงินเดือนหรือค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดให้เป็นรายเดือน ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่การงาน บทฐานะ การเลือกอาชีพ ด้วยตนเอง หมายถึง การเลือกและการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเอง โอกาสพัฒนาตนเอง หมายถึง การมีช่องทางที่สามารถทำให้ตัวเองได้ก้าวหน้าไปข้างหน้า		6. ท่านมีความพึงพอใจในฐานะที่ได้จากการประกอบอาชีพ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
	2.1.4 เลือกอาชีพด้วยตนเอง	7. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้เลือกอาชีพนี้ด้วยตนเอง	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
	2.1.5 โอกาสพัฒนาตนเอง	8. ท่านมีความพึงพอใจในอาชีพที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสพัฒนาตนเอง	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
DV2.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้บริหารสตรีที่มีต่อลักษณะงานหรือองค์ประกอบของงานที่ผู้บริหารสตรีผู้นั้นกระทำอยู่ หรือจากประสบการณ์ อันได้แก่ คุณสมบัติที่มี	2.2.1 ความรู้ความสามารถในการทำงาน	1. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
	2.2.2 ชั่วโมงในการทำงาน	2. ท่านมีความพึงพอใจในชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันที่ยาวนาน	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตารางที่ 3-7 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
ความสอดคล้องกับงาน ชั่วโมงในการทำงาน คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ขนาดขององค์กร และความสำเร็จขององค์กร คุณสมบัติมีความสอดคล้องกับงาน หมายถึง มีความถนัดเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ทำ ชั่วโมงในการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันที่ยาวนาน ขนาดและความสำเร็จของกิจการ หมายถึง สถานที่ทำงานมีอัตราการจัดจ้างงานมากพื้นที่กว้างขวางและมีชื่อเสียง ความก้าวหน้า	2.2.3 ขนาดและความสำเร็จขององค์กร	3. ท่านมีความพึงพอใจในชั่วโมงทำงานที่มีอัตราค่าจ้างสูง	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
		4. ท่านมีความพึงพอใจในสถานที่ทำงานที่มีพื้นที่กว้างขวาง	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
		5. ท่านมีความพึงพอใจในสถานที่ทำงานที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
		6. ท่านมีความพึงพอใจในสถานที่ทำงานที่มีความเจริญเติบโตหรือมีความก้าวหน้า	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตารางที่ 3-7 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน หมายถึง มีความสามารถในการคิดเกี่ยวข้องกับงาน	2.2.4 จำนวน ความ คิดเห็นที่มี ต่องานหรือ หน่วยงาน	7. ท่านมีความพึงพอใจในสถานที่ทำงานที่เปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน	interval scale	1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่มีความเห็น 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดสอบ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 ราย หลังจากนั้นนำผลที่ได้รับจากแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการของ Cronbach ดังตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3-8 การหาความเชื่อมั่น

α ของตัวแปร	α ของตัวแปรย่อย	α ของดัชนี	α
IV = 0.8665	IV1	IV1.1	IV1.1.1
		IV1.2	IV1.2.1
		IV1.3	IV1.3.1
	IV2 = 0.8229	IV2.1 = 0.8088	IV2.1.1.1 = 0.7943
			IV2.1.1.2 = 0.7784
			IV2.1.2.1 = 0.7608
		IV2.1 = 0.8088	IV2.1.2.2 = 0.7906
			IV2.1.2.3 = 0.7950

ตารางที่ 3-8 (ต่อ)

α ของตัวแปร	α ของตัวแปรย่อย	α ของดัชนี	α
			IV2.1.3 = 0.7740
			IV2.1.4 = 0.7752
			IV2.1.5 = 0.8393
			IV2.1.6 = 0.7933
			IV2.2.1 = 0.6861
			IV2.2.2 = 0.6868
			IV2.2.3.1 = 0.7087
			IV2.2.3.2 = 0.6718
			IV2.2.4.1 = 0.7307
			IV2.2.4.2 = 0.6727
			IV2.2.5 = 0.6768
		IV2.2 = 0.7295	IV2.2.6 = 0.7356
			IV2.2.7.1 = 0.7823
			IV2.2.7.2 = 0.7189
			IV3.1.1 = 0.8775
			IV3.1.2 = 0.7782
			IV3.1.3.1 = 0.7960
			IV3.1.3.2 = 0.8053
			IV3.1.4.1 = 0.8186
			IV3.1.4.2 = 0.8386
			IV3.1.5.1 = 0.8069
			IV3.1.5.2 = 0.8026
		IV3.1 = 0.8314	IV3.1.5.3 = 0.7903
			IV3.2.1 = 0.9770
		IV3.2 = 0.9752	IV3.2.2.1 = 0.9755
			IV3.2.2.2 = 0.9725
	IV3 = 0.9348		

ตารางที่ 3-8 (ต่อ)

α ของตัวแปร	α ของตัวแปรย่อย	α ของดัชนี	α
			IV3.2.3 = 0.9733
			IV3.2.4 = 0.9712
			IV3.2.5.1 = 0.9722
			IV3.2.5.2 = 0.9707
			IV3.2.6 = 0.9714
			IV3.2.7.1 = 0.9707
			IV3.2.7.2 = 0.9710
		DV1.1	DV1.1.1
	DV1	DV1.2	DV1.2.1
		DV1.3	DV1.3.1
			DV2.1.1 = 0.8679
			DV2.1.2 = 0.8904
			DV2.1.3.1 = 0.8688
			DV2.1.3.2 = 0.8645
		DV2.1 = 0.8912	DV2.1.3.3 = 0.8778
			DV2.1.3.4 = 0.8658
DV = 0.9083			DV2.1.4 = 0.8886
	DV2 = 0.9083		DV2.1.5 = 0.8927
			DV2.2.1 = 0.8801
			DV2.2.2 = 0.8726
			DV2.2.3.1 = 0.8967
		DV2.2 = 0.8855	DV2.2.3.2 = 0.8666
			DV2.2.3.3 = 0.8460
			DV2.2.3.4 = 0.8489
			DV2.2.4 = 0.8661
α รวม = 0.9115			

*** หมายเหตุ ค่า IV1 และ DV1 เป็นข้อเท็จจริง ซึ่งไม่ต้องหาค่าความเชื่อมั่น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อจะได้อธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในการวิจัยครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การบรรยายลักษณะข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อความสมบูรณ์ให้ครบทุกด้าน
2. การนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาลงรหัส ในกระดานบันทึกรหัส (Coding Sheet)
3. การประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS/FW โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อบรรยายคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ สถานภาพครอบครัวของผู้บริหารสตรีและความสำเร็จของอาชีพผู้บริหารสตรี ผู้วิจัยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทุนมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ สถานภาพครอบครัวของผู้บริหารสตรี กับความสำเร็จของอาชีพในด้านวัตถุดิบและด้านจิตวิญญาณ นั้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation) เนื่องจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล ช่วยให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวทำนาย (Predictor Variables) ซึ่งก็คือตัวแปรคุณลักษณะทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน กับตัวแปรตามหรือตัวเกณฑ์ (Criterion Variables) ซึ่งก็คือความสำเร็จในอาชีพ 2 ด้าน ได้ชัดเจนและแม่นยำขึ้น เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงทั้งภายใน (Internal Validity) และภายนอก (External Validity) เพราะสามารถศึกษากลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไปได้พร้อม ๆ กัน สอดคล้องกับสภาพธรรมชาติของปรากฏการณ์ ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกันระหว่างตัวแปรหลาย ๆ ตัว (บุญชม ศรีสะอาด, 2538, หน้า 46) ซึ่งมีความถูกต้องเพราะเกี่ยวข้องกับความเป็นจริงมากกว่า (Bruce Thompson, 1984, p. 63) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์กำหนดไว้ที่ระดับ 0.01