

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ๑.๖

แนวโน้มของการแข่งขันในปัจจุบันและกระแสของการเปลี่ยนแปลงของโลกนับวันยิ่งทวีความรุนแรงและรวดเร็วมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการสื่อสารที่เรียกว่าอินเทอร์เน็ต (Internet) นั้นได้ส่งผลกระทบต่อมวลมนุษยชาติ ทำให้มนุษย์ที่อาศัยอยู่ห่างไกลกันสามารถติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม รวมถึงการติดต่อธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว ผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลต่อการปรับตัวขององค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับตัวดังกล่าวทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่นำความสำเร็จสู่องค์กรเพราะเป็นทรัพยากรที่สร้างสรรค์คุณค่าให้แก่องค์กร ดังนั้นไม่ว่าแนวโน้มของการแข่งขันในปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงไปมากเพียงใดก็ตาม แต่ทรัพยากรที่องค์กรต้องการ เป็นทรัพยากรพื้นฐานของความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปก็คือ มนุษย์ และบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรให้มีประสิทธิภาพก็คือ ผู้นำองค์กรและผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

ผู้นำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จะนำระบบใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์กรอยู่เสมอ อาทิเช่น การกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายให้มีเอกลักษณ์ในแต่ละองค์กรทั้งนี้ก็เพื่อจุดประสงค์ในการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสามารถในการแข่งขันก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมีภารกิจสำคัญที่จะต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กร และนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้นงานของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับงานของผู้นำองค์กร สำหรับประเทศไทยยังไม่ปรากฏหลักฐานว่าในอดีตมีผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ก้าวขึ้นไปสู่ระดับสูงสุดขององค์กร เพราะปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสนับสนุน ขาดภาวะผู้นำ (Leadership) และไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน แต่ในปัจจุบันผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ได้รับการยอมรับจากผู้นำองค์กรในด้านบทบาทการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางธุรกิจเพิ่มมากขึ้น (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2545) ภาวะผู้นำของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ที่จะต้องสอดคล้องและสามารถรองรับวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรได้ ดังเช่น สมพงษ์ เกษมสิน (2523,

อ้างถึงใน สุภาพร รอดคนอม, 2542, หน้า 2) ที่กล่าวว่า ภายใต้การบริหารองค์การที่มีสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง แนวทางที่จะสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การก็คือ ภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็น จุลรวมพลังของพนักงานในองค์การ

ในอดีตการศึกษาภาวะผู้นำส่วนใหญ่ให้ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกัน ไม่สามารถชี้ชัดได้ว่าลักษณะ (Trait) หรือคุณสมบัติใด ๆ ที่แสดงถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยนักวิชาการบางท่านพบว่า เพศชายมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่บางท่านบอกว่ารูปร่างหน้าตาและการพูดจาของผู้นำแสดงถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ (Stogdill, 1974 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2544, หน้า 400) การศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ พบว่ามีความแตกต่างกัน เช่น ภาวะผู้นำแบบเผด็จการมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพมากที่สุด สถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็วในการตัดสินใจแก้ปัญหา (สมยศ นาวิการ, 2544, หน้า 406) ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระ (Laissez-Faire Leadership) จะมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบและมีศักยภาพสูง ต้องการอิสระทางความคิดที่สร้างสรรค์ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 11) การศึกษาภาวะผู้นำในปัจจุบันมุ่งศึกษาความเป็นรูปธรรมมากขึ้น ไม่มุ่งเน้นอำนาจ บุคลิกลักษณะ พฤติกรรมและสถานการณ์ดังเช่นในอดีต แต่ให้ความสำคัญแก่การบริหารการเปลี่ยนแปลง ดังเช่น ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม แบลและเลิฟลิคซ์ (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538; Bass, 1985; Loveridge, 1996 อ้างถึงใน สุภาพร รอดคนอม, 2542, หน้า 2-3) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับองค์การที่ดำเนินกิจการในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาในปัจจุบันคือ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) เพราะสามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้ทุกสถานการณ์ และถึงแม้ว่าการทำความเข้าใจเรื่องภาวะผู้นำอาจประสบความยุ่งยาก แต่ภาวะผู้นำก็ยังเป็นเรื่องที่ท้าทายให้ศึกษาค้นคว้าต่อไป เนื่องจากภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์และมีอำนาจต่อการตัดสินใจ ด้านนโยบายและกำหนดทิศทางขององค์การ

การตัดสินใจเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำระดับใดก็จะต้องเผชิญกับการตัดสินใจแทบทั้งสิ้น ผู้นำต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ ปัญหาบางอย่างอาจเป็นปัญหาสำคัญ และปัญหาบางอย่างอาจจะเป็นปัญหาไม่สำคัญ แต่ปัญหาเหล่านี้ก็ต้องการการตัดสินใจ (สมยศ นาวิการ, 2544) ผู้นำที่ดีจะต้องมีการตัดสินใจที่ดีและผิดพลาดน้อย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจำเป็นต้องศึกษาปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ และการตัดสินใจแต่ละครั้งจะต้องกระทำอย่างระมัดระวังและรวดเร็ว (เสถียร เหลืองอร่าม, 2525, หน้า 70-71) แต่อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจจะต้องมีความเสี่ยงอยู่ด้วยเสมอ และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพต้องใช้เวลาและผ่านการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ด้วยเหตุนี้จึงควรตัดสินใจในเรื่องที่มีความจำเป็นต้องตัดสินใจ เช่น

การพิจารณาอนาคตขององค์กร แผนงานปีถัดไป เป็นต้น (Drucker, 1990 อ้างถึงใน มยุรี อนุমানราชชน, 2544)

การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดี ที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ไขปัญหาไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะมีปัญหาเรื่องข่าวสารข้อมูล ปัญหาการเลือกทางเลือก เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกทางเลือก รวมทั้งความไม่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในอนาคตโดยทั่วไปเมื่อพูดถึงการตัดสินใจจะหมายถึง ความคิดและการกระทำต่าง ๆ ที่นำไปสู่การเลือกหรือการตกลงใจในการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง ซึ่งการตัดสินใจเลือกทางเลือกดังกล่าวถือเป็นหน้าที่ของผู้นำ เป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำอย่างระมัดระวังทั้งนี้เพราะการตัดสินใจใด ๆ ของผู้นำมิใช่เป็นการตัดสินใจที่กระทำกันอย่างง่าย ๆ แต่ในที่สุดแล้วก็จะตัดสินใจเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่มีอยู่หลายทาง (จุมพล หนิมพานิช, 2543, หน้า 130-139) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแตกต่างกันย่อมจะมีแบบ การตัดสินใจที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำแบบเผด็จการย่อมจะมีแบบการตัดสินใจที่รวดเร็ว เค็ดขาด ไม่ ฟังคำโต้แย้งหรือข้อเสนอแนะของพนักงาน ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระจะมีแบบการตัดสินใจแบบเปิดโอกาสอย่างเต็มที่ ไม่ตัดสินใจแก้ปัญหาแต่จะให้พนักงานตัดสินใจกันเอง (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 11) และภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะมีการตัดสินใจแบบมีเหตุมีผลและเปิด โอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Russ, McNelly, Kevin & Comer, 1996)

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าผู้นำมีหน้าที่ที่สำคัญ คือ การตัดสินใจ ดังได้กล่าวไว้แล้วว่าการตัดสินใจของผู้นำมีรูปแบบและวิธีการที่อาจแตกต่างกันได้และผลของการตัดสินใจจะส่งผลกระทบต่อพนักงานทั้งหมดในองค์กรเช่นเดียวกับการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เพียงแต่กระทบเฉพาะแผนกทรัพยากรมนุษย์เท่านั้นแต่ยังมีผลกระทบต่อพนักงานทุกแผนกใน องค์กรเพราะลักษณะงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์มีความ เกี่ยวพันกับพนักงานทั้งหมดในองค์กร เช่น การสรรหาว่าจ้าง การบริหารค่าตอบแทน การบริหาร แรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น ภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจที่เหมาะสมของผู้จัดการด้านทรัพยากร มนุษย์ของบริษัทต่าง ๆ ในภาคอุตสาหกรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มี ศักยภาพในการแข่งขันกับคู่แข่งและเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เติบโต อย่างต่อเนื่องในอนาคต โดยจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ได้มุ่ง เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้รองรับสถานะเศรษฐกิจสมัยใหม่ที่เป็นเศรษฐกิจบนพื้นฐาน ความรู้ (Knowledge-Based Economy) โดยมุ่งสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน จึงทำให้ ธุรกิจในอุตสาหกรรมต่าง ๆ พยายามปรับตัวเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาเศรษฐกิจของ ประเทศไทยขึ้นอยู่กับธุรกิจภาคอุตสาหกรรมเป็นสำคัญเช่นเดียวกับเศรษฐกิจของภาคตะวันออกที่

ขึ้นกับธุรกิจอุตสาหกรรม เห็นได้จากนับตั้งแต่ปี 2537 มีการขยายตัวของนิคมอุตสาหกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง (นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง, 2545) นิคมอุตสาหกรรมเป็นฐานการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผลผลิตของประเทศ และยังเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระบบเศรษฐกิจจากระดับท้องถิ่นไปสู่ระดับโลก มีความเกี่ยวข้องกับประชาชนในฐานะผู้ผลิตวัตถุดิบจากภาคเกษตร ผู้ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมและเป็นกลไกสนับสนุนในภาคการค้าและบริการ เป็นเครือข่ายสร้างความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ

นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่สำคัญแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกของประเทศไทย มีอุตสาหกรรมหลักคือยานยนต์และต่อเนื่อง เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาคตะวันออกและเป็นนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เนื่องจากมีเงินลงทุน 77,054.332 ล้านบาท จำนวนแรงงาน 37,347 คน และมีบริษัทตั้งอยู่ประมาณ 103 บริษัท (นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง, 2545) จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นความสำคัญของนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังในปัจจุบันต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาคตะวันออกและประเทศไทย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เป็นแหล่งการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาว่าผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทต่าง ๆ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีภาวะผู้นำสอดคล้องกับสถานการณ์การแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ และมีพฤติกรรมการตัดสินใจในรูปแบบใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

คำถามของการวิจัย

1. ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีภาวะผู้นำโดยรวมเป็นแบบใด และมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ภาวะผู้นำเชิงจัดการ และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระอยู่ในระดับใด
2. ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์มีแบบการตัดสินใจเป็นแบบใดและมีการตัดสินใจแบบมีเหตุมีผล แบบหยั่งรู้ แบบพึ่งพา แบบหลีกเลี่ยง และแบบฉับพลัน อยู่ในระดับใด
3. ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงาน แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจแตกต่างกันหรือไม่
4. ภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีความสัมพันธ์กันหรือไม่และอยู่ในระดับใด

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. ผู้จัดการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีภาวะผู้นำแตกต่างกัน แบ่งออกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้
 - 1.1 ผู้จัดการเพศหญิงมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปสูงกว่าผู้จัดการเพศชาย
 - 1.2 ผู้จัดการที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำแตกต่างกัน
 - 1.3 ผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีภาวะผู้นำแตกต่างกัน
 - 1.4 ผู้จัดการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานต่างกันมีภาวะผู้นำตามการรับรู้ของพนักงานแตกต่างกัน
2. ผู้จัดการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแบบการตัดสินใจแตกต่างกัน แบ่งออกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้
 - 2.1 ผู้จัดการเพศชายตัดสินใจแบบมีเหตุมีผลสูงกว่าผู้จัดการเพศหญิง
 - 2.2 ผู้จัดการที่มีอายุต่างกันมีแบบการตัดสินใจแตกต่างกัน
 - 2.3 ผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีแบบการตัดสินใจแตกต่างกัน
 - 2.4 ผู้จัดการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานต่างกันมีแบบการตัดสินใจตามการรับรู้ของพนักงานแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจของผู้จัดการมีความสัมพันธ์กัน แบ่งออกเป็น สมมติฐานย่อย ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและภาวะผู้นำเชิงจัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจแบบมีเหตุมีผลและการตัดสินใจแบบพึ่งพา และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการตัดสินใจแบบหยิ่ง การตัดสินใจแบบหลีกเลี่ยงและการตัดสินใจแบบทันทีทันใด

3.2 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจแบบหยิ่ง การตัดสินใจแบบหลีกเลี่ยงและการตัดสินใจแบบทันทีทันใด และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการตัดสินใจแบบมีเหตุมีผลและการตัดสินใจแบบพึ่งพา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบการรับรู้ภาวะผู้นำ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. ทำให้ทราบการรับรู้แบบการตัดสินใจ เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแบบการตัดสินใจของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสม
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุงพฤติกรรมของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และการตัดสินใจให้เหมาะสมต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำเชิงจัดการ (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระ (Laissez-Faire Leadership) และแบบการตัดสินใจ (Decision Making Styles) ของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ตามการรับรู้ของพนักงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำ ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำของเบส (Bass, 1998) เพราะเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับสภาพ ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่งโดยไม่มุ่งเน้นอำนาจ (Power) ลักษณะ (Trait) พฤติกรรม (Behavior) และสถานการณ์ (Situation) แต่เบสให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งเบสแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

1.1.1 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

- 1.1.1.1 การสร้างบารมี (Charismatic Leadership)
- 1.1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)
- 1.1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)
- 1.1.1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

1.1.2 ภาวะผู้นำเชิงจัดการ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ

- 1.1.2.1 การให้รางวัลแบบมีเงื่อนไข (Contingency Reward)
- 1.1.2.2 การจัดการโดยข้อยกเว้น (Management by Exception) แบ่งออกเป็น 2

แบบ คือ

1.1.2.2.1 การจัดการโดยข้อยกเว้นเชิงรุก (Active)

1.1.2.2.2 การจัดการโดยข้อยกเว้นเชิงรับ (Passive)

1.1.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระ

1.2 แบบการตัดสินใจ ผู้วิจัยศึกษาแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

ตามแนวคิดของสก็อตและบรูซ (Scott & Bruce, 1995) เพราะเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในรับรู้ (Perceive) และตอบสนอง (Response) การตัดสินใจ ซึ่งสก็อตและบรูซ แบ่งแบบการตัดสินใจออกเป็น 5 แบบ คือ

1.2.1 การตัดสินใจแบบมีเหตุมีผล (Rational Decision Making Style)

1.2.2 การตัดสินใจแบบหยั่งรู้ (Intuitive Decision Making Style)

1.2.3 การตัดสินใจแบบพึ่งพา (Dependent Decision Making Style)

1.2.4 การตัดสินใจแบบหลีกเลี่ยง (Avoidant Decision Making Style)

1.2.5 การตัดสินใจแบบทันทีทันใด (Spontaneous Decision Making Style)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

2.1 ประชากร ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 382 คน โดยใช้ข้อมูล วันที่ 30 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2546

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 192 คน

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ตามการรับรู้ของพนักงานของบริษัทในเขตนิคม

อุตสาหกรรมเหมืองแร่ จังหวัดชลบุรี เฉพาะบริษัทที่มีพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 เดือน มกราคม พ.ศ. 2547 ถึง วันที่ 15 เดือน มกราคม พ.ศ. 2547

3. ตัวแปรในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล และภาวะผู้นำของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

3.1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาที่ผู้จัดการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงาน

3.1.2 ภาวะผู้นำของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 แบบ

3.1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

3.1.2.2 ภาวะผู้นำเชิงจัดการ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ การให้รางวัลแบบมีเงื่อนไขและการจัดการ โดยช้อยกเว้นแบบเชิงรุกและแบบเชิงรับ

3.1.2.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 5 แบบ คือ

3.2.1 การตัดสินใจแบบมีเหตุมีผล

3.2.2 การตัดสินใจแบบหยิ่งรู้

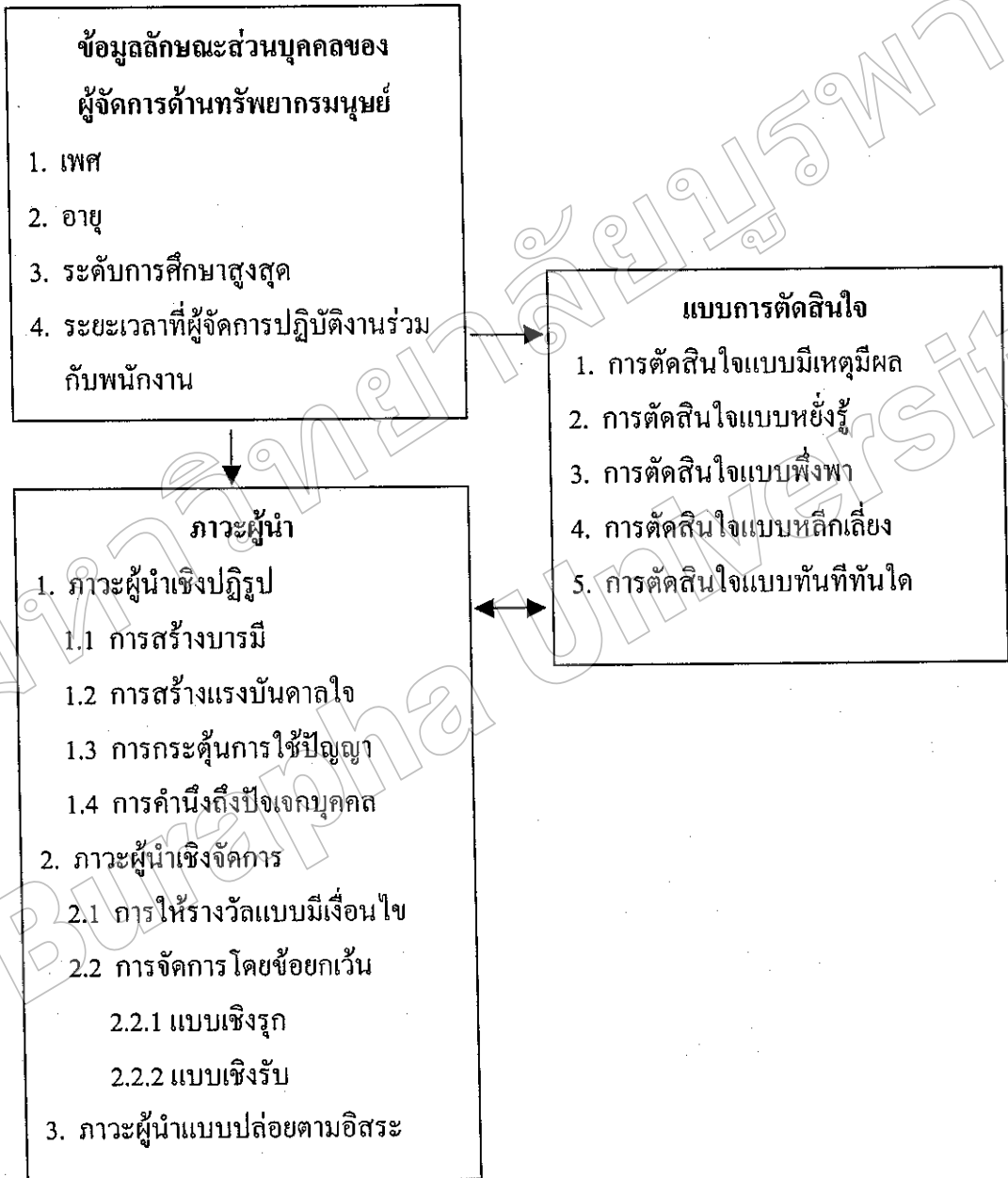
3.2.3 การตัดสินใจแบบพึ่งพา

3.2.4 การตัดสินใจแบบหลีกเลี่ยง

3.2.5 การตัดสินใจแบบทันทีทันใด

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังประพัตตัวเพื่อให้เกิดความสำเร็จสูงสุด จัดการตอบสนองความต้องการของพนักงานและขององค์กร จูงใจหรือคลอใจให้พนักงานกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามความประสงค์ของตนและของบริษัทด้วยความเต็มใจและรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง สามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามภาวะผู้นำของ อับสรสุดา แก้วอ่อน (2544) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของเบส (Bass, 1998) ที่แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระ

1.1 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป หมายถึง การที่ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ให้การสนับสนุนและทุ่มเทแก่เพื่อนร่วมงานและพนักงาน ประพัตตัวในแนวทางที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดของบริษัท โดยการใช้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป 4 ด้านคือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

1.1.1 การสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ประพัตตัวเป็นแบบอย่าง (Role Models) ให้พนักงานชื่นชอบ เคารพนับถือและไว้วางใจ รวมทั้งเลียนแบบผู้จัดการในด้านความสามารถพิเศษ ความไม่ยอมแพ้และการตัดสินใจอย่างมีจุดหมายมั่นคง ผู้จัดการจะพร้อมเผชิญกับความเสี่ยงและปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง (Do the Right Thing) อย่างมีจริยธรรมและคุณธรรม (Ethical & Moral)

1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์จูงใจและกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างทำทหาย มีการกระตุ้นการทำงานเป็นทีม ผู้จัดการจะแสดงความกระตือรือร้นและการมองโลกในแง่ดี ตลอดจนเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และกำหนดข้อผูกมัด (Commitment) ร่วมกัน

1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์กระตุ้นความพยายามของพนักงานในการสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์การแก้ปัญหาเก่าด้วยวิธีการใหม่ ๆ

1.1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อความต้องการความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของพนักงาน โดยการให้พนักงานได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพสูงขึ้นและผู้จัดการจะให้การยอมรับในความต้องการที่แตกต่างกันของพนักงานแต่ละคน

1.2 ภาวะผู้นำเชิงจัดการ หมายถึง การที่ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์บริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้โดยการให้รางวัลหรือลงโทษพนักงานตามผลงานที่ปฏิบัติได้ ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ การให้รางวัลแบบมีเงื่อนไขและการจัดการโดยข้อยกเว้น

1.2.1 การให้รางวัลแบบมีเงื่อนไข หมายถึง การที่ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์กำหนดผลตอบแทนในการปฏิบัติงานเพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.2.2 การจัดการโดยข้อยกเว้น หมายถึง การที่ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์บริหารงานและจัดการกับปัญหาในลักษณะเตรียมพร้อมและป้องกันปัญหาหรือปล่อยให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วค่อยจัดการแก้ไข แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

1.2.2.1 การจัดการโดยข้อยกเว้นเชิงรุก หมายถึง การที่ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์บริหารงาน ติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะขึ้นมา และจะเข้าไปแก้ปัญหาด้วยตัวเองในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นมา

1.2.2.2 การจัดการโดยข้อยกเว้นเชิงรับ หมายถึง การที่ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์บริหารงานแบบรอให้เกิดปัญหาขึ้นมาแล้วค่อยดำเนินการแก้ปัญหา และจะลงโทษพนักงานที่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นมา

1.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามอิสระ หมายถึง การที่ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์บริหารงานโดยไม่จัดการหรือสนใจต่อความรับผิดชอบ ไม่ตัดสินใจในสิ่งที่สำคัญ ๆ และจำเป็น ไม่ใช้อำนาจที่มีอยู่บริหารงานซึ่งทำให้งานที่ปฏิบัติล่าช้ากว่ากำหนด

2. แบบการตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเทคนิคอุตสาหกรรมแหลมฉับ จังหวัดชลบุรี สามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของสก็อตและบรูซ (Scott & Bruce, 1995) ซึ่งมี 5 แบบดังนี้

2.1 การตัดสินใจแบบมีเหตุมีผล หมายถึง การที่ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ตัดสินใจโดยมีเหตุมีผลตามหลักตรรกวิทยา (Logical) มีการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ (Deliberate) และคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว

2.2 การตัดสินใจแบบหยั่งรู้ หมายถึง การที่ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ตัดสินใจอย่างรวดเร็วโดยใช้ความรู้สึก (Feeling-Oriented) และความสัญชาตญาณ (Hunches) เนื่องจากมีข้อมูลจำกัดและเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจอยู่บ่อย ๆ

2.3 การตัดสินใจแบบพึ่งพา หมายถึง การที่ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ตัดสินใจโดยอาศัยคำแนะนำและการสนับสนุนจากผู้อื่น (Advice & Support from Others) ในรูปแบบของการมีส่วนร่วม (Participative) ไม่ใช่การวิจารณ์คำแนะนำของผู้อื่น

2.4 การตัดสินใจแบบหลีกเลี่ยง หมายถึง การที่ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

ตัดสินใจโดยการถ่วงเวลา (Delay) ปฏิเสธการตัดสินใจ (Denial) และขาดความเด็ดขาดในการตัดสินใจ โดยผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์จะกังวลและไม่ต้องการเสี่ยงต่อการตัดสินใจที่ผิดพลาด

2.5 การตัดสินใจแบบทันทีทันใด หมายถึง การที่ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ตัดสินใจอย่างรวดเร็วเท่าที่จะเป็นไปได้โดยใช้ประสาทสัมผัสที่แน่วแน่ต่อภาวะที่เกิดขึ้น (Strong Sense) มีความเด็ดขาด (Decisive) แต่ไม่ยั้งคิดและขาดการไตร่ตรอง (Impulsive)

3. ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และปัจจัยระยะเวลาที่ผู้จัดการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงาน

4. บริษัท หมายถึง บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่มีพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

5. พนักงาน หมายถึง พนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังและอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรงของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ยกเว้นแม่บ้านและพนักงานรักษาความปลอดภัย

6. ผู้จัดการ/ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์ที่มีหน้าที่ปกครองดูแล และบริหารงานสูงสุดของแผนกทรัพยากรมนุษย์หรือเทียบเท่าแผนกตามโครงสร้างของแต่ละบริษัท โดยมีหน้าที่กำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท เช่น การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์