

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

สุพจน์ นิมบ้านควน

22 ก.ค. 2547

180 167

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2547

ISBN 974-383-491-5

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ สุพจน์ นิมบ้านควน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา
ได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชชาติ สุนทรสมัย)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ทศนีย์ ทานตวนิช)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชชาติ สุนทรสมัย)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ทศนีย์ ทานตวนิช)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์รี เข้มกลีกร)
..... กรรมการ
(นาย นิพนธ์ สุรพงษ์รักเจริญ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)

วันที่ 12 เดือน เมษายน พ.ศ. 2547

44923958: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการมหานิติ)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ/แบบการตัดสินใจ/ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

สุพจน์ นิมบ้านควน: ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP AND DECISION MAKING STYLES OF HUMAN RESOURCE MANAGER) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: วุฒิชชาติ สุนทรสมัย, D.B.A., ทศนีย์ ทานตวนิช, กศ.ม. 149 หน้า. ปี พ.ศ. 2547. ISBN 974-383-491-5

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 192 คน ได้มาโดยใช้ตารางสุ่มของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) สุ่มโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนและแบบอย่างง่ายตามจำนวนพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบริษัทที่มีพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์เกิน 4 คนขึ้นไป สำหรับบริษัทที่มีพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปแต่ไม่มากกว่า 4 คน ผู้วิจัยเลือกทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำเชิงจัดการ ตามการรับรู้ของพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระอยู่ในระดับต่ำ
2. ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ตัดสินใจแบบมีเหตุมีผล อยู่ในระดับสูง ตัดสินใจแบบหยั่งรู้ ตัดสินใจแบบพึ่งพาและตัดสินใจแบบหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง และตัดสินใจแบบทันทีทันใด อยู่ในระดับต่ำ
3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ตามการรับรู้ของพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาที่ผู้จัดการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงาน ปรากฏผลดังนี้
 - 3.1 ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ภาวะผู้นำเชิงจัดการ และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้จัดการเพศชายมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและภาวะผู้นำเชิงจัดการสูงกว่าผู้จัดการเพศหญิง แต่ผู้จัดการเพศหญิงมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระสูงกว่าผู้จัดการเพศชาย

3.2 ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานต่างกัันมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ภาวะผู้นำเชิงจัดการ และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระ แตกต่างกััน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

3.3 ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัันมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและภาวะผู้นำเชิงจัดการ แตกต่างกััน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระ

4. การเปรียบเทียบแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ตามการรับรู้ของพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาที่ผู้จัดการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงาน ปรากฏผลดังนี้

4.1 ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีเพศต่างกันตัดสินใจแบบมีเหตุมีผล แบบหยั่งรู้ แบบหลีกเลี่ยง และแบบทันทีทันใด แตกต่างกััน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

4.2 ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีอายุต่างกันตัดสินใจแบบมีเหตุมีผล แบบหยั่งรู้ แบบพึ่งพา แบบหลีกเลี่ยง และแบบทันทีทันใด แตกต่างกััน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

4.3 ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัันตัดสินใจแบบมีเหตุมีผล แบบหยั่งรู้ แบบพึ่งพา และแบบหลีกเลี่ยง แตกต่างกััน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แต่ไม่พบความแตกต่างของการตัดสินใจแบบทันทีทันใด

4.4 ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานต่างกัันตัดสินใจแบบมีเหตุมีผล แบบพึ่งพา แบบหลีกเลี่ยง และแบบทันทีทันใด แตกต่างกััน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แต่ไม่พบความแตกต่างของการตัดสินใจแบบหยั่งรู้

5. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและภาวะผู้นำเชิงจัดการของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจแบบมีเหตุมีผล และการตัดสินใจแบบพึ่งพา และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการตัดสินใจแบบหยั่งรู้ การตัดสินใจแบบหลีกเลี่ยง และการตัดสินใจแบบทันทีทันใด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

6. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจแบบหยั่งรู้ การตัดสินใจแบบหลีกเลี่ยง และการตัดสินใจแบบทันทีทันใด และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการตัดสินใจแบบมีเหตุมีผล และการตัดสินใจแบบพึ่งพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ควรที่จะพัฒนาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและภาวะผู้นำเชิงจัดการของตนเองให้สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์บริหารงานและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีเหตุมีผล นอกจากนี้ ปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะมืผลต่อภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ประเภทของธุรกิจ ขนาดองค์กร ความแตกต่างของประเมิณ โดยผู้ได้บังคับบัญชาเพศชายและเพศหญิง ก็เป็นสิ่งที่น่าสนใจศึกษาค้นคว้าในอนาคต

44923958: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M.
(HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: LEADERSHIP/ DECISION MAKING STYLES/ HUMAN RESOURCE MANAGER

SUPOT NIMBANKUAN: THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP AND DECISION MAKING STYLES OF HUMAN RESOURCE MANAGER. THESIS ADVISORS: VUTTICHAT SOONTHONSMAI, D.B.A., TASSANEE THANTAWANIT, M.Ed. 149 P. 2004. ISBN 974-383-491-5

The purposes of this study were to determine leadership and decision making styles, including the factors that affect leadership and decision making styles. This study also investigated the relationship between leadership and decision making styles of human resource managers of companies in Laemchabang Industrial Estate. Samples were the staff of a human resource department of each company, consisted of 192 persons through used of Krejcie & Morgan's Sample Allocation Table. If a company had the human resource department's staff of 2-4 persons, the total number would be selected while the samples from the human resource department's staff with more than 4 persons would be obtained through multi-stage random sampling method. The instrument used in collecting the data was a set of sixty six items of a five-rating scale of leadership questionnaire and twenty items of a five-rating scale of decision making styles questionnaire developed by the researcher. The statistics utilized in analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the study were as follows:

1. Human resource manager of company in Laemchabang Industrial Estate had transformational leadership and transactional leadership rated at the medium level, laissez faire leadership rated at the low level.
2. Human resource managers of the companies in Laemchabang Industrial Estate had rational decision making style rated at the high level, intuitive decision making style, dependent decision making style and avoidant decision making style rated at the medium level, and spontaneous decision making style rated at the low level.
3. Regarding the results of the comparison of human resource manager's leadership as classified by sex of the managers, his/her age, his/her educational level and working time together with human resource department's staff, it was found as follows:
 - 3.1 The leadership of human resource manager as classified by his/her sex were significantly different ($p < .05$). Male had transformational leadership and transactional leadership higher than female did. Female had laissez faire leadership higher than male did.
 - 3.2 The leadership of human resource manager, transformational leadership, transactional leadership and laissez faire leadership, as classified by his/her age were significantly different ($p < .05$).

3.3 Regarding the leadership of human resource manager, transformational leadership, transactional leadership and laissez faire leadership, as classified by his/her educational level were significantly different ($p < .05$).

3.4 Regarding the leadership of human resource manager, transformational leadership, transactional leadership and laissez faire leadership, as classified by his/her working time together with human resource's staff were significantly different ($p < .05$).

4. Regarding the results of the comparison of human resource manager's decision making styles as classified by sex of the managers, his/her age, his/her educational level and working time together with human resource department's staff, it was found as follows:

4.1 For the decision making styles, the rational, intuitive, avoidant and spontaneous styles, of human resource managers as classified by his/her sex were significantly different ($p < .05$). Male used rational decision making style more than female did. Female used intuitive, avoidant and spontaneous decision making styles more than male did.

4.2 For the decision making styles, the rational, intuitive, dependent, avoidant and spontaneous styles, of human resource managers as classified by his/her age were significantly different ($p < .05$).

4.3 For the decision making styles, the rational, intuitive, dependant and avoidant styles, of human resource managers as classified by his/her educational level were significantly different ($p < .05$). But found insignificantly different of spontaneous decision making style.

4.4 For the decision making styles, the rational, dependant, avoidant, and spontaneous styles, of human resource managers as classified by his/her working time together with human resource department's staff were significantly different ($p < .05$). But found insignificantly different of intuitive decision making style.

5. There was a positive correlation between transformational leadership and transactional leadership of human resource managers; and their rational and dependant decision making styles; while, having negative correlation with their intuitive, avoidant and spontaneous decision making styles.

6. There was a positive correlation between laissez faire leadership of human resource managers and their intuitive, avoidant and spontaneous decision making styles; while, having negative correlation with their rational and dependant decision making styles.

For the recommendations in this study, human resource managers should more develop their transformational and transactional leadership that encourage them to highly perform and possess rational decision making style. Finally, the other interesting factors that may impacts human resource manager's leadership and decision making styles such as corporate culture, business type, organizational size, male and female subordinator's rating perception differences, should be investigated for the further research.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ต
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
ภาวะผู้นำ.....	13
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	13
ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	15
ทฤษฎีภาวะผู้นำของเบส.....	18
การตัดสินใจ.....	35
ความหมายของการตัดสินใจ.....	35
ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ.....	36
แบบการตัดสินใจ.....	39
แบบการตัดสินใจของสก็อตและบรูซ.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ.....	42
งานวิจัยภายในประเทศ.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยต่างประเทศ.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบการตัดสินใจ.....	47
งานวิจัยภายในประเทศ.....	47
งานวิจัยต่างประเทศ.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจ.....	49
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	52
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	57
สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4 ผลการวิจัย.....	61
สัญลักษณ์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล.....	61
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
5 สรุปและอภิปรายผล.....	89
สรุปผลการวิจัย.....	89
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
อภิปรายผล.....	97
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	110
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	112
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	122
ภาคผนวก ก.....	123
ภาคผนวก ข.....	127
ภาคผนวก ค.....	137

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง.....	140
ภาคผนวก จ.....	142
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	149

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	15
2	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงจัดการกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป.....	34
3	จำนวนและร้อยละของผู้จัดการจำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล.....	62
4	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้จัดการ.....	63
5	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจของผู้จัดการ.....	64
6	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้จัดการ โดยจำแนกตามเพศ.....	64
7	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำของผู้จัดการที่มีอายุแตกต่างกัน.....	65
8	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้จัดการที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	66
9	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงจัดการของผู้จัดการที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	67
10	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระของผู้จัดการที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	68
11	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำของผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	68
12	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	70
13	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงจัดการของผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	70
14	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำของผู้จัดการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานแตกต่างกัน.....	71
15	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้จัดการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	72
16	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงจัดการของผู้จัดการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	72
17	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระของผู้จัดการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18 การเปรียบเทียบแบบการตัดสินใจของผู้จัดการ โดยจำแนกตามเพศ.....	74
19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแบบการตัดสินใจของผู้จัดการที่มีอายุแตกต่างกัน.....	75
20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจแบบมีเหตุมีผลของผู้จัดการที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่	76
21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจแบบหยั่งรู้ของผู้จัดการที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่	77
22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจแบบพึ่งพาของผู้จัดการที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่	77
23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจแบบหลีกเลี่ยงของผู้จัดการที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่	78
24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจแบบทันทีทันใดของผู้จัดการที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่	79
25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแบบการตัดสินใจของผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	79
26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจแบบมีเหตุมีผลของผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่	81
27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจแบบหยั่งรู้ของผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่	81
28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจแบบพึ่งพาของผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่	82
29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจแบบหลีกเลี่ยงของผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่	82
30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแบบการตัดสินใจของผู้จัดการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานแตกต่างกัน.....	83
31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจแบบมีเหตุมีผลของผู้จัดการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานแตกต่างกันเป็นรายคู่	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจแบบพึ่งพาของผู้จัดการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานแตกต่างกันเป็นรายคู่	85
33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจแบบหลีกเลี่ยงของผู้จัดการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานแตกต่างกันเป็นรายคู่	85
34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจแบบทันทีทันใดของผู้จัดการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานแตกต่างกันเป็นรายคู่	86
35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ภาวะผู้นำเชิงจัดการ และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระ กับแบบการตัดสินใจของผู้จัดการ	87
36 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ (N = 15)	138
37 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (CVR) ของแบบสอบถามแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ (N = 15)	139
38 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์	141
39 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์	141
40 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ตามการรับรู้ของพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็นรายข้อและรายด้าน	143
41 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ตามการรับรู้ของพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็นรายข้อ	147

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	9
2 ภาพเงาของโมเดลภาวะผู้นำแบบช่วงเต็มพิกัดที่ดีที่สุด (Optimal Profile).....	20
3 ภาพเงาของโมเดลภาวะผู้นำแบบช่วงเต็มพิกัดที่ไม่ดี (Suboptimal Profile).....	21
4 ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างผู้จัดการเพศชายและเพศหญิงที่ประเมิน โดยผู้ได้บังคับบัญชา..	45
5 ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์เพศชายและเพศหญิงที่ ประเมินโดยพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง.....	91
6 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากร มนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.....	95
7 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจัดการกับแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.....	96
8 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระกับแบบการตัดสินใจของผู้จัดการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.....	96
9 ภาพเงาของโมเดลภาวะผู้นำแบบช่วงเต็มพิกัดที่ดีที่สุดของเบส (Bass).....	97
10 ภาพเงาของโมเดลภาวะผู้นำแบบช่วงเต็มพิกัดของผลการศึกษาของผู้วิจัย.....	97
11 ผลต่างของค่าเฉลี่ยของแบบการตัดสินใจระหว่างผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพศชายและเพศหญิงที่ประเมินโดยพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.....	104