

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Description Research) โดยเป็นการศึกษาแบบ วัตถุประสงค์เดียว ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross Sectional Study) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบการ ตัดสินใจของผู้บริหารกับผลการดำเนินงานของหน่วยงาน มีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้ คือ

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำกับข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรคือผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้จัดการกองและผู้จัดการแผนก ตามจำนวนดังนี้คือ ระดับผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ จำนวน 4 คน ระดับผู้จัดการกอง จำนวน 22 คน และระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 37 คน รวม ประชากรทั้งหมด 63 คน ตอบกลับคืนมา จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 80.95 ของประชากร ทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่มี โครงสร้าง ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารมีทั้งหมด 2 ข้อ ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงานและระดับการบริหารของผู้บริหาร มีลักษณะมาตรวัดอันดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบการตัดสินใจของผู้บริหารมีทั้งหมด 65 ข้อ ได้แก่ แบบสอบถามแบบการตัดสินใจของ ไมเยอร์และบริกส์ (Myers- Briggs)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบการเรียนรู้และเติบโต แบ่งเป็น

- 3.1 แบบสอบถามการฝึกอบรมและพัฒนาของผู้บริหารมีทั้งหมด 42 ข้อ
- 3.2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของผู้บริหารมีทั้งหมด 44 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแบบการตัดสินใจ และผลการดำเนินงานจากเอกสารและตำราทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบการตัดสินใจงานและผลการดำเนินงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

3. รวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ และศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน

4. กำหนดขอบเขตของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับแบบการตัดสินใจของผู้บริหาร จากแบบทดสอบของ ไมเยอร์และบริกส์ (Myers-Briggs Type Indicators) แบบการตัดสินใจของผู้บริหาร 4 มิติ ที่จับคู่แต่ละแบบการตัดสินใจดังนี้

4.1 การแสดงออกและการเก็บตัว (Extroversion/ Introversion: E/I)

4.2 การอ้างอิงข้อมูลและการหยั่งรู้ (Sensing/ Intuitive: S/N)

4.3 การคิดพิจารณาและการใช้ความรู้สึก (Thinking/ Feeling: T/F)

4.4 การตัดสินใจและการรับรู้ (Judging/ Perceiving: J/P)

โดยแบบการตัดสินใจทั้งหมดของไมเยอร์และบริกส์ (Myers-Briggs Type Indicators) MBTI (Myers & McCauley, 1985) เป็นเครื่องมือที่แพร่หลายที่ใช้ในการวัดแบบบุคลิกภาพของ Jung (Jung) โดยแสดงได้ทั้งหมด 16 แบบ ลักษณะแบบต่าง ๆ ของ MBTI สามารถแสดงได้ดังนี้

1. แบบการตัดสินใจแบบ ISTJ หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introversion) ทำการตัดสินใจคนเดียว ไม่ค่อยมีการเสนอความคิดและความเห็น มีบุคลิกภาพในการอ้างอิงข้อมูล คือ เก็บข้อมูลผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 รู้เพราะว่าเขาหรือเขามีประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบการคิดพิจารณา คือ วิเคราะห์ตัดสินใจโดยพื้นฐานของการทดสอบความจริงและบุคลิกภาพในการตัดสินใจ คือ มุ่งไปที่การตัดสินใจและแก้ปัญหาไปสู่การสิ้นสุด นิยมการสั่งการและมุ่งแก้ปัญหา

2. แบบการตัดสินใจแบบ ESTP หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพคือ ชอบการแสดงออก ชอบเข้าสังคม มีปฏิริยาตอบโต้ที่รวดเร็ว มีบุคลิกภาพในการอ้างอิง ข้อมูล คือ เก็บข้อมูลผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 รู้เพราะว่าเขาหรือเขามีประสบการณ์ มีบุคลิกภาพแบบการคิดพิจารณา คือ มีการวิเคราะห์ตัดสินใจโดยพื้นฐานของการทดสอบความจริง และมีบุคลิกในการรับรู้ คือ เน้นการรับรู้หรือรวบรวมข้อมูล มองหาข้อมูลใหม่ ๆ ก่อนการตัดสินใจ ชัดหยุ่น คิดหลังปัญหา

3. แบบการตัดสินใจแบบ ISTP หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบการเก็บตัว ทำการตัดสินใจคนเดียว ไม่ค่อยมีการเสนอความคิดและความเห็น มีบุคลิกภาพในการอ้างอิงข้อมูล คือ เก็บข้อมูลผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 รู้เพราะว่าเขาหรือเขามีประสบการณ์ มีบุคลิกภาพแบบคิด

พิจารณา คือวิเคราะห์ตัดสินใจโดยพื้นฐานของการทดสอบความจริง ทดลองความน่าเชื่อถือของ เหตุและผลเพื่อทำการตัดสินใจ และมีบุคลิกภาพในการรับรู้ คือ เน้นการรับรู้หรือรวบรวมข้อมูล มองหาข้อมูลใหม่ ๆ ก่อนการตัดสินใจ ยืดหยุ่น ยากในการสรุป

4. แบบการตัดสินใจแบบ ESTJ มีลักษณะบุคลิกภาพคือ ชอบการแสดงออก ชอบสังคม มีปฏิริยาตอบโต้ที่รวดเร็ว มีบุคลิกภาพในการอ้างอิงข้อมูล คือ การเก็บข้อมูลผ่านประสาทสัมผัส ทั้ง 5 รู้เพราะว่าเขาหรือเขามีประสบการณ์ มีบุคลิกภาพแบบการคิดพิจารณา คือ มีการวิเคราะห์ ตัดสินใจโดยพื้นฐานของการทดสอบความจริง และมีบุคลิกภาพในการตัดสินใจ คือ มุ่งไปที่การ ตัดสินใจและแก้ปัญหาไปสู่การสิ้นสุด บุคคลที่ใช้ปัญญาเป็นพื้นฐานการรับรู้ในการรวบรวมข้อมูล นิยมการสั่งการ คิดเชิงลึก และมุ่งแก้ปัญหา

5. แบบการตัดสินใจแบบ ISFJ หมายถึงบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบการเก็บตัว ทำการ ตัดสินใจคนเดียว ไม่ค่อยมีการเสนอความคิดและความเห็น มีบุคลิกภาพในการอ้างอิงข้อมูล คือ การเก็บข้อมูลผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 รู้เพราะว่าเขาหรือเขามีประสบการณ์ มีบุคลิกภาพการใช้ ความรู้สึก คือ ตัดสินใจบนความเชื่อของความรู้สึก เชื่อในผลกระทบต่อส่วนประกอบของทัศนคติ มากกว่าส่วนประกอบของการเรียนรู้และมีบุคลิกภาพในการตัดสินใจ คือ มุ่งไปที่การตัดสินใจและ แก้ปัญหาไปสู่การสิ้นสุด บุคคลที่ใช้ปัญญาเป็นพื้นฐานการรับรู้ในการรวบรวมข้อมูล นิยมการ สั่งการ นิยมการคิดในเชิงลึกและมุ่งแก้ปัญหา

6. แบบการตัดสินใจแบบ ESFP คือ มีลักษณะบุคลิกภาพดังนี้ ชอบการแสดงออก ชอบสังคม มีปฏิริยาตอบโต้ที่รวดเร็ว ชอบการประชุมมากกว่าการแจ้งหนังสือหรือการติดต่อ โดยการเขียน บุคคลที่มีบุคลิกภาพในการอ้างอิงข้อมูล คือ การเก็บข้อมูลผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 รู้เพราะว่าเขาหรือเขามีประสบการณ์ บุคคลที่ใช้การใช้ความรู้สึก คือ ทำการตัดสินใจบนความเชื่อ ของความรู้สึก เชื่อในผลกระทบต่อส่วนประกอบของทัศนคติมากกว่าส่วนประกอบของการเรียนรู้ และมีบุคลิกภาพในการรับรู้ คือ เน้นการรับรู้หรือรวบรวมข้อมูล มองหาข้อมูลใหม่ ๆ ก่อนการตัดสินใจ ยืดหยุ่น คิดหลังเมื่อเจอปัญหา ยากในการสรุป

7. แบบการตัดสินใจแบบ ISFP มีบุคลิกภาพดังนี้ บุคลิกภาพแบบการเก็บตัว ชอบที่ ทำการตัดสินใจและทำงานที่ได้รับมอบหมายในกลุ่มที่จัดไว้ ทำการตัดสินใจคนเดียว ไม่ค่อยมีการ เสนอความคิดและความเห็น มีบุคลิกภาพในการอ้างอิงข้อมูล คือ เก็บข้อมูลผ่านประสาทสัมผัส ทั้ง 5 รู้เพราะว่าเขาหรือเขามีประสบการณ์ บุคลิกภาพการใช้ความรู้สึก คือ ตัดสินใจบนความเชื่อ ของความรู้สึก เชื่อในผลกระทบต่อส่วนประกอบของทัศนคติมากกว่าส่วนประกอบของการเรียนรู้ และมีบุคลิกภาพในการรับรู้ คือ เน้นการรับรู้หรือรวบรวมข้อมูล มองหาข้อมูลใหม่ ๆ ก่อนการตัดสินใจ ยืดหยุ่น คิดหลังปัญหา ยากในการสรุป

8. แบบการตัดสินใจแบบ ESFJ มีลักษณะบุคลิกภาพคือ ชอบการแสดงออก ชอบสังคม มีปฏิริยาตอบโต้ที่รวดเร็ว ชอบการประชุมมากกว่าการแจ้งหนังสือหรือการติดต่อโดยการเขียน มีบุคลิกภาพในการอ้างอิงข้อมูล คือ เก็บข้อมูลผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 รู้เพราะว่าเขาหรือเธอมีประสบการณ์ มีบุคลิกภาพการใช้ความรู้สึก คือ ตัดสินใจบนความเชื่อของความรู้สึก เชื่อในผลกระทบต่อส่วนประกอบของทัศนคติมากกว่าส่วนประกอบของการเรียนรู้ และมีบุคลิกภาพในการตัดสินใจ คือ มุ่งไปที่การตัดสินใจและแก้ปัญหาไปสู่การสิ้นสุด นิยมสั่งการ คิดในเชิงลึกและมุ่งแก้ปัญหา

9. แบบการตัดสินใจแบบ INFJ มีบุคลิกภาพคือ มีบุคลิกภาพแบบการเก็บตัว ทำการตัดสินใจคนเดียว ไม่ค่อยมีการเสนอความคิดและความเห็น มีบุคลิกภาพแบบการหยั่งรู้ คือ พัฒนาข้อมูลโดยการหาเหตุผล มองโลกในมุมกว้าง เห็นความเหมือนใน 2 มุมมอง มองเห็นความเชื่อมโยงและการรวมกันของส่วนต่าง ๆ ในระบบ เรียนรู้ทฤษฎี เชื่อมกระบวนการด้วยจุดมุ่งหมาย “รู้” บางอย่าง เพราะว่าเป็นเหตุผลทางตรรกวิทยาหรือการเพิ่มเติมของทฤษฎีหรือความคิด บุคลิกภาพการใช้ความรู้สึก คือ ตัดสินใจบนความเชื่อของความรู้สึก ใช้ตรรกวิทยาในการสนับสนุนความคิด เชื่อในผลกระทบต่อส่วนประกอบของทัศนคติมากกว่าส่วนประกอบของการเรียนรู้ และมีบุคลิกภาพในการตัดสินใจ คือ มุ่งไปที่การตัดสินใจและแก้ปัญหาไปสู่การสิ้นสุด นิยมสั่งการ คิดในเชิงลึกและมุ่งแก้ปัญหา

10. แบบการตัดสินใจแบบ ENFP มีลักษณะบุคลิกภาพคือ ชอบการแสดงออก ชอบสังคม มีปฏิริยาตอบโต้ที่รวดเร็ว ชอบการประชุมมากกว่าการแจ้งหนังสือหรือการติดต่อโดยการเขียน มีบุคลิกภาพแบบการหยั่งรู้ คือ พัฒนาข้อมูลโดยการหาเหตุผล มองโลกในมุมกว้าง เห็นความเหมือนใน 2 มุมมอง มองเห็นความเชื่อมโยงและการรวมกันของส่วนต่าง ๆ ในระบบ เรียนรู้ทฤษฎี เชื่อมกระบวนการด้วยจุดมุ่งหมาย “รู้” บางอย่าง เพราะว่าเป็นเหตุผลทางตรรกวิทยาหรือการเพิ่มเติมของทฤษฎีหรือความคิด มีบุคลิกภาพการใช้ความรู้สึก คือ ตัดสินใจบนความเชื่อของความรู้สึก ใช้ตรรกวิทยาในการสนับสนุนความคิด เชื่อในผลกระทบต่อส่วนประกอบของทัศนคติมากกว่าส่วนประกอบของการเรียนรู้ และมีบุคลิกภาพในการรับรู้ คือ เน้นการรับรู้หรือรวบรวมข้อมูล มองหาข้อมูลใหม่ ๆ ก่อนการตัดสินใจ ยืดหยุ่น คิดหลังปัญหา ยากในการสรุป

11. แบบการตัดสินใจแบบ INFP มีบุคลิกภาพคือเก็บตัว ทำการตัดสินใจคนเดียว ไม่ค่อยมีการเสนอความคิดและความเห็น มีบุคลิกภาพแบบการหยั่งรู้ คือ พัฒนาข้อมูลโดยการหาเหตุผล มองโลกในมุมกว้าง เห็นความเหมือนใน 2 มุมมอง มองเห็นความเชื่อมโยงและการรวมกันของส่วนต่าง ๆ ในระบบ เรียนรู้ทฤษฎี เชื่อมกระบวนการด้วยจุดมุ่งหมาย “รู้” บางอย่าง เพราะว่าเป็นเหตุผลทางตรรกวิทยาหรือการเพิ่มเติมของทฤษฎีหรือความคิด มีบุคลิกภาพการใช้ความรู้สึก

คือ ทำการตัดสินใจบนความเชื่อของความรู้สึก ใช้ตรรกวิทยาในการสนับสนุนความคิด เชื่อในผลกระทบต่อส่วนประกอบของทัศนคติมากกว่าส่วนประกอบของการเรียนรู้ และมีบุคลิกภาพในการรับรู้ คือ เน้นการรับรู้หรือรวบรวมข้อมูล มองหาข้อมูลใหม่ ๆ ก่อนการตัดสินใจ ยึดหยุ่นคิดหลังเจอปัญหา คิดวนเวียนยากสรุป

12. แบบการตัดสินใจแบบ ENFJ มีลักษณะบุคลิกภาพคือ ชอบการแสดงออก ชอบสังคม มีปฏิกริยาตอบโต้ที่รวดเร็ว ชอบการประชุมมากกว่าการแจ้งหนังสือหรือการติดต่อโดยการเขียน มีบุคลิกภาพแบบการหยั่งรู้ คือ พัฒนาข้อมูลโดยการหาเหตุผล มองโลกในมุมกว้าง เห็นความเหมือนใน 2 มุมมอง มองเห็นความเชื่อมโยงและการรวมกันของส่วนต่าง ๆ ในระบบ เรียนรู้ทฤษฎี เชื่อมกระบวนการด้วยจุดมุ่งหมาย “รู้” บางอย่าง เพราะว่าเป็นเหตุผลทางตรรกวิทยาหรือการเพิ่มเติมของทฤษฎีหรือความคิด มีลักษณะบุคลิกภาพการใช้ความรู้สึก คือ ตัดสินใจบนความเชื่อของความรู้สึก ใช้ตรรกวิทยาในการสนับสนุนความคิด เชื่อในผลกระทบต่อส่วนประกอบของทัศนคติมากกว่าส่วนประกอบของการเรียนรู้ และมีบุคลิกภาพในการตัดสินใจ คือ มุ่งไปที่การตัดสินใจและแก้ปัญหาไปสู่การสิ้นสุด บุคคลที่ใช้ปัญญาเป็นพื้นฐานการรับรู้ในการรวบรวมข้อมูล นิยมสั่งการ นิยมการคิดในเชิงลึกและมุ่งแก้ปัญหา

13. แบบการตัดสินใจแบบ INTJ มีบุคลิกภาพคือ เก็บตัว ทำการตัดสินใจคนเดียว ไม่ค่อยมีการเสนอความคิดและความเห็น มีบุคลิกภาพแบบการหยั่งรู้ คือ พัฒนาข้อมูลโดยการหาเหตุผล มองโลกในมุมกว้าง เห็นความเหมือนใน 2 มุมมอง มองเห็นความเชื่อมโยงและการรวมกันของส่วนต่าง ๆ ในระบบ เรียนรู้ทฤษฎี เชื่อมกระบวนการด้วยจุดมุ่งหมาย “รู้” บางอย่าง เพราะว่าเป็นเหตุผลทางตรรกวิทยาหรือการเพิ่มเติมของทฤษฎีหรือความคิด มีบุคลิกภาพแบบการคิดพิจารณา คือ วิเคราะห์ตัดสินใจโดยพื้นฐานของการทดสอบความจริง ทดลองความน่าเชื่อถือของเหตุและผลเพื่อทำการตัดสินใจ และมีบุคลิกภาพในการตัดสินใจ คือ มุ่งไปที่การตัดสินใจและแก้ปัญหาไปสู่การสิ้นสุด ใช้สติปัญญาเป็นพื้นฐานการรับรู้ในการรวบรวมข้อมูล นิยมสั่งการคิดในเชิงลึกและมุ่งแก้ปัญหา

14. แบบการตัดสินใจแบบ ENTP มีลักษณะบุคลิกภาพคือ ชอบการแสดงออก ชอบสังคม ชอบการประชุม มีบุคลิกภาพแบบการหยั่งรู้ คือ พัฒนาข้อมูลโดยการหาเหตุผล มองโลกในมุมกว้าง เห็นความเหมือนใน 2 มุมมอง มองเห็นความเชื่อมโยงและการรวมกันของส่วนต่าง ๆ ในระบบ เรียนรู้ทฤษฎี เชื่อมกระบวนการด้วยจุดมุ่งหมาย “รู้” บางอย่างเพราะว่าเป็นเหตุผลทางตรรกวิทยาหรือการเพิ่มเติมของทฤษฎีหรือความคิด มีบุคลิกภาพแบบการคิดพิจารณา คือ วิเคราะห์ตัดสินใจโดยพื้นฐานของการทดสอบความจริง ทดลองความน่าเชื่อถือของเหตุและผลเพื่อทำการ

ตัดสินใจ บุคคลที่มีบุคลิกภาพในการตัดสินใจ และมีบุคลิกภาพในการรับรู้ คือ เน้นรับรู้หรือรวบรวมข้อมูล มองหาข้อมูลใหม่ ๆ ก่อนการตัดสินใจ ยืดหยุ่น คิดหลังปัญหา คิดวนเวียน สรุปลายาก

15. แบบการตัดสินใจแบบ INTP มีบุคลิกภาพคือ เก็บตัว ทำการตัดสินใจคนเดียว ไม่ค่อยมีการเสนอความคิดและความเห็น มีบุคลิกภาพแบบการหยั่งรู้ คือ พัฒนาข้อมูลโดยการหาเหตุผล มองโลกในมุมกว้าง เห็นความเหมือนใน 2 มุมมอง มองเห็นความเชื่อมโยงและการรวมกันของส่วนต่าง ๆ ในระบบ เรียนรู้ทฤษฎี เชื่อมกระบวนการด้วยจุดมุ่งหมาย “รู้” บางอย่าง เพราะว่า เป็นเหตุผลทางตรรกวิทยาหรือการเพิ่มเติมของทฤษฎีหรือความคิด มีบุคลิกภาพแบบคิดพิจารณา คือ วิเคราะห์ตัดสินใจโดยพื้นฐานของการทดสอบความจริง ทดลองความน่าเชื่อถือของเหตุและผล เพื่อทำการตัดสินใจ มีบุคลิกภาพในการตัดสินใจ และมีบุคลิกภาพในการรับรู้ คือ เน้นการรับรู้หรือรวบรวมข้อมูล มองหาข้อมูลใหม่ ๆ ก่อนการตัดสินใจ ยืดหยุ่นเพื่อเปิดกว้างในค่านิยมเลือก คิดหลังปัญหา สรุปลายาก

16. แบบการตัดสินใจแบบ ENTJ ลักษณะบุคลิกภาพคือ ชอบการแสดงออก ชอบสังคม มีปฏิริยาตอบโต้ที่รวดเร็ว ประชุนมากกว่าการแจ้งหนังสือ มีบุคลิกภาพแบบการหยั่งรู้ คือ พัฒนาข้อมูลโดยการหาเหตุผล มองโลกในมุมกว้าง เห็นความเหมือนใน 2 มุมมอง มองเห็นความเชื่อมโยงและการรวมกันของส่วนต่าง ๆ ในระบบ เรียนรู้ทฤษฎี เชื่อมกระบวนการด้วยจุดมุ่งหมาย “รู้” บางอย่าง เพราะว่า เป็นเหตุผลทางตรรกวิทยาหรือการเพิ่มเติมของทฤษฎีหรือความคิด มีบุคลิกภาพแบบการคิดพิจารณา คือ วิเคราะห์ตัดสินใจโดยพื้นฐานของการทดสอบความจริง ทดลองความน่าเชื่อถือของเหตุและผลเพื่อทำการตัดสินใจ และมีบุคลิกภาพในการตัดสินใจ คือ มุ่งไปที่การตัดสินใจและแก้ปัญหาไปสู่การสิ้นสุด นิยมการสั่งการ คิดในเชิงลึกและมุ่งแก้ปัญหา

5. ปรับปรุงแบบสอบถามแบบการตัดสินใจของไมเยอร์และบริกส์ บนพื้นฐานทฤษฎีของ Jung (www.humanmetrics.com/cgi-win/Jtypes2.asp) มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาประกอบด้วยคำถาม 72 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อมี 2 ตัวเลือกและให้เลือก 1 ตัวเลือก (ใช่ หรือ ไม่ใช่) ที่แสดงแบบการตัดสินใจที่ต่างกันและมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ข้อ	แบบการตัดสินใจ		แบบการตัดสินใจ	
1-18	การแสดงออก (E)	คะแนน	การเก็บตัว (I)	คะแนน
	ใช่	1	ไม่ใช่	1
19-36	การอ้างอิงข้อมูล (S)	คะแนน	การหยั่งรู้ (N)	คะแนน
	ใช่	1	ไม่ใช่	1
ข้อ	แบบการตัดสินใจ		แบบการตัดสินใจ	
37-54	การคิดพิจารณา (T)	คะแนน	การใช้ความรู้สึก (F)	คะแนน

	ใช่	1	ไม่ใช่	1
55-72	การตัดสินใจ (J)	คะแนน	การรับรู้ (P)	คะแนน
	ใช่	1	ไม่ใช่	1

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ คือ การหาความเที่ยงตรง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการดังนี้

1.1 เสนอแบบสอบถามต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขความถูกต้อง

1.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านการใช้ภาษา ความเหมาะสมของข้อความ ความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชณี นนทศักดิ์

ภาควิชาบริหารธุรกิจ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ดร.สมโภชน์ อเนกสุข

ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ดร.สุชาดา รัตนวานิชย์พันธ์

ภาควิชาภาษาตะวันตก

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ศักดินา บุญเปี่ยม

ภาควิชาจิตวิทยา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์กัญจนวลัย นนทแก้ว

ภาควิชาบริหารธุรกิจ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3 นำแบบสอบถามแบบการตัดสินใจของไมเยอร์และบริกส์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบการแปลจากต้นฉบับที่เป็นภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย โดย ดร.สุชาดา รัตนวานิชย์พันธ์

หลังจากนั้นทำการตรวจสอบความถูกต้องตามหลักภาษาไทยโดยการแปลกลับ (Back Translation) เป็นภาษาอังกฤษโดย รศ.ทัศนีย์ ทานตวนิช เมื่อได้ข้อความที่ถูกต้องตรงกันแล้วจึงนำไปใช้กับข้อมูลต่อไป

1.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย และหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) ของลอร์เซ่ (Lawshé, 1975, pp. 563-575)

โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและกำหนดให้มีแบบเลือกคำตอบคือ สำคัญ ไม่สำคัญและไม่แน่ใจ โดยให้มีการแทนค่าคำตอบดังนี้ คำตอบว่าสำคัญให้คะแนนเท่ากับ 1 คำตอบว่าไม่สำคัญหรือไม่แน่ใจให้คะแนนเท่ากับ 0

จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบกับผู้ประเมิน ซึ่งเป็นพนักงานในองค์การที่การดำเนินงานในองค์การเป็นบริการซ่อมบำรุงกังหันก๊าซ ในจังหวัดระยอง เพื่อเก็บข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 10 ชุด สำหรับแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน และแบบสอบถามการฝึกอบรมและพัฒนา 20 ชุดสำหรับแบบสอบถามการตัดสินใจ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยทำการหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ตามสูตรของลอร์เซ่ เมื่อได้ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในแต่ละข้อย่อยแล้ว ผู้วิจัยนำค่าไปเทียบค่าลอร์เซ่ได้จัดทำเป็นตารางไว้ ตามตารางระบุไว้ว่า เมื่อมีผู้ประเมิน 10 ราย ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต้องไม่ต่ำกว่า 0.62 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ข้อคำถามที่ต่ำกว่า 0.62 จะต้องถูกตัดทิ้งไป พบว่าข้อคำถามที่ถูกตัดทิ้งไปคือ ข้อ 15 ของแบบสอบถามอบรมและพัฒนา เรื่อง การจัดการการลาหยุด สำหรับแบบสอบถามการตัดสินใจ พบว่ามีข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ต่ำกว่า 0.42 จะต้องถูกตัดทิ้งไป คือ ข้อ 3, 5, 16, 18, 22, 34 และ 37 เหลือข้อคำถามในแบบการตัดสินใจ จำนวน 65 ข้อ

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการดำเนินการดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานในองค์การที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ตามสูตรของโฮเวลล์ (Howell, 1992, p. 229) ดังนี้

$$r = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

โดยที่ r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนน X
ΣY	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
ΣX^2	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
ΣY^2	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
ΣXY	แทน	ผลรวมของผลคูณของคะแนน X และคะแนน Y แต่ละคู่
N	แทน	จำนวนคน

รัตนา ศิริพานิช (2533, หน้า 156) กล่าวว่า ข้อคำถามที่จะนำมาเป็นแบบสอบถามได้จะต้องมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

จากการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน มีแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ในข้อ 25 และข้อ 35 ที่ต้องถูกตัดทิ้งเพราะมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อไม่ถึง 0.20

สำหรับแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามของการฝึกอบรมและพัฒนาจำนวน 42 ข้อมีค่าระหว่าง 0.63 ถึง 0.92 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน จำนวน 44 ข้อมีค่าระหว่าง 0.22 ถึง 0.87

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไปคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 แบบสอบถามการฝึกอบรมและพัฒนา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ส่วนแบบสอบถามด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นสูงกว่าเกณฑ์กำหนด โดย นันนัลลี (Nunnally, 1970) ว่าค่าความเชื่อมั่นที่สูงกว่า 0.70 นับได้ว่ายอมรับได้ว่ามีความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำกับข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาขอความร่วมมือไปถึงกรรมการผู้จัดการในหน่วยงาน เพื่อขออนุมัติและร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ติดต่อขอเข้าพบเพื่อชี้แจงถึงจุดประสงค์ในการขอความร่วมมือเพื่อการวิจัยในครั้งนี้
ต่อผู้บริหารระดับสูงสุดในหน่วยงาน

3. นำส่งแบบสอบถาม จำนวน 63 ฉบับ ถึงผู้บริหารในหน่วยงาน

4. ผู้วิจัยขอเก็บแบบสอบถามคืน หลังจากส่งแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ ได้รับกลับคืนมา
จำนวน 51 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.95 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การจัดกระทำข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน จำนวน 51 ฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว
คัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 3 ที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนน
แต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Window
version 11.00

3. การแปลผล ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปล
ความหมายของคะแนนดังนี้

3.1 แบบสอบถามตอนที่ 2 นั้น ผู้วิจัยได้นำการแปลผลตามที่ ไมเยอร์และบริกส์
ได้กำหนดเกณฑ์ไว้ ในการตัดสินลักษณะของแบบการตัดสินใจในด้านการแสดงออกและการ
เก็บตัวในแบบสอบถามข้อ 1-18 จากการให้คะแนนในแต่ละข้อถ้าคะแนนการแสดงออก (E)
มากกว่าหรือเท่ากับการเก็บตัว (I) ถือว่าผู้บริหารคนนั้นมีแบบการตัดสินใจแบบการแสดงออก (E)
แต่ถ้าคะแนนรวมแบบการตัดสินใจด้านการเก็บตัว (I) มากกว่าด้านการแสดงออกให้ถือว่าผู้บริหาร
คนนั้นมีแบบการตัดสินใจแบบการเก็บตัว (I)

ในแบบสอบถามข้อ 19-36 การอ้างอิงข้อมูล (S) และการหยั่งรู้ (N) ถ้าคะแนนการ
อ้างอิงข้อมูล (S) มากกว่าหรือเท่ากับการหยั่งรู้ (N) ถือว่าผู้บริหารคนนั้นมีแบบการตัดสินใจแบบ
การอ้างอิงข้อมูล (S) แต่ถ้าคะแนนรวมแบบการตัดสินใจด้านการหยั่งรู้ (N) มากกว่าด้านการอ้างอิง
ข้อมูล (S) ให้ถือว่าผู้บริหารคนนั้นมีแบบการตัดสินใจแบบการหยั่งรู้ (N)

เช่นเดียวกันกับในแบบสอบถามข้อ 37-54 การคิดพิจารณา (T) และการใช้ความ
รู้สึก (F) ถ้าคะแนนการคิดพิจารณา (T) มากกว่าหรือเท่ากับการใช้ความรู้สึก (F) ถือว่าผู้บริหาร
คนนั้นมีแบบการตัดสินใจแบบการคิดพิจารณา (T) แต่ถ้าคะแนนรวมแบบการตัดสินใจการใช้
ความรู้สึก (F) มากกว่าด้านการคิดพิจารณา (T) ให้ถือว่าผู้บริหารคนนั้นมีแบบการตัดสินใจแบบ
การใช้ความรู้สึก (F)

และในแบบสอบถามข้อ 55-72 การตัดสินใจ (J) และการรับรู้ (P) ถ้าคะแนนการ
ตัดสินใจ (J) มากกว่าหรือเท่ากับการรับรู้ (P) ถือว่าผู้บริหารคนนั้นมีแบบการตัดสินใจแบบการ

การตัดสินใจ (J) แต่ถ้าคะแนนรวมแบบการตัดสินใจการรับรู้ (P) มากกว่าด้านการตัดสินใจ (J) ให้ถือว่าผู้บริหารคนนั้นมีแบบการตัดสินใจแบบการใช้การรับรู้ (P)

3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเรียนรู้และการพัฒนา ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา จำนวน 42 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และกำหนดน้ำหนักคะแนนตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) (บุญชุม 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 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายของคะแนนจากแบบสอบถามดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24) ดังนี้		
ระดับคะแนนเฉลี่ย		ความหมาย
4.51-5.00		การนำไปใช้ประโยชน์ในงานมากที่สุด
3.51-4.50		การนำไปใช้ประโยชน์ในงานมาก
2.51-3.50		การนำไปใช้ประโยชน์ในงานปานกลาง
1.51-2.50		การนำไปใช้ประโยชน์ในงานน้อย
1.00-1.50		การนำไปใช้ประโยชน์ในงานน้อยที่สุด

3.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเรียนรู้และการพัฒนา ด้านความพึงพอใจในงาน จำนวน 44 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และกำหนดน้ำหนักคะแนนตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) (บุญชุม 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 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายของคะแนนจากแบบสอบถามดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด
3.51-4.50	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย
2.51-3.50	ระดับความคิดเห็น เฉย ๆ
1.51-2.50	ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย
1.00-1.50	ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วยมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window version 11.0 ซึ่งมีลำดับการวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารในหน่วยงานโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์แบบการตัดสินใจของผู้บริหารในหน่วยงานและเปรียบเทียบแบบการตัดสินใจของผู้บริหารระหว่างผู้ที่มีระยะในการเวลาในการปฏิบัติงานและระดับการบริหารที่ต่างกัน โดยใช้เกณฑ์ไคเออร์และบริกส์

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานมีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบการตัดสินใจกับผลการดำเนินงานของผู้บริหาร โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 316) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.70-1.00	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์สูง
0.30-0.69	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.01-0.29	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ต่ำ