



บทความฉบับเต็ม

ภาคบรรยาย

โครงการประชุมวิชาการ การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 3

“การบูรณาการงานวิจัยไทยเชื่อมโยงกับเครือข่ายสังคมอาเซียน”

“Integration of Thai Research within the ASEAN Community Network”

ระหว่างวันที่ 17 – 18 ธันวาคม 2557

ณ ศูนย์ประชุมมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

การนำเสนอผลงานวิจัย

กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์
และบริหารธุรกิจ 01

02 กลุ่มสาขาการศึกษา

กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี 03

จัดโดย

สถาบันวิจัยและพัฒนา

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (สกอ.ภาคใต้ตอนบน) มหาวิทยาลัยทักษิณ



บทความฉบับเต็ม

การประชุมวิชาการ การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 3

“การบูรณาการงานวิจัยไทยเชื่อมโยงกับเครือข่ายสังคมอาเซียน”

“Integration of Thai Research within the ASEAN Community Network”

วันที่ 17 – 18 ธันวาคม 2557



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความจากภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ศาสตราจารย์ ดร.งามผ่อง คงคาทิพย์
ศาสตราจารย์ อรอนงค์ นัยวิกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.ชิตชนก เชิงเขาว์
รองศาสตราจารย์ ดร.ชิรวัดน์ นิจเนตร
รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร
รองศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา เจริญสุธาสินี
รองศาสตราจารย์ ดร.สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เขาวลิต
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเชษฐ์ ชีระมณี
รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย เครือหงส์
รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ วาณิชศรีรัตนนา
รองศาสตราจารย์ ดร.อนุวัตร แจ้งชัด
รองศาสตราจารย์ พร พ่วงกิม
รองศาสตราจารย์ วนิดา รัตน์มณี
รองศาสตราจารย์ สุรพล มนัสเสรี
รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ เลี่ยมประวัตติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จอม สุวรรณโน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทกานต์ ทวีกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูลีรัตน์ คงเมือง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวรรณ ช่างคิด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ต้นดวงค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรัญญู ศรีเดช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ขอบตรง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมสงวน ปัสสาโก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชน ช่วยเกิด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอนงค์ ผิวนิล



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความจากภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต (ต่อ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ธรรมมาภรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์ ถิรส์ตยาพิทักษ์

ดร.กมลมาลย์ ทิพย์รัตน์

ดร.คมกฤต โอวารินทร์

ดร.เฉลิมรัฐ คำชูชาติ

ดร.โฉมยง โต้ะทอง

ดร.เชิงฉวีภัทร ครุฑทานนท์

ดร.ตติยาพร จารุมณีรัตน์

ดร.ประพรศรี นรินทร์รักษ์

ดร.ประภาส เมืองจันทร์บุรี

ดร.พจนีย์ ททรัพย์สมาน

ดร.พัชรี หลุ่งหม่าน

ดร.ภมรรัตน์ สุธรรม

ดร.มนตรี วีรยางกูร

ดร.วรพงศ์ ภูมิป่อปลับ

ดร.วราภรณ์ เทพสัมฤทธิ์พร

ดร.สุนนา ลาภาโรจน์กิจ

ดร.สุวรรณา หล่อโลหการ

ดร.อนุมัติ เดชชนะ



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความจากภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

รองศาสตราจารย์ ประภาศรี อึ้งกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลวรา สุวรรณพิมล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญานิศ ลือวานิช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงเกียรติ ภาวดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เจียบประเสริฐ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายธาร ทองพร้อม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาวิตร พงศ์วัชร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา วงศ์ณะบุรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวนิช ชัยนาค
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิชา วิริยมานุวงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนงนาฏ ไพนุพงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิรุจน์ มะโนธรรม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุศักดิ์ ห่องเสียม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรไท ครุฑเวช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณิ บุณยอุดมศาสตร์
ดร.ณัฐวุฒิ บุญศรี
ดร.บัณฑิต ไหวว่อง
ดร.พิเชษฐ์ จุฬรอด
ดร.พิทา จารุพูนผล
ดร.พีรพงษ์ พึ่งแย้ม
ดร.เพ็ญเพ็ญ ณ พัทลุง
ดร.วิญญู วีรยางกูร
ดร.ศิริวิทย์ ศิริรักษ์
ดร.ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ
ดร.หิรัญ ประสารการ
ดร.อดุล นาคะโร
ดร.อทิพันธ์ เสียมไหม
ดร.อรุณศรี ว่องปฏิการ



ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิด
สร้างสรรค์ของผู้หน้านักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP
INFLUENCING INDIVIDUAL CREATIVITY OF STUDENTS' LEADER, FACULTY OF
MANAGEMENT SCIENCE, SILPAKORN UNIVERSITY, PHETCHBURI IT CAMPUS.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน¹ พรชัย สุขอยู่และกิตติพงษ์ สมบูรณ์²

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. E-mail: cknawin@gmail.com

²นักศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ของผู้หน้านักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี (2) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (3) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้หน้านักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณรูปแบบการสำรวจมีแบบประเมินประกอบด้วยแบบประเมินภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อถือได้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้หน้านักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีจำนวน 261 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์แปรผันตามกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน



Abstract

This research investigates (1) transformational leadership and transactional leadership influencing individual creativity of students' leader, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Pecthbuli IT campus. (2) the relationships between transformational leadership, transactional leadership and individual creativity. Also considered are (3) transformational leadership and transactional leadership influencing individual creativity of students' leader, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Pecthbuli IT campus. In this inquiry, the researcher utilized quantitative methods in carrying out a survey research approach. The quality of the inventory (i.e. Transformational Leadership Inventory, Transactional Leadership Inventory and Individual Creativity Inventory) used by the researcher in conjunction with an evaluation form was established to be a reliable instrument of research for collecting data from 261 students' leader, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Pecthbuli IT campus. Data were analyzed, formulate and tabulated in the forms of Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

Findings are as follows: (1) The researcher found that was positively correlated with transformational leadership and transactional leadership, (2) Factoring influencing individual creativity was transformational leadership.

Keyword: Creativity, transformational leadership, transactional leadership

1.บทนำ

ด้วยอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากรระบุว่า“ชาวศิลปากรเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์” เพราะ ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จในการพัฒนาประเทศตามนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Howkins,2008, 22; Powell, 2008, 35) และในบริบทขององค์การ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมปัจจัยสำคัญสำหรับองค์การกล่าวคือ องค์การที่ประสบความสำเร็จสูงทั้งหลายทั่วโลกต่างให้ความสำคัญในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมขององค์การ(McGregor, 2007) ทำให้มหาวิทยาลัยศิลปากรมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยและการผลิตบัณฑิตผู้เปี่ยมด้วยความคิดสร้างสรรค์เพื่อรับใช้สังคม



คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรจึงมุ่งมั่นตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย ในการผลิตบัณฑิตที่มีความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำ ดังปณิธานของคณบดีคณะวิทยาการจัดการ ที่ว่า “ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้และมีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อสังคม” เพราะภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อ ความคิดสร้างสรรค์ (Neubert, Kacmar, Carlson, Chonko, & Roberts, 2008; Shin & Zhou, 2003; Wang & Cheng, 2010) กระบวนการสำคัญกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์และภาวะผู้นำดังกล่าวโดยผ่านกิจกรรมนักศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า ผู้นำนักศึกษามีความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำเป็นอย่างไร ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร และภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างสรรค์หรือไม่อย่างไร เพราะผลการวิจัยดังกล่าวจักเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป้าหมายของคณะวิชาและมหาวิทยาลัยในการรับใช้สังคมและพัฒนาประเทศ

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
- 2.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ของผู้นำนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

3. แนวคิด ทฤษฎีและกรอบแนวคิดของการวิจัย

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (individual creativity)

ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีผู้ใช้อย่างแพร่หลาย แม้ว่าทั้งสองคำมีการใช้สลับกันไป มาหรือใช้ในความหมายเดียวกันก็ตาม แต่มีนัยของความคิดสร้างสรรค์มีความโดดเด่นและ ชัดเจนแตกต่างจากแนวความคิดของนวัตกรรม (innovation) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์เป็น กระบวนการระดับบุคคลหรือทีม ในขณะที่นวัตกรรมคือ กระบวนการระดับองค์การเป็นความสำเร็จ ของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ (Amabile, 1983; Stein, 1974; Woodman et al., 1993) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างหลากหลาย Guilford (1980) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคล สามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง หลายประเด็น ขยายออกไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดเป็น ความคิดเชิงบวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูงและ กระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมองประกอบด้วย การคิดริเริ่ม การคิดเร็ว (คิดอย่าง คล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่นและการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหา ความคิดใหม่จากข้อมูลที่มีเดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น ส่วน Kirton (1994) อธิบายว่าความคิด สร้างสรรค์เป็นพัฒนาการของบุคคลตั้งแต่ในวัยเด็กภายใต้สภาพแวดล้อมพัฒนาจนกลายเป็น



บุคลิกภาพ หากพิจารณานิยามในมิติขององค์การความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของสิ่งแปลกใหม่หรือความคิดที่มีประโยชน์และเหมาะสมเพื่อที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิผลความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล(individual creativity) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความสำเร็จขององค์การ(Amabile et al., 1996; Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, Farmer and Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman and O'Reilly, 1997; Utterback, 1994)

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มในการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ (Hersey and Blanchard ,1988; Dannelte and Hough ,1992) ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำในการเข้าใจตนเอง การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่ดี การสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจ(Bennis 2002) ปัจจุบันนักบริหาร นักวิจัยและนักวิชาการให้ความสนใจรูปแบบภาวะผู้นำสองรูปแบบคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(Burns ,1978; Bass and Avolio 1994; Sadler,1997)

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดยผู้นำให้รางวัล เมื่อผู้ตามทำงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเพื่อการจงใจเป็นการแลกเปลี่ยนหรือลงโทษผู้ตามเมื่อผู้ตามทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (Burns ,1978; Bass and Avolio 1994; Sadler,1997) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Bass and Avolio 1994) ประกอบด้วย การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward : CR) ผู้นำให้รางวัลเป็นการตอบแทนแก่ผู้ตามเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง และการบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิม (Status Quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงาน จะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) นักวิชาการคนแรกที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงคือ Burns(1978) เขาเสนอแนวคิดที่ว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ทั้งวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การ การสนับสนุนการริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะใช้ ค่านิยมร่วมวิสัยทัศน์ และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การทำให้เกิดความหมายในเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามตลอดกระบวนการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุ

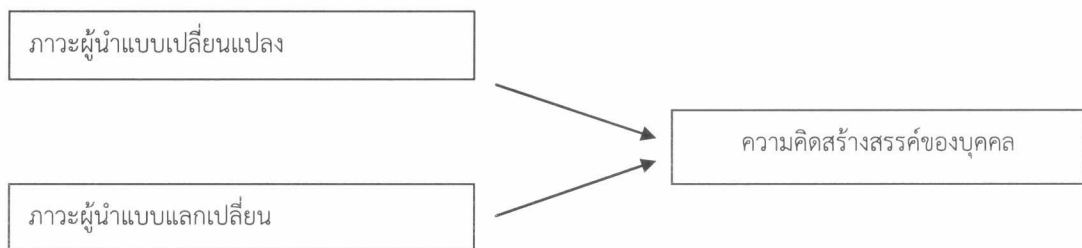
Bass (1985) เสนอแนวคิดนี้บนพื้นฐานแนวคิดของ Burns ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะจูงใจผู้ตามด้วยวิธีการชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้ตามตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานและผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนและเขายังเสนอว่า ไม่สามารถแยกภาวะผู้นำ

แบบเปลี่ยนแปลง ออกจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนได้ ผู้นำคนเดียวก็อาจมีภาวะผู้นำได้ทั้งสองแบบในเวลาและสถานการณ์ที่ต่างกันได้เพราะภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นความเป็นผู้นำทั้งสองแบบจึงเชื่อมโยงกันไม่ได้แยกออกจากกันตามที่ Burns เคยเสนอไว้ ต่อมา Bass and Avolio (1994) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีม และองค์การ โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4I (Four I's) คือ ประการแรกคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่น่ายกย่อง นำไว้วางใจ เป็นผู้มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ประการที่สองคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) ผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ สร้างเจตคติที่ดี การคิดเชิงบวก ประการที่สามคือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหา และประการสุดท้ายคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำดูแลเอาใจใส่และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

บทบาทของผู้นำมีความสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Neubert, Kacmar, Carlson, Chonko, & Roberts, 2008; Shin & Zhou, 2003; Wang & Cheng, 2010) ผลงานวิจัยบางผลงานแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Shin & Zhou, 2003; Wang, Tsai & Tsai, 2014) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Herrmann & Felfe, 2013)

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



4. วิธีการดำเนินงานวิจัย

4.1 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้เป็นผู้นำนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จำนวน 361 คน จำแนกตามเพศเป็นเพศชาย จำนวน 103 คน (39.5%) และเพศหญิงจำนวน 158 คน (60.5%) จำแนกตามชั้นปีเป็นนักศึกษาชั้นปีที่1จำนวน 22 คน (8.4%) นักศึกษาชั้นปีที่2 จำนวน 81 คน(31.0%) นักศึกษาชั้นปีที่3จำนวน 82 คน(31.4%) และนักศึกษาชั้นปีที่4จำนวน 75 คน (28.7%)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพคือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity)และความเชื่อถือได้(reliability) แล้ว ประกอบด้วยแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.76 (standardized alpha = .77)

แบบประเมินภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงข้อคำถามจำนวน 20 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินมีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.82 (standardized alpha = .83)

แบบประเมินภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนข้อคำถามจำนวน 5 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.65 (standardized alpha = .66)

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation) และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำนักศึกษายู่ในระดับสูง (mean = 3.83, SD = .45) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้นำนักศึกษายู่ในระดับสูง(mean = 3.95, SD = .33) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนผู้นำนักศึกษายู่ในระดับสูง (mean = 3.70, SD = .49)

ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .524 และ .221 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)



ตารางที่ 1: ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	M	SD	TS	TF
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (TS)	3.70	.49		
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง(TF)	3.95	.33	.263***	
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (IC)	3.83	.45	.221***	.524***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจากปัจจัยต่างๆ คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 2.12 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่าใช้ได้กล่าวคือค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน(กัลยา วาณิชยบัญชา, 2546, หน้า 340-341) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (ตารางที่ 2) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 27.5 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .275 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ได้ดังนี้

$$\text{ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล} = 1.020 + .711 (\text{ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง})$$

ตารางที่ 2: การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ตัวแปร	B	Beta	t	R^2 change
ค่าคงที่	1.020		3.584***	
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (TF)	.711	(1) .524	9.906***	.275
Multiple R = .524	$R^2 = .275$	Adj. $R^2 = .272$	$F = 98.121***$	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การอภิปรายผล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์แรกเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีว่า พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและ



ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนผู้นำนักศึกษาอยู่ในระดับสูง เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่สำคัญให้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องรักษาและมุ่งมั่นพัฒนาปัจจัยต่างๆดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน รวมทั้งปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ผลการศึกษานี้แสดงข้อมูลยืนยันว่าความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์แปรผันตามระหว่างกัน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำนักศึกษาคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา(Bass ,1985; Shin & Zhou, 2003; Neubert, Kacmar, Carlson, Chonko, & Roberts, 2008; Wang & Cheng,2010; Herrmann & Felfe, 2013; Wang, Tsai & Tsai, 2014) เป็นข้อมูลยืนยันว่าปัจจัยทั้งสองสอดคล้องและแปรผันตามกันให้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องมั่นใจว่าการสนับสนุนปัจจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาจักเป็นประโยชน์เกื้อหนุนกัน โดยเฉพาะการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงแก่นักศึกษาเพราะปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง

6. ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างกัน และ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำนักศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องพึงเสริมสร้าง พัฒนาและสนับสนุนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยการพัฒนา องค์ประกอบ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4I (Four I's) (Bass and Avolio, 1994) คือ ประการแรกคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) การพัฒนาความไว้วางใจ เป็นผู้มีศีลธรรม และมีจริยธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาความไว้วางใจ ประการที่สองคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) การพัฒนาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างเจตคติที่ดี การคิดเชิงบวก ประการที่สามคือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) การพัฒนาแนวทางการกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ๆเพื่อแก้ปัญหา และประการสุดท้ายคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) การพัฒนาสร้างสำนึกในการดูแลเอาใจใส่และใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่นหรือผู้ตาม พัฒนาการเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor)

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป ควรจะมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ เช่น บุคลิกภาพ แรงจูงใจภายใน ฯลฯ เป็นต้น



7. เอกสารอ้างอิง

- Amabile, T.M.(1983). “The social psychology of creativity: a componential conceptualization”.
Journal of Personality and Social Psychology, 45(2), p.357-376.
- Amabile, T.M.(1988). “A model of creativity and innovation in organizations”. *Research in Organizational Behavior*. 19, p.123-167.
- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lanzenby, J. and Herron, M. (1996). “User’s Manual for KEYS:Assessing the work environment for creativity.
- Amabile, T.M.(1999). “How to kill creativity.” In *Harvard Business Review on Breakthrough Thinking*. Boston, MA: Harvard Business School Press, p.1-28.
- Andriopoulos, C. and Lowe, A. (2000). “Enhancing organizational creativity: The process of perpetual challenging”. *Management Decision*, 38 (10), 734-742.
- Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The Exercise of control*. New York: W.H. Freeman&Company.
- Cumming, A. and Oldham, G.R.(1997).“Enhancing creativity: managing work contexts for the high potential employee”.*California Management Review*,40(1), p. 22-38.
- Cummings, L.L., Hinton, B.L. and Gobdel, B.C. (1975). “Creative behavior as a function of task environment: impact of objectives, procedures, and controls”. *Academy of Management Journal*, 18(3), p.489-499.
- DuBrin, A.J.(2010). “Creativity, Innovation, and Leadership.” In *Principles of Leadership*. Canada: South-Western, p. 348-379.
- Farmer, S.M., Tierney, P. and Kung-McIntyre, K.(2003). “Employee creativity in Taiwan: an application of role identity theory”. *Academy of Management Journal*, 46(5), p.618-630.
- Ford, C.M.(1996). “A theory of individual creative action in multiple social domains”. *Academy of Management Review*, 21(4), p.1112-1142.



- Guilford, J.P. “Cognitive Styles: What are they?”. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 40, 715-735.
- Herrmann, D. and Felfe, J.(2013). “Moderators of the Relationship Between Leadership Style and Employee Creativity: The Role of Task Novelty and Personal Initiative”. *CREATIVITY RESEARCH JOURNAL*, 25(2), 172–181.
- Howkins, J.(2008). “What are Creative Economies? And Why?” in *Creative Thailand*. Bangkok: Thailand Creative&Design Center (TCDC), p.21-25.
- Kanter, R.M.(1983). *The Change Masters: Innovation and Entrepreneurship in the American Corporation*. New York: Simon & Schuster.
- Kirton, M.J.(Ed.)(1994). *Adapters and Innovators: Styles of creativity and Problem Solving*. New York: Routledge.
- Liao, H., Liu, D., & Loi, R. (2010). Looking at both sides of the social exchange coin: A social cognitive perspective on the joint effects of relationship quality and differentiation on creativity. *Academy of Management Journal*, 53(5), 1090–1109.
- Mumford, M.D. and Gustafson, S.B. (1988). “Creativity syndrome: integration, application, and innovation”. *Psychology Bulletin*. 103(1), p. 27-43.
- McGregor, J.(2007). “The world’s most innovative companies”. *Business Week Online*, May 4, p.9.
- Neubert, M. J., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., Chonko, L. B., & Roberts, J. A. (2008). Regulatory focus as a mediator of the influence of initiating structure and servant leadership on employee behavior. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1220–1233.
- O’Reilly, C.A., Chatman, J. and Caldwell, D.F. (1991). “People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit”. *Academy of Management Journal*, p.487-561.



Oldham, G.R. and Cummings, A.(1996). “Employee creativity: personal and contextual factors at work”. *Academy of Management Journal*, 39(3), p.607-634.

Powell, C.(2008). “The challenges of the Creative Economy and the experiences in the UK.” in *Creative Thailand*. Bangkok: Thailand Creative&Design Center (TCDC), p.35-39.

Scott, S.G. and Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37 (3), 580-607.

Shin, S. J., & Zhou, J. (2003). Transformational leadership, conservation, and creativity: Evidence from Korea. *Academy of Management Journal*, 46(6), 703–714.

Stein, M.I. (1974). *Stimulating Creativity*. New York: Academic Press.

Sternberg, R.J. (eds.). *Handbook of creativity*. New York: Cambridge University Press.

Suebwonglee, Surapong.(2008). “Reforming Thai economy with creativity.” in *Creative Thailand*. Bangkok: Thailand Creative&Design Center (TCDC), p.11-13.

Tierney, P. and Farmer, S.M.(2002). Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance”. *Academy of Management Journal*, 45(6), p. 1137-1148.

Tierney, P., Farmer, S.M., and Graen (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships”. *Personnel Psychology*, 52, p. 591-620.

Trompenaars, F. and Hampden-Turner, C. (2010). *Riding the waves of Innovation*. New York: McGraw-Hill.

Tushman, M. and O'Reilly, C.A.(1997). *Winning through Innovation: A Practical Guide to Lesding Organizational Change and Renewal*. Boston,MA: Havard Business School Press.



Utterback, J.M.(1994).*Mastering the Dynamics of Innovation*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Woodman, R.W., Sawyer, J.E. and Griffen, R.W.(1993). “Toward a theory of organizational creativity”. *Academy of Management Journal*, 18(2), p.293-321.

Wang, C., Tsai, H. and Tsai, M. (2014). “Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity”. *Tourism Management*, 40, 79-89.

Wang,C., & Cheng, B.S. (2010). When does benevolent leadership lead to creativity?
The moderating role of creative role identity and job autonomy. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 106–121.

Yamane, T. (1967). *Elementary sampling theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.



ประวัติผู้วิจัย

1. ประวัติส่วนตัว

ชื่อ-นามสกุล

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

วัน เดือน ปี เกิด

ที่อยู่ปัจจุบัน

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

เบอร์โทรศัพท์

0-3259-4043-50

เบอร์โทรสาร

0-3259-4027

เบอร์โทรศัพท์มือถือ



2. ประวัติการศึกษา

ปี พ.ศ.ที่จบ	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	สถาบันที่จบ
	ร.บ.	บริหารรัฐกิจ	ธรรมศาสตร์
	ศศ.ม./	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ	ธรรมศาสตร์
	รอ.ม.	การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน	NIDA
	Ph.D.	Public Administration	RU

3. ประวัติการทำงาน

ช่วงปี พ.ศ.	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
2553	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ
		มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี