ใบรับรองสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมมอิเล็กทรอนิกส์

โดย นางสาวจุฑามาส เอี่ยมมิ

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

_____ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

_____ หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เติมเพชร สุขคณาภิบาล)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

_____ ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล)

_____ กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

_____ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

นางสาวจุฑามาส เอี่ยมมิ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ	:	นางสาวจุฑามาส เอี่ยมมิ
ชื่อสารนิพนธ์	:	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
สาขาวิชา	:	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก	:	รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์
ปีการศึกษา	:	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรมอิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01(r = .720) และพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ ด้านการเป็นเจ้าของความคิด ด้านตัวกระตุ้นเครือข่าย ด้านการมีความยืดหยุ่นและด้านการสร้างบรรยากาศของทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01(r =.662, .635, .635, .618, .614, .612, .574) ตามลำดับ

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 94 หน้า)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิผลของทีม

_____ อาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์หลัก

Name : Miss Jutamas Iammi

Master Project Title : Relationship between Creative Leadership, Team Effectiveness of Staff in The Electronic Industry Company

Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Master Project Advisor : Assoc. Prof. Dr. Pinkanok Wongpinpech

Academic Year : 2020

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of creative leadership and team effectiveness of staff in the electronic industry company, and 2) to study relationship between creative leadership and team effectiveness of staff in the electronic industry company. The samples used in the study were 375 staff in the electronic industry company. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results indicated that 1) Overall creative leadership of staff in the electronic industry company was at a high level while the team effectiveness of staff in the electronic industry company overall was at a high level, 2) The creative leadership positively related to team effectiveness of staff in the electronic industry company at the statistical significance level of .01(r = .720) and the facet of creative leadership : shared vision, platform of understanding, learning from experience, idea owners, network activators, resilience and climate positively related to team effectiveness of staff in the electronic industry company at the statistical significance level of .01(r =.662, .635, .635, .618, .614, .612, .574).

(Total 94 pages)

Keywords : Creative Leadership and Team Effectiveness

_____Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกขั้นตอน ตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัยด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล และ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์กรรมการสอบ สารนิพนธ์ ในความกรุณาให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบจนกระทั่ง สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี และอาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น ให้คำปรึกษาและทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร งานวิจัย หนังสือ และบทความ ทุกท่าน ที่ได้นำมาอ้างอิงในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนประสิทธิ์ประสาทความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่านดังกล่าวข้างต้นเป็นอย่างยิ่ง ที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมาในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในการได้รับความอนุเคราะห์ ส่งผลให้สารนิพนธ์ของผู้วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จุฑามาส เอี่ยมมิ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีม	7
2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	13
2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย	27
2.5 สมมติฐานการวิจัย	28
2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย	29
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	30
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	30
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย	34
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	40
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	42
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของทีม	48
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	51
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
5.1 สรุปผลการวิจัย	56
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	59
5.3 ข้อเสนอแนะจากการนำผลวิจัยไปใช้	61
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	61
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก ก	67
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม	68
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ	69
ภาคผนวก ข	72
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	73
ภาคผนวก ค	77
ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย	78
ภาคผนวก ง	86
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	87
ประวัติผู้วิจัย	94

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
3-2	ข้อคำถามของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	32
3-3	เกณฑ์การให้คะแนนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	32
3-4	ข้อคำถามของแบบสอบถามประสิทธิผลของทีม	33
3-5	เกณฑ์การให้คะแนนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	33
3-6	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	36
3-7	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของประสิทธิผลของทีม	36
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	40
4-2	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	40
4-3	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	41
4-4	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	41
4-5	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	41
4-6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้าน	42
4-7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ	43
4-8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	44
4-9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการสร้างบรรยากาศของทีม	44
4-10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านด้านการมีความยืดหยุ่น	45
4-11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านด้านการเป็นเจ้าของความคิด	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านตัวกระตุ้นเครือข่าย	46
4-13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์	47
4-14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร โดยรวมและรายด้าน	48
4-15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ด้านประสิทธิผลของงาน	48
4-16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ด้านความสุขของสมาชิกในทีม	49
4-17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ด้านความอยู่รอดของทีม	50
4-18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ด้านนวัตกรรมของทีม	50
4-19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ด้านความร่วมมือระหว่างทีม	51
4-20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร	52
5-1	สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน	58
ข-1	ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	73
ข-2	ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร	76
ค-1	ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation ค่า Alpha if item deleted ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ค-2	ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation ค่า Alpha if item deleted ของแบบสอบถามประสิทธิผลของทีมของบุคลากร	82
ค-3	ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้าน	85
ค-4	ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของทีมโดยรวมและรายด้าน	85

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2-1	กรอบแนวคิดการวิจัย	29

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์การจำเป็นต้องเสริมสร้างศักยภาพในการรองรับกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์การสามารถพัฒนาและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ บุคคลสำคัญที่เป็นกลไกขับเคลื่อนและมีส่วนช่วยผลักดันสนับสนุนให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบายได้อย่างราบรื่น คือ ตัวผู้นำองค์การและกลุ่มคนที่อยู่ในองค์การ (นุช และ อรรถพล, 2559)

การทำงานเป็นทีมนั้นถือเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนาองค์การอย่างหนึ่งที่ได้รับความสนใจและถูกนำมาใช้ในองค์การอย่างแพร่หลาย ทีม (Team) หมายถึง กลุ่มบุคคลซึ่งใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันปฏิบัติงานขององค์การภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีพลังความผูกพันและตระหนักถึงบทบาทที่ต้องรับผิดชอบและพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ ดังนั้นทีมจึงเป็นพัฒนาการที่ต่อยอดจากกลุ่ม โดยมโนทัศน์ของการทำงานเป็นทีมนั้นอยู่ภายใต้ความเชื่อมั่น ในการที่จะผสมผสานความรู้ ทักษะและความสามารถของสมาชิก คุณค่าของการประสานความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ต่อกันก่อให้เกิดพลังร่วมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ถือเป็นการเสริมสร้างและยกระดับองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Levi, 2007 อ้างถึงใน ภิญโญ, 2551)

การจัดตั้งทีม มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพของงานซึ่งอยู่ภายใต้ภารกิจขององค์การ ดังนั้นความสำเร็จของทีมจึงเป็นส่วนย่อยที่สำคัญที่จะช่วยยกระดับความสำเร็จขององค์การด้วย ทีมที่ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผลจึงมีคุณค่าต่อองค์การ ภิญโญ (2551) ให้นิยาม ประสิทธิผลของทีม หมายถึง ผลลัพธ์ที่แสดงถึงการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้ การบรรลุความต้องการในเชิงการสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกและสามารถธำรงความเป็นทีมให้คงอยู่ได้ การทำงานเป็นทีมมีคุณค่าทั้งต่อทีมและต่อองค์การในหลายประเด็น เนื่องจากเป็นการทำงานที่เกิดจากการประสานสัมพันธ์ในความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลหลายฝ่าย การมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนการรับรู้ในความเป็นสมาชิกของทีม สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับผลงานขององค์การ ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานที่ตอบสนองผู้รับบริการ การคิดค้นนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อสร้าง

เครือข่ายและเพิ่มประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารในองค์การตลอดจนการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจและบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์การ

การที่จะทำให้การปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการประสานงานภายในองค์การมีความราบรื่นและเกิดความสามัคคีขึ้นระหว่างหน่วยงาน หลอมรวมเป้าหมายเป็นหนึ่งเดียว และทำให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การได้อย่างเต็มที่นั้น คือ ภาวะผู้นำในองค์การ เพราะเป้าหมายของภาวะผู้นำในองค์การ คือ การทำให้พนักงานมีทิศทางการทำงานเป็นหนึ่งเดียวและสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดขึ้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ตามที่ จักรกฤษณ์ (2556) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในยุคปัจจุบันและอนาคตของทุก ๆ องค์การ ซึ่งการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้นั้นจึงต้องมีการแก้ไขปัญหาที่จะเข้ามากระทบหรือเป็นการมองหาโอกาสที่องค์การจะได้รับ ซึ่งต้องอาศัยความคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับ กิตติ์กาญจน์ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ (vision) มีจินตนาการ (imagination) และมีความยืดหยุ่น (flexibility) ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ สังคมปัจจุบันมีการแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อนและไร้ทิศทาง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงนี้ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมและองค์การในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของทีม

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่องและมีการแข่งขันสูง องค์การจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ และบุคคลสำคัญที่มีส่วนช่วยผลักดันและสนับสนุนให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบายได้ คือ ผู้นำองค์การและกลุ่มคนที่อยู่ในองค์การ คุณลักษณะของผู้นำองค์การที่มีความสำคัญและเหมาะสมที่จะนำพาองค์การให้ประสบผลสำเร็จในยุคที่มีการแข่งขันสูง คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกขององค์การ จึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรหรือไม่ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานในองค์การโดยรวม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ 2 แห่ง ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ โรงงาน ก. จำนวน 567 คน และ โรงงาน ข. จำนวน 1,734 คน รวมทั้งหมด 2,301 คน(สถิติเดือน กรกฎาคม 2563) กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน พวงรัตน์, 2550) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 375 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือน มีนาคม พ.ศ. 2564

1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรตัวที่ 1 คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1) ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ
2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3) ด้านการสร้างบรรยากาศของทีม
4) ด้านการมีความยืดหยุ่น
5) ด้านการเป็นเจ้าของความคิด
6) ด้านการเป็นตัวกระตุ้นเครือข่าย
7) ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์

ตัวแปรตัวที่ 2 คือ ประสิทธิผลของทีม ประกอบด้วย

1) ประสิทธิผลของงาน
2) ความสุขของสมาชิกในทีม
3) ความอยู่รอดของทีม
4) นวัตกรรมของทีม
5) ความร่วมมือระหว่างทีม

1.4 นิยามศัพท์

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้างานในการนำและประสานงานสมาชิกในทีม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจในด้านความคิด ความสนใจ โดยการกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างบรรยากาศของทีม การมีความยืดหยุ่น การเป็นเจ้าของความคิดและเป็นตัวกระตุ้นเครือข่ายโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ มีการปรับเปลี่ยนขอบเขตและระดับการปฏิบัติงานของทีมผ่านโครงสร้างที่อ่อนโยนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของสมาชิกในทีม เพื่อการปฏิบัติภารกิจที่มุ่งไปสู่การพัฒนาบุคลากรและองค์การด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆที่ท้าทายและสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Rickards และ Moger (2000) มี 7 ด้าน ซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่าระดับ 5 ระดับ ดังนี้

1.4.1.1. พื้นฐานของความเข้าใจ (Platform of understanding) หมายถึง หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีการเคารพในมุมมองของสมาชิกคนอื่น ๆ มีการร่วมแบ่งปัน ความรู้และค่านิยมต่าง ๆ รวมถึงมีการสนับสนุนการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ

1.4.1.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) หมายถึง หัวหน้างานทำให้สมาชิกในทีมร่วมรู้สึกถึงจุดมุ่งหมายและความรับผิดชอบเพื่อความก้าวหน้าของทีม

1.4.1.3 การสร้างบรรยากาศของทีม (Climate) หมายถึง หัวหน้างานได้สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานทางบวกให้กับสมาชิกในทีมเพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางที่จะกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

1.4.1.4 การมีความยืดหยุ่น (Resilience) หมายถึง หัวหน้างานให้ความสำคัญกับหลักการต่างๆ ในการค้นหามุมมองที่เป็นทางเลือก ที่ทำให้ทีมมีความยืดหยุ่นเพื่อรับมือกับความคาดหวังและความยากลำบากที่อาจก่อให้เกิดความคับข้องใจ

1.4.1.5 การเป็นเจ้าของความคิด (Idea owners) หมายถึง หัวหน้างานมีความพยายามในการทำให้สมาชิกในทีมมีความยึดมั่นกับความคิดต่าง ๆ โดยสนับสนุนการให้คำปรึกษาแก่สมาชิกซึ่งเป็นคำปรึกษาที่สอดคล้องกับความคิดภายในขอบเขตที่สมาชิกมีความรู้ ควบคุมได้และสามารถทำได้สำเร็จ

1.4.1.6 การเป็นตัวกระตุ้นเครือข่าย (Network activators) หมายถึง หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีการสื่อสารที่ดีกับสมาชิกภายนอกกลุ่มผ่านเครือข่ายเพื่อที่จะใช้ประโยชน์จากทักษะต่าง ๆ และนำความรู้เข้ามาสู่ทีม

1.4.1.7 การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learning from Experience) หมายถึงหัวหน้างานมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างโอกาสในการเติบโต เปลี่ยนแปลง ปรับตัว และมีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

1.4.2 ประสิทธิผลของทีม (Team Effectiveness) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของทีมที่เกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายของทีมอย่างชัดเจน โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมได้อย่างเหมาะสมและเข้าใจตรงกัน ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างกว้างขวางและทั่วถึง สนับสนุนให้สมาชิกทุกคนมีการนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏบัติงาน ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสมาชิกในทีมมีความเข้าใจกัน หวังดี จริงใจต่อกัน คำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกในทีมและองค์การเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิด West (2012) สามารถพิจารณาองค์ประกอบของความมีประสิทธิผลของทีมได้เป็น 5 ด้านซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามประสิทธิผลของทีม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่าระดับ 5 ระดับ ดังนี้

1.4.2.1 ประสิทธิผลของงาน (Task Effectiveness) หมายถึง สมาชิกในทีมสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.4.2.2 ความสุขของสมาชิกในทีม (Team Member Well-Being) หมายถึง สมาชิกในทีมมีความสุขหรือมีสุขภาพจิตที่ดี รวมถึงมีความก้าวหน้าและมีการพัฒนา

1.4.2.3 ความอยู่รอดของทีม (Team Viability) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ทีมงานยังคงดำเนินต่อไปในการทำงานร่วมกันและทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผล

1.4.2.4 นวัตกรรมของทีม (Team Innovation) หมายถึง ทีมงานได้พัฒนาสิ่งใหม่และนำไปปฏิบัติ รวมทั้งการปรับปรุงกระบวนการ ผลิตภัณฑ์และวิธีการดำเนินการต่างๆ

1.4.2.5 ความร่วมมือระหว่างทีม (Inter-team cooperation) หมายถึง ทีมงานมีการทำงานร่วมกับทีมอื่นๆในองค์การอย่างมีประสิทธิผลเพื่อส่งผลต่อผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ

1.4.3 บุคลากร หมายถึง พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตและฝ่ายประกันคุณภาพแผนกต่างๆ เช่น แผนกขึ้นรูป แผนกล้างชิ้นงาน แผนกประกอบชิ้นงาน แผนกตรวจสอบ เป็นต้น

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

1.5.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

1.5.3 นำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ใช้เป็นแนวทางในการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เข้าสู่องค์การรวมถึงเป็นแนวทางกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาและส่งเสริม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรและประสิทธิผลของทีมในองค์การ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม

2.1.1 ความหมายของประสิทธิผลของทีม

2.1.2 แนวคิดและองค์ประกอบของประสิทธิผลของทีม

2.1.3 เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของทีม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.2 แนวคิดและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย

2.5 สมมติฐานการวิจัย

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม

2.1.1 ความหมายของประสิทธิผลของทีม

รติ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม หมายถึง การดำเนินงานของทีมงานที่สามารถสร้างผลงานได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายของทีม บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ตั้งไว้

ภิญโญ (2551) กล่าวว่า ประสิทธิผลของทีม หมายถึง ผลลัพธ์ที่แสดงถึงการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้ การบรรลุความต้องการในเชิงการสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกและสามารถธำรงความเป็นทีมให้คงอยู่ได้ ความเข้าใจทั้งในแง่ความหมายในเชิงมโนมติและองค์ประกอบที่สำคัญของความมีประสิทธิผลจะได้นำไปสู่การกำหนดรูปแบบและองค์ประกอบของทีมรวมถึงกระบวนการของทีมได้อย่างเหมาะสม

Robbins (2001) กล่าวว่า ประสิทธิผลของทีมงาน หมายถึง ผลของความพยายามของแต่ละบุคคลในการทำงานร่วมกันโดยมีการเชื่อมโยง และใช้ทรัพยากรร่วมกันอยางคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด และประหยัดต้นทุน เพื่อบรรลุเป้าหมายของทีม หรือการเพิ่มขึ้นของผลผลิต การเพิ่มระดับความพึงพอใจของสมาชิก ซึ่งเป็นความต้องการในการยอมรับภายในทีม การมีปฏิสัมพันธ์และมิตรภาพที่ดีภายในทีม

Schermerhorn et al. (2006) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของทีมไว้ว่า ประสิทธิผลของทีม หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จตามขอบเขตวัตถุประสงค์ของทีม บรรลุความต้องการของสมาชิกในทีมและสมารถผดุงความเป็นทีมให้คงอยู่ได้

Salas et al. (2007) กล่าวว่า ประสิทธิผลของทีม หมายถึง ระดับที่ทีมประสบความสำเร็จในท้ายที่สุดของการปฏิบัติงานของทีม และระดับความสำเร็จที่เกิดจากผลที่คาดหวังของการทำงานเป็นทีมในช่วงเวลาที่มีการดำรงอยู่ของทีม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของทีม หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของทีมที่เกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายของทีมอย่างชัดเจน โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมได้อย่างเหมาะสมและเข้าใจตรงกัน ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างกว้างขวางและทั่วถึง สนับสนุนให้สมาชิกทุกคนมีการนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏบัติงาน ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสมาชิกในทีมมีความเข้าใจกัน หวังดีจริงใจต่อกัน คำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกในทีมและองค์การเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

2.1.2 แนวคิดและองค์ประกอบของประสิทธิผลของทีม

ณัฏฐพันธ์และคณะ (2545) กล่าวว่า ประสิทธิผลของทีมงาน มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ

1) ผลลัพธ์ในการทำงาน ปริมาณผลผลิตของทีมงานเท่ากับหรือสูงกว่าเป้าหมายที่องค์การกำหนดหรือไม่ ซึ่งไม่สามารถพิจารณาทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพราะหากผลงานของทีมงานไม่เป็นที่ยอมรับของฝ่ายบริหารแล้ว ก็แสดงว่าการทำงานเป็นทีมมีปัญหาไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งอาจจะต้องการแก้ไขผลงานของทีมที่มีคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือปริมาณของงานที่ผลิตออกมา

2) การเรียนรู้และการพัฒนาทีมงานจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสามารถจะสร้างความพอใจและความผูกพันให้กับสมาชิก มากกว่าสร้างปัญหาและความคับข้องใจ ซึ่งจะทำให้สมาชิก

สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ด้วยความเต็มใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่เช่นนั้นเขาอาจจะมุ่งความสนใจไปที่ตนเองและไม่ใส่ใจต่ออนาคตและความสำเร็จขององค์การ

3) การธำรงรักษาสมาชิก ทีมงานจะต้องสามารถรักษาหรือส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนสามารถทำงานร่วมกับทีมงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization) ในขณะปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อที่จะลดความไม่เชื่อใจหรือไม่จริงใจต่อกันที่เกิดขึ้นมาในกลุ่ม ซึ่งจะเป็นตัวทำลายความสามัคคีของทีมงานไปโดยอัตโนมัติ โดยความไม่เชื่อใจและไม่จริงใจจะเป็นตัวสร้างความแตกแยกและความขัดแย้งกันระหว่างสมาชิก ซึ่งจะบ่อนทำลายความร่วมมือและเต็มใจในการทำงานในอนาคต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (2558) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของทีม (Factors of Team Effectiveness) แนวคิดของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญหลายท่านสะท้อนให้เห็นถึงองค์ประกอบของความมีประสิทธิผลของทีมในหลายแง่มุม เมื่อพิจารณาในเชิงสังเคราะห์กล่าวได้ว่า ความมีประสิทธิผลของทีมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม เจตคติของสมาชิกในทีมและการธำรงความเป็นทีม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) ผลการปฏิบัติงานของทีม (team performance) ถือเป็นการพิจารณาความมีประสิทธิผลของทีมในมิติที่เกี่ยวกับความสามารถในการดำเนินงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่ทีมกำหนดไว้ซึ่งอาจอยู่ในรูปของผลผลิตหรือบริการ โดยจะต้องบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ นอกจากนั้นผลผลิตหรือบริการดังกล่าวจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้ใช้ หรือผู้รับบริการ โดยอาจพิจารณาผลของการปฏิบัติงานได้จาก 3 ส่วน คือ การพิจารณาจากผลิตภาพ (productivity) ซึ่งหมายถึงการเพิ่มขึ้นของผลผลิตในเชิงปริมาณโดยพิจารณาควบคู่กันไป กับพัฒนาการในเชิงคุณภาพของผลผลิตหรือบริการเหล่านั้น ในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้นได้อธิบายความหมายของผลิตภาพไว้ว่า หมายถึง ค่าของอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (output) ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต การพิจารณาถึงการลดลงของค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงาน (cost reduce) เป็นการให้ความสำคัญต่อการควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดและต้องแสวงหาวิธีการในการปรับปรุงปริมาณและคุณภาพของผลผลิตและบริการให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ส่วนที่สาม ได้แก่ คุณภาพของผลผลิต (quality of product) โดยอาจพิจารณารวมไปถึงความสามารถในการสร้างนวัตกรรม (innovation) เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน อันเป็นการเพิ่มมูลค่า (value-added) ของผลผลิตหรือบริการให้มีประโยชน์กว้างขวางขึ้น หรือมีคุณค่ามากขึ้นซึ่งต้องคำนึงถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ในการบริการ (service interaction) ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะช่วยในการจูงใจและรักษาผู้รับบริการไว้กับองค์การ

2) เจตคติของสมาชิกในทีม (attitude of team members) ถือเป็นประสิทธิผลของทีม เป็นอีกมิติหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ของสมาชิกในทีม ดังนั้นประสิทธิผลของทีมด้านเจตคติจึงหมายถึงความพึงพอใจ (satisfaction) ของสมาชิกในการร่วมกันทำงานซึ่งควรจะสนองความต้องการ โดยก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าการสร้างข้อกังวลใจหรือความคับข้องใจให้แก่สมาชิก เมื่อพิจารณาเจตคติในมิติ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของสมาชิก อาจจำแนกออกได้เป็น 2 ด้าน คือ ความพึงพอใจใน ความสัมพันธ์ทางสังคม (social satisfaction) ซึ่งเป็นความพึงพอใจของสมาชิกต่อความสัมพันธ์ ระหว่างกันซึ่งเป็นผลจากการร่วมกันทำงาน มีความปรารถนาและมีความรู้สึกที่ดีต่อการเป็นส่วน หนึ่งในฐานะสมาชิกของทีมและความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ซึ่งเป็นความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่องาน ภาคภูมิใจในงาน เห็นคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน มีความเต็มใจ ที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทฤษฎีสำคัญที่เป็นรากฐานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (two-factors theory) ที่อธิบายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน เกิดจากปัจจัย 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่สนองตอบความต้องการทางจิตใจทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า คุณลักษณะของงานและความรับผิดชอบและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยธำรงรักษา (hygiene or maintenance factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่ป้องกันการเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน ความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่ทำให้คนทำงานมีความพึงพอใจนั้นอยู่ที่การตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจมากกว่าสภาพแวดล้อม แม้ว่าจะจัดองค์ประกอบการทำงานที่ดี หรือให้ค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตามหากมิได้ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองแล้วความอุตสาหะในการทำงานจะลดลง

3) การธำรงความเป็นทีม (maintain team survival) หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในการร่วมกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้าเพื่อธำรงรักษาทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต ซึ่งพิจารณาจากพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีม (withdrawal behavior) ของสมาชิก การถอนตัวออกจากทีมจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานที่ทำอยู่เมื่อเห็นว่าไม่สามารถลดทอนความรู้สึกได้จึงตัดสินใจถอนตัวออกจากทีมในที่สุด พฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีมเป็นเสมือนกระจกที่สะท้อนถึงกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้นในขณะที่สมาชิกร่วมกันทำงานซึ่งจะต้องสามารถรักษาหรือส่งเสริมสมาชิกทั้งหมดให้ยังคงทำงานกับทีมของตนต่อไปได้ การแตกแยกและขัดแย้งกันระหว่างสมาชิกจะเป็นตัวบ่อนทำลายทำให้การร่วมมือกันทำงานลดน้อยลงส่งผลให้ทีมแตกสลาย

ก่อนเวลาอันสมควรได้ รูปแบบของพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีมของสมาชิก สามารถแสดงออกได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ การขาดงาน (absenteeism) หมายถึง การไม่มาปฏิบัติงานตามตารางการทำงานที่กำหนดไว้โดยปราศจากเหตุผลที่เหมาะสมถือเป็นเจตนาหลีกเลี่ยงงานด้วย ความจงใจรวมถึงการไม่มาปฏิบัติงานเต็มชั่วโมงหรือเต็มวันเป็นต้น และการลาออกจากงาน (turnover) หมายถึง การถอนตัวออกจากการทำงานอันเป็นผลมาจากความไม่พึงพอใจถือเป็นการแสดงพฤติกรรมที่ชัดเจนซึ่งสาเหตุอาจเกี่ยวข้องกับการทำงาน เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การลาออกจากงาน พบว่ามีตัวแบบเชิงทฤษฎีของตัวแปรที่เป็นปัจจัยผลัก (push factors) โดย แบ่งตัวแปรออกเป็น 3 ประเภท คือ ตัวแปรเกี่ยวกับโครงสร้างในงาน ซึ่งประกอบด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการทำงาน ตัวแปรทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึง การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน และตัวแปรทางจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในงานซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรเกี่ยวกับโครงสร้างในงานและตัวแปรทางเศรษฐกิจ โดยที่ความพึงพอใจในงานจะ มีอิทธิพลทางลบต่อการลาออกจากงาน กล่าวได้ว่าการขาดงานซึ่งถือเป็นปฏิกิริยาระยะสั้นและ การลาออกจากงานซึ่งเป็นปฏิกิริยาถาวรของการถอนตัวออกจากทีมถือได้ว่าเป็นปัญหาที่จำเป็นต่อการหาแนวทางแก้ไขเพราะเป็นสิ่งที่มีผลกระทบและสะท้อนถึงความไม่มีประสิทธิผลของทีม การพัฒนาทีมให้มีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในทีม

West (2012) กล่าวว่า สามารถพิจารณาองค์ประกอบของความมีประสิทธิผลของทีมได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ประสิทธิผลของงาน (Task Effectiveness) 2) ความสุขของสมาชิกในทีม (Team Member Well-Being) 3) ความอยู่รอดของทีม (Team Viability) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ทีมงานยังคงดำเนินต่อไปในการทำงานร่วมกันและทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผล 4) นวัตกรรมของทีม (Team Innovation) 5) ความร่วมมือระหว่างทีม (Inter-team cooperation)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมของ West (2012) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าแนวความคิดของ West (2012) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของทีมได้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้คือ

1) ประสิทธิผลของงาน (Task Effectiveness) หมายถึง สมาชิกในทีมสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) ความสุขของสมาชิกในทีม (Team Member Well-Being) หมายถึง สมาชิกในทีมมีความสุขหรือมีสุขภาพจิตที่ดี รวมถึงมีความก้าวหน้าและมีการพัฒนา

3) ความอยู่รอดของทีม (Team Viability) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ทีมงานยังคงดำเนินต่อไปในการทำงานร่วมกันและทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผล

4) นวัตกรรมของทีม (Team Innovation) หมายถึง ทีมงานได้พัฒนาสิ่งใหม่และนำไปปฏิบัติ รวมทั้งการปรับปรุงกระบวนการ ผลิตภัณฑ์และวิธีการดำเนินการต่างๆ

5) ความร่วมมือระหว่างทีม (Inter-team cooperation) หมายถึง ทีมงานมีการทำงานร่วมกับทีมอื่นๆในองค์การอย่างมีประสิทธิผลเพื่อส่งผลต่อผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ

2.1.3 เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของทีม

Kelly et al. (1991) กล่าวว่า การกำหนดเกณฑ์การประเมินทีมงานที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 1) ทีมงานมีข้อตกลงเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากทีมงาน คือ ผลผลิตของทีมงานมีคุณภาพ ที่ได้มาตรฐานตามที่ลูกค้าหรือผู้รับบริการกำหนด 2) ทีมงานมีแนวทางในการดำเนินงานที่สมาชิกยึดปฏิบัติ 3) สมาชิกในทีมมีประสบการณ์ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานร่วมกัน

Robbins (2001) กล่าวว่า ประสิทธิผลของทีมงานประเมินผลได้ดังนี้ 1) การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หมายถึง ทีมงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย สร้างผลผลิตของงานที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ 2) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากร ด้านบุคลากร เวลา วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้นด้วยต้นทุนต่ำสุด 3) ความพึงพอใจของสมาชิก หมายถึง ความรู้สึกดีของสมาชิกในทีมที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานร่วมกันภายในทีม การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และมิตรภาพที่ดีภายในเป็นการ ตอบสนองความต้องการและเป็นที่ยอมรับของสังคม

Hackman (2002) ระบุว่าทีมที่มีประสิทธิผลคือทีมที่สามารถตอบสนองต่อเกณฑ์ทั้ง 3ข้อเหล่านี้ได้อย่างดีที่สุด ได้แก่ 1) ผลผลิตของทีมเป็นที่ยอมรับของลูกค้า 2) ความสามารถของทีมมีการพัฒนา 3) ประสบการณ์ที่มีความหมายของกลุ่มและความพึงพอใจของสมาชิกทีม จะเห็นว่านักวิชาการทั้งสองท่านนำเสนอสิ่งที่บ่งชี้ถึงประสิทธิผลของทีมสอดคล้องกัน ซึ่งสามารถสรุปออกมาเป็นปัจจัยได้ ดังนี้คือ

1. ผลงาน เป็นการวัดประสิทธิผลของทีมจากผลงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. กระบวนการของทีมด้านต่าง ๆ มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น

3. สมาชิกทีมมีการเติบโตพัฒนา คือสมาชิกทีมมีความสามารถเพิ่มมากขึ้นในขณะที่มีความเครียดน้อยลงและมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น

Dubrin (2005) กล่าวว่า เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของทีมควรใช้เกณฑ์ดังนี้ 1) ผลผลิตของงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานในทีมงานได้ตรงตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 2) ความพึงพอใจของสมาชิก หมายถึง สมาชิกของทีมมีความรู้สึกที่ดีที่ได้ทำงานในทีม สามารถสนองตอบในความต้องการของสมาชิก

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรม และองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนไปทั่วโลก มีแนวโน้มในอนาคตที่องค์กรจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการยืดหยุ่นมากขึ้นและยังคงมีประสิทธิภาพสูงอยู่นั้น ทำให้ผู้บริหารยากที่จะใช้แนวทางบริหารให้ประสบความสำเร็จ เหมือนในอดีตได้อีกต่อไปซึ่งการพัฒนาปรับปรุงใด ๆ จะเป็นไปไม่ได้โดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันในการที่จะนำพาองค์การไปสู่อนาคต คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (กฤติยา, 2545)

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

มีนักวิชาการให้ความสนใจศึกษาและให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายทั้งเหมือนและแตกต่างกันออกไปดังนี้

เนตร์พัณณา (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการอำนวยการหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

เชวงศักดิ์ (2553) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า ใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคล อื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจหรือกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการโดยมี ความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การ

วิมล (2555) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลอำนาจและความสามารถในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น และความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้

ณัฐชานันท์ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงศิลปะหรือกระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่ม ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจสามารถปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

สรวงอัยย์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือด้วย โดยมีความเป็นผู้นำในการทำหน้าที่ อำนวยการหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน จูงใจหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการสามารถปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

2.2.1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ความสำเร็จขององค์การล้วนเกิดจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำ การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำได้จำแนกเป็น 4 ทฤษฎี คือ ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ พฤติกรรม สถานการณ์ และการบูรณาการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Traits Theory) การศึกษาภาวะผู้นำยุคแรก ๆ จะมองด้านคุณลักษณะเป็นสำคัญ ซึ่งมีความหลากหลายมิติ และกว้างขวางมากถึงขนาดมีการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในองค์กรต่าง ๆ และมีความเชื่อว่าผู้นำที่มีคุณลักษณะดี จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่ดีเพราะมีคุณลักษณะที่พิเศษคือ มีความสามารถในการนำ มีความกล้าหาญ มีวิสัยทัศน์และเชื่อว่าภาวะผู้นำมีมาตั้งแต่กำเนิด ไม่สามารถสร้างได้ สามารถสรุปทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะได้ดังนี้ 1) มีความมุ่งมั่นทะเยอทะยาน 2) มีความน่าเชื่อถือและไว้ใจได้ 3) มีความซื่อสัตย์สุจริต 4) มีความยุติธรรม 5) มีความสามารถในการตัดสินใจ 6) มีวินัยในตนเองและผู้อื่น 7) มีความรับผิดชอบ 8) ชอบนำคนอื่น 9) มีความยืดหยุ่น

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavior Theory) การที่ผู้นำมีคุณลักษณะที่ดีมิได้รับประกันความสำเร็จในการบริหารองค์การเสมอไป การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นการพัฒนาขึ้นอีกขั้น ด้วยการมองว่าผู้นำที่ดี นอกจากมีคุณลักษณะที่ดีแล้วจะต้องมีพฤติกรรมที่ดีด้วยซึ่งจะมองในด้านผู้นำที่มุ่งคน มุ่งงาน และมีความเชื่อว่าผู้นำสามารถสร้างได้อย่างมีคุณภาพ โดยสรุปภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมีดังนี 1) ภาวะผู้นำที่เอาใจใส่ทั้งคนและงานอย่างสมดุล 2) ภาวะผู้นำที่เดินสายกลาง มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีความยืดหยุ่น

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situation Theory) จากทฤษฎีเชิงคุณลักษณะและทฤษฎีเชิงพฤติกรรมการแสดงออกที่ดีเลิศ ไม่สามารถตอบโจทย์แห่งความสำเร็จขององค์การได้ จึงมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ขึ้นอีกขั้นหนึ่งและศึกษาในเชิงของสติปัญญา วุฒิภาวะทางอารมณ์ของบุคคลเพื่อตอบสนองการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง มีการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ว่าขึ้นกับวุฒิภาวะของผู้ตามทั้งในเชิงความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และมีความเชื่อกันว่าหากผู้ตามมีวุฒิภาวะ มีศักยภาพ ผู้นำก็จะไม่มุ่งคนหรือมุ่งงานมากนัก แต่จะเป็นส่วนหนึ่งในการเรียนรู้หรือการเป็นทีมงานที่ก้าวเดินไปพร้อม ๆ กันด้วยข้อจำกัดที่ว่า

1) ผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ดีไม่ได้รับประกันความสำเร็จในการบริหารงานเสมอไป

2) ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่ดีเยี่ยม ทำงานหนัก อาจจะไม่ทันกับโลกสมัยใหม่

3) สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำตามสถานการณ์

ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นจุดแข็งในตอนแรกแต่กลับเป็นจุดอ่อนในตอนหลัง ในขณะที่ลักษณะและพฤติกรรมของบางคนที่เคยเป็นจุดอ่อนแต่กลับกลายเป็นจุดแข็ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrate Theory) ในโลกปัจจุบันและสภาวะการณ์ที่ซับซ้อนซ่อนเงื่อน บุคลิกลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ ยังไม่เพียงพอสำหรับการศึกษาด้านภาวะผู้นำ เพราะสังคมโลกมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน จึงมีการหลอมรวมทฤษฎีด้านคุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เพื่อให้สอดคล้องกับยุคแห่งการแข่งขันและยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอีกทั้งยังมีภาวะผู้นำอีกจำนวนมากที่ควรศึกษาทั้งในเชิงแนวความคิด ทฤษฎีบทความและงานวิจัยต่อไป

2.2.1.3 แนวความคิดภาวะผู้นำยุคใหม่

นอกจากภาวะผู้นำทั้ง 4 ทฤษฎีแล้ว ยังมีภาวะผู้นำยุคใหม่ที่เกิดขึ้นมาเรื่อย ๆ ทั้งนี้อาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันในบางเรื่อง บางพฤติกรรม บางสถานการณ์ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในแต่ละภาวะผู้นำ (กิตติ์กาญจน์, 2560) ได้กล่าวไว้ดังนี้คือ

1. ภาวะผู้นำเชิงการเมือง (Political Leadership) เป็นบุคลิกลักษณะพฤติกรรมและกระบวนการที่แสดงออกถึงการมีทักษะ มีความรู้มีความชาญฉลาดในทางการเมือง มีบารมีสูง สามารถประสานงานและใช้งานคนที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นทีมในการทำงาน มีอุดมการณ์ มีความกล้าหาญ เด็ดขาดในการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้องมีหลักการที่แน่วแน่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีหลักธรรมาภิบาล

2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นกระบวนการนำพาองค์กรสู่ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนด้วยการรู้จักสภาพการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และการมองอนาคตอย่างลึกซึ้ง แล้วนำมาผสมผสานเชื่อมโยง หลอมรวมเข้าด้วยกัน ผู้นำต้องมีทักษะทั้งด้านการคิดอย่างเป็นระบบและมองเชิงอนาคตภาพ สามารถบริหารคน บริหารตน บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล้านำและกล้าจัดการกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้องค์กรเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน

3. ภาวะผู้นำทีม (Team Leadership) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีทักษะ มีความรู้ มีความสามารถพิเศษ เข้าใจถึงความแตกต่างของทีม มีศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจทีมงานให้สามารถทุ่มเทแรงกายและแรงใจทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายของตนเองและองค์กร เป็นประเภทสั่งงานไม่ใช่สั่งการ มีความสามารถในการประสานบุคคลทั้งที่มีความคิดเห็นตรงกันและไม่ตรงกันให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นกระบวนการที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถพิเศษในการวางแผนกลยุทธ์และแนวทางอย่างชัดเจน มีจุดมุ่งหมายในการขับเคลื่อนด้วยการบริหารองค์กรและบุคลากร ภาวะผู้นำประเภทนี้จะต้องมีการคิดวางแผนอย่างเป็นระบบ มีคุณลักษณะที่โดดเด่นคือมีความนิ่งสุขุม ลุ่มลึก รอบคอบ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ คิดไตร่ตรองเชื่อมโยงทั้งในอดีต ปัจจุบัน นำไปสู่การคาดการณ์ในอนาคตที่ชัดเจนและแม่นยำ

5. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี(Charismatic Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่อธิบายถึงผู้นำที่มีบทบาท มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงทัศนคติและความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความไม่ลงตัว มองประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าเสี่ยง กล้าลอง กล้าท้าทายแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันเพียงใดก็ตาม มีทักษะและความสามารถในการสื่อสารที่เป็นเลิศ นำไปสู่ความเชื่อมั่นและศรัทธาจากผู้ตามอย่างเต็มใจ

6. ภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership)เป็นกระบวนการที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นอัจฉริยะ ความสามารถพิเศษในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับทุกสภาพการณ์ นำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ มองที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลัก

7. ภาวะผู้นำเชิงระบบ (Systematic Leadership) เป็นอิทธิพลหรือกระบวนการในการนำอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นมีความสามารถพิเศษในการคิด การตัดสินใจในภาพรวมอย่างเป็นระบบ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ กล้าท้าทายในการให้ความร่วมมือทำงานร่วมกัน ประสานงานเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างสมดุลและการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

8. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เป็นความสามารถในการจูงใจประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆอย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยการไว้วางใจ ให้อิสระในการคิด พร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ 2) แรงจูงใจภายใน ด้วยการมีความอยาก ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่น ทุ่มเทเพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และ 3) ความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2.1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน มีการให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะสรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ดังนี้

กิตติ์กาญจน์ (2555) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร ด้านความสามารถในการนำความสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์

สุภาพ (2556) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ๆในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการต่างๆในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้ดีมากขึ้น

เตชินณ์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The Formative Leader) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความคิด ความสนใจ พร้อมที่จะกระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์ มีจินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลาง สภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอนเป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่

ขวัญฤทัย (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำซึ่งรู้จักคัดสรรหรือแบ่งปันพลังอำนาจของตนให้กับสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนอย่างเต็มใจและเป็นธรรมชาติ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาพร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ

Palus & Horth (2005) ให้ความหมายว่า ความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างความรู้สึกร่วมกันจากความซับซ้อนและความสับสนวุ่นวายและการสร้างการกระทำที่มีความหมาย โดยได้ระบุความสามารถในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 6 ประการ ได้แก่ การเอาใจใส่ การปรับแต่งการสร้างภาพ การเล่นอย่างจริงจัง การสอบถามและการประดิษฐ์

Adair (2007) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การกระตุ้น ส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆอย่างท้าทาย ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการนำของคนสร้างสรรค์

Basadur (2008) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น ผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วนและการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่ารู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ใน

ระดับใดในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับ ขั้นตอนจากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้

Louise & Julie (2008) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการมีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิดไตร่ตรอง อย่างละเอียดรอบคอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทาย ซึ่งขัดขวางการเรียนรู้ในทุกระดับเกี่ยวกับการมองเห็น การคิดและการทำสิ่งต่างๆที่แตกต่างออกไปเพื่อเพิ่มโอกาสในชีวิตของนักเรียนทุกคน ผู้นำที่สร้างสรรค์ยังจัดเตรียมเงื่อนไขสภาพแวดล้อมและโอกาสให้ผู้อื่นมีความคิดสร้างสรรค์

Puccio, Mance & Murdock (2011) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการมีส่วนร่วมกับจินตนาการของผู้หนึ่งโดยเจตนาเพื่อกำหนดและชี้นำกลุ่มไปสู่เป้าหมายใหม่ซึ่งเป็นทิศทางใหม่สำหรับกลุ่ม อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์นี้ ผู้นำที่สร้างสรรค์จึงมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างลึกซึ้งต่อบริบทของพวกเขา และบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์นั้น

Menno et al. (2017) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ปรัชญาและการกระทำที่พัฒนาและตระหนักถึงแนวคิดทางนวัตกรรมใหม่ๆ ผ่านการแบ่งปัน ความทะเยอทะยานของการปรับปรุงโลกผ่านการสร้างองค์กร ผู้ที่ใช้ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทำเช่นนั้นโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการที่ขับเคลื่อนด้วยพันธกิจ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำ ในการนำและประสานงานสมาชิกในทีม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจในด้านความคิด ความสนใจ โดยการกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างบรรยากาศของทีม การมีความยืดหยุ่น การเป็นเจ้าของความคิดและเป็นตัวกระตุ้นเครือข่ายโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ มีการปรับเปลี่ยนขอบเขตและระดับการปฏิบัติงานของทีมผ่านโครงสร้างที่อ่อนโยนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของสมาชิกในทีม เพื่อการปฏิบัติภารกิจที่มุ่งไปสู่การพัฒนาบุคลากรและองค์การด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆที่ท้าทายและสร้างสรรค์

2.2.2 แนวคิดและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.2.1 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

เพื่อให้มองเห็นกรอบแนวคิดและเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น จึงขอนำเสนอแนวคิดจากนักวิชาการทั้งใน และต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

ธีระ (2554) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 2 ประเภทว่าเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น และประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศในการคิดนอกกรอบ โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

กิตติ์กาญจน์ และคณะ (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่างๆโดยการนำและการประสานงานกับบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย อีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

สุขพัชรา (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการแสดงออกของผู้นำที่ไม่ชอบอยู่นิ่ง ชอบความท้าทาย และใช้ความสามารถของตนอย่างสูงสุด ผลักดันและสร้างสัมพันธ์ที่ดี สามารถโน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและทำสิ่งต่างๆได้มากขึ้น การแสดงออกของความคิดสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่และมีประโยชน์ มีวิธีการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์และเป็นผู้ประสานงานในการกระตุ้นให้บุคคลากรเกิดการสร้างสรรค์

Basadur (2008) ได้สรุปแนวคิดและสาระสำคัญไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่นผ่าน กระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาและแก้ไขปัญหาด้วย แนวทางและวิธีการใหม่ ๆ เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่เรียบง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อนแต่มีผลลัพธ์ดีเยี่ยม

Coste (2009) ได้เสนอแนวคิดและมิติของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติที่มุ่งไปสู่การพัฒนาองค์กรในเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าประกอบไปด้วย ความท้าทายและการมีส่วนร่วม ความมีอิสระ ความไว้วางใจ การให้เวลาสำหรับการคิด ความสนุกสนาน การลดความขัดแย้ง การสนับสนุนความคิดเห็น การโต้แย้ง การกล้าเสี่ยงกับความท้าทายและกดดัน

Harris (2009) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน กับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันและแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาและโอกาสเพื่อที่จะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามคำตอบที่ได้อาจจะไม่ใช่มาจากความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน อาจจะมาจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่ายๆ แต่ก็ต้องกล้าเปลี่ยน ความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความ สร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นและที่สำคัญคือ การมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ และความท้าทายมากกว่าการคงอยู่ในสภาพแบบเดิม ๆ ดังที่เป็นอยู่

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ในการบริหารงาน การแก้ปัญหางานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการคิดต่อและประสานงาน ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างมีวิสัยทัศน์ เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆอย่างท้าทาย อีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

2.2.2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีดังต่อไปนี้

นเรศ (2553) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมีความรู้และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม 3) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การมีบุคลิกภาพที่ดีและ 5) การยอมรับในความแตกต่างและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กิตติ์กาญจน์ (2555) กล่าวว่าการที่จะมีคุณลักษณะหรือมีองค์ประกอบหลัก สำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ ต้องประกอบไปด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น และ 3) การมีวิสัยทัศน์

ไพฑูรย์ (2555) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย1) มีทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ 3) มีจินตนาการ

Chernin (2001) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวกับความสามารถติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวกับทีมงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) แรงบันดาลใจ (Inspire) 2) วิสัยทัศน์ (Vision) และ3) จินตนาการ (Imagination)

Bennis (2002) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับคนเกี่ยวข้องกับความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจในการบริหารจัดการระบบ โครงสร้าง กระบวนการ การควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) การมุ่งความสำเร็จ (Success) และ 4) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

Sousa (2003) ได้อธิบายไว้ในหนังสือ “The leadership brain” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไป

ด้วย 1) สติปัญญา (intelligence) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) แรงจูงใจ (Motivation) และ 4) การแก้ปัญหา (Problem solving)

Parker and Begnaud (2004) ได้อธิบายทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือชื่อว่า “Developing creative leadership” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)

Palus and Horth (2005) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การให้ความสนใจ (Paying attention) 2) บุคลิกภาพ (Personalizing) 3) จินตนาการ (Imagine) 4) ความมุ่งมั่นทุ่มเท (Serious play) 5) การให้ความร่วมมือ (Collaborative Inquiry) และ6) การสร้างจิตสำนึก (Crafting)

Sternberg (2005) ได้กล่าวไว้ในบทความวารสารหัวข้อผู้นำความคิดสร้างสรรค์กับการตัดสินใจว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้แก่ 1) กำรตัดสินใจที่ชาญฉลาด 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีวิสัยทัศน์ และ4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Robinson (2011) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้แก่ 1) มีการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีอิสระในการคิด 4) เน้นการทำงานร่วมกัน และ 5) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Moggridge (2008) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) มีเป้าหมายร่วมกัน 2) มุ่งเน้นงานเป็นหลัก 3) มีความเป็นมืออาชีพ 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) เป็นนักประสานงาน

Palus and Howth (2009) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) เป็นผู้เชี่ยวชาญ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) มีอารมณ์ขัน 5) มีการทำงานร่วมกัน และ 6) มีความสามารถในการแก้ปัญหา

Rickards and Moger (2000) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีดังนี้ 1) พื้นฐานของความเข้าใจ (Platform of understanding) 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) 3) การสร้างบรรยากาศของทีม (Climate) 4) การมีความยืดหยุ่น (Resilience) 5) การเป็นเจ้าของความคิด (Idea owners) 6) การเป็นตัวกระตุ้นเครือข่าย (Network activators) 7) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learning from Experience)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ Rickards & Moger (2000) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าแนวความคิดของ Rickards and Moger (2000) ได้

กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้คลอบคลุมและสอดคล้องกับลักษณะงานที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ซึ่งมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้คือ

1) ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ (Platform of understanding) หมายถึง หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีการเคารพในมุมมองของสมาชิกคนอื่น ๆ มีการร่วมแบ่งปัน ความรู้และค่านิยมต่าง ๆ รวมถึงมีการสนับสนุนการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) หมายถึง หัวหน้างานทำให้สมาชิกในทีมร่วมรู้สึกถึงจุดมุ่งหมายและความรับผิดชอบเพื่อความก้าวหน้าของทีม

3) ด้านการสร้างบรรยากาศของทีม (Climate) หมายถึง หัวหน้างานได้สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานทางบวกให้กับสมาชิกในทีมเพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางที่จะกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

4) ด้านการมีความยืดหยุ่น (Resilience) หมายถึง หัวหน้างานให้ความสำคัญกับหลักการต่างๆ ในการค้นหามุมมองที่เป็นทางเลือก ที่ทำให้ทีมมีความยืดหยุ่นเพื่อรับมือกับความคาดหวังและความยากลำบากที่อาจก่อให้เกิดความคับข้องใจ

5) ด้านการเป็นเจ้าของความคิด (Idea owners) หมายถึง หัวหน้างานมีความพยายามในการทำให้สมาชิกในทีมมีความยึดมั่นกับความคิดต่าง ๆ โดยสนับสนุนการให้คำปรึกษาแก่สมาชิกซึ่งเป็นคำปรึกษาที่สอดคล้องกับความคิดภายในขอบเขตที่สมาชิกมีความรู้ ควบคุมได้ และสามารถทำได้สำเร็จ

6) ด้านการเป็นตัวกระตุ้นเครือข่าย (Network activators) หมายถึง หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีการสื่อสารที่ดีกับสมาชิกภายนอกกลุ่มผ่านเครือข่ายเพื่อที่จะใช้ประโยชน์จากทักษะต่าง ๆ และนำความรู้เข้ามาสู่ทีม

7) ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learning from Experience) หมายถึง กระตุ้นให้เรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างโอกาสในการเติบโต การเปลี่ยนแปลง การปรับตัวและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2.2.3 คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ไพฑูรย์ (2553) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 10 ข้อดังต่อไปนี้ คือ 1) มีการวิเคราะห์เป้าหมาย ภายใต้กรอบของสังคมไทย 2) สร้างแรงจูงใจในกลุ่ม ให้เขามีแรงจูงใจที่จะทำ 3) ใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำ 4) เข้าใจวัฒนธรรม และมี 5) การวางกลยุทธ์ 6) ต้องสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร 7) ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ 8) สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน 9)ไม่ยอมแพ้ และ10) ยึดหลักความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของพวกเรา

Dubrin (2010, อ้างถึงใน นเรศ, 2553) ศาสตราจารย์ทางด้านการจัดการจาก Rochester Institute of Technology ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรจะมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีความรู้ (Knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิด และการสรุปรวบรวมความคิด ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น ชอบอ่านหนังสือที่อยู่นอกเหนือสาขา

2. มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual abilities) เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวาง โดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญา และการใช้เหตุผล การมีเชาว์ปัญญาไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสร้างสรรค์แต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่ว และเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มีนิสัยอยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุโปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุดหรือมักจะคิดว่างานที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจเป็นต้น

3. มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่มั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนหัวดื้อยึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และ นำไปใช้ได้จริง เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสนเสมอเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ เป็นต้น ซึ่งนักวิทยาศาสตร์หลายท่านได้ทำการค้นคว้าพบว่า คุณสมบัติของการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์คือ 1) ยึดถือความถูกต้อง 2) อยากรู้อยากเห็น 3) มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค 4) เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้นทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะเชื่อวา พวกตนมีบางสิ่งที่ซุกซ่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

4. พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู (Social habits and upbringing) คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ให้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่วาจะเป็นปัญหาด้านการเงิน การทะเลาะ

วิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้น สภาพดังกล่าวทำให้พวกเขากลายมาเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิด แสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตัวเองอย่างมาก ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัวและสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กิตติ์กาญจน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และความมีอิทธิพลของแต่ละปัจจัย ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ใน ระดับมากทั้งสามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก เมื่อศึกษา เปรียบเทียบด้าน เพศ อายุ และประสบการณ์เป็นผู้บริหาร พบว่า ไม่แตกต่างกัน โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.86 มีน้ำหนักอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม 0.44, 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุภาพ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูส่วน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านและมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .782 มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 61.20 (R 2 = 0.612)

เตชินณ์ (2560) ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการติดต่อสื่อสาร ประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ ในระดับมากและเป็นไปในทิศทางบวก (r = .70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีม

Edward et al. (2013, อ้างถึงใน พนิดาและคณะ, 2560) ได้ศึกษาเรื่อง Team Efficacy of Flight Attendants: The Effect of shared Leadership พบว่า การทำงานร่วมกันของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินนั้น ต้องอาศัยความชำนาญของสมาชิกภายในทีมที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งความสำเร็จของทีมงานนั้นไม่ได้มาจากหน้าที่ของแต่ละสมาชิกในทีมที่ร่วมกันปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว แต่กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผลนั้นต้องเชื่อมโยงกับมิติความสัมพันธ์ภายในทีมและมิติด้านภาวะผู้นำ กล่าวคือ มิติความสัมพันธ์ภายในทีมนั้นจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม พบว่าหากความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในทีมเป็นไปด้วยดีและราบรื่นนั้นย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิผลของทีมงานด้วยเช่นกัน ซึ่งการสร้างความเข้าใจร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสมาชิกภายในทีมจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บรรยากาศในทีมเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ส่วนมิติด้านภาวะ

ผู้นำนั้น พบว่า การใช้รูปแบบภาวะผู้นำร่วมกันในกระบวนการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจะมีอิทธิพล ระหว่างสมาชิกในทีมให้ขับเคลื่อนทีมงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ เนื่องด้วยลักษณะงาน ต้อนรับบนเครื่องบินมีความซับซ้อน ดังนั้นการใช้รูปแบบภาวะผู้นำร่วมกันจึงมีศักยภาพเหมาะสมในการบริหารทีมงานมากกว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบเดิม โดยสมาชิกภายในทีมจะมีอิทธิพลร่วมกัน คือ มี การเจรจา ประสานงานกัน และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานซึ่งกันและกัน ทำให้สมาชิก เกิดความเต็มใจในการทำงานจนทำให้เกิดประสิทธิผลต่อทีมงาน

Yifeng Chen et al. (2009, อ้างถึงใน พนิดาและคณะ, 2560) ได้ศึกษาเรื่อง The Interactive Effect of Team Dynamics and Organizational Support on ICT Project Success พบว่า ปัจจัยด้านพลวัตทีม (Team dynamic) และปัจจัยด้านการสนับสนุนขององค์การ (Organization Support) จะนำไปสู่ประสิทธิผลของทีมงาน กล่าวคือ ปัจจัยด้านพลวัตทีมนั้น คือ การที่องค์การให้อิสระในการทำงานของสมาชิกในทีม โดยสมาชิกในทีมแต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นและแบ่งปันข้อมูลของตนให้กับสมาชิกคนอื่นๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกันเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นระหว่างสมาชิกในทีม ทั้งนี้ทีม จะได้รับอำนาจในการตัดสินใจและแก้ปัญหาเองโดยไม่ต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอนที่อาจทำให้งานล่าช้า ซึ่งการดำเนินงานในลักษณะนี้สมาชิกในกลุ่มจะระดมสมองเพื่อช่วยพาทีมไปสู่ความสำเร็จได้ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านพลวัตทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม แต่ผลการทดสอบทางสถิติยังพบว่า หากมีปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางแล้วนั้น จะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของทีมเพิ่มขึ้น นั่นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนองค์การที่ต้องจัดหาและเอื้อประโยชน์ในเรื่องของทรัพยากรเป็นอย่างยิ่ง

Azin and Lila (2014, อ้างถึงใน พนิดาและคณะ, 2560) ได้ศึกษาเรื่อง Cultural Intelligence and Team Effectiveness: A Study of Sports Club Managers in Tehran โดยมีแนวคิดที่ว่า หลายองค์การมีวิวัฒนาการตามการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและการปรับเปลี่ยนการบริหารให้เหมาะสมระหว่าง ผู้บริหารกับพนักงาน สิ่งหนึ่งที่เปลี่ยนคือ การทำงานจะแตกต่างกันตามภูมิหลังหรือวัฒนธรรมของแต่ละคนได้เคยประสบมา การทำให้ทีมมีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องปลูกฝังให้สมาชิกในทีมมีทักษะ วัฒนธรรมด้านสติปัญญาสูง ดังนั้นความหลากหลายของทีมจะสามารถทำให้ทีมมีประสิทธิผลได้ต้องพัฒนาวัฒนธรรมด้านสติปัญญาให้แก่สมาชิกในทีม สมาชิกในทีมที่มีวัฒนธรรมด้านสติปัญญาจะเคารพและปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของทีมที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในความสำเร็จของทีม การฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับความแตกต่างและความเหมือนในคุณค่า บรรทัดฐาน และพฤติกรรมข้าม วัฒนธรรมนั้นจะสร้างให้พนักงานสามารถทำงาน

ร่วมกันได้ และการเคารพประเพณี จารีต ของแต่ละวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไปนั้นคือกลยุทธ์ที่องค์การจะต้องนำมาพัฒนาให้พนักงานมีวัฒนธรรมด้าน สติปัญญา จะสามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกันกับสมาชิกในทีมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้

2.3.3 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของทีม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีผู้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของทีมเป็นส่วนน้อย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมในส่วนของภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่สอดคล้องกับไพฑูรย์ (2555) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมีทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ 3) มีจินตนาการ ผู้วิจัยจึงได้นำงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของทีมซึ่งมีดังนี้ คือ

Nurdan (2003 อ้างถึงใน วีระพัฒน์และคณะ, 2562) ได้ศึกษาวิจัย ผลของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจและประสิทธิผลของทีม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจและประสิทธิผลของทีม ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบ การบูรณาการความเป็นผู้นำ โดยมีรูปแบบเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ที่มีความสัมพันธ์กับความแข็งแกร่ง ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ และประสิทธิผลของทีม โดยศึกษากับพนักงาน 152 คน จากหลายอุตสาหกรรม เพื่อจัดอันดับพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงผู้นำของหัวหน้างานและความรู้สึกที่ได้รับมอบอำนาจ และยังศึกษาถึงการประเมินประสิทธิผลของทีม ในแง่มุมของนวัตกรรมการสื่อสารและประสิทธิผลของทีม สรุปผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีประสบการณ์ ในการส่งเสริมอำนาจของทีมให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

Srinivasa and Waheed (2015, อ้างถึงใน วีระพัฒน์และคณะ, 2562) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิผลของทีม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของทีมในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 76 (R^2 0.76) มากไปกว่านั้น ผู้นำจำเป็นที่จะต้องเข้าใจความสำคัญของความพยายามในเชิงสร้างสรรค์ของสมาชิกในทีม และจำเป็นที่จะต้องสนับสนุนทีม

2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สุภาพ (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิดกล้า

ตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายใน องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆได้ดีมากขึ้น สอดคล้องกับที่ ดวงแข (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถพิเศษของผู้นำที่แสดงออกถึงการมี ความรู้ความสามารถ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้และตระหนักในวิสัยทัศน์ ภารกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้ง Basadur (2008) ได้กล่าวตรงกันว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียด ถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่ารู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการ เชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งงานวิจัยของ Srinivasa and Waheed (2015, อ้างถึงใน วีระพัฒน์และคณะ, 2562) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของทีมในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 76

จึงสรุปได้ว่าการทำงานของทีมที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิผลอย่างหลากหลายด้าน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านพื้นฐานของความเข้าใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการสร้างบรรยากาศของทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

สมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

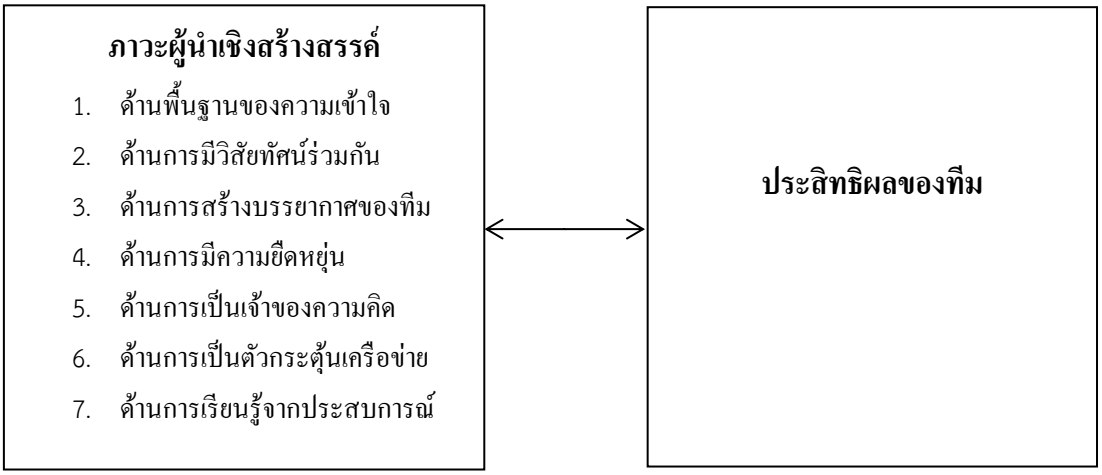
สมมติฐานที่ 6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นเจ้าของความคิดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

สมมติฐานที่ 7 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านตัวกระตุ้นเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

สมมติฐานที่ 8 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 2 แห่ง คือ บริษัท ก. จำนวน 567 คน และ บริษัท ข. จำนวน 1,734 คน รวมทั้งหมด 2,301 คน (สถิติเดือน กรกฎาคม 2563)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973 อ้างถึงใน พวงรัตน์, 2550) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนด (5%)

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 2,301 คน และยอมรับให้เกิด ความคลาดเคลื่อนจากตัวอย่างได้ 5% แทนค่าในสูตรได้ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{2,301}{1+2,301(0.05)^2}$$

$$n = 341$$

จากสมการได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 341 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและทดแทนแบบสอบถามที่อาจไม่ได้รับคืนจึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 10 ดังนั้นจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 375 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและคิดสัดส่วนตามหน่วยงาน โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา บริษัท ก มีจำนวน 567 คน และ บริษัท ข จำนวน 1,734 คน ทั้งนี้ในการแจกแบบสอบถามจริง ผู้วิจัยได้แจก บริษัท ก จำนวน 95 คน และ บริษัท ข จำนวน 280 คน ดังตารางที่ 3-1 ในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบสะดวกไปยังแผนกต่างๆ โดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่ต้องการดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง(คน)ที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร (N) คน	กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่างที่เพิ่ม 10%	แบบสอบถามที่เก็บคืนมา
บุคลากรในบริษัท ก	567	87	95	95
บุคลากรในบริษัท ข	1,734	254	280	280
รวม	**2,301**	**341**	**375**	**375**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิด การทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วตั้งคำถามให้สอดคล้องกับคำนิยามที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อเป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยมีตัวเลือกให้เลือกตอบ ตามความเป็นจริงประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ รายได้รวมต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 33 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาว่า เห็นด้วยกับข้อคำถาม ในระดับใด เนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 7 ด้าน ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้ ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ จำนวน 9 ข้อ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำนวน 6 ข้อ ด้านการสร้างบรรยากาศของทีม จำนวน 3 ข้อ ด้านการมีความยืดหยุ่น จำนวน 3 ข้อ ด้านการเป็นเจ้าของความคิด จำนวน 3 ข้อ ด้านตัวกระตุ้นเครือข่าย จำนวน 3 ข้อ และด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้ง 33 ข้อ ดังตาราง 3-2

ตารางที่ 3-2 ข้อคำถามของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถามทางบวก
ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ	9	1-9
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	6	10-15
ด้านการสร้างบรรยากาศของทีม	3	16-18
ด้านการมีความยืดหยุ่น	3	19-21
ด้านการเป็นเจ้าของความคิด	3	22-24
ด้านตัวกระตุ้นเครือข่าย	3	25-27
ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์	6	28-33

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังแสดงในตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 เกณฑ์การให้คะแนนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นรายด้านและโดยรวม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
1.00 - 1.80	มีระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่ำที่สุด
1.81 - 2.60	มีระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่ำ
2.61 - 3.40	มีระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ปานกลาง
3.41 - 4.20	มีระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูง
4.21 - 5.00	มีระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมจำนวน 24 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่า เห็นด้วยกับข้อความในระดับใด เนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของประสิทธิผลของทีมดังนี้ ด้านประสิทธิผลของงานจำนวน 4 ข้อ ด้านความสุขของสมาชิกในทีมจำนวน 7 ข้อ ด้านความอยู่รอดของทีมจำนวน 4 ข้อ ด้านนวัตกรรมของทีมจำนวน 4 ข้อ และความร่วมมือระหว่างทีมจำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้ง 24 ข้อ ดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 ข้อคำถามของแบบสอบถามประสิทธิผลของทีม

ประสิทธิผลของทีม	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถามทางบวก
ด้านประสิทธิผลของงาน	4	1-4
ด้านความสุขของสมาชิกในทีม	7	5-11
ด้านความอยู่รอดของทีม	4	12-15
ด้านนวัตกรรมของทีม	4	16-19
ด้านความร่วมมือระหว่างทีม	5	20-24

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ กำหนดน้ำหนักของแต่ละคำตอบดังแสดงในตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 เกณฑ์การให้คะแนนประสิทธิผลของทีม

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของประสิทธิผลของทีม เป็นรายด้านและโดยรวม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว คณะผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของ ประสิทธิผลของทีม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของทีม

1.00 - 1.80	มีระดับของประสิทธิผลของทีมต่ำที่สุด
1.81 - 2.60	มีระดับของประสิทธิผลของทีมต่ำ
2.61 - 3.40	มีระดับของประสิทธิผลของทีมปานกลาง
3.41 - 4.20	มีระดับของประสิทธิผลของทีมสูง
4.21 - 5.00	มีระดับของประสิทธิผลของทีมสูงที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยได้ขอคำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.3.2 กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

3.3.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่างๆ ไปปรับปรุงแก้ไข

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ข) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม และ -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับการ พิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item - Objective Congruence : IOC) จากนั้นคัดเลือก

ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (ปิ่นกนก, 2559) และปรับปรุงแก้ไขด้านสำนวนภาษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก ข)

สูตรหาค่า

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ก่อนหาค่า IOC มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 59 ข้อ และหลังจากที่ได้หาค่า IOC แล้วมีการปรับคำและข้อความที่ ใช้ในข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีความชัดเจน อ่านเข้าใจมากขึ้น โดยมีข้อคำถามที่ตัดออกจำนวน 2 ข้อ ดังนั้นจึงเหลือข้อคำถามที่นำไปใช้เก็บข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 57 ข้อ แบ่งเป็นข้อความเกี่ยวกับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 33 ข้อและประสิทธิผลของทีม 24 ข้อ

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ฝ่ายผลิต ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน

3.3.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้การทดสอบแบบ (Item – Total Correlation) โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์แล้วมาวิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r มากกว่า 0.2 ขึ้นไป (ปิ่นกนก, 2559) จากการวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีข้อคำถามรวม 33 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว มีข้อคำถามที่ผ่านตามเกณฑ์ทุกข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม มีข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว มีข้อคำถามที่ผ่านตามเกณฑ์ทุกข้อ

3.3.9 ผู้วิจัยนำข้อคำถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) หากพบว่าค่าอัลฟ่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (ปิ่นกนก, 2559) โดยได้คาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3-6 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ	9	.722 - .910	.954
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	6	.715 - .900	.929
ด้านการสร้างบรรยากาศของทีม	3	.734 - .864	.891
ด้านการมีความยืดหยุ่น	3	.703 - .796	.855
ด้านการเป็นเจ้าของความคิด	3	.648 - .796	.841
ด้านตัวกระตุ้นเครือข่าย	3	.737 - .923	.903
ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์	6	.730 - .878	.936
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	**33**	**.648 - .923**	**.979**

ตารางที่ 3-7 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของประสิทธิผลของทีม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านประสิทธิผลของงาน	4	.649 - .938	.901
ด้านความสุขของสมาชิกในทีม	7	.847 - .965	.971
ด้านความอยู่รอดของทีม	4	.843 - .961	.957
ด้านนวัตกรรมของทีม	4	.877 - 895	.951
ความร่วมมือระหว่างทีม	5	.812 - .950	.956
ประสิทธิผลของทีม	**24**	**.649 - .965**	**.985**

3.3.10 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อขออนุญาตผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรมทั้ง 2 แห่ง เพื่อประสานงานและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยได้นำแบบสอบถามไปฝากให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ช่วยแจกและเก็บแบบสอบถามคืนเพื่อให้ได้ จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้

3.4.3 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 375 ชุด ในการเก็บข้อมูล และเมื่อรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์ทุกฉบับโดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทันทีที่ได้รับกลับจากผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4.4 นำแบบสอบถาม จำนวน 375 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลคณะผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับมาจากการตอบแบบสอบถาม ทำการนำเข้าข้อมูลไปยังโปรแกรมและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติโดยมีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้รวมต่อเดือน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์อธิบายถึงระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

3.5.3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) เพื่อใช้วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ตาม สมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

3.5.4 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบบางส่วน (Partial correlation) เพื่อวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านพื้นฐานของความเข้าใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการสร้างบรรยากาศของทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นเจ้าของความคิดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 7 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านตัวกระตุ้นเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 8 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปิ่นกนก (2559) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 – 0.79	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 - 0.39	อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20	อยู่ในระดับต่ำมาก

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 375 ชุด สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product -moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบบางส่วน (Partial correlation)

สัญลักษณ์ทางสถิติ

N	หมายถึง จำนวนของประชากร
n	หมายถึง จำนวนตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r^2	หมายถึง กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r^2x100	หมายถึง ร้อยละของความสัมพันธ์
P	หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
Sig	หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือน สรุปได้ตามตารางและคำอธิบายดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	146	38.93
หญิง	229	61.07
รวม	**375**	**100.00**

จากตารางที่ 4-1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 61.07 และเป็นเพศชาย 146 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	18	4.80
25-34 ปี	273	72.80
35 ปีขึ้นไป	84	22.40
รวม	**375**	**100.00**

จากตารางที่ 4-2 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 25 - 34 ปี จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 72.80 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 และช่วงอายุที่น้อยที่สุดคือ อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	265	70.67
ปริญญาตรี	110	29.33
รวม	**375**	**100.00**

จากตารางที่ 4-3 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 70.70 และการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0 – 5 ปี	196	52.27
6 - 10 ปี	179	47.73
รวม	**375**	**100.00**

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 0–5 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 52.27 และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 47.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	107	28.53
15,000 – 20,000 บาท	226	60.27
20,001 – 30,000 บาท	42	11.20
รวม	**375**	**100.00**

จากตารางที่ 4-5 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน15,000 - 20,000 บาท จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 60.27 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 28.53 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน20,001- 30,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4-6 ดังนี้

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ	4.20	0.50	สูง
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.24	0.60	สูงที่สุด
ด้านการสร้างบรรยากาศของทีม	4.22	0.63	สูงที่สุด
ด้านการมีความยืดหยุ่น	3.40	0.58	ปานกลาง
ด้านการเป็นเจ้าของความคิด	4.04	0.60	สูง
ด้านตัวกระตุ้นเครือข่าย	4.05	0.68	สูง
ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์	4.02	0.59	สูง
รวม	**4.11**	**0.51**	**สูง**

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้างาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.60) รองลงมาคือด้านการสร้างบรรยากาศของทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.63) ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.50) ด้านตัวกระตุ้นเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.05, S.D. = 0.68) ด้านการเป็นเจ้าของความคิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = 0.60) ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.40, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. หัวหน้างานส่งเสริมบรรยากาศการประชุมที่สมาชิกมีการรับฟังและคิดตรึกตรองความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนที่จะแสดงความเห็นของตนเอง	4.34	0.60	สูงที่สุด
2. หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นๆโดยไม่ดูถูกความคิดเห็นที่แตกต่าง	4.10	0.64	สูง
3. หัวหน้างานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมพยายามทำความเข้าใจและเคารพในมุมมองที่มีความแตกต่างจากตนเอง	4.17	0.57	สูง
4. หัวหน้างานกระตุ้นให้สมาชิกในทีมพูดคุย ปรึกษาหารือเพื่อให้เกิดการเรียนรู้วิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	4.14	0.70	สูง
5. หัวหน้างานส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	4.07	0.71	สูง
6. หัวหน้างานจัดกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกในทีมเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีของการแบ่งปันข้อมูลความรู้ระหว่างสมาชิก	4.09	0.82	สูง
7. หัวหน้างานมีการสนับสนุนสมาชิกในทีมเกี่ยวกับการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ	4.33	0.88	สูงที่สุด
8. หัวหน้างานส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้ากล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ	4.47	0.73	สูงที่สุด
9. หัวหน้างานกระตุ้นสมาชิกในทีมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงาน	4.11	0.62	สูง

จากตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ หัวหน้างานส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้ากล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.47, SD = 0.73) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ หัวหน้างานส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.07, SD = 0.71)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและและระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. หัวหน้างานกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.14	0.66	สูง
2. หัวหน้างานมีการสื่อสารให้สมาชิกในทีมรับรู้ถึงจุดมุ่งหมายของทีม	4.30	0.79	สูงที่สุด
3. หัวหน้างานชี้แนะแนวทางให้สมาชิกในทีมร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของทีม	4.00	0.78	สูง
4. หัวหน้างานสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในทีมมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการทำงาน	4.27	0.82	สูงที่สุด
5. หัวหน้างานกระตุ้นให้ทีมงานตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าของทีม	4.39	0.78	สูงที่สุด
6. หัวหน้างานมีการสื่อสารให้สมาชิกในทีมรับรู้ถึงหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของทีม	4.32	0.74	สูงที่สุด

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ หัวหน้างานกระตุ้นให้ทีมงานตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าของทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.39, SD = 0.78) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ หัวหน้างานชี้แนะแนวทางให้สมาชิกในทีมร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.00, SD = 0.78)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศของทีม จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการสร้างบรรยากาศของทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. หัวหน้างานจัดช่องทางสื่อสารการทำงานเพื่อให้สมาชิกได้ร่วมนำเสนอความคิดระหว่างกันในการสร้างสรรค์ผลงานของทีม	4.30	0.82	สูงที่สุด
2. หัวหน้างานมีการสร้างบรรยากาศที่ดีโดยให้สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาแนวคิดใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	4.21	0.73	สูงที่สุด
3. หัวหน้างานส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเสวนาแลกเปลี่ยนข้อมูลในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์	4.14	0.69	สูง

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศของทีม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ หัวหน้างานจัดช่องทางสื่อสารการทำงานเพื่อให้สมาชิกได้ร่วมนำเสนอความคิดระหว่างกันในการสร้างสรรค์ผลงานของทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.30 , S.D. = 0.82) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ หัวหน้างานส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเสวนาแลกเปลี่ยนข้อมูลในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ =4.14, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการมีความยืดหยุ่น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. หัวหน้างานสนับสนุนสมาชิกในทีมหาแนวทางทำงานที่เป็นทางเลือกไว้ด้วยเพื่อปรับใช้หากเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.97	0.74	สูง
2. หัวหน้างานคำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกในทีมโดยการให้ความยืดหยุ่นในการทำงานเมื่อสมาชิกในทีมต้องเผชิญกับความยากลำบาก	4.03	0.61	สูง
3. หัวหน้างานมีการสื่อสารให้สมาชิกในทีมมีทัศนคติที่ดี ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	4.00	0.68	สูง

จากตารางที่ 4-10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ หัวหน้างานคำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกในทีมโดยการให้ความยืดหยุ่นในการทำงานเมื่อสมาชิกในทีมต้องเผชิญกับความยากลำบาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.03, S.D. = 0.61) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ หัวหน้างานสนับสนุนสมาชิกในทีมหาแนวทางทำงานที่เป็นทางเลือกไว้ด้วยเพื่อปรับใช้หากเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.97, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเป็นเจ้าของความคิด จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการเป็นเจ้าของความคิด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. เมื่อสมาชิกมีแนวความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน หัวหน้างานได้ให้คำปรึกษาที่ดีที่สมาชิกสามารถนำความคิดนั้นไปไปปฏิบัติได้สำเร็จ	4.21	0.79	สูงที่สุด
2. หากสมาชิกมีวิธีการทำงานใหม่ๆ มานำเสนอ เพื่อไม่ให้สมาชิกละทิ้งความคิดดีๆ เหล่านั้น หัวหน้างานพร้อมที่จะให้คำแนะนำแก่สมาชิกที่เหมาะกับความรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคน	3.86	0.71	สูง
3. หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันของความคิดและวิธีการที่ทีมคิดค้นขึ้น โดยหัวหน้างานจะคอยให้ข้อแนะนำต่าง ๆ จนกว่างานจะบรรลุผล	4.05	0.75	สูง

จากตารางที่ 4-11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเป็นเจ้าของความคิด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ เมื่อสมาชิกมีแนวความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน หัวหน้างานได้ให้คำปรึกษาที่ดีที่สมาชิกสามารถนำความคิดนั้นไปไปปฏิบัติได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.21$, S.D. $= 0.79$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ หากสมาชิกมีวิธีการทำงานใหม่ๆ มานำเสนอ เพื่อไม่ให้สมาชิกละทิ้งความคิดดีๆ เหล่านั้น หัวหน้างานพร้อมที่จะให้คำแนะนำแก่สมาชิกที่เหมาะกับความรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.86$, S.D. $= 0.71$)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านตัวกระตุ้นเครือข่าย จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านตัวกระตุ้นเครือข่าย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. หัวหน้างานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมอื่น ๆ ในองค์การเพื่อนำความรู้ที่เป็นประโยชน์มาใช้พัฒนาการทำงานของทีม	4.02	0.82	สูง
2. หัวหน้างานมีการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมได้มีการพบปะพูดคุยหรือทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่นๆเพื่อนำทักษะต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทีมให้มีคุณภาพ	4.06	0.78	สูง
3. หัวหน้างานมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมกับสมาชิกทีมอื่นๆในองค์การ มีการประชุมร่วมกันเพื่อระดมความคิดในการทำงานและแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.07	0.75	สูง

จากตารางที่ 4-12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านตัวกระตุ้นเครือข่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ หัวหน้างานมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมกับสมาชิกทีมอื่นๆในองค์การ มีการประชุมร่วมกันเพื่อระดมความคิดในการทำงานและแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = 0.75) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ หัวหน้างานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมอื่น ๆ ในองค์การเพื่อนำความรู้ที่เป็นประโยชน์มาใช้พัฒนาการทำงานของทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.หัวหน้างานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมรู้จักแสวงหาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความสนใจด้วยตนเอง	3.92	0.71	สูง
2. หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการทำงาน ให้สมาชิกได้เรียนรู้งานจากประสบการณ์โดยตรง	4.07	0.71	สูง
3. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมใช้ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่	4.01	0.65	สูง
4. หัวหน้างานให้โอกาสสมาชิกในทีมเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.03	0.95	สูง
5. หัวหน้างานชี้แนะแนวทางให้สมาชิกในทีมปรับตัวในการทำงานได้อย่างราบรื่นเมื่อต้องเจอกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก	4.03	0.97	สูง
6. หัวหน้างานสร้างความเชื่อมั่นให้สมาชิกในทีมระดมความคิดเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.07	0.69	สูง

จากตารางที่ 4-13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการทำงาน ให้สมาชิกได้เรียนรู้งานจากประสบการณ์โดยตรง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = 0.71) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ หัวหน้างานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมรู้จักแสวงหาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความสนใจด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.92, S.D. = 0.71)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของทีมของบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านประสิทธิผลของงาน	4.19	0.59	สูง
ด้านความสุขของสมาชิกในทีม	4.18	0.56	สูง
ด้านความอยู่รอดของทีม	4.05	0.62	สูง
ด้านนวัตกรรมของทีม	4.18	0.48	สูง
ด้านความร่วมมือระหว่างทีม	4.17	0.55	สูง
รวม	**4.15**	**0.50**	**สูง**

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ประสิทธิผลของทีมของบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านประสิทธิผลของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.19, S.D. = 0.59) รองลงมาคือด้านความสุขของสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.56) ด้านนวัตกรรมของทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.48) ด้านความร่วมมือระหว่างทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = 0.55) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ด้านความอยู่รอดของทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.05, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ด้านประสิทธิผลของงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านประสิทธิผลของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านและสมาชิกในทีมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติหน้าที่จนทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.13	0.67	สูง
2. ท่านและสมาชิกในทีมสามารปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.16	0.68	สูง
3. ทีมงานของท่านสามารถทำงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.71	สูงที่สุด
4. ทีมของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.22	0.72	สูงที่สุด

จากตารางที่ 4-15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ด้านประสิทธิผลของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่

มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ทีมงานของท่านสามารถทำงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.25, S.D. = 0.71) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ ท่านและสมาชิกในทีมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติหน้าที่จนทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ด้านความสุขของสมาชิกในทีม จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสุขของสมาชิกในทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านและสมาชิกในทีมมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน	4.19	0.70	สูง
2. ทีมของท่านปฏิบัติงานด้วยความสบายใจโดยไม่มีความเครียดหรือแรงกดดัน	4.18	0.70	สูง
3. ท่านและสมาชิกในทีมมีโอกาสได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทักษะในการทำงาน	4.19	0.63	สูง
4. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านและสมาชิกในทีมมีความชัดเจน	4.16	0.62	สูง
5. ท่านและสมาชิกในทีมมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ	4.20	0.67	สูง
6. ท่านและสมาชิกในทีมได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามผลงาน	4.21	0.74	สูงที่สุด
7. ท่านและสมาชิกในทีมมีความพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการเจริญก้าวหน้า	4.16	0.75	สูง

จากตารางที่ 4-16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ด้านความสุขของสมาชิกในทีม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านและสมาชิกในทีมได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามผลงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.74) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านและสมาชิกในทีมมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ด้านความอยู่รอดของทีม จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความอยู่รอดของทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านและสมาชิกในทีมคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของทีมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง	3.99	0.79	สูง
2. ท่านและสมาชิกในทีมมีการพัฒนาตนเองด้วยการไม่หยุดการเรียนรู้เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง	3.94	0.80	สูง
3. ท่านและสมาชิกในทีมเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันในทีม	4.12	0.64	สูง
4. ท่านและสมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ	4.14	0.68	สูง

จากตารางที่ 4-17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ด้านความอยู่รอดของทีม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านและสมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.14, S.D. = 0.68) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ ท่านและสมาชิกในทีมมีการพัฒนาตนเองด้วยการไม่หยุดการเรียนรู้เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.94, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ด้านนวัตกรรมของทีม จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านนวัตกรรมของทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.ท่านและสมาชิกในทีมมีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆเพื่อนำมาพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	4.21	0.63	สูงที่สุด
2.ทีมของท่านนำความรู้ ทักษะ ความสามารถของแต่ละคนในทีมมาประยุกต์ใช้จริงในสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ	4.19	0.64	สูง
3.เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านและสมาชิกในทีมร่วมกันหารือปรับปรุงและวางแผนกระบวนการทำงานใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.16	0.59	สูง
4.ทีมของท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ	4.17	0.58	สูง

จากตารางที่ 4-18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ด้านนวัตกรรมของทีม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ย

มากกว่าข้ออื่น คือ ท่านและสมาชิกในทีมมีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆเพื่อนำมาพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.63) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านและสมาชิกในทีมร่วมกันหารือปรับปรุงและวางแผนกระบวนการทำงานใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ด้านความร่วมมือระหว่างทีม จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความร่วมมือระหว่างทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.ทีมงานของท่านมีการประสานงานร่วมกับทีมงานอื่นๆ ในองค์การ	4.18	0.65	สูง
2.ท่านและสมาชิกในทีมให้ความร่วมมือและช่วยเหลือทีมงานอื่นๆ ในองค์การด้วยความเต็มใจ	4.09	0.69	สูง
3.ท่านและสมาชิกในทีมได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีเมื่อมีการออกไปติดต่องานกับแผนกอื่น ๆ	4.20	0.66	สูง
4.ทีมงานของท่านและทีมงานอื่นๆในองค์การมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ	4.15	0.67	สูง
5.ทีมงานของท่านและทีมอื่นๆในองค์การร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลงานที่ดีมีคุณภาพ	4.21	0.65	สูงที่สุด

จากตารางที่ 4-19 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ด้านความร่วมมือระหว่างทีม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ทีมงานของท่านและทีมอื่นๆในองค์การร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลงานที่ดีมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.65) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ ท่านและสมาชิกในทีมให้ความร่วมมือและช่วยเหลือทีมงานอื่นๆในองค์การด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.09, S.D. = 0.69)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านพื้นฐานของความเข้าใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการสร้างบรรยากาศของทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นเจ้าของความคิดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 7 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านตัวกระตุ้นเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 8 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

ตารางที่ 4-20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	**ประสิทธิผลของทีม**			
	r	**r^2 x 100**	**P**	**ระดับค่าความสัมพันธ์**
ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ	.635**	40.3	.000	สูง
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	.662**	43.8	.000	สูง
ด้านการสร้างบรรยากาศของทีม	.574**	32.9	.000	ปานกลาง
ด้านการมีความยืดหยุ่น	.612**	37.5	.000	สูง
ด้านการเป็นเจ้าของความคิด	.618**	38.2	.000	สูง
ด้านตัวกระตุ้นเครือข่าย	.614**	37.7	.000	สูง
ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์	.635**	40.3	.000	สูง
รวม	**.720****	**51.8**	**.000**	**สูง**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1 จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร เพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากร จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .720) คิดเป็นร้อยละ 51.8 ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านพื้นฐานของความเข้าใจกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านพื้นฐานของความเข้าใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านพื้นฐานของความเข้าใจของบุคลากร เพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากร จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .635) คิดเป็นร้อยละ 40.3 ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร เพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากร จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .662) คิดเป็นร้อยละ 43.8 ยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการสร้างบรรยากาศของทีมกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการสร้างบรรยากาศของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการสร้างบรรยากาศของทีมของบุคลากร เพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากร จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .574) คิดเป็นร้อยละ 32.9 ยอมรับสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความยืดหยุ่นกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความยืดหยุ่นของบุคลากร เพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากร จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .612) คิดเป็นร้อยละ 37.5 ยอมรับสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 6 จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นเจ้าของความคิดกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร พบว่า ภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นเจ้าของความคิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นเจ้าของความคิดของบุคลากร เพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากร จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .618) คิดเป็นร้อยละ 38.2 ยอมรับสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 7 จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านตัวกระตุ้นเครือข่ายกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านตัวกระตุ้นเครือข่ายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านตัวกระตุ้นเครือข่ายของบุคลากร เพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากร จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .614) คิดเป็นร้อยละ 37.7 ยอมรับสมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 8 จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคลากร เพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากร จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .635) คิดเป็นร้อยละ 40.3 ยอมรับสมมติฐานที่ 8

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวนทั้งหมด 2,301 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน ธีรวุฒิ, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ จำนวน 341 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและทดแทนแบบสอบถามที่อาจไม่ได้รับคืนจึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ10 ดังนั้นจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 375 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยและจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีลักษณะคำถามปลายปิด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อเป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยมีตัวเลือกให้เลือกตอบ ตามความเป็นจริงประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ รายได้รวมต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 33 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้ ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ จำนวน 9 ข้อ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำนวน 6 ข้อ ด้านการสร้างบรรยากาศของทีม จำนวน 3 ข้อ ด้านการมีความยืดหยุ่น จำนวน 3 ข้อ ด้านการเป็นเจ้าของความคิด จำนวน 3 ข้อ ด้านตัวกระตุ้นเครือข่าย จำนวน 3 ข้อ และด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้ง 33 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.986

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมจำนวน 24 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของประสิทธิผลของทีม ดังนี้ ด้านประสิทธิผลของงานจำนวน 4 ข้อ ด้านความสุขของสมาชิกในทีมจำนวน 7 ข้อ ด้านความอยู่รอดของทีมจำนวน 4 ข้อ ด้านนวัตกรรมของทีมจำนวน 4 ข้อ และความร่วมมือระหว่างทีมจำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้ง 24 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.987

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายความหมายของข้อมูลในการวัดค่าแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) จะใช้วิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร และสมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านพื้นฐานของความเข้าใจกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร สมมติฐานที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการสร้างบรรยากาศของทีมกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร สมมติฐานที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความยืดหยุ่นกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร สมมติฐานที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นเจ้าของความคิดกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร สมมติฐานที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านตัวกระตุ้นเครือข่ายกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร สมมติฐานที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 61.07 มีอายุ 25-34 ปี มีจำนวน 273คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 70.70 มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี มีจำนวน 196 คนคิดเป็นร้อยละ 52.27 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,00-20,001 บาท มีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 60.27

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้างาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.60) รองลงมาคือด้านการสร้างบรรยากาศของทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = 0.63) ด้านพื้นฐานของความเข้าใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.50) ด้านตัวกระตุ้นเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.05, S.D. = 0.68) ด้านการเป็นเจ้าของความคิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = 0.60)

ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.40, S.D. = 0.58)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านประสิทธิผลของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.19, S.D. = 0.59) รองลงมาคือด้านความสุขของสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.56) ด้านนวัตกรรมของทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.48) ด้านความร่วมมือระหว่างทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = 0.55) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ด้านความอยู่รอดของทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.05, S.D. = 0.62)

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากรจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .720) คิดเป็นร้อยละ 51.8 ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านพื้นฐานของความเข้าใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านพื้นฐานของความเข้าใจของบุคลากรเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากรจะเพิ่มขึ้นด้วยโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง(r = .635) คิดเป็นร้อยละ 40.3 ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร เพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากรจะเพิ่มขึ้นด้วยโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง(r = .662) คิดเป็นร้อยละ 43.8 ยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการสร้างบรรยากาศของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการสร้างบรรยากาศของทีมของบุคลากรเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากรจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .574) คิดเป็นร้อยละ 32.9 ยอมรับสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ด้านการมีความยืดหยุ่นของบุคลากร เพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากร จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .612) คิดเป็นร้อยละ 37.5 ยอมรับสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นเจ้าของความคิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นเจ้าของความคิดของบุคลากรเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากร จะเพิ่มขึ้นด้วยโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง(r = .618) คิดเป็นร้อยละ 38.2 ยอมรับสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 7 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านตัวกระตุ้นเครือข่ายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านตัวกระตุ้นเครือข่ายของบุคลากรเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากรจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .614) คิดเป็นร้อยละ 37.7 ยอมรับสมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 8 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากรจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .635) คิดเป็นร้อยละ 40.3 ยอมรับสมมติฐานที่ 8

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	**ผลการทดสอบสมมติฐาน**
สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านพื้นฐานของความเข้าใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการสร้างบรรยากาศของทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 5-1 (ต่อ) สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นเจ้าของความคิดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 7 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านตัวกระตุ้นเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 8 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากรเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารได้เล็งเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์การ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความท้าทายใหม่ ให้การทำงานมีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง มีประสิทธิผล และชอบธรรม เป็นภาวะผู้นำยุคใหม่ และรูปแบบใหม่ในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกคนและเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์การเพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรซึ่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ให้กับทุกๆ คน ให้มีความคิดที่สร้างสรรค์ และมีความรู้สึกว่าตนเอง มีคุณค่าต่อองค์การ ทำให้เกิดบรรยากาศการสร้างสรรค์เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งถือปืนการปรับเปลี่ยนที่ยิ่งใหญ่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุประสิทธิผลขององค์การ ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nurdan (2003 อ้างถึงใน วีระพัฒน์และคณะ, 2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจและประสิทธิผลของทีม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของตนเอง ของผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีประสบการณ์ในการส่งเสริมอำนาจของทีมให้มีประสิทธิผลมากขึ้น รวมทั้งงานวิจัยของ Srinivasa and Waheed (2015 อ้างถึงใน วีระพัฒน์และคณะ, 2562) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของทีมในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 76 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติ์กาญจน์ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการในทุก

ระดับ เปรียบเสมือนจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในภาวะวิกฤติ องค์การมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญอดทน และต่อเนื่อง สามารถสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาองค์การ ทำให้การทำงานเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์การ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานเป็นรายด้านตั้งแต่สมมติฐาน 2 ถึง 8 พบว่าผลการทดสอบเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีม ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์สูงกว่าด้านอื่นๆ โดยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของบุคลากรเพิ่มขึ้นด้วย ผลการวิจัยนี่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bennis and Nanus (1985) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก และ มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบ ไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้างวิสัยทัศน์(formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์(articulating) การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ (implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี(role model) และการประเมินวิสัยทัศน์(evaluating) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัชพล (2542) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรและกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกันซึ่งจุดมุ่งหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ท้าทาย มีพลังและมีความเป็นไปได้ รวมทั้งผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพราะจะทำให้สามารถวางแผนในการบริหารองค์การได้ถูกต้อง และสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายขององค์การ หากผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถโน้มน้าวใจบุคลากรในองค์การในการปฏิบัติงาน มีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง รวมทั้งผู้บริหารให้ความสำคัญและตระหนักในเรื่องการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะจากการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มาเป็นอันดับแรก ดังนั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญในการพิจารณาคัดเลือกหรือพัฒนาหัวหน้าทีมให้มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดเป้าหมายและหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมให้แก่สมาชิกได้รับทราบและความสามารถในการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมรู้สึกร่วมในเป้าหมายร่วมกันเพื่อความก้าวหน้าของทีม

5.3.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านดังกล่าวให้เพิ่มขึ้น โดยการที่องค์การควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำ โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ คือ การกระตุ้นให้หัวหน้างานมีการแสดงออกถึงการมีความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ การสนับสนุนสมาชิกในทีมเพื่อหาแนวทางในการทำงานที่เป็นทางเลือกไว้เพื่อปรับใช้หากเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

5.3.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าประสิทธิผลของทีมของบุคลากร ด้านความอยู่รอดของทีมมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นองค์การจึงควรมีการส่งเสริมให้หัวหน้างานและสมาชิกทีมได้ทำกิจกรรมร่วมกันเช่น การฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้ร่วมกันโดยเน้นในเรื่องการพัฒนาทีมงาน กิจกรรมนอกเวลางาน เพื่อสร้างความพอใจและความผูกพันให้กับสมาชิก ทำให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ด้วยความเต็มใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเป็นไปได้ที่ทีมงานยังคงดำเนินต่อไปในการทำงานร่วมกันและทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผล

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของทีม ผู้สนใจสามารถศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลการทำงานในระดับอื่นได้ เช่น ประสิทธิผลขององค์การ หรือ ประสิทธิผลการทำงานในระดับบุคคล

5.4.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ในตัวแปรอื่น ๆ เพื่อที่จะได้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานและเพิ่มประสิทธิผลของทีมมากขึ้น เช่น ความไว้วางใจในทีม ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม

5.4.3 ควรมีการวิจัยพัฒนาหรือการวิจัยเชิงทดลองเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อองค์การต่าง ๆ สามารถนำโปรแกรมการพัฒนาไปใช้พัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กฤติยา เห่งนาเลน. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการกับผู้นำสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา.** ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ขวัญฤทัย ภู่สาระ. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวทิยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด.**วิทยานิพนธ์สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านช้าง.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์และคณะ. (2545). **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ดวงแข ขำนอก. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

เตชินณ์ อินทบำรุง. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถ พล ธรรม ไพบูลย์. (2016). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัฒน์สู่ การพัฒนาอย่างยั่งยืน. **Business Review Journal,** 8(1), 167-182.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นเรศ บุญช่วย. (2553). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบณั ฑิต สาขาวชิาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

บัณฑิตา อินสมบัติ. (2554). “ข้อพิจารณาในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจการจำแนก.” **วารสารวิชาการ บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.** ปีที่ 6 ฉบับที่ 16 : 1-12.

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร. (2559). **ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.** เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ก๊อปปี้ เอ็กซ์เพรส.

ภิญโญ มนูศิลป์. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของทีม.** วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พนิดา นิลอรุณและคณะ. (2560). **การบริหารความหลากหลายกับประสิทธิผลของทีมงาน.** สาขาวิชาการจัดการทุนมนุษย์และองค์การ, วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

รติ ศรีเหมือน. (2556). **ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ธีระ รุญเจริญ. (2554). **กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : คุรุสภา.

วิมล จันทร์แก้ว. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3**. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวชิาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรังสิต.

วีระพัฒน์ ศตสุวรรณกุลและคณะ. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการสื่อสารที่ดีในทีมที่พยากรณ์ประสิทธิผลของทีม ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, ภาควิชามนุษยศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุขพัชรา ซิ้มเจริญ. (2556). **โครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศน์ภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ภาษาอังกฤษ

Adair, J. (2007). **Leadership for Innovation: How to Organize Team Creativity and Harvest Ideas.** London: Kogan Page.

Alderfer, C.P. (1972). **Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting**. New York: Free Press.

Talkhestani, A. P., & Rad, L. S. (2014). Cultural intelligence and team effectiveness: A study of sports club managers in Tehran. **International Journal of Sport Studies,** 4(8), 943-947.

Basadur, M. (2008). Leading other to think innovatively together: Creative leadership. **Journal of The Leadership Quarterly,** 15(1)**,** 103–21.

Bennis, W., & Nanus, B. (1985). **The Strategies for Taking Charge Leaders**. New York: Harper & Row.

Bennis, W. (2002). **Creative Leadership.** [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University.

Coste, T. G. (2009). **Creative Leadership & Women**. Retrieved September 9, 2011, from http://www.pptsearch.net/details-creative-leadership-amp-women-349420.html.

Chernin, P. (2001). Creative leadership: The strength of ideas the power of the imagination. **Vital Speeches of the Day,** 68(8), 245.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed. New York : Harper & Collins.

Dubrin, A. J. (2005). **Fundamentals of Organizational Behavior**. 3rd ed. Canada : Thomson South-Western.

Gelbard, R., & Carmeli, A. (2009). The interactive effect of team dynamics and organizational support on ICT project success. **International Journal of Project Management,** 27(5), 464-470.

Ku, E. C., Chen, F. H., & Hsu, S. (2013). Team efficacy of flight attendants: the effect of shared leadership. **International Proceedings of Economics Development and Research,** 59, 36.

Hackman, J. R., & Hackman, R. J. (2002). **Leading teams: Setting the stage for great performances.** Harvard Business Press.

Harris, A. (2009). Creative leadership. **Journal of Management in Education**, 23(1), 9-11.

Kelly, J., Prince, A. B. & Ashforth, B. (1991). **Organization Behavior**. Canada: Prenticd-Hall.

Levi, D. (2007). **Group Dynamic for Teams**. 2nd ed. Los Angeles: Sage Publications, Inc.

Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis: The centrality of trust. cited in Kramer R. M. and Tyler T. R. (1996), **Trust in organizations: Frontiers of Theory and Research**, 261-287.

Menno, V. D., Grant, D. & Valerira, M. (2017). **What is Creative Leadership? – THNK School of Creative Leadership**. Retrieved October 8, 2018, from https://www.thnk.org/insights/what-iscreative-leadership.

Nyhan, R. C., & Marlowe Jr, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. **Evaluation Review,** 21(5), 614-635.

Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). **Psychometric Theory**. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.

Palus, C. J., & Horth, D. M. (2005). **The Leader's Edge: Six Creative Competencies for navigating complex challenges.** San Francisco, xx: Jossey Bass.

Parker, J. P., & Begnaud, L. G. (2004). **Developing Creative Leadership**. Portsmouth, NH.: Teacher Ideas Pr.

Puccio, G. J., Mance, M., & Murdock, M. C. (2010). **Creative leadership: Skills that drive change.** Sage Publications.

Rickards, T., & Moger, S. (2000). Creative leadership processes in project team development: An alternative to Tuckman's stage model. **British Journal of Managemen**t, 11(4), 273-283.

Robbins, S. P. (2001). **Organizational Behavior**. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Robinson, K. (2011). **Ken Robinson on the principles of creative leadership**. Retrieved from https://www.fastcompany.com/1764044/ken-robinson-principles-creative-leadership.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2006). **Organizational behaviour**. Langara College.

Salas, E., Rosen, M. A., & King, H. (2007). Managing teams managing crises: Principles of teamwork to improve patient safety in the emergency room and beyond. **Theoretical Issues in Ergonomics Science,** 8(5), 381-394.

Sternberg, R. J. (2005). Creating a vision of creativity: The first 25 years. **Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts S**, 1, 2-12.

Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. **School Leadership and Management**, 29(1), 65-78.

Sousa, D. A. (2003). **The Leadership Brain: How to Lead today's schools more Effectively.** New York: Corwin Press.

West, M. A. (2012). **Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational research**. New York: John Wiley & Sons.

Yamane, T. (1973). **Statistic: An introductory analysis.** New York: Harper & Row.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความไว้วางใจในองค์การของพนักงานเจเนอเรชั่นวายที่พยากรณ์ความผูกพันในองค์การรัฐวิสาหกิจทางด้านไฟฟ้า มีดังนี้

1. ศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล
   คณะบดี คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
   อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
   มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรี ศักดิ์ศรี
   อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
   มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร
   อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
   มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ งานบริการการศึกษา โทร. 3537

ที่ ศป 404 /2563 **วันที่** 21 ตุลาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวจุฑามาส เอี่ยมมิ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.วัชรี ไพสาทย์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ งานบริการการศึกษา โทร. 3537

ที่ ศป. ๖๓ /2563 **วันที่** ๒๑ ตุลาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี

ด้วย นางสาวจุฑามาส เอี่ยมมิ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

มานพ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

0

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ งานบริการการศึกษา โทร. 3537

ที่ ศป. 410 /2563 **วันที่** 21 ตุลาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นางสาวจุฑามาส เอี่ยมมิ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

เกณฑ์การให้คะแนน

+1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

-1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	หัวหน้างานส่งเสริมบรรยากาศการประชุมที่สมาชิกมีการรับฟังและคิดตรึกตรองความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนที่จะแสดงความเห็นของตนเอง	1.00
2	หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นๆโดยไม่ดูถูกความคิดเห็นที่แตกต่าง	1.00
3	หัวหน้างานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมพยายามทำความเข้าใจและเคารพในมุมมองที่มีความแตกต่างจากตนเอง	1.00
4	หัวหน้างานกระตุ้นให้สมาชิกในทีมพูดคุย ปรึกษาหารือเพื่อให้เกิดการเรียนรู้วิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	1.00
5	หัวหน้างานสงเสริมใหทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรูเพื่อพัฒนางานใหมีประสิทธิภาพ	1.00
6	หัวหน้างานจัดกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกในทีมเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีของการแบ่งปันข้อมูลความรู้ระหว่างสมาชิก	1.00
7	หัวหน้างานมีการสนับสนุนสมาชิกในทีมเกี่ยวกับการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ	1.00
8	หัวหน้างานสงเสริมบรรยากาศแหงการคนควากลาคิด กลาทำในสิ่งใหม่ ๆ	1.00
9	หัวหน้างานกระตุ้นสมาชิกในทีมใหเกิดความคิดสรางสรรคสิ่งใหมและคิดนอกกรอบในการทำงาน	1.00
10	หัวหน้างานกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน	1.00
11	หัวหน้างานมีการสื่อสารให้สมาชิกในทีมรับรู้ถึงจุดมุ่งหมายของทีม	1.00
12	หัวหน้างานชี้แนะแนวทางให้สมาชิกในทีมร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของทีม	1.00
13	หัวหน้างานสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในทีมมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการทำงาน	1.00
14	หัวหน้างานกระตุ้นให้ทีมงานตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าของทีม	1.00

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
15	หัวหน้างานมีการสื่อสารให้สมาชิกในทีมรับรู้ถึงหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของทีม	1.00
16	หัวหน้างานจัดช่องทางสื่อสารการทำงานเพื่อให้สมาชิกได้ร่วมนำเสนอความคิดระหว่างกันในการสร้างสรรค์ผลงานของทีม	1.00
17	หัวหน้างานมีการสร้างบรรยากาศที่ดีโดยให้สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาแนวคิดใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	1.00
18	หัวหน้างานส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเสวนาแลกเปลี่ยนข้อมูลในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์	1.00
19	หัวหน้างานสนับสนุนสมาชิกในทีมหาแนวทางทำงานที่เป็นทางเลือกไว้ด้วยเพื่อปรับใช้หากเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	1.00
20	หัวหน้างานคำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกในทีมโดยการให้ความยืดหยุ่นในการทำงานเมื่อสมาชิกในทีมต้องเผชิญกับความยากลำบาก	1.00
21	หัวหน้างานมีการสื่อสารให้สมาชิกในทีมมีทัศนคติที่ดี ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	1.00
22	เมื่อสมาชิกมีแนวความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน หัวหน้างานได้ให้คำปรึกษาที่ดีที่สมาชิกสามารถนำความคิดนั้นไปไปปฏิบัติได้สำเร็จ	1.00
23	หากสมาชิกมีวิธีการทำงานใหม่ๆ มานำเสนอ เพื่อไม่ให้สมาชิกละทิ้งความคิดดีๆ เหล่านั้น หัวหน้างานพร้อมที่จะให้คำแนะนำแก่สมาชิกที่เหมาะกับความรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคน	0.67
24	หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันของความคิดและวิธีการที่ทีมคิดค้นขึ้น โดยหัวหน้างานจะคอยให้ข้อแนะนำต่าง ๆ จนกว่างานจะบรรลุผล	1.00
25	หัวหน้างานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมอื่น ๆ ในองค์การเพื่อนำความรู้ที่เป็นประโยชน์มาใช้พัฒนาการทำงานของทีม	1.00
26	หัวหน้างานมีการส่งเสริมใหสมาชิกในทีมไดมีการพบปะพูดคุยหรือทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่นๆเพื่อนำทักษะต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทีมให้มีคุณภาพ	1.00
27	หัวหน้างานมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมกับสมาชิกทีมอื่นๆในองค์การ มีการประชุมร่วมกันเพื่อระดมความคิดในการทำงานและแก้ไขปัญหาร่วมกัน	1.00
28	หัวหน้างานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมรู้จักแสวงหาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความสนใจด้วยตนเอง	1.00

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
29	หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการทำงาน ให้สมาชิกได้เรียนรู้งานจากประสบการณ์โดยตรง	0.67
30	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมใช้ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่	1.00
31	หัวหน้างานให้โอกาสสมาชิกในทีมเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1.00
32	หัวหน้างานชี้แนะแนวทางให้สมาชิกในทีมปรับตัวในการทำงานได้อย่างราบรื่นเมื่อต้องเจอกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก	0.67
33	หัวหน้างานสร้างความเชื่อมั่นให้สมาชิกในทีมระดมความคิดเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	1.00

ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ของทีมของบุคลากร

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	ท่านและสมาชิกในทีมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติหน้าที่จนทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1.00
2	ท่านและสมาชิกในทีมสามารปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1.00
3	ทีมงานของท่านสามารถทำงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	0.67
4	ทีมของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์	1.00
5	ท่านและสมาชิกในทีมมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน	1.00
6	ทีมของท่านปฏิบัติงานด้วยความสบายใจโดยไม่มีความเครียดหรือแรงกดดัน	1.00
7	ท่านและสมาชิกในทีมมีโอกาสได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทักษะในการทำงาน	1.00
8	เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านและสมาชิกในทีมมีความชัดเจน	1.00
9	ท่านและสมาชิกในทีมมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ	0.67
10	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามผลงาน	1.00
11	ท่านและสมาชิกในทีมมีความพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการเจริญก้าวหน้า	1.00
12	ท่านและสมาชิกในทีมคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของทีมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง	1.00
13	ท่านและสมาชิกในทีมมีการพัฒนาตนเองด้วยการไม่หยุดการเรียนรู้เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง	1.00
14	ท่านและสมาชิกในทีมเห็นคุณคาของการทำงานรวมกันในทีม	1.00
15	ท่านและสมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ	0.67
16	ท่านและสมาชิกในทีมมีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆเพื่อนำมาพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	1.00
17	ทีมของท่านนำความรู้ ทักษะ ความสามารถของแต่ละคนในทีมมาประยุกต์ใช้จริงในสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ	1.00
18	เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านและสมาชิกในทีมร่วมกันหารือปรับปรุงและวางแผนกระบวนการทำงานใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	1.00
19	ทีมของท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ	1.00
20	ทีมงานของท่านมีการประสานงานร่วมกับทีมงานอื่นๆ ในองค์การ	1.00
21	ท่านและสมาชิกในทีมให้ความร่วมมือและช่วยเหลือทีมงานอื่นๆในองค์การด้วยความเต็มใจ	1.00
22	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีเมื่อมีการออกไปติดต่องานกับแผนกอื่น ๆ	0.67
23	ทีมงานของท่านและทีมงานอื่นๆในองค์การมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ	0.67
24	ทีมงานของท่านและทีมอื่นๆในองค์การร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลงานที่ดีมีคุณภาพ	1.00

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ			**.954**
1	หัวหน้างานส่งเสริมบรรยากาศการประชุมที่สมาชิกมีการรับฟังและคิดตรึกตรองความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนที่จะแสดงความเห็นของตนเอง	.804	.950
2	หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นๆโดยไม่ดูถูกความคิดเห็นที่แตกต่าง	.874	.946
3	หัวหน้างานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมพยายามทำความเข้าใจและเคารพในมุมมองที่มีความแตกต่างจากตนเอง	.802	.950
4	หัวหน้างานกระตุ้นให้สมาชิกในทีมพูดคุย ปรึกษาหารือเพื่อให้เกิดการเรียนรู้วิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	.815	.948
5	หัวหน้างานส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	.910	.943
6	หัวหน้างานจัดกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกในทีมเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีของการแบ่งปันข้อมูลความรู้ระหว่างสมาชิก	.855	.946
7	หัวหน้างานมีการสนับสนุนสมาชิกในทีมเกี่ยวกับการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ	.813	.950

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
8	หัวหน้างานส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้ากล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ	.722	.953
9	หัวหน้างานกระตุ้นสมาชิกในทีมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงาน	.837	.947
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน			**.929**
10	หัวหน้างานกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน	.723	.925
11	หัวหน้างานมีการสื่อสารให้สมาชิกในทีมรับรู้ถึงจุดมุ่งหมายของทีม	.844	.910
12	หัวหน้างานชี้แนะแนวทางให้สมาชิกในทีมร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของทีม	.793	.917
13	หัวหน้างานสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในทีมมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการทำงาน	.715	.926
14	หัวหน้างานกระตุ้นให้ทีมงานตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าของทีม	.800	.915
15	หัวหน้างานมีการสื่อสารให้สมาชิกในทีมรับรู้ถึงหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของทีม	.900	.902
ด้านการสร้างบรรยากาศของทีม			**.891**
16	หัวหน้างานจัดช่องทางสื่อสารการทำงานเพื่อให้สมาชิกได้ร่วมนำเสนอความคิดระหว่างกันในการสร้างสรรค์ผลงานของทีม	.864	.775
17	หัวหน้างานมีการสร้างบรรยากาศที่ดีโดยให้สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาแนวคิดใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	.771	.859

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
18	หัวหน้างานส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเสวนาแลกเปลี่ยนข้อมูลในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์	.734	.890
ด้านการมีความยืดหยุ่น			**.855**
19	หัวหน้างานสนับสนุนสมาชิกในทีมหาแนวทางทำงานที่เป็นทางเลือกไว้ด้วยเพื่อปรับใช้หากเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	.703	.831
20	หัวหน้างานคำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกในทีมโดยการให้ความยืดหยุ่นในการทำงานเมื่อสมาชิกในทีมต้องเผชิญกับความยากลำบาก	.707	.825
21	หัวหน้างานมีการสื่อสารให้สมาชิกในทีมมีทัศนคติที่ดี ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	.796	.729
ด้านการเป็นเจ้าของความคิด			**.841**
22	เมื่อสมาชิกมีแนวความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน หัวหน้างานได้ให้คำปรึกษาที่ดีที่สมาชิกสามารถนำความคิดนั้นไปไปปฏิบัติได้สำเร็จ	.648	.854
23	หากสมาชิกมีวิธีการทำงานใหม่ๆ มานำเสนอ เพื่อไม่ให้สมาชิกละทิ้งความคิดดีๆ เหล่านั้น หัวหน้างานพร้อมที่จะให้คำแนะนำแก่สมาชิกที่เหมาะกับความรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคน	.733	.789
24	หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันของความคิดและวิธีการที่ทีมคิดค้นขึ้น โดยหัวหน้างานจะคอยให้ข้อแนะนำต่าง ๆ จนกว่างานจะบรรลุผล	.796	.686

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านตัวกระตุ้นเครือข่าย			**.903**
25	หัวหน้างานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมอื่น ๆ ในองค์การเพื่อนำความรู้ที่เป็นประโยชน์มาใช้พัฒนาการทำงานของทีม	.772	.893
26	หัวหน้างานมีการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมได้มีการพบปะพูดคุยหรือทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่นๆเพื่อนำทักษะต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทีมให้มีคุณภาพ	.923	.760
27	หัวหน้างานมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมกับสมาชิกทีมอื่นๆในองค์การ มีการประชุมร่วมกันเพื่อระดมความคิดในการทำงานและแก้ไขปัญหาร่วมกัน	.737	.918
ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์			**.936**
28	หัวหน้างานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมรู้จักแสวงหาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความสนใจด้วยตนเอง	.878	.916
29	หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการทำงาน ให้สมาชิกได้เรียนรู้งานจากประสบการณ์โดยตรง	.801	.926
30	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมใช้ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่	.730	.934
31	หัวหน้างานให้โอกาสสมาชิกในทีมเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	.843	.920
32	หัวหน้างานชี้แนะแนวทางให้สมาชิกในทีมปรับตัวในการทำงานได้อย่างราบรื่นเมื่อต้องเจอกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก	.812	.924
33	หัวหน้างานสร้างความเชื่อมั่นให้สมาชิกในทีมระดมความคิดเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	.810	.924
ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวม		**.979**	

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามประสิทธิผลของทีม

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านประสิทธิผลของงาน			**.901**
1	ท่านและสมาชิกในทีมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติหน้าที่จนทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	.649	.920
2	ท่านและสมาชิกในทีมสามารปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	.938	.814
3	ทีมงานของท่านสามารถทำงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	.787	.880
4	ทีมของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์	.813	.867
ด้านความสุขของสมาชิกในทีม			**.971**
5	ท่านและสมาชิกในทีมมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน	.871	.968
6	ทีมของท่านปฏิบัติงานด้วยความสบายใจโดยไม่มีความเครียดหรือแรงกดดัน	.907	.966
7	ท่านและสมาชิกในทีมมีโอกาสได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทักษะในการทำงาน	.900	.968
8	เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านและสมาชิกในทีมมีความชัดเจน	.847	.970
9	ท่านและสมาชิกในทีมมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ	.924	.965
10	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามผลงาน	.890	.967
11	ท่านและสมาชิกในทีมมีความพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการเจริญก้าวหน้า	.965	.961

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านความอยู่รอดของทีม			**.957**
12	ท่านและสมาชิกในทีมคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของทีมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง	.843	.958
13	ท่านและสมาชิกในทีมมีการพัฒนาตนเองด้วยการไม่หยุดการเรียนรู้เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง	.858	.954
14	ท่านและสมาชิกในทีมเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันในทีม	.961	.922
15	ท่านและสมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ	.919	.937
ด้านนวัตกรรมของทีม			**.951**
16	ท่านและสมาชิกในทีมมีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆเพื่อนำมาพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	.886	.933
17	ทีมของท่านนำความรู้ ทักษะ ความสามารถของแต่ละคนในทีมมาประยุกต์ใช้จริงในสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ	.877	.937
18	เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านและสมาชิกในทีมร่วมกันหารือปรับปรุงและวางแผนกระบวนการทำงานใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	.895	.932
19	ทีมของท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ	.882	.939
ด้านความร่วมมือระหว่างทีม			**.956**
20	ทีมงานของท่านมีการประสานงานร่วมกับทีมงานอื่นๆ ในองค์การ	.812	.956
21	ท่านและสมาชิกในทีมให้ความร่วมมือและช่วยเหลือทีมงานอื่นๆในองค์การด้วยความเต็มใจ	.950	.932
22	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีเมื่อมีการออกไปติดต่องานกับแผนกอื่น ๆ	.904	.940

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
23	ทีมงานของท่านและทีมงานอื่นๆในองค์การมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ	.866	.947
24	ทีมงานของท่านและทีมอื่นๆในองค์การร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลงานที่ดีมีคุณภาพ	.853	.949
ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของทีมโดยรวม			**.985**

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ตารางที่ ค-3 ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Reliability
ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ	.954
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	.929
ด้านการสร้างบรรยากาศของทีม	.891
ด้านการมีความยืดหยุ่น	.855
ด้านการเป็นเจ้าของความคิด	.841
ด้านตัวกระตุ้นเครือข่าย	.903
ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์	.936
โดยรวม	**.979**

ประสิทธิผลของทีม

ตารางที่ ค-4 ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของทีมโดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของทีม	Reliability
ด้านประสิทธิผลของงาน	.901
ด้านความสุขของสมาชิกในทีม	.971
ด้านความอยู่รอดของทีม	.957
ด้านนวัตกรรมของทีม	.951
ด้านความร่วมมือระหว่างทีม	.956
โดยรวม	**.985**

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร”

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวจุฑามาส เอี่ยมมิ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยศึกษาวิจัยเรื่อง“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากร” มีความประสงค์ขอข้อมูลจากท่าน คำตอบของท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อใช้ในการวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร **แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามด้วยตัวของท่านเองอย่างเป็นจริงที่สุดคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้นและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยดูในภาพรวมเท่านั้น** จึงขอให้ท่านไว้วางใจและกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบคำถามแบบสอบถามครั้งนี้ แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม จำนวน 24 ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

จุฑามาส เอี่ยมมิ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 25-34 ปี

☐ 35 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ 0 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 ปีขึ้นไป

5. รายได้

☐ น้อยกว่า 15,000 บาท ☐ 15,000 - 20,000 บาท

☐ 20,001 - 30,000 บาท ☐ 30,001 - 40,000 บาท

☐ 40,001 - 50,000 บาท ☐ มากกว่า 50,000 บาท

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อคำถาม – ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	หัวหน้างานส่งเสริมบรรยากาศการประชุมที่สมาชิกมีการรับฟังและคิดตรึกตรองความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนที่จะแสดงความเห็นของตนเอง					
2	หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นๆ โดยไม่ดูถูกความคิดเห็นที่แตกต่าง					
3	หัวหน้างานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมพยายามทำความเข้าใจและเคารพในมุมมองที่มีความแตกต่างจากตนเอง					
4	หัวหน้างานกระตุ้นให้สมาชิกในทีมพูดคุย ปรึกษาหารือเพื่อให้เกิดการเรียนรู้วิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
5	หัวหน้างานสงเสริมใหทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรูเพื่อพัฒนางานใหมีประสิทธิภาพ					
6	หัวหน้างานจัดกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกในทีมเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีของการแบ่งปันข้อมูลความรู้ระหว่างสมาชิก					
7	หัวหน้างานมีการสนับสนุนสมาชิกในทีมเกี่ยวกับการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ					
8	หัวหน้างานสงเสริมบรรยากาศแหงการคนควากลาคิด กลาทำในสิ่งใหม่ ๆ					
9	หัวหน้างานกระตุ้นสมาชิกในทีมใหเกิดความคิดสรางสรรคสิ่งใหมและคิดนอกกรอบในการทำงาน					
10	หัวหน้างานกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
11	หัวหน้างานมีการสื่อสารให้สมาชิกในทีมรับรู้ถึงจุดมุ่งหมายของทีม					
12	หัวหน้างานชี้แนะแนวทางให้สมาชิกในทีมร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของทีม					

ข้อ	ข้อคำถาม – ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	หัวหน้างานสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในทีมมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการทำงาน					
14	หัวหน้างานกระตุ้นให้ทีมงานตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าของทีม					
15	หัวหน้างานมีการสื่อสารให้สมาชิกในทีมรับรู้ถึงหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของทีม					
16	หัวหน้างานจัดช่องทางสื่อสารการทำงานเพื่อให้สมาชิกได้ร่วมนำเสนอความคิดระหว่างกันในการสร้างสรรค์ผลงานของทีม					
17	หัวหน้างานมีการสร้างบรรยากาศที่ดีโดยให้สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาแนวคิดใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
18	หัวหน้างานส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเสวนาแลกเปลี่ยนข้อมูลในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์					
19	หัวหน้างานสนับสนุนสมาชิกในทีมหาแนวทางทำงานที่เป็นทางเลือกไว้ด้วยเพื่อปรับใช้หากเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน					
20	หัวหน้างานคำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกในทีมโดยการให้ความยืดหยุ่นในการทำงานเมื่อสมาชิกในทีมต้องเผชิญกับความยากลำบาก					
21	หัวหน้างานมีการสื่อสารให้สมาชิกในทีมมีทัศนคติที่ดี ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง					
22	เมื่อสมาชิกมีแนวความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน หัวหน้างานได้ให้คำปรึกษาที่ดีที่สมาชิกสามารถนำความคิดนั้นไปไปปฏิบัติได้สำเร็จ					
23	หากสมาชิกมีวิธีการทำงานใหม่ๆ มานำเสนอ เพื่อไม่ให้สมาชิกละทิ้งความคิดดีๆ เหล่านั้น หัวหน้างานพร้อมที่จะให้คำแนะนำแก่สมาชิกที่เหมาะกับความรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคน					
24	หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันของความคิดและวิธีการที่ทีมคิดค้นขึ้น โดยหัวหน้างานจะคอยให้ข้อแนะนำต่าง ๆ จนกว่างานจะบรรลุผล					
25	หัวหน้างานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมอื่น ๆ ในองค์การเพื่อนำความรู้ที่เป็นประโยชน์มาใช้พัฒนาการทำงานของทีม					

ข้อ	ข้อคำถาม – ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26	หัวหน้างานมีการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมได้มีการพบปะพูดคุยหรือทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่นๆเพื่อนำทักษะต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทีมให้มีคุณภาพ					
27	หัวหน้างานมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมกับสมาชิกทีมอื่นๆในองค์การมีการประชุมร่วมกันเพื่อระดมความคิดในการทำงานและแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
28	หัวหน้างานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมรู้จักแสวงหาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความสนใจด้วยตนเอง					
29	หัวหน้างานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการทำงาน ให้สมาชิกได้เรียนรู้งานจากประสบการณ์โดยตรง					
30	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมใช้ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่					
31	หัวหน้างานให้โอกาสสมาชิกในทีมเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
32	หัวหน้างานชี้แนะแนวทางให้สมาชิกในทีมปรับตัวในการทำงานได้อย่างราบรื่นเมื่อต้องเจอกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก					
33	หัวหน้างานสร้างความเชื่อมั่นให้สมาชิกในทีมระดมความคิดเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์					

<u>ตอนที่ 3</u> ประสิทธิผลของทีม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อคำถาม – ประสิทธิผลของทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านและสมาชิกในทีมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติหน้าที่จนทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
2	ท่านและสมาชิกในทีมสามารปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
3	ทีมงานของท่านสามารถทำงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
4	ทีมของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์					
5	ท่านและสมาชิกในทีมมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน					
6	ทีมของท่านปฏิบัติงานด้วยความสบายใจโดยไม่มีความเครียดหรือแรงกดดัน					
7	ท่านและสมาชิกในทีมมีโอกาสได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทักษะในการทำงาน					
8	เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านและสมาชิกในทีมมีความชัดเจน					
9	ท่านและสมาชิกในทีมมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ					
10	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามผลงาน					
11	ท่านและสมาชิกในทีมมีความพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการเจริญก้าวหน้า					
12	ท่านและสมาชิกในทีมคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของทีมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง					

ข้อ	ข้อคำถาม – ประสิทธิผลของทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ท่านและสมาชิกในทีมมีการพัฒนาตนเองด้วยการไม่หยุดการเรียนรู้เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง					
14	ท่านและสมาชิกในทีมเห็นคุณคาของการทำงานรวมกันในทีม					
15	ท่านและสมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ					
16	ท่านและสมาชิกในทีมมีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆเพื่อนำมาพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
17	ทีมของท่านนำความรู้ ทักษะ ความสามารถของแต่ละคนในทีมมาประยุกต์ใช้จริงในสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ					
18	เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านและสมาชิกในทีมร่วมกันหารือปรับปรุงและวางแผนกระบวนการทำงานใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
19	ทีมของท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ					
20	ทีมงานของท่านมีการประสานงานร่วมกับทีมงานอื่นๆ ในองค์การ					
21	ท่านและสมาชิกในทีมให้ความร่วมมือและช่วยเหลือทีมงานอื่นๆในองค์การด้วยความเต็มใจ					
22	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีเมื่อมีการออกไปติดต่องานกับแผนกอื่น ๆ					
23	ทีมงานของท่านและทีมงานอื่นๆในองค์การมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ					
24	ทีมงานของท่านและทีมอื่นๆในองค์การร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลงานที่ดีมีคุณภาพ					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	นางสาวจุฑามาส เอี่ยมมิ
วัน เดือน ปีเกิด	17 มีนาคม 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1/11 หมู่ 2 ม. เปรมประชาเลคแอนด์พาร์ค ตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
วุฒิการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเซรามิก) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	Production Asst. Manager Seksun Technology (Thailand) Co., LTD