

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 382 คน โดยใช้ข้อมูล วันที่ 30 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2546

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 192 คน ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มด้วยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 สุ่มตัวอย่างจากตารางสุ่มของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2538, หน้า 187) มีวิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1.1 สุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่ระดับ 380 คนและระดับ 400 คนเพื่อครอบคลุมจำนวนประชากร 382 คน ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2.1.2 เทียบบัญญัติไตรยางศ์เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1.2.1 ประชากร 380 คน กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 191 คน และประชากร 400 คน กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 196 คน แสดงว่าประชากรเพิ่มขึ้น 20 คน จะมีกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น 5 คน ดังนั้น ประชากร 382 คน จึงมีกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 192 คน

2.2 ผู้วิจัยแบ่งการสุ่มตัวอย่าง 192 คน ออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยเลือกพนักงานเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในกรณีที่บริษัทมีพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ไม่เกิน 4 คน

2.2.2 ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ของจำนวนพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบริษัทในกรณีที่บริษัทมีพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์เกิน 4 คนขึ้นไป

2.3 สุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยผู้วิจัยเขียนรายชื่อพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดแล้วสุ่มหยิบรายชื่อพนักงานจนครบจำนวนตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

1.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาที่ผู้จัดการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงาน

1.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ตามการรับรู้ของพนักงาน ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามภาวะผู้นำของ อัสพรสุดา แก้วอ่อน (2544) ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของเบส (Bass, 1998, pp. 5-7) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1.2.1.1 การสร้างบารมี

1.2.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

1.2.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

1.2.1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

1.2.2 ภาวะผู้นำเชิงจัดการ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ

1.2.2.1 การให้รางวัลแบบมีเงื่อนไข

1.2.2.2 การจัดการโดยข้อยกเว้น แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

1.2.2.2.1 การจัดการโดยข้อยกเว้นเชิงรุก

1.2.2.2.2 การจัดการโดยข้อยกเว้นเชิงรับ

1.2.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเรียงจาก พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งมาก บ่อยครั้ง บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง และไม่เคยเกิดขึ้นเลย

1.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดทฤษฎีแบบการตัดสินใจของ สก็อตและบรูซ (Scott & Bruce, 1995) ซึ่งแบ่งแบบการตัดสินใจออกเป็น 5 แบบ คือ

- 1.3.1 การตัดสินใจแบบมีเหตุผล
- 1.3.2 การตัดสินใจแบบหยิ่งรู้
- 1.3.3 การตัดสินใจแบบพึ่งพา
- 1.3.4 การตัดสินใจแบบหลีกเลี่ยง
- 1.3.5 การตัดสินใจแบบทันทีทันใด

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเรียงจาก พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งมาก บ่อยครั้ง บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง และไม่เคยเกิดขึ้นเลย

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิด และหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจ จากเอกสารตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ และจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

2.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้จัดการ ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามของ อัปสรสุตา แก้วอ่อน (2544) จำนวน 66 ข้อ

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบการตัดสินใจของผู้จัดการ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎีของสก็อตและบรูซ (Scott & Bruce, 1995) จำนวน 20 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิท่านพิจารณาตรวจสอบถ้อยคำ สำนวนและความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Ratio-CVR) โดยผู้วิจัยยอมรับเกณฑ์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ระดับต่ำสุดเท่ากับ 0.49 ตามแนวคิดของลอว์เซ (Lawshe, 1975, p. 28)

โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและกำหนดให้มีแบบเลือกคำตอบ คือ สำคัญและไม่สำคัญ และช่องการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม โดยให้มีการแทนค่าคำตอบ ดังนี้ คำตอบว่าสำคัญ ผู้วิจัยให้มีคะแนนเท่ากับ 1 และคำตอบที่ว่าไม่สำคัญ ผู้วิจัยให้มีค่าเท่ากับ 0

จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ อาจารย์และนิสิตปริญญาโทการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเก็บข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 15 ชุด เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามสูตรของลอร์เซ่ เมื่อได้ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในแต่ละข้อย่อยแล้ว ผู้วิจัยนำค่าไปเทียบกับที่ลอร์เซ่ได้กำหนดไว้ว่า เมื่อมีผู้ประเมิน 15 ราย ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาต้องไม่ต่ำกว่า 0.49 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ดังนั้นข้อคำถามที่ได้ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 จึงถูกตัดทิ้งไป (รายละเอียดของค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามดูได้จากภาคผนวก ค) ซึ่งพบว่าข้อคำถามที่ต้องตัดทิ้งไปมีดังนี้

3.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อที่ต้องตัดทิ้ง คือ ข้อ 20 52 53 และ 54

3.2 แบบสอบถามแบบการตัดสินใจ ไม่มีข้อคำถามที่ต้องตัดทิ้ง

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ไปทดลองใช้ (Try Out) เก็บข้อมูล 50 ชุด กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คำนวณค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - Total Correlation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 10.0 (กัลยา วนิชย์บัญชา, 2546) (Statistical Package for Social Science) เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.3-1.0 (บุญชม ศรีสะอาด, 2538, หน้า 165)

6. นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไปคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 10.0 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วนตามจำนวนข้อดังนี้

6.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 โดยเมื่อนำไปเทียบกับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้นฉบับของ อัสพรสุดา แก้วอ่อน (2544) ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 พบว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงครั้งนี้มีความเชื่อมั่นสูงและนำไปใช้ได้ และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นแยกตามแต่ละด้านของภาวะผู้นำ 3 แบบ ปรากฏผลดังนี้

6.1.1 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป จำนวน 38 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

แบ่งออกเป็น

6.1.1.1 ด้านการสร้างบารมี จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

6.1.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

6.1.1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.96

6.1.1.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.96

6.1.2 ภาวะผู้นำเชิงจัดการ จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

แบ่งออกเป็น

6.1.2.1 ด้านการให้รางวัลแบบมีเงื่อนไข จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.94

6.1.2.2 ด้านการจัดการโดยข้อยกเว้นเชิงรุก จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.87

6.1.2.3 ด้านการจัดการโดยข้อยกเว้นเชิงรับ จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.88

6.1.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระ จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

6.2 แบบสอบถามแบบการตัดสินใจ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

เท่ากับ 0.72 เมื่อจำแนกค่าความเชื่อมั่นตามแบบการตัดสินใจ 5 แบบ ปรากฏผลดังนี้

6.2.1 การตัดสินใจแบบมีเหตุผล จำนวน 3 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

6.2.2 การตัดสินใจแบบหยิ่งรู้ จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

6.2.3 การตัดสินใจแบบพึ่งพา จำนวน 3 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83

6.2.4 การตัดสินใจแบบหลีกเลี่ยง จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

6.2.5 การตัดสินใจแบบทันทีทันใด จำนวน 3 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของ นูมัลลี (Numally, 1970) ที่กำหนดไว้ว่า ค่าความเชื่อมั่นจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 จึงจะอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของผู้วิจัยในครั้งนี้พบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพาขึ้นต่อผู้บริหารของแต่ละบริษัท เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ผู้วิจัยได้พูดคุยเพื่อสร้างความสัมพันธ์และขอความร่วมมือจากผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์และพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งปัญหาที่พบคือพนักงานรู้สึกอึดอัดที่จะต้องประเมินผู้บังคับบัญชา แต่ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือโดยกล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัยและพยายามจูงใจให้เห็นประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ หลังจากนั้นเมื่อผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์และพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ให้ความร่วมมือแล้ว ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ 1 ชุด ต่อ 1 คน แบบสอบถามทั้งหมดพนักงานไม่ต้องระบุชื่อ-นามสกุลสำหรับการตอบแบบสอบถาม และแจกซองเอกสาร 1 ซองต่อ 1 ชุด สำหรับใส่แบบสอบถามที่พนักงานตอบคำถามสมบูรณ์แล้ว ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสบายใจในการตอบแบบสอบถามมากยิ่งขึ้น หลังจากนั้นผู้วิจัยนัดหมายวันเวลารับคืนแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 192 ชุด พนักงานให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 192 ชุด คิดเป็นสัดส่วน 100 เปอร์เซ็นต์

2. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาตรวจสอบและให้คะแนนตามน้ำหนักแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลไว้เพื่อการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows Version 10.0 ต่อไป

2.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

3. การแปลผล ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

3.1 แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

3.1.1 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป จำนวน 38 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

3.1.1.1 การสร้างบาร์มี จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 - 13

3.1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 14 - 19

3.1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 20 - 28

3.1.1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 29 - 38

3.1.2 ภาวะผู้นำเชิงจัดการ จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ

3.1.2.1 การให้รางวัลแบบมีเงื่อนไข จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 39 - 47

3.1.2.2 การจัดการโดยข้อยกเว้นเชิงรุก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 48 - 52

3.1.2.3 การจัดการโดยข้อยกเว้นเชิงรับ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 53 - 56

3.1.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระ จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 57 - 66

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และกำหนดน้ำ

หนักคะแนนตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24) ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งมาก

4 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง

3 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบางครั้ง

2 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง

1 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เคยเกิดขึ้นเลย

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายของคะแนนจากแบบสอบถามดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

ระดับคะแนนเฉลี่ย

ความหมาย

4.51 - 5.00

ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงมาก

3.51 - 4.50

ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง

2.51 - 3.50

ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50

ภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำ

1.00 - 1.50

ภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำมาก

3.2 แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบการตัดสินใจของผู้จัดการ จำนวน 20 ข้อ โดยแยกจำนวนข้อในแต่ละด้านดังนี้

3.2.1 การตัดสินใจแบบมีเหตุมีผล จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 - 3

3.2.2 การตัดสินใจแบบหยิ่งรู้ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4 - 8

3.2.3 การตัดสินใจแบบพึ่งพา จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 9 - 11

3.2.4 การตัดสินใจแบบหลีกเลี่ยง จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 12 - 17

3.2.5 การตัดสินใจแบบทันทีทันใด จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 18 - 20

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และกำหนดน้ำ

หนักคะแนนตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24) ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งมาก
- 4 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง
- 3 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง
- 2 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง
- 1 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เคยเกิดขึ้นเลย

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายของคะแนนจากแบบสอบถามดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิสแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	การตัดสินใจอยู่ในระดับสูงมาก
3.51 - 4.50	การตัดสินใจอยู่ในระดับสูง
2.51 - 3.50	การตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	การตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.50	การตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำมาก

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลของแบบสอบถามที่บันทึกไว้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 10.0 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) สำหรับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้จัดการ
 2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์
 3. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีภาวะผู้นำแตกต่างกัน แบ่งออกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้
 - 3.1 ผู้จัดการเพศหญิงมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปสูงกว่าผู้จัดการเพศชาย
 - 3.2 ผู้จัดการที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำแตกต่างกัน
 - 3.3 ผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีภาวะผู้นำแตกต่างกัน
 - 3.4 ผู้จัดการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานต่างกันมีภาวะผู้นำแตกต่างกัน
- ผู้วิจัยใช้ t-test และ One-Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน
4. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแบบการตัดสินใจแตกต่างกัน แบ่งออกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

- 4.1 ผู้จัดการเพศชายตัดสินใจแบบมีเหตุมีผลสูงกว่าผู้จัดการเพศหญิง
- 4.2 ผู้จัดการที่มีอายุต่างกันมีแบบการตัดสินใจแตกต่างกัน
- 4.3 ผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีแบบการตัดสินใจแตกต่างกัน
- 4.4 ผู้จัดการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานต่างกันมีแบบการตัดสินใจ

แตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ t-test และ One-Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

5. การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจของผู้จัดการมีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 316) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ความหมาย
0.70 – 1.00	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์สูง
0.30 – 0.69	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.01 – 0.29	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ต่ำ