

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของ
พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL
CLIMATE ON EMPLOYEE CREATIVITY OF PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK

พรรณรวี สิทธิรัตน์¹
ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ Brown-Forsythe และใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุแบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่าพบพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพโสด เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 25,001-40,000 บาทต่อเดือน พนักงานที่มีเพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่ช่วงอายุแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานบริษัทเอกชนที่ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รูปแบบบรรยากาศองค์กร และความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับที่สูง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ปัจจัยด้านรูปแบบบรรยากาศองค์กร ด้านบรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง และบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ผลการศึกษาครั้งนี้ยังอาจสามารถนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกระตุ้นให้พนักงานเกิดการรับรู้ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบบรรยากาศองค์กร เช่น ส่งเสริมกิจกรรมด้านการพัฒนาพฤติกรรมของผู้นำและจัดการรูปแบบบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ที่นำไปสู่การสร้างสรรคผลงานที่มีคุณภาพและคุณค่าต่อองค์กรได้

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รูปแบบบรรยากาศองค์กร

¹สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the influence of transformational leadership and organizational climate on employee creativity at private companies in Bangkok. The sample consisted of 400 employees of private companies. The research instrument was a questionnaire and the statistical data analysis was composed of descriptive statistics by percentage, mean, and standard deviation, independent t-test, Brown-Forsythe and enter multiple regression analysis. The research results revealed that employees who submitted the questionnaires are mostly women, single, aged between 31 and 40, worked at an operational level and earned 25,001-40,000 Baht per month. The personal characteristics of employees with different genders, married status, job positions and income per month had no difference on creativity. However, employees with different ages had differences in creativity at a significant level of 0.05. The transformational leadership factors were the factors of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration influencing employee creativity at a significant level. The organizational climate factors included authoritarian climate, affiliative climate and achievement climate influence on employee creativity at a significant level. The results of this study can be used by organizations to improve and develop a human resource management to be more efficient by promoting leadership behavior activities and managing an organizational climate that fosters employee creativity in terms of the creation of quality work that value the organization.

Keywords: Employee Creativity, Transformational Leadership, Organizational Climate

บทนำ

ในสภาพสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารรวมไปถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆที่ทำให้ชีวิตประจำวันของทุกคนในสังคมสะดวกและง่ายขึ้นกว่าในยุคสมัยก่อนมาก สิ่งเหล่านี้ล้วนเกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัยที่ได้คิดค้นสิ่งใหม่ พัฒนาและต่อยอดความคิดให้สิ่งเดิมที่เคยมีให้ดีขึ้นกว่าเดิม ในบริบทขององค์กร ความคิดสร้างสรรค์จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าท่ามกลางสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันระหว่างองค์กรสูง พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ทำให้องค์กรมีข้อได้เปรียบทางการแข่งขันและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ความสำเร็จขององค์กรต้องอาศัยปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานด้วย ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีส่วนในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นกระบวนการการใช้อิทธิพลทางสังคมนระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ทำให้เกิดการผลักดันให้บุคคลหรือกลุ่มเกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของผู้ตามออกมาโดยผ่านพฤติกรรมของผู้นำ เพื่อทำให้ผู้ตามอยากพัฒนาศักยภาพของตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจและเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงาน รูปแบบบรรยากาศในองค์กรนั้นส่งผลต่อการรับรู้ของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงส่งผลต่อพฤติกรรมพนักงานภายในองค์กร รูปแบบบรรยากาศองค์กรจึงเป็นแรงจูงใจสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์และทัศนคติของพนักงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบบรรยากาศ

องค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านรูปแบบบรรยากาศองค์กร ได้แก่ รูปแบบที่เน้นการใช้อำนาจ รูปแบบที่เน้นความเป็นกันเอง และรูปแบบที่เน้นความสำเร็จในงานที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

ทบทวนวรรณกรรม

แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Bass (1995) ได้นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ตามให้พวกเขาตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงานมากขึ้น ทำให้ผู้ตาม มองประโยชน์/เป้าหมายขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง และยกระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตามให้สูงขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกไว้วางใจ (Trust) จงรักภักดี (Loyalty) และเคารพในตัวผู้นำ (Respect) ผู้ตามจะสบายใจทำงานได้ตามเป้าหมายหรือมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย (Bass, 1985 อ้างถึงใน วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล, 2555) ต่อมา Bass ได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นโมเดล ชื่อว่า ภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง ผู้นำปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่าง (Role Model) ที่ดีให้แก่ผู้ตาม 2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพடுத்தินในทางสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ตามซึ่งต้องเป็นการสร้างแรงจูงใจจากภายใน 3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการหาแนวทางแก้ไขปัญหาคด้วยวิธีคิดแบบใหม่และสร้างสรรค์ 4. การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำจะให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล

แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบบรรยากาศองค์กร Litwin (1968) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรไว้ว่า คือ การรับรู้ หรือรู้สึกถึงสภาพแวดล้อมที่ในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และเป็นปัจจัยที่มุ่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้ โดยทั่วไปแล้วบรรยากาศองค์กรแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ บรรยากาศแบบเปิด (Opened-Climate) และบรรยากาศแบบปิด (Closed-Climate) (วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล, 2555, น. 30) บรรยากาศแบบเปิด (Opened-Climate) เป็นบรรยากาศที่พนักงานมีขวัญ และกำลังใจดีมากมีความสามัคคีช่วยเหลือ การงานเป็นอย่างดี มีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล มีกฎระเบียบที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยความสะดวก บริหารงาน แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ส่วนบรรยากาศแบบปิด (Closed-Climate) เป็นบรรยากาศที่มีการบริหารงานโดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารบุคคล พนักงานเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์อันดีมิตรและขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน (ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559, น. 24) Litwin and Stringer, 1968 อ้างถึงใน วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล (2555, น. 30) ได้ศึกษารูปแบบบรรยากาศองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะคือ 1. บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ (Authoritarian Climate) มีโครงสร้างทาง

อำนาจที่เห็นเด่นชัดรวมอำนาจตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ในขณะที่เดียวกันก็มีการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูง ผลการทำงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำ 2. บรรยากาศที่เน้นการความเป็นกันเอง (Affinitive Climate) องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำงานตามหน้าที่ตามบทบาท ไม่ต้องอยู่ในกฎระเบียบเคร่งครัดเกินไป แต่เน้นความมั่นคงในความสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญ 3. บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน (Achievement Climate) ให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสูงเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดในการทำงาน

แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ Osborn, 1957 อ้างถึงใน ธัญญามาส โลจนานนท์ (2557)

กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นจินตนาการประยุกต์ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อแก้ไขและกำจัดอุปสรรคที่ยุงยากที่กำลังประสบพบเจอ ดังนั้น ในกระบวนการการเกิดความคิดสร้างสรรค์ คุณลักษณะ ทักษะ ความสามารถเฉพาะตัวและแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในระดับบุคคล การที่จะนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติให้เกิดเป็นนวัตกรรมได้นั้นเป็นเรื่องที่ต้องการปัจจัยขององค์กรมาสนับสนุน เช่น ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านการบริหาร (Amabile M. Teresa, 1997) ทศพร บุญวัชรวิชัย (2558) มององค์กรเป็นสิ่งมีชีวิตที่เป็ผู้กระทำเชิงสร้างสรรค์ที่เกิดจากทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมกัน และได้สรุปองค์ประกอบเชิงความคิดสร้างสรรค์ไว้ 6 องค์ประกอบ และให้คำนิยามของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความสั่นไหวทางความคิดใหม่ (Novel Idea Flow) หมายถึง การสนับสนุนกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับงาน เพื่อนำไปสู่ความคิดใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ต่อตัวพนักงานในการพัฒนากระบวนการคิดริเริ่มด้วยตนเอง มีเป้าหมายเพื่อลดความซับซ้อนในการทำงาน หรือปรับปรุงให้การทำงานดีขึ้น กระบวนการคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร 2. งานที่มีความท้าทาย (Challenging work) หมายถึง การกำหนดลักษณะงานให้มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ พนักงานที่ได้รับมอบหมายงานต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายในการทำงานให้สำเร็จ งานที่มีความท้าทายทำให้เกิดความตระหนักรู้คุณค่าในงานของตน และเกิดการเชื่อมโยงเป้าหมายของตนเอง (ตัวพนักงาน) และความสำเร็จขององค์กรไปด้วยกัน 3. อิสระในการทำงาน (Empowerment) หมายถึง การให้อำนาจในการทำงานตั้งแต่การเลือกเป้าหมายในการทำงาน วิธีการทำงาน ตลอดจนแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง โดยไม่ถูกควบคุม และไม่มีข้อจำกัดทางความคิด ดังนั้น หัวหน้างานควรให้อิสรภาพในการทำงานของพนักงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 4. การเปลี่ยนแปลงเชิงรุก (Proactive Change) หมายถึง การส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและหาวิธีการปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น ด้วยการสนับสนุนให้พนักงานคิดไปข้างหน้าอย่างมีวิสัยทัศน์ และเตรียมความพร้อมของพนักงานในองค์กรให้รับมือกับความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (Richard W. Woodman, John E. Sawyer, และ Ricky W. Griffin, 1993) 5. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) หมายถึง การสนับสนุนให้พนักงานแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ความรู้ถือเป็นทรัพยากรสำคัญภายในองค์กรที่ต้องพัฒนาและเพิ่มพูนให้กับพนักงาน การสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับให้สามารถเรียนรู้จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและความรู้ใหม่ๆ ช่วยแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ให้กับองค์กร (Peter Senge, 1990) ช่วยสร้างมูลค่าและก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร 6. การเชื่อมโยงอย่างสร้างสรรค์ (Creative Connection) หมายถึง การที่พนักงานสามารถมองเห็นเครือข่ายความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ ดีความ ผสมผสานแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูล และประสบการณ์ที่มีมาเชื่อมโยงความคิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอ (Sawyer and DeZutter, 2009 อ้างถึงใน ทศพร บุญวัชรวิชัย, 2558) ความคิดสร้างสรรค์เป็นเรื่องของการติดต่อเชื่อมโยงกัน (Connectivity) (Anna-Maija Nisula, 2013) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ รอบตัว

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% ทั้งนี้เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนและความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างซึ่งอาจส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 5% เท่ากับ 15 คน ดังนั้น จึงมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คนโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยการนำรายชื่อบริษัทเอกชนจำนวน 50 แห่ง (อยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร) โดยใช้ข้อมูลจากโพล “50 บริษัทที่คนรุ่นใหม่อยากร่วมงานด้วยมากที่สุดในปี 2023” จากเว็บไซต์หางาน (WorkVenture, 2023) มาจับสลาก แบบไม่ใส่กลับจำนวน 4 บริษัท

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยคำนึงถึงสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 บริษัท บริษัทละ 100 ชุด ได้แก่ บริษัท ลาซาด้า (ประเทศไทย) จำกัด ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท บุญรอด บริวเวอรี่ จำกัด และบริษัท เครื่องเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด (ซีพีกรุ๊ป) รวมเป็นจำนวนทั้งหมด 400 ชุด

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์โดยการส่งลิงก์แบบสอบถามผ่านทางบุคคลภายในบริษัทที่ได้ติดต่อไว้ทางอีเมลและแอปพลิเคชันไลน์ และผู้วิจัยเดินทางไปยังบริษัทที่ได้กำหนดไว้แล้วในขั้นตอนที่ 2 และแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่สมัครใจด้วยตนเอง เพื่อให้ครบจำนวน 400 ชุดกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งเป็น 4 ด้านพฤติกรรม ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แบบสอบถามเป็นรูปแบบ Likert Scale จำนวน 12 ข้อ โดยแยกเป็นปัจจัยรายด้าน แต่ละคำถามจะมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียง 1 ตัวเลือก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบบรรยากาศองค์กร แบ่งข้อคำถามออกเป็น 2 ประเภท คือ คำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบ คำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อคำถามในด้านรูปแบบเน้นความเป็นกันเอง และด้านรูปแบบเน้นความสำเร็จในงาน และคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อคำถามในด้านรูปแบบเน้นการใช้อำนาจ แต่ละคำถามจะมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียง 1 ตัวเลือก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน แบบสอบถามเป็นรูปแบบ Likert Scale จำนวน 15 ข้อ โดยแยกเป็นปัจจัยรายด้าน แต่ละคำถามจะมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียง 1 ตัวเลือก ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแบบสอบถาม 2. กำหนดโครงสร้างและขอบเขตแบบสอบถาม 3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในงานวิจัย 4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และขอคำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำไปแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสม 5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและความถูกต้อง จากนั้นนำมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้งเพื่อตรวจสอบครั้งสุดท้ายก่อนนำไปใช้จริง 6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน

30 คนเป็นอย่างน้อย เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านรูปแบบบรรยากาศองค์กร และด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Independent t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ สถานภาพ ตำแหน่งงานและวิเคราะห์โดยใช้สถิติ One-way ANOVA และ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ เพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิค Enter

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านรูปแบบบรรยากาศองค์กร ได้แก่ รูปแบบที่เน้นการใช้อำนาจ รูปแบบที่เน้นความเป็นกันเอง และรูปแบบที่เน้นความสำเร็จในงาน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิค Enter

ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิจัยพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 224 คน (คิดเป็นร้อยละ 56.00) มีสถานะภาพโสดเป็นส่วนใหญ่จำนวน 245 คน (คิดเป็นร้อยละ 61.25) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 298 คน (คิดเป็นร้อยละ 74.50) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 25,001-40,000 บาทมีจำนวน 169 คน (คิดเป็นร้อยละ 42.25) บริษัทที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานมีดังนี้ บริษัท ลาซาด้า (ประเทศไทย) จำกัด ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท บุณรอด บิวเวอรี จำกัด และบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด (ซีพีกรุ๊ป)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากการศึกษวิจัยพบว่าด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านรูปแบบบรรยากาศองค์กร โดยแบ่งรูปแบบบรรยากาศองค์กรออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่เน้นการใช้อำนาจ รูปแบบที่เน้นความเป็นกันเอง และรูปแบบที่เน้นความสำเร็จในงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่าด้านรูปแบบบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทเอกชนแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานช่วงอายุแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พฤติกรรมของผู้นำทุกด้านที่มีต่อพนักงานของตนมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านรูปแบบบรรยากาศองค์กร ได้แก่ รูปแบบเน้นการใช้อำนาจ รูปแบบเน้นความเป็นกันเอง และรูปแบบเน้นความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่ารูปแบบบรรยากาศองค์กรภายในบริษัทเอกชน ได้แก่ รูปแบบเน้นการใช้อำนาจ รูปแบบเน้นความเป็นกันเอง และรูปแบบเน้นความสำเร็จในงาน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รูปแบบบรรยากาศองค์กรทุกรูปแบบมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 จากการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน เนื่องจากอายุเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงวัยของแต่ละบุคคล ในบริษัทหรือองค์กรต่างๆ มีพนักงานทุกช่วงอายุปฏิบัติงานอยู่และมีทักษะทางความคิดตามช่วงวัยและประสบการณ์ของตนเอง จากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 31-40 ปี ซึ่งเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานค่อนข้างสูงแล้ว และช่วงวัยนี้เป็นกลุ่มคนวัยทำงานที่กำลังไฟแรง แสวงหาความมั่นคงในหน้าที่การงานและความสำเร็จในชีวิต จึงมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานสูงกว่าคนที่อยู่ในช่วงใกล้เกษียณอายุหรือเด็กฝึกงานที่เพิ่งจบใหม่ ด้วยเหตุนี้พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จึงมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธัญยามาส โจนานนท์, 2557) ที่ศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด ที่พบว่าอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ส่วนข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่าง มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 จากการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่าทุกปัจจัยด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน สอดคล้องกับ (สุวิทย์ บุญช่วย, 2550) ที่กล่าวว่า ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงผู้นำมีหน้าที่เสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดี มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ให้เป็นองค์ประกอบในการสร้างสรรค์ของพนักงานมากยิ่งขึ้นในอนาคต และจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม สอดคล้องกับ (Yukl, 2002) ที่กล่าวว่า บารมีของผู้นำจะส่งผลต่อผู้ตามทำให้เกิดความเชื่อมั่น จงรักภักดี ผู้นำจะมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม ทำให้ผู้ตามเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถนำความสำเร็จมาสู่องค์กรได้

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน สอดคล้องกับ (Bass, 1995) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจจะส่งเสริมให้ผู้ตามมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และจัดการกับอุปสรรคปัญหาในงานของตนเองได้ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน สอดคล้องกับ (วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล, 2555) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรมกระตุ้นทางปัญญา จะกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับ (Robert T. Keller, 1995) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถของตนกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงหลักการแก้ปัญหาใหม่ๆ ให้องค์กรทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทาย และมีความพยายามในการแก้ไขโดยใช้วิธีที่หลากหลาย

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน สอดคล้องกับ (Bernard M. Bass และ Avolio J. Bruce, 1994) ที่กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า ความรู้สึกเหล่านี้จะกระตุ้นให้ผู้ตามสามารถจัดการกับปัญหาที่กำลังเผชิญได้ ผู้ตามจะใช้ความสามารถพิเศษของตนอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่เพราะมีผู้นำคอยสนับสนุน

สมมติฐานข้อที่ 3 จากการศึกษาปัจจัยด้านรูปแบบบรรยากาศองค์กร พบว่าทุกปัจจัยด้านรูปแบบบรรยากาศองค์กร ได้แก่ รูปแบบที่เน้นการใช้อำนาจ รูปแบบที่เน้นความเป็นกันเอง และรูปแบบที่เน้นความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านรูปแบบบรรยากาศองค์กรที่เน้นการใช้อำนาจมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในเชิงลบ สอดคล้องกับ (กมลทิพย์ ตั้งหลักมัน, 2550) ที่กล่าวว่า การจัดการโดยการยึดกฎระเบียบทำให้บุคลากรเกิดความเกรงกลัว ไม่กล้าคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆขึ้นมา บรรยากาศองค์กรที่เน้นการใช้อำนาจทำให้พนักงานไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพราะมีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่หัวหน้างาน และผู้ตามต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้ ไม่สามารถทำงานได้อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับ (Litwin, 1968) ที่กล่าวว่า บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจจะรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และมาตรฐานการทำงานอย่างเคร่งครัด ทำให้ความพอใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจเช่นนี้ทำให้ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ

ปัจจัยรูปแบบบรรยากาศเน้นความเป็นกันเองมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน สอดคล้องกับ (Litwin, 1968) ที่กล่าวว่า บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ต้องเคร่งครัดกับกฎเกณฑ์มากเกินไป ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน บรรยากาศเช่นนี้ส่งผลให้เกิดความคิดริเริ่มในการทำงาน

ปัจจัยรูปแบบบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน สอดคล้องกับ (สมชาย เทพแสง, 2552) ที่กล่าวว่า บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในงาน พนักงานจะยึดถือเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรเป็นเรื่องสำคัญที่สุด มีความคิดริเริ่มในการทำงานซึ่งจะหาวิธีการแปลกใหม่มาใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้เร็วที่สุด นอกจากนี้พนักงานจะมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เพราะต้องการความร่วมมือจากกันและกันและมีระดับความต้องการทำงานให้สำเร็จสูง

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรให้การสนับสนุนพนักงานในแต่ละช่วงวัยอย่างเหมาะสม เช่น ในกลุ่มพนักงานอายุน้อยควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันองค์กร ให้พนักงานได้เรียนรู้หน้าที่ของแผนกต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้สำรวจความชอบ ความถนัดในสายงาน หรือได้ลองทำงานที่ตนเองชอบ หรือพนักงานในวัยใกล้เกษียณอายุ องค์กรควรให้การสนับสนุนพวกเขา กลับมามีส่วนร่วมกับพนักงานระดับปฏิบัติการมากขึ้น

2. องค์กรหรือบริษัทควรส่งเสริมพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างผู้นำให้เป็นต้นแบบของผู้นำรุ่นต่อไป เพราะพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเหมาะสมทั้งในด้านการบริหารงานและการบริหารบุคคล ซึ่งจะทำให้พนักงานให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารควรคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และมีอิทธิพลด้านลบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับความคาดหวังในการทำงานด้านค่าตอบแทนของพนักงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ตำแหน่งหน้าที่ และความสามารถให้มากที่สุด รวมทั้งเปรียบเทียบกับอัตราผลตอบแทนของตลาดในสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบัน ที่ค่าครองชีพมีผลต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานค่อนข้างสูง หากองค์กรสามารถให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความคาดหวังของพนักงานได้ ย่อมส่งผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากยิ่งขึ้น

4. องค์กรควรให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน จัดรูปแบบองค์กรให้มีความน่าอยู่ มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบครันจะช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการมาทำงาน และจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้พนักงานนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดในการทำงานให้มีคุณค่ามากขึ้น นอกจากนี้องค์กรควรส่งเสริมการปฏิบัติตัวของผู้นำให้มีความเหมาะสม เพราะพฤติกรรมของผู้นำก็มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์กรเช่นกัน องค์กรควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยเริ่มจากการนัดประชุมรายเดือน มีการระดมสมองและแสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างหัวหน้าและพนักงาน เพื่อหาแนวทางใหม่ๆในการทำงานและแก้ปัญหา ซึ่งถ้าพนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานและมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานทำให้เกิดความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยนี้เป็นเพียงการศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น จึงขอเสนอแนะผู้ที่สนใจอยากจะทำวิจัยเรื่องความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำตัวแปรเดียวกันนี้ไปศึกษากับหน่วยงานอื่น เช่น หน่วยงานภาครัฐ หรือประเภทธุรกิจอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ก็จะนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2. ในการทำวิจัยในอนาคตควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน เช่น แรงจูงใจ ความผูกพันในงาน ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำในแบบอื่น เพื่อช่วยให้ทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ซึ่งผลที่ได้อาจแตกต่างออกไปจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการวัดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผลการวิจัยอาจไม่แม่นยำเนื่องจากความไม่ชัดเจนของคำถาม หรือความเข้าใจในคำถามของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกันอาจตีความผิดพลาดได้ในการวิจัยครั้งนี้จึงอยากเสนอแนะให้มีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เช่น การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะมีความชัดเจนมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดีจากความรู้และกำลังใจของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ อารุงโรจน์ ที่สละเวลาอันมีค่าให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มต้นทำการศึกษาวิจัยจนปริญญานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วง ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา ที่กรุณาให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข และตรวจสอบปริญญานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนหลักสูตร ให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำปริญญานิพนธ์ พัฒนาตนเองและทำประโยชน์แก่สังคม ขอขอบคุณท่านผู้บริหารและพนักงานบริษัทเอกชนทั้ง 4 บริษัทในพื้นที่กรุงเทพมหานครทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมและบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ และดำเนินการให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ท้ายที่สุด ขอขอบคุณตัวเองที่อดทนต่อความเหน็ดเหนื่อยทั้งการงาน และการเรียน เพื่อให้การศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วง ขอขอบคุณกำลังใจจากคนในครอบครัว ได้แก่ พ่อ แม่ และขอบคุณเพื่อนๆ MBA รุ่น 22 สาขาการจัดการทุกคนที่คอยให้กำลังใจ และคำแนะนำต่างๆ ทั้งด้านการเรียน และการศึกษาวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่ง วรัญญา ภรณ์พรวิวัฒน์ พิภักดิ์ ชลธิชา กิตติ และกรภัทร รวมถึงบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อม ขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ตั้งหลักมัน. (2550). การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร. *วารสารข้าราชการ*, 58.
- ทศพร บุญวัชรภักย์. (2558). *ความคิดสร้างสรรค์ขององค์การเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการและผลการดำเนินงานของธุรกิจ: ปรากฏการณ์เชิงประจักษ์ของโรงแรมบูติกไทย*. วิทยานิพนธ์ ปศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญญามาส โลงนันทน์. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์ม จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล. (2555). *ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย เทพแสง. (2552). *การบริหารจัดการสมัยใหม่: ภาวะผู้นำและแรงบันดาลใจ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุวิทย์ บุญช่วย. (2550). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต*. กรุงเทพฯ: ซีระป้อมวรรณกรรม.
- Amabile M. Teresa. (1997). Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do. *California Management Review*, 40(1), 39-58.
- Bass. (1995). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press
- Litwin, G. H., R.A. Stringer, Jr., (1968). *Motivation and Organizational Climate*. (Division of Research). Harvard University. (Graduate School of Business Administration).

Peter Senge. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.

Richard W. Woodman, John E. Sawyer, & Ricky W. Griffin. (1993). Toward a Theory of Organizational Creativity18. Retrieved from, <http://www.jstor.org/stable/258761>

WorkVenture. (2023). เปิดโพลสุดยอด 50 บริษัทที่คนรุ่นใหม่อยากร่วมงานด้วยมากที่สุด 2023. Retrieved from, <https://www.workventure.com/top50-companies-2023>

Yukl, G. A. (2002). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.