

รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน:
กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า
Leadership styles affecting employee creativity: a case study of
a company in the electrical appliance industry

วรรณวิชนี ถนอมชาติ¹ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข²

Wanvicechanee Tanoamchard and Krisada Chienwattanasook

Article History

Received: 2020-12-16

Revised: 2021-02-03

Accepted: 2022-03-22

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งคนที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า 2. ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า และ 3. ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งทีมที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของพนักงานแต่ละแผนกในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 166 คน มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 208 คน และมีประสบการณ์ทำงาน 3 – 5 ปี จำนวน 209 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.54$) รองลงมาภาวะผู้นำแบบมุ่งทีม ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.56$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ

¹อาจารย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา

Lecture, Faculty of Management and Tourism, Burapha University

Email: wanvice@buu.ac.th *Corresponding author

²อาจารย์, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Lecture, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

ผลการวิจัยยังพบอีกว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 97.86 p-value เท่ากับ 0.013 χ^2/df เท่ากับ 1.418 GFI เท่ากับ 0.969 AGFI เท่ากับ 0.947 CFI เท่ากับ 0.987 NFI เท่ากับ 0.957 และ RMSEA เท่ากับ 0.032 ซึ่งผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

คำสำคัญ: รูปแบบภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า

Abstract

The purposes of this research were 1. To study the people-oriented leadership style that influences the creativity of employees 2. To study the work-oriented leadership style that influences the creativity of employees and 3. To study the team-led leadership style that influences the creativity of employees of the electrical appliance company. This study is quantitative research. It used a questionnaire as a tool for data collection. The stratified random sampling divided by the ratio of the number of employees in each department was used to select 400 persons as the samples. The statistics used for data analysis are frequented, percentage, mean, standard deviation, and the Structural Equation Model. The results were found that most of the samples were female. There were 166 people aged between 26-30 years, 208 people in undergraduate education, and 209 people 3-5 years of working experience. Most of the respondents had a high opinion of overall leadership styles. There were the work-oriented leadership style as the most opinion ($\bar{X} = 3.85$, SD = 0.54) followed by the team-oriented leadership style ($\bar{X} = 3.74$, SD = 0.56) and the people-oriented leadership style ($\bar{X} = 3.54$, SD = 0.68).

The results of the study also found that the Structural Equation Model is consistent with the empirical data. The standard weight of all indicators displayed in the model was found to be was found statistically significant ($\chi^2 = 97.86$, p-value = 0.01, $\chi^2/df = 1.42$, GFI = 0.97, AGFI = 0.95, CFI = 0.99, NFI = 0.96, and RMSEA = 0.03) and all indicators fit well with the standards.

Keywords: Leadership Style, Employee Creativity, Electrical appliance industry

บทนำ

ผู้นำองค์กรเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและมีบทบาทในการเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ เข้าด้วยกัน ความสามารถในการดำเนินธุรกิจขององค์กรส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้นำองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้แรงกดดันที่เกิดขึ้นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันยังต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงและบริหารงานอย่างเหมาะสมปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อโอกาสทางธุรกิจที่พึงจะได้

รับ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเรื่องการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาทางด้านพฤติกรรมองค์กรที่ผ่านมาจึงมุ่งให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ (Yukl, 1989) อย่างไรก็ตาม ลักษณะที่ชัดเจนที่พบในผู้นำคนหนึ่งอาจไม่จำเป็นต้องพบในผู้นำคนอื่น ด้วยเหตุนี้ การอธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้นำมีความแตกต่างกันและมีรูปแบบที่ต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รูปแบบภาวะผู้นำตามพฤติกรรมที่พบเห็นโดยทั่วไปมีรากฐานมาจากขอบข่ายทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคแรกเริ่มเมื่อ 30 กว่าปีก่อน ซึ่งประกอบด้วย ผู้นำแบบมุ่ง

งานและผู้นำแบบมุ่งคน (Northhouse, 2016) อย่างไรก็ตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่สูงขึ้นผู้นำในรูปแบบใหม่จึงต้องคำนึงถึงความสามารถในการนำทีมงานไปด้วย (Koeslag-Kreunen, Bossche, Hoven, Klink, & Gijsselaers, 2018) จึงสามารถกล่าวได้ว่าผู้นำรูปแบบใหม่ควรประกอบไปด้วยความมุ่งมั่นใน 3 ด้าน คือ การมุ่งงาน การมุ่งคน และการมุ่งทีมงาน (Lussier & Achua, 2010) ในขณะที่ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของสมาชิกขององค์กร ภาวะผู้นำก็ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์กรด้วยเช่นเดียวกัน (Jacoby, 1968) จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งงาน มุ่งคน และมุ่งทีมงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยได้เลือกดำเนินการศึกษาที่บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่เข้ามาสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมล้ำยุคให้แก่ผู้บริโภค เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาอธิบายและสรุปถึงรูปแบบภาวะผู้นำในแต่ละลักษณะข้างต้นที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งคนที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า
2. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า
3. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งทีมที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า

นิยามศัพท์

ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน หมายถึง ผู้นำที่มีความเอาใจใส่หรือมีพฤติกรรมที่นึกถึงผู้อื่น มีการสร้างขวัญและกำลัง

ใจให้แก่สมาชิกของทีม มีความเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน และให้ความช่วยเหลือตลอดจนให้คำปรึกษาแก่สมาชิกทีมตามโอกาสอันควร

ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสนใจกับการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน คำนึงถึงความสำเร็จของงาน และเป้าหมายขององค์กร มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ภาวะผู้นำแบบมุ่งทีมงาน หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการนำทีมงานสนับสนุนการทำงานเป็นทีม สร้างให้เกิดความสามัคคี และร่วมกันแก้ไขปัญหา ตลอดจนผลักดันให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

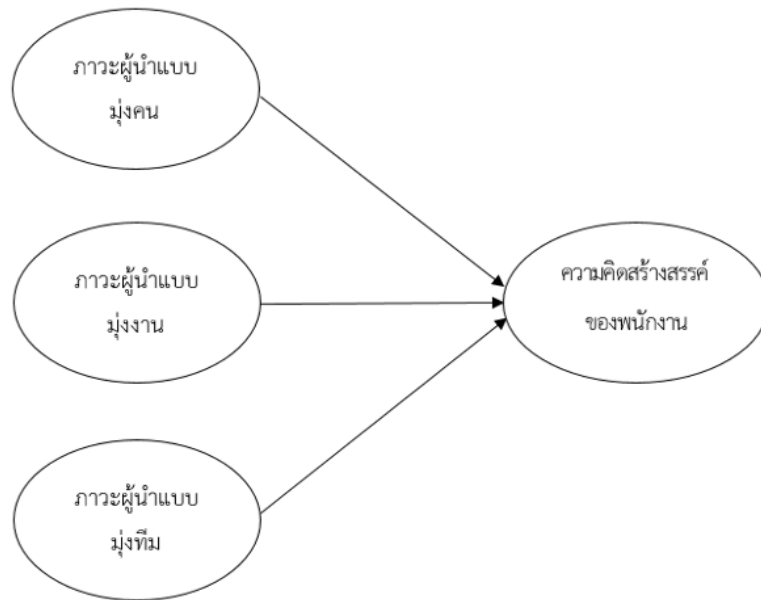
ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การตอบสนองเชิงจินตนาการ และการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ มีการทำงานที่ท้าทาย และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณแบบเชิงสำรวจ โดยประชากรและกลุ่มตัวที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง มีขอบเขตเนื้อหาในการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำใน 3 ลักษณะ คือ ผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบมุ่งทีม ที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และใช้การทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งขึ้น โดยสังเคราะห์ตัวแปรจากขอบเขตแนวคิดและทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องของ Northhouse (2016) Lussier และ Achua (2010) Koeslag-Kreunen, Bossche, Hoven, Klink, และ Gijsselaers (2018) Yukl, (1989) และ Jacoby (1968) มีตัวแปรต้น ประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งทีม ตัวแปรตาม คือ ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน แสดงดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐาน

1. รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งคนส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า
2. รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า
3. รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งทีมส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า

ทฤษฎีและแนวคิดการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนทฤษฎีและแนวคิดตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกับรูปแบบภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ และความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความคิดสร้างสรรค์ ดังต่อไปนี้

รูปแบบภาวะผู้นำ

การศึกษาที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการเป็นผู้นำด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เกิดขึ้นมาอย่างยาวนานกว่า 30 ปี โดยเริ่มเมื่อช่วงปลายทศวรรษที่ 1929 (Northhouse, 2016: 2) ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการสร้างความประทับใจและมีอิทธิพลเหนือบุคคล

อื่นทำให้เกิดการยอมรับ เคารพ และให้ความร่วมมือ (Yukl, 1989: 252) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเริ่มแรกเกิดจากนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยไอโอวาภายใต้การนำของ Kurt Lewin รู้จักกันอย่างแพร่หลายว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำของไอโอวา สรุปว่าผู้นำมีรูปแบบในการแสดงออก 3 รูปแบบ คือ 1) ผู้นำแบบเผด็จการ 2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย และ 3) ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ต่อมาในช่วงปี 1947 ได้มีนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยมิชิแกนนำโดย Renis Likert ได้ศึกษาและระบุรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญ 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) พฤติกรรมแบบมุ่งงาน และ 2) พฤติกรรมแบบมุ่งคน การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้มุ่งความสนใจไปที่พฤติกรรมของผู้นำแทนการให้ความสำคัญกับลักษณะของผู้นำลักษณะใดลักษณะหนึ่งเฉพาะ ซึ่งต่อมามีการศึกษาในลักษณะคล้ายคลึงกันของมหาวิทยาลัยไอโฮโอ ในช่วงปี 1954 ที่สามารถระบุประเภทพฤติกรรมของผู้นำ 2 ประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมการเอาใจใส่หรือพฤติกรรมที่นึกถึงผู้อื่น และ 2) พฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างหรือพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานเป็นหลัก ผลการศึกษาของสองมหาวิทยาลัยนี้ได้นำมาสู่การกำหนดขอบข่ายทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำในช่วงแรกและ

มีการศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป โดยผู้นำแบบมุ่งงาน จะให้ความสนใจกับการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน คำนึงถึงความสำเร็จของงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ ในขณะที่ผู้นำแบบมุ่งคน จะแสดงพฤติกรรม ที่ให้ความสนใจกับความสัมพันธ์และความเหนียวแน่นของ กลุ่มงานและพยายามสร้างให้เกิดความพึงพอใจเกิดขึ้นใน กลุ่มงาน สร้างขวัญและกำลังใจ เอาใจใส่พนักงาน ให้ความ ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการ ทำงานที่ดี (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561: 80-94) อย่างไรก็ตามใน โลกยุคปัจจุบันองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วม กันเป็นทีมทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและสร้าง ความสำเร็จในการแข่งขันที่สูงขึ้น เนื่องจากความสำคัญ ของภาวะผู้นำมีผลต่อความสำเร็จภายในทีม นอกจากนี้การ ทำงานเป็นทีมจะไม่ประสบความสำเร็จได้หากผู้นำไม่ทราบถึง วิธีการสร้างทีมที่เหมาะสม (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561: 316-317) ภาวะผู้นำในรูปแบบใหม่จึงต้องคำนึงถึงความสามารถใน การนำทีมงานไปด้วย ผู้นำต้องทำความเข้าใจกับพฤติกรรม ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในกลุ่มเพื่อให้การทำงานบรรลุ เป้าหมาย โดยผู้นำแบบทีมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม สร้าง ให้เกิดความสามัคคี และร่วมกันแก้ไขปัญหา ตลอดจนผลักดันให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Koeslag-Kreunen, Bossche, Hoven, Klink, & Gijsselaers, 2018: 476) จากข้อบ่งชี้ทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น งานวิจัย นี้จึงได้กำหนดตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยประกอบไปด้วย ทางด้านภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่มุ่งคน 2) ภาวะผู้นำที่มุ่งงาน และ 3) ภาวะผู้นำที่มุ่งทีม

ความคิดสร้างสรรค์

การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิง จินตนาการ และการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางหรือวิธี การใหม่ๆ ความคิดสร้างสรรค์ เป็นการคิดแบบหลายแง่มุม มีหลากหลายความคิดปรากฏขึ้นเท่าที่จะพึงมีได้ และ เป็นการเห็นปัญหาในมุมกว้าง การมีความคิดสร้างสรรค์เป็น พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถใน การคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลก ใหม่ สร้างให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และเป็น ประโยชน์ต่อองค์กรหรือแม้กระทั่งส่วนรวมอื่นๆ (Hughes,

Lee, Tian, Newman, & Legood, 2018: 3) โดยปกติแล้ว ความคิดสร้างสรรค์จะต้องเป็นคุณสมบัติเฉพาะของผู้นำทุก คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) (Al Harbi, Alarifi, & Mosbah, 2019: 1082)

ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับ ความคิดสร้างสรรค์

มีงานวิจัยในต่างประเทศจำนวนหนึ่งศึกษา พฤติกรรมของผู้นำหรือรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความ คิดสร้างสรรค์ของพนักงาน อาทิเช่น งานวิจัยของ Gupta, Singh, Kumar, & Bhattacharya (2012: 120) ที่ได้ทำการ ศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำในแลปการวิจัยและพัฒนาแห่ง หนึ่งในประเทศอินเดียและพบว่าพฤติกรรมของผู้นำมีความ สัมพันธ์กับการเกิดความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในเชิง บวก หรือแม้กระทั่งเมื่อศึกษาเชิงลึกลงไปถึงความสัมพันธ์ ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงานก็มีให้พบเห็นในบางงานวิจัยเช่น งานวิจัยของ Khattak, Batool, & Haider (2017: 703) ที่ทำการศึกษา ผู้จัดการธนาคารจำนวนหลายแห่งของปากีสถานและพบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงาน หรืองานวิจัยของ Sirkwoo (2015: 17) ที่สรุป ได้ว่ารูปแบบของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันจำนวน 3 รูปแบบ ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่ต่างรูปแบบกัน ได้แก่ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Empowering Leadership) ในขณะการศึกษาของ Jacoby, (1968: 249) ได้มุ่งประเด็น การศึกษาที่ต่างกันออกไปโดยเขาได้ระบุว่าทำการศึกษา ใน ประเด็นของภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและภาวะผู้นำแบบมุ่ง คน ซึ่งพบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำใน 2 ลักษณะดังกล่าว ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่ต่างกัน โดยผู้นำ แบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ใน การทำงานของพนักงาน ในทางตรงกันข้ามผู้นำแบบมุ่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ของพนักงาน สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ

ผู้นำแบบมุ่งทีมที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกทีมงาน นั้น การศึกษาของ David, Allan, Amy, Alexander, & Alison, (2018: 549-569) พบว่า ผู้นำแบบมุ่งทีมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของทีมงาน นอกจากนี้ Cheng, Cao, Zhong, He, & Qian (2019: 8) พบว่า ในแง่มุมมองการทำงานเป็นทีมผู้นำมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกทีมเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Empowering Leadership) จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำกับความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งในงานวิจัยนี้จึงได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน แบบมุ่งคนและแบบมุ่งทีมที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเพื่อยืนยันสมมติฐานด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนพนักงาน 5,500 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยอาศัยสูตรคำนวณของ Yamane (1973) เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างที่เพียงพอต่อการประมาณค่าทางสถิติ จากสูตรคำนวณได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน และพิจารณาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมกับตัวแปรสังเกตในแบบจำลองสมการโครงสร้าง โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาขนาดตัวอย่าง 20 เท่าต่อตัวแปรสังเกตได้ ตามวิธีการของ Hair, Black, Babin and Anderson (2010) ซึ่งในแบบจำลองสมการโครงสร้างมีจำนวนตัวแปรสังเกตจำนวนทั้งหมด 15 ตัวแปร จึงทำให้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมคือจำนวน 300 ตัวอย่าง ซึ่งจำนวนตัวอย่าง 400 คน ถือว่าเพียงพอสำหรับการประมาณค่าและเหมาะแก่การใช้สถิติ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็นแบบแบ่งตามชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยเปรียบเทียบสัดส่วนของพนักงานในแต่ละแผนกกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

ได้แก่ แผนกการตลาด จำนวน 68 คน แผนกผลิต จำนวน 258 คน แผนกการเงิน จำนวน 34 คน และแผนกบริหาร จำนวน 40 คน

ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งทีม จำนวน 12 ข้อคำถาม และ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน แบ่งเป็น ด้านความถี่ในการคิดสร้างสรรค์ใหม่ ด้านงานที่มีความท้าทาย และด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยแบบสอบถามทั้งหมดมีความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 จึงมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชาและธิดา วานิชย์บัญชา, 2558) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rating Scale 5 ระดับ และแบ่งระดับคะแนนตามเกณฑ์การแบ่งอันตรายภาคชั้นที่ 0.80

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ประกอบไปด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) แล้วจึงวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งในงานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญไว้ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1

แสดงการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความน่าเชื่อถือ

ตัวแปร	Factor Loading	R ²	CR	AVE
ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน			0.83	0.55
- การสร้างขวัญและกำลังใจ (X11)	0.76	0.58		
- การเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน (X12)	0.77	0.59		
- การให้ความช่วยเหลือ (X13)	0.74	0.55		
- การให้คำปรึกษา (X14)	0.69	0.48		
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน			0.75	0.43
- การให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กร (X21)	0.68	0.46		
- การคำนึงถึงความสำเร็จของงาน (X22)	0.71	0.50		
- ความเชื่อมั่นในตนเอง (X23)	0.64	0.41		
- ความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ (X24)	0.60	0.36		
ภาวะผู้นำแบบมุ่งทีม			0.82	0.53
- ความสามัคคี (X31)	0.60	0.36		
- การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม (X32)	0.71	0.50		
- การร่วมกันแก้ไขปัญหา (X33)	0.75	0.56		
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X34)	0.84	0.71		
ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน			0.75	0.50
- ด้านความสนใจใฝ่หาความคิดใหม่ (Y11)	0.63	0.40		
- ด้านงานที่มีความท้าทาย (Y12)	0.80	0.64		
- ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Y13)	0.69	0.48		

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 0.84 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.71 และมีค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) อยู่ระหว่าง 0.75 – 0.83 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 และมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) อยู่ระหว่าง 0.43 – 0.55 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับ 0.5 ถือว่าสามารถนำไปใช้ในการทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้างได้ (Hair, et al., 2010)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นเพศหญิง จำนวน 210 คน (ร้อยละ 52.50) มีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 166 คน

(ร้อยละ 41.50) มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 208 คน (ร้อยละ 52.0) และมีประสบการณ์ทำงาน 3 – 5 ปี จำนวน 209 คน (ร้อยละ 52.30) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.54$) รองลงมา ภาวะผู้นำแบบมุ่งทีม ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.56$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นต่อความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.71$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงานที่มีความท้าทาย ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.90$) รองลงมา ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.87$) และน้อยที่สุด ด้านความสนใจใฝ่หาความคิดใหม่ ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2

แสดงการทดสอบความสัมพันธ์และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity)

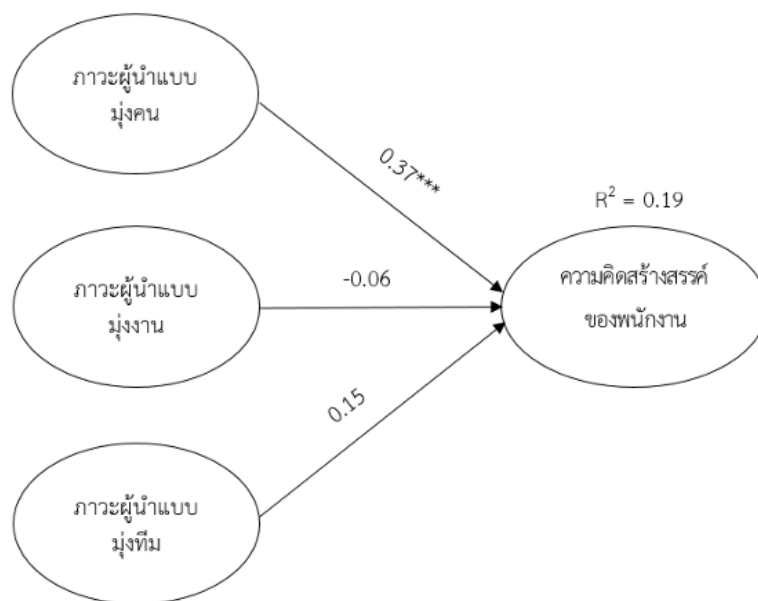
ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	a	b	c	d
ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ^a	3.54	0.68	0.74			
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ^b	3.85	0.54	0.52	0.66		
ภาวะผู้นำแบบมุ่งทีม ^c	3.74	0.56	0.48	0.73	0.73	
ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ^d	3.48	0.71	0.42	0.28	0.30	0.71

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งทีม และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยถึงมาก ($r = 0.28 - 0.73$)

โดยองค์ประกอบทั้ง 4 มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) เนื่องจากมีค่ารากที่สองของ AVE มากกว่าค่า r ในทุกแถวของตัวเลขในแนวทแยง (Fornell & Larcker, 1981)

ภาพที่ 2

แสดงการทดสอบสมมติฐาน



$\chi^2 = 97.86$, $df = 69$, $p\text{-value} = 0.01$, $\chi^2/df = 1.42$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.95$,
 $CFI = 0.99$, $NFI = 0.96$, $RMSEA = 0.03$

ตารางที่ 3

แสดงค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างก่อนปรับ-หลังปรับ

ค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้อง กลมกลืน	ก่อนปรับ	หลังปรับ	เกณฑ์การทดสอบ
χ^2	219.49	97.86	-
p-value	0.000	0.013	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
χ^2/df	2.613	1.418	ควรมีค่าน้อยกว่า 2
GFI	0.932	0.969	ควรมีค่ามากกว่า 0.95
AGFI	0.903	0.947	ควรมีค่ามากกว่า 0.90
CFI	0.937	0.987	ควรมีค่ามากกว่า 0.95
NFI	0.903	0.957	ควรมีค่ามากกว่า 0.95
RMSEA	0.064	0.032	ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05

ที่มา: Hair, et al., 2010

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า χ^2 เท่ากับ 97.86 p-value เท่ากับ 0.013 χ^2/df เท่ากับ 1.42 GFI เท่ากับ 0.97 AGFI เท่ากับ 0.95 CFI เท่ากับ 0.99 NFI เท่ากับ 0.96 และ RMSEA เท่ากับ 0.03 ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (t = 4.51, p-value = 0.00, β = 0.37) ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (t = -0.51, p-value = 0.61, β = -0.06) และภาวะผู้นำแบบมุ่งทีม (t = 1.46, p-value = 0.14, β = 0.15) ไม่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งแบบจำลองสมการโครงสร้างมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 19

อภิปรายผล

การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดีโดยมีค่าดัชนีที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกค่า สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานในการศึกษาได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งคนส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า ผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (t = 4.51, p-value = 0.00, β = 0.37) ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวได้ว่า ผู้นำที่สร้างขวัญและกำลังใจ เอาใจใส่พนักงาน ให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาจะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีและเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามการศึกษาของ Jacoby (1968: 249) ที่พบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (t = -0.51, p-value = 0.61, β = -0.06) ไม่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Jacoby (1968: 249) ที่พบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งทีมส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยพบว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งทีม ($t = 1.46$, $p\text{-value} = 0.14$, $\beta = 0.15$) ไม่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งผลจากการศึกษานี้ตรงข้ามกับผลการศึกษาของ Cheng, Cao, Zhong, He, & Qian, (2019: 8) และการศึกษาของ David, Allan, Amy, Alexander, & Alison, (2018: 549-569) ที่ระบุว่า ผู้นำแบบมุ่งทีมมีอิทธิพลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกทีม ผลการศึกษาที่พบนี้ แสดงให้เห็นว่าอาจมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมุ่งทีมต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานที่ควรนำมาศึกษาพร้อมด้วย เช่น วิธีการที่เหมาะสมของผู้นำในการสร้างความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม (ชัยเสกฐ์ พรหมศรี, 2561: 316-317) หรือ การทำความเข้าใจกับพฤติกรรมของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

(Koeslag-Kreunen, Bossche, Hoven, Klink, & Gijsselaers, 2018: 476) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ในการนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรทำการศึกษาทบทวนความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งทีมงานกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในบริบทขององค์กรที่จะมีการนำผลการศึกษานี้ไปใช้อย่างรอบคอบอีกครั้งหนึ่ง เนื่องจากอาจมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อรูปแบบความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันออกไปจากผลการศึกษา
2. ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในระดับการบริหารงานของผู้บริหารโดยใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยประกอบการตัดสินใจวางแผนการบริหารงานด้านที่เกี่ยวข้อง

บรรณานุกรม

- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. ปัญญาชน.
- Al Harbi, J., Alarifi, S., & Mosbah, A. (2019). Transformation leadership and creativity: Effects of employees psychological empowerment and intrinsic motivation. *Personnel Review*, 48(5), 1082-1099.
- Cheng, C., Cao, L., Zhong, H., He, Y., & Qian, J. (2019). The Influence of Leader Encouragement of Creativity on Innovation Speed: Findings from SEM and fsQCA. *Sustainability*, 11,(2693), 2-17.
- David, H., Allan, L., Amy, T., Alexander, N., & Alison, L. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549-569.
- Gupta, V., Singh, S., Kumar, S., & Bhattacharya, A. (2012). Linking Leadership to Employee Creativity: A Study of Indian R&D Laboratories. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48(1), 120-136.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hughes, D., Lee, A., Tian, A., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 1-88.
- Jacoby, J. (1968). Creative Ability of Task-Oriented Versus Person-Oriented Leaders. *Journal of Creativity Behavior*, 2(4), 249-253.
- Khattak, S., Batool, S., & Haider, M. (2017). Relationship of Leadership Styles and Employee Creativity: A Mediating Role of Creative Self-efficacy and Moderating Role of Organizational Climate. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(2), 698-719.

- Koeslag-Kreunen, M., Bossche, P., Hoven, M., Klink, M., & Gijssels, W. (2018). When Leadership Powers Team Learning: A Meta-Analysis. *Small Group Research*, 49(4), 475-513.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2010). *Leadership: Theory, Application & Skill Development* (4th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Northouse, P. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.). California.
- Sirkwoo, J. (2015). Leading Employee Creativity: The Relationship Between Leadership Styles and Employee Creativity. *Review of General Management*, 21(1), 17-28.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). Harper and Row.
- Yukl, G. (1989). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. *Journal of Management*, 15(2), 251-289.