

การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจของข้าราชการ ที่มีผลต่อความคิด
สร้างสรรค์ของข้าราชการ ผูกบิน ก ในภาคกลาง

A Study of the Influence of Transformation Leadership and Motivation on the
Creativity of Squadron an Officers in the Central Region

เชษฐัฐกุล ยศพลสิทธิ์¹, ชนิตา จิตตรุทธะ² และ เฉลิมพร เย็นเยือก³

Chetsakun Yotponrasit¹, Chanida Jittaruttha² and Chalernporn Yenyuak³

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยรังสิต

Institute of Public Administration and Public Policy, Rangsit University, Thailand

Corresponding Author, Email: ¹chetsakun.og@gmail.com

Received: February 14, 2024

Revised: April 28, 2024

Accepted: April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการ และความคิดสร้างสรรค์ และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการ กับความคิดสร้างสรรค์ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ผูกบิน ก ในภาคกลาง จำนวน 106 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการส่วนใหญ่รับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ 2) ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญอย่างมากต่อความคิดสร้างสรรค์ในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าระดับปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ในทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญ โดยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดกับความคิดสร้างสรรค์ และมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยแรงจูงใจต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในบริบทองค์การที่มีความเฉพาะเจาะจง ผลลัพธ์จากการวิจัยนี้เป็นแนวทางที่มีค่าในการส่งเสริมการพัฒนาในองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมู่ข้าราชการไทย ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่จะช่วยยกระดับความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ปัจจัยแรงจูงใจ; ความคิดสร้างสรรค์; ข้าราชการผูกบิน ก ใน ภาคกลาง

Abstract

The study aims to 1) explore the impact of leadership change on employee creativity and innovation, and to identify the factors that contribute to employee motivation and creativity in the workplace. The study employs a quantitative methods approach, using both primary and secondary data to analyze the research objective. The data was collected through a survey questionnaire by Convenience Sampling were 106 civil servants in squadron. The data was also gather through questionnaires, the data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics were pearson correlation.

The findings of this research suggest that 1) perceived of Officers in the Central Region to transformational leadership at the high level especially ideology influences 2) transformational leadership and motivation have a significant impact on employee creativity and innovation. The study found that effective leadership, characterized by vision, inspiration, intellectual stimulation, and individualized consideration, can enhance employee creativity and innovation. The study also found that employee motivation, characterized by intrinsic and extrinsic factors, can influence employee creativity and innovation. The study concludes that organizations can benefit from investing in leadership development programs that focus on enhancing leadership skills and fostering a culture of innovation and creativity. The study recommends that organizations should provide opportunities for employees to participate in decision-making processes, encourage risk-taking, and reward innovative ideas. The study also recommends that organizations should provide training and development programs that focus on enhancing employee motivation and creativity.

Keywords: Transformational Leadership; Motivational Factors; Creativity; Flight Squadron Officers in the Central Region

บทนำ

ความสำเร็จขององค์การจำนวนมาก พบว่าเกิดจากปัจจัยสำคัญหลายประการ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ได้รับการยอมรับที่ช่วยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การขึ้นได้ มีรายงานวิจัยจำนวนมากที่สามารถสรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ในวงการราชการในประเทศไทยยังมีไม่มากพอ และมักมองข้ามความเชื่อมโยงระหว่างการยกระดับภาวะผู้นำกับความคิดสร้างสรรค์ในหน่วยงานราชการ สาเหตุหนึ่งที่ทำให้การคิดสร้างสรรค์ในวงการราชการไม่ถูกสนใจมากนัก อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงานราชการที่มักหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Risk-Aversion) เช่น การต้องรอบคอบและระมัดระวังใน

การจัดสรรงบประมาณและการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน ซึ่งส่งผลให้เกิดข้อจำกัดทางการเงินในการส่งเสริมและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงานของรัฐ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2560) อย่างไรก็ตามจากการเปลี่ยนแปลงในระบบโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศไทยตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับตัวเพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว มีการให้ความสำคัญกับพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐให้มีความสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ มาตรการนี้เป็นการรองรับประเทศไทยที่กำลังเดินทางสู่ยุค Thailand 4.0 โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐและสร้างความเข้มแข็งจากภายในประเทศ พร้อมทั้งการเชื่อมต่อกับสังคมโลก มีการปรับตัวตามแนวทางระบบราชการ 4.0 โดยเฉพาะกระทรวงกลาโหมที่มีหน้าที่ด้านความมั่นคงของประเทศ ได้กำหนดแนวทางให้หน่วยงานทุกสังกัดของกระทรวงได้ดำเนินตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม 20 ปี และกองทัพอากาศ ก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มุ่งบริหารจัดการภายในด้วยความคิดสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการพัฒนาเป็นกองทัพอากาศที่ยอดเยี่ยมในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) โดยอาศัยการพึ่งพาตนเองเป็นหลัก ร่วมกับประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติการเครือข่ายในการตอบสนองต่อภัยคุกคามต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว ต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในทุก สถานการณ์ เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงกลาโหม, 2560)

ฝูงบิน ก ในภาคกลาง ได้ตระหนักถึง อิทธิพลของภาวะผู้นำ แรงจูงใจที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการกิจของฝูงบิน นักบินต้องใช้ความละเอียดรอบคอบอย่างสูง กอปรกับการใช้ทักษะในการคิดและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่จำเป็นต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์เป็นสำคัญ อีกทั้งทักษะในอื่นๆ เช่น การวางแผนเส้นทางการบิน คำนวณจำนวนผู้โดยสาร สัมภาระ และปริมาณเชื้อเพลิงเพื่อให้ไปถึงที่หมายโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความสำเร็จของภารกิจเป็นสำคัญ เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด กอปรกับการทำงานจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพในทุกภาคส่วน ข้าราชการและลูกจ้างฝูงบิน รวมทั้งสิ้น 106 คน ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีอัตราการเข้าออกของพนักงานสูง ข้าราชการขาด ลา งานบ่อย มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานตามสายงานค่อนข้างมาก ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และขาดแรงกระตุ้นในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเรียนรู้เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เน้นให้ข้าราชการได้มีโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานขององค์การ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำและแรงจูงใจว่า มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการ ฝูงบิน ก ในภาคกลางหรือไม่ ซึ่งผลของการศึกษาอาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานเพื่อใช้ประกอบเป็นแนวทางในการปรับปรุง นโยบาย การบริหารในองค์การ และนำข้อมูลมาพัฒนาส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลอันจะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อฝูงบินและประเทศชาติต่อไป (กองทัพอากาศไทย, 2560)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการ และความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการฝูงบิน ก ในภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการกับความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการฝูงบิน ก ในภาคกลาง

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ แรงจูงใจของข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการฝูงบิน ก ในภาคกลาง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

Bass (1985) ได้เสนอ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ว่าเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนผู้ตามให้ประสบความสำเร็จได้มากกว่าที่คาดหวัง ผู้นำจะกระตุ้นความกระตือรือร้นภายในของผู้ตาม ช่วยให้ผู้ตามมีมุมมองที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเน้นถึงการมีมุมมองระยะยาวหรือวิสัยทัศน์ การสนับสนุนนวัตกรรมหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ รวมถึงการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ซึ่งทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน แตกต่างกัน ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Leadership : II or CL) เป็นผู้นำที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตามได้รับความเคารพนับถือ ผู้นำจะต้องสร้างวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดให้ผู้ตามเข้าใจ พร้อมทั้งรักษาศีลธรรม จริยธรรม และควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ ด้วยความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นจากผู้ตาม ผู้นำควรประพฤติตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม และเสริมสร้างความรู้สึกในความเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) เป็นการปฏิบัติของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจและให้ความหมายและความท้าทายให้กับงานของผู้ตาม โดยผู้นำจะส่งเสริมจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้นและสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำยังจะเน้นให้ผู้ตามมีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ร่วมกันและมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตัว เพื่อประโยชน์และเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ซึ่งการกระตุ้นนี้บ่อยครั้งเกิดขึ้นด้วยการให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลและกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) เป็นการส่งเสริมผู้ตามตระหนักรู้ถึงปัญหาต่างๆ และเสนอวิธีการคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยผู้ตามรับรู้และพิจารณาปัญหาในหน่วยงานอย่างมีระบบ

และสร้างสรรค์ ผู้นำตระหนักว่าทุกปัญหามีทางแก้ไขผ่านความร่วมมือและคิดริเริ่มตามความคิดของผู้ตาม ถึงแม้ความคิดนั้นจะแตกต่างจากความคิดของผู้นำก็ตาม ผู้นำก็จะได้รับการสนับสนุนในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสามารถตั้งคำถามต่อค่านิยมและวัฒนธรรมในองค์กร ดังนั้นการกระตุ้นทางปัญญาจะช่วยพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะใส่ใจและดูแลผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำทำหน้าที่เป็นทั้งที่ปรึกษาและโค้ช ช่วยส่งเสริมการพัฒนาอีกทั้งตอบสนองความต้องการของผู้ตาม มีการสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนและคำนึงถึงความแตกต่างของปัจเจกบุคคล ผู้นำจะมีการสื่อสารสองทางและสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเพื่อส่งเสริมการพัฒนาและให้โอกาสผู้ตามในการเรียนรู้และท้าทายความสามารถประกอบการฟังและเอาใจใส่ผู้ตามอย่างแท้จริง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Gibson, Iranewich & Ponnely (1997) ได้เสนอ ทฤษฎีแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (Content Theories) และทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ (Process Theories) โดยมีมุมมองและวิธีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจในการพัฒนาและบำรุงรักษาแรงจูงใจภายในองค์กรแต่ละแห่ง และเพื่อเข้าใจด้านความต้องการ การรับรู้ และการตัดสินใจของบุคคลภายในสถานการณ์ต่าง ๆ ในบริบทองค์กร โดยกลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) จะเน้นไปที่สิ่งที่จูงใจบุคคลเป็นหลัก ทฤษฎีเหล่านี้มักตอบสนองความต้องการเฉพาะที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมของมนุษย์ โดยศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์ที่เกิดจากปัจจัยต่างๆ อันจะนำมาสู่ความพึงพอใจและสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสม ส่วนทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) มีลักษณะต่างจากทฤษฎี โดยที่กระบวนการนั้นจำเป็นต้องลึกซึ้งไปยังกระบวนการจิตวิทยาที่เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและแนวทางการกระทำของบุคคล เป็นการศึกษาโดยมุ่งเน้นที่กระบวนการทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการเลือกกระทำ ทฤษฎีนี้เสนอว่าบุคคลจะมีแรงจูงใจในการกระทำบางสิ่งหากเขาคาดหวังว่าการกระทำนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ประกอบด้วยสามองค์ประกอบที่สำคัญในทฤษฎีนี้ ได้แก่ ความคาดหวัง (Expectancy) เครื่องมือ (Instrumentality) และความมีค่า (Valence) ทั้งนี้ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ ไม่ว่าจะมุ่งเน้นไปที่เนื้อหาหรือกระบวนการ ให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร ด้วยการทำความเข้าใจหลักการพื้นฐานของทฤษฎีเหล่านี้ องค์กรต่าง ๆ จะสามารถสร้างกลยุทธ์และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเพิ่มแรงจูงใจ ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจของพนักงานได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบโดยธรรมชาติของการรับรู้ของมนุษย์ โดยได้มีนักวิชาการสำคัญได้เสนอแนวคิดด้านความคิดสร้างสรรค์จำนวนมาก อาทิ Amabile (1983) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยเน้นตัวแบบที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบทางจิตวิทยาและสังคมในการสร้างผลงานแบบสร้างสรรค์ ได้อธิบายถึงองค์ประกอบหลัก 3 ประการภายในตัวบุคคล ได้แก่ 1) ความเชี่ยวชาญในงาน (Domain-relevant Skills) คือความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในเขตความรู้หรือสาขาวิชาเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือความท้าทาย

ท้ายที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์เพื่อมาแก้ไขหรือสร้างสรรค์ใหม่ๆ ซึ่งอาศัยความรู้พื้นฐานหรือประสบการณ์ที่มีอยู่แล้วเฉพาะในบุคคล 2) ความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ (Creativity-relevant Processes) เป็นแนวคิดและทักษะที่ช่วยในการสร้างสรรค์ รวมถึงความสามารถในการคิดอย่างเปิดกว้าง ความสามารถในการจับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ และความยืดหยุ่นทางความคิด และ 3) แรงจูงใจในงาน (Task motivation) คือแรงขับเคลื่อนบุคคลในการปฏิบัติงานที่เป็นตัวสะท้อนถึงการมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน แรงจูงใจนี้สามารถมาจากภายใน (Intrinsic Motivation) หรือภายนอก (Extrinsic Motivation) เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม หรือปฏิสัมพันธ์ที่มีกับคนอื่น ๆ ในสังคม ทั้งนี้ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์คือการพัฒนาหรือสร้างสิ่งใหม่ การค้นพบวิธีการแก้ปัญหา เครื่องมือ หรือผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างและไม่เหมือนใครด้วยเหตุนี้ทุกคนสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์ได้ สิ่งสำคัญของการคิดอย่างสร้างสรรค์นี้คือ ความเป็นเอกลักษณ์และมีประโยชน์ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกระบวนการสร้างสรรค์ อีกทั้งการคิดสร้างสรรค์นั้นยังรวมการมีทักษะในการระบุปัญหา และการแก้ไขปัญหาก็จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นทางความคิดและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิดเสมอ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสำรวจ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการผู้บังคับ ในภาคกลาง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิจัยเป็นการศึกษาค้นคว้า โดยเก็บข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ รวมถึงสารสนเทศ บทความ หนังสือ วารสาร และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศไทยและระหว่างประเทศ แล้วทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ด้วยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือของแบบประเมินก่อนนำไปใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการผู้บังคับ ในภาคกลางที่ปฏิบัติงานใน กองบินในภาคกลางของประเทศไทย ซึ่งมีข้าราชการทั้งหมด 106 คน ประกอบด้วย 4 หน่วย ขึ้นตรง ได้แก่ ฝ่ายยุทธการ ฝ่ายช่าง ฝ่ายสื่อสาร หมวดสนับสนุนขนส่งอากาศยาน กองบัญชาการ

กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรอย่างแท้จริง โดยไม่มีการกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนหรือระดับความเชื่อมั่น เนื่องจากข้อมูลที่ได้จะเป็นการสะท้อนผลลัพธ์จากประชากรในทุกหน่วยงานซึ่งมียอดประชากรรวมทั้งสิ้น 106 คน

หน่วยชั้นตรง	จำนวนประชากร
กองบัญชาการ	8
ฝ่ายยุทธการ	28
ฝ่ายการช่าง	39
ฝ่ายสื่อสาร	23
หมวดสนับสนุน	5
หมวดขนส่งอากาศยาน	3
ยอดรวม	106

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 20 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสเกล 5 ตัวเลือก โดยแบ่งระดับ ความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

การกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์ประเมิน ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น (Interval)} &= \frac{\text{พิสัย (Range)}}{\text{จำนวนชั้น (Class)}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลประกอบการอภิปรายดังนี้

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 12 ข้อ

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.87

การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแรงจูงใจ และความคิดสร้างสรรค์ โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแรงจูงใจ และความคิดสร้างสรรค์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น ข้าราชการเพศชายเป็นส่วนใหญ่ 98 ราย (92%) เพศหญิง 5 ราย (5%) และเพศทางเลือก 3 ราย (3%) ด้านอายุมีผู้ตอบแบบสอบถามอายุน้อยกว่า 30 ปี 47 ราย (47%) รองลงมาคือกลุ่มอายุ 30-40 ปี 37 ราย (37%) และกลุ่มอายุ 41-50 ปี 10 ราย (10%) ด้านระดับการศึกษา ข้าราชการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาเป็นปริญญาตรี 70 ราย (70%) และต่ำกว่าปริญญาตรี 27 ราย (27%) ด้านอายุงาน มีผู้ตอบ

แบบสอบถามที่ทำงานมา 1-5 ปี 38 ราย (38%) และ 6 -10 ปี 26 ราย (26%) ด้านรายได้ต่อเดือน มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท 38 ราย (38%) และ 20,001 – 30,000 บาท 28 ราย (28%)

1) ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการ และความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์	4.34	0.85	มากที่สุด
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.22	0.75	มากที่สุด
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.24	0.85	มากที่สุด
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.07	0.89	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.34, S.D. 0.85) รองลงมาคือการกระตุ้นทางปัญญา (ค่าเฉลี่ย 4.24, S.D. 0.85) และการสร้างแรงบันดาลใจ (ค่าเฉลี่ย 4.22, S.D. 0.75) ในขณะที่การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลได้รับการรับรู้ต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.07, S.D. 0.89)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจของข้าราชการ

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน	4.19	0.68	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	4.32	0.83	มากที่สุด
ด้านลักษณะงาน	4.07	0.86	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.13	0.86	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.17	0.77	มาก

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่าระดับปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.794 ด้านที่ได้รับการประเมินสูงที่สุดคือด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.32, S.D. 0.80) ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการได้รับความยอมรับและการให้เกียรติซึ่งกันและกันในสังคมข้าราชการ อย่างไรก็ตามด้านอื่นๆเช่น ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความรับผิดชอบ แม้ว่าจะได้รับการประเมินในระดับ 'มาก' แต่ก็มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าด้านการยอมรับนับถือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านลักษณะงานและความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย 4.07 และ 4.13 ตามลำดับ)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการ

ความคิดสร้างสรรค์	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ด้านความเชี่ยวชาญในงาน	4.52	0.61	มากที่สุด
ด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์	4.45	0.66	มากที่สุด
ด้านแรงจูงใจในงาน	4.39	0.69	มากที่สุด

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.45, S.D. 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการซึ่งเป็นด้านที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ ด้านความเชี่ยวชาญในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.52, S.D. 0.61) ซึ่งข้าราชการมีทักษะและความรู้เฉพาะทางที่ช่วยเพิ่มความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ ในด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ถึงแม้จะเป็นด้านที่มีคะแนนเป็นรองลงมาแต่ก็ยังได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.45, S.D. 0.66) และด้านแรงจูงใจในงานที่ได้รับการประเมินต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.39, S.D. 0.69) แต่ก็ยังอยู่ในระดับที่มากที่สุดเช่นเดียวกัน ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าข้าราชการมีความสามารถในการใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาและพัฒนางานในลักษณะที่มีความยืดหยุ่นและไม่ตายตัว อย่างไรก็ตามแม้ว่าแรงจูงใจในงานมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดในหมู่ความคิดสร้างสรรค์ แต่ก็ยังได้รับการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบในภาพรวมระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการ และความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการผู้บังคับ ในภาคกลาง เปรียบเทียบ พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการ และความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการผู้บังคับ ในภาคกลาง พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจของข้าราชการอยู่ในระดับมากและความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ เมื่อทำการเจาะลึกลงในรายละเอียดพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการ ด้านความเชี่ยวชาญในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.52 ในทางตรงกันข้าม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดที่ 4.07 ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าแม้ปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการจะอยู่ในระดับที่สูง แต่เมื่อเปรียบเทียบกับระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการ ปรากฏว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีระดับต่ำที่สุดในทั้งสามประเด็นที่ถูกศึกษา สำหรับปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ได้รับการประเมินสูงสุดจากการประเมินในทุกๆด้านของปัจจัยแรงจูงใจ

2) ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการ กับความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ กับความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการ

ปัจจัย	Pearsons r	p-value
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.502	0.00
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	0.694	0.00

จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการกับความคิดสร้างสรรค์ของ ข้าราชการฝูงบิน ก ในภาคกลาง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ที่เป็นบวกและมีนัยสำคัญอย่างมากต่อทุกด้านของความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทุกความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความน่าเชื่อถือ 0.01 โดยที่การสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อความคิดสร้างสรรค์ในด้านแรงจูงใจในงาน ตามด้วยด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา แม้การกระตุ้นทางปัญญาจะมีค่า Pearson's r ที่ต่ำกว่าสองด้านแรก แต่ก็ยังมีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญกับทุกด้านของความคิดสร้างสรรค์ ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้นมีค่าความสัมพันธ์ที่ต่ำเมื่อเทียบกับทุกด้านที่กล่าวมาแต่ก็ยังมีค่าความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ ผลจากการสัมภาษณ์เปิดเผยว่า ผู้นำมีความทุ่มเทในงาน มีระบบเกียรติศักดิ์ และมีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีผลอย่างมากต่อสภาพจิตใจ ความเคารพ และการสร้างความศรัทธาในผู้ปฏิบัติงาน ด้านกระตุ้นทางปัญญาผู้นำเปิดโอกาสให้ข้าราชการในทุกระดับสามารถแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ และนำเสนอวิธีการการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลให้ภารกิจดำเนินไปอย่างราบรื่นและปลอดภัย แม้ว่าการกระตุ้นทางปัญญาอาจมีค่า Pearson's r ที่ต่ำกว่าสองด้านแรก เพราะการส่งเสริมการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพยังไม่ครอบคลุมสำหรับข้าราชการทุกระดับ แต่ก็ยังคงมีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แม้ว่าด้านนี้จะมีความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุดในทุก ๆ ด้าน สาเหตุเป็นเพราะความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการแบบเข้มงวดและแบบเป็นเครื่องจักร จึงทำให้ความสำคัญทางบุคคลลดน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ แม้กระนั้นด้านนี้ก็ยังมีค่าความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์

ผลการทดสอบสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการกับความคิดสร้างสรรค์ของ ข้าราชการฝูงบิน ก ในภาคกลาง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์ในข้าราชการ โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ทางสถิติที่มีนัยสำคัญระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความคิดสร้างสรรค์ในทุกด้าน (ที่ระดับความน่าเชื่อถือ 0.01) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานถูกพบว่ามีค่าความสัมพันธ์สูงสุดกับความคิดสร้างสรรค์ในด้านแรงจูงใจในงาน (Pearson's $r = 0.694$) ตามมาด้วยลักษณะงานซึ่งมีความสัมพันธ์อันดับสอง (Pearson's $r = 0.598$) ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความสำเร็จของงานตามลำดับ เหตุผลสำคัญที่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งที่สุดกับความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านแรงจูงใจในงาน เป็นเพราะแรงจูงใจในงานเพิ่มขึ้นจากความรู้สึกมั่นคงและก้าวหน้าเติบโตในวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในอาชีพมักจะเชื่อมโยงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทั้งในเชิงวัตถุและเชิงจิตใจ เช่น รายได้ที่เพิ่มขึ้น ความมั่นคงทางอาชีพซึ่งช่วยลดความวิตกกังวลและเพิ่มความมั่นใจในการรับมือกับอนาคต โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น รวมถึงการได้รับความเคารพและภาคภูมิใจจากความสำเร็จในงาน นอกเหนือจากนี้การมีงานที่มั่นคงยังเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้บุคคลสามารถจัดการและวางแผนชีวิตระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดการทางการเงินสำหรับเป้าหมายสำคัญเป็นต้น ลักษณะของงานที่เต็มไปด้วยความท้าทายและเปิดโอกาสให้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความคิดสร้างสรรค์ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อม

ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มีโอกาสดูงที่จะทดลองและเสนอแนวทางใหม่ๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเพิ่มแรงจูงใจ กระตุ้นการเรียนรู้ และส่งเสริมนวัตกรรมในที่ทำงาน ปัจจัยอื่นๆ เช่น การได้รับความยอมรับ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงานมีความเชื่อมโยงกับความคิดสร้างสรรค์ แต่ความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์เหล่านี้อาจไม่เท่าเทียมกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เนื่องจากการได้รับการยอมรับและความสำเร็จในงานอาจเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ แต่ไม่ได้มอบความรู้สึกของความมั่นคงในระยะยาวหรือโอกาสในการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจนเท่ากับ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

อภิปรายผล

จากผลสรุปการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการ ที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการ ผุ่งบิน ก ในภาคกลาง” สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ ตามข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ ประกอบด้วย การมีอิทธิพลตามอุดมคติ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยระดับของการรับรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการมีอิทธิพลตามอุดมคติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแสดงการที่การมีอิทธิพลตามอุดมคติมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสะท้อนถึงแนวคิดหลักในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ที่เสนอโดย Burns (1978 อ้างถึงใน Bass, 1985) ทฤษฎีนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตามผ่านวิสัยทัศน์และอุดมคติที่ชัดเจน รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ตามคิดอย่างสร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาในแนวทางใหม่ ๆ การกระตุ้นทางปัญญาช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้และการเติบโตในองค์กร ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในโลกที่รวดเร็วและมีการแข่งขันสูง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่ระดับมากที่สุด ชี้ให้เห็นว่าผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ตาม ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจได้ดีมักจะมีผลต่ออารมณ์และความมุ่งมั่นของผู้ตาม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นใจและการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงสะท้อนถึงความสำคัญที่ค่อนข้างจำกัดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆแต่ยังคงมีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่เข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลภายในองค์กร (Bass, 1985) ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Umam (2022) ที่ศึกษาถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในการสร้างแรงจูงใจ โดยการมุ่งเน้นด้านการมอบรางวัลเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน เช่นการมอบรางวัลขององค์กร มีผลเชิงบวกอย่างชัดเจนต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทนั้น

แรงจูงใจของข้าราชการ จากการศึกษาพบว่าข้าราชการฝูงบิน ก ในภาคกลาง มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมากที่สุด คือด้านการยอมรับนับถือ กล่าวคือมีบรรยากาศของการให้เกียรติและเคารพกันในที่ทำงาน การสื่อสารที่เปิดกว้าง การให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ และการยอมรับความสำเร็จของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการยอมรับและเคารพที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่าปัจจัยที่ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน (Motivators) นั้นแตกต่างจากปัจจัยที่ทำให้ไม่พึงพอใจ ในที่นี้ด้านการยอมรับนับถือ การสื่อสารที่เปิดกว้าง การให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ และการยอมรับความสำเร็จของบุคคล เป็นตัวอย่างของ Motivators ที่ Herzberg กล่าวถึง ซึ่งเหล่านี้ช่วยส่งเสริมความรู้สึกของการได้รับความเคารพ การมีส่วนร่วม และการได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นสิ่งที่เสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ มีระดับปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก กล่าวคือด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการพบความพึงพอใจเมื่อได้เห็นผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จจากงานที่ทำ ซึ่งหมายถึงการมีส่วนร่วมในภารกิจที่สำคัญและเห็นผลงานของตนเองมีผลกระทบต่อ

ความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการฝูงบิน ก ในภาคกลาง มีระดับความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการมากที่สุด คือ ด้านความเชี่ยวชาญในงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Amabile (1983) ซึ่งได้เสนอ ทฤษฎีส่วนประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ที่ระบุว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อมีการรวมกันของความเชี่ยวชาญทางเทคนิค ทักษะในการคิดอย่างสร้างสรรค์ และแรงจูงใจภายใน การมีความเชี่ยวชาญในงานทำให้ข้าราชการสามารถนำความรู้และทักษะที่มีมาประยุกต์ใช้ในวิธีที่น่าสนใจและไม่ซ้ำใคร เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ในด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ถึงแม้จะเป็นด้านที่มีคะแนนเป็นรองลงมาแต่ก็ยังได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด กล่าวคือข้าราชการฝูงบิน ก ในภาคกลางมีความสามารถในการใช้กระบวนการคิดเพื่อสร้างสรรค์แนวทางและแก้ไขปัญหาในลักษณะที่ไม่ตายตัวและมีความยืดหยุ่น การประยุกต์ใช้กระบวนการคิดและทักษะทางสร้างสรรค์ในการทำงานช่วยให้สามารถคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ หรือปรับปรุงวิธีการทำงานเดิมให้ดียิ่งขึ้นได้ นอกจากนี้ด้านแรงจูงใจในงานที่ได้รับการประเมินต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับความคิดสร้างสรรค์ในด้านอื่น ๆ แม้กระนั้นการประเมินก็ยังอยู่ในระดับที่มากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจในงานแม้จะไม่ได้ถูกให้ความสำคัญสูงสุดก็ตาม แต่ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ในการคิดค้นและสำรวจหาวิธีแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

2. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการฝูงบิน ก ในภาคกลาง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ที่เป็นบวกและมีนัยสำคัญอย่างมากต่อทุกด้านของความคิดสร้างสรรค์ในข้าราชการ ซึ่งทุกความสัมพันธ์นี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความน่าเชื่อถือ 0.01 อันเป็นผลมาจากการสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา โดยที่การสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อความคิดสร้างสรรค์ ตามมาด้วยด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ แม้ว่าการกระตุ้นทางปัญญาจะมีค่า Pearson's r ที่ต่ำกว่าสองด้านแรก แต่ก็ยังมี

ความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญกับทุกด้านของความคิดสร้างสรรค์ ทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการสร้างและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในหมู่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ก ในภาคกลาง และเป็นที่ยืนยันถึงผลกระทบที่เป็นบวกจากการมีผู้นำที่เป็นแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลทางอุดมการณ์ และสามารถกระตุ้นทางปัญญาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีของ Burns และ Bass ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีคุณสมบัติในการเปลี่ยนแปลงสามารถเป็นแรงบันดาลใจและเป็นตัวกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในผู้ตาม ผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกระตุ้นให้เกิดการคิดที่ลึกซึ้งและมีส่วนร่วม ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจได้ช่วยให้ผู้ตามมองเห็นคุณค่าและความหมายในงานที่ทำ และสร้างแรงจูงใจที่มาจากภายในให้ทำงานอย่างได้สร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Ismi, Sarkum & Ritonga (2021) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการบริหารงานด้วยจริยธรรมต่อความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และการนำเสนอนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยพิจารณาตัวแปรส่งผ่านประกอบด้วยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน แรงผลักดันจากความต้องการภายใน และการเสริมแรงจิตใจให้กับพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานด้วยจริยธรรมส่งผลให้มีการสร้างแรงผลักดันภายใน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และการเสริมแรงจิตใจต่อพนักงานให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ ในทางกลับกันแรงผลักดันภายในและการเสริมแรงจิตใจยังช่วยเพิ่มความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และนำเสนอนวัตกรรมการทำงาน

โดยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ก ในภาคกลาง พบว่าปัจจัยแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับความน่าเชื่อถือ 0.01) โดยเฉพาะในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานซึ่งแสดงค่าความสัมพันธ์สูงสุด (Pearson's $r = 0.694$) การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีผลอย่างมากต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อันดับสองที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการสร้างสรรค์ โดยแสดงให้เห็นว่างานที่ท้าทายและน่าสนใจ รวมถึงปริมาณงานที่เหมาะสมสามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ได้ ด้านการยอมรับนับถือมีค่าความสัมพันธ์เป็นอันดับสามกับแรงจูงใจในงานที่เป็นองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการได้รับการยอมรับนับถือนั้นมีผลต่อแรงจูงใจและกระบวนการสร้างสรรค์รองจากลักษณะงาน สรุปได้ว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยหลักที่กระตุ้นแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการ ขณะที่ลักษณะงานและการยอมรับนับถือก็มีความสำคัญรองลงมาตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตวัตติ เนิยมสุวรรณ (2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานธนาคารกรุงไทยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายในมีอำนาจในการพยากรณ์ระดับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรุงไทย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา บรรณาธรรม (2562) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการ กรณีศึกษาข้าราชการสำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร ผลของการศึกษาเปิดเผยว่า 94.4% ของข้าราชการมีกระบวนการสร้างนวัตกรรมที่เป็นระบบ และ 84.9% มีการจัดการความรู้และมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในระดับสูง ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ได้แก่ คุณภาพของผลงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และ

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โดยอาจกล่าวได้ว่าผู้นำที่ดีมีความสำคัญในการเป็นต้นแบบและผู้นำให้พนักงานสามารถเข้าถึงและใช้ศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ การที่ผู้นำอธิบายวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างชัดเจน การตั้งคำถามที่กระตุ้นความคิด และการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้พนักงานเข้าใจงานและพัฒนาทักษะการทำงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้นำในองค์กร จากผลการวิจัย สามารถนำไปพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้นำภายในองค์กร โดยเน้นทักษะด้านความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา โดยมุ่งยกระดับภาวะผู้นำ และเพิ่มขีดความสามารถในการนำ ด้วยการทำความเข้าใจถึงความแตกต่างและความสำคัญของบุคคลากรในทีม สามารถปรับแนวทางการนำทีมให้เหมาะสมกับความต้องการและสถานการณ์ของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ การอบรมภาวะผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาจะช่วยให้ผู้นำสามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในข้าราชการได้ การฝึกอบรมนี้ควรจะมีส่วนที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งกับทีมงาน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ข้าราชการมีความคิดสร้างสรรค์ มีการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และยอมรับความท้าทายในการทำงาน

การพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยสามารถนำไปวางแผนพัฒนาและส่งเสริมปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะโอกาสในการก้าวหน้าในงาน พัฒนานโยบายและระบบการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการก้าวหน้าในงานและเส้นทางการเลื่อนวิทยฐานะที่ชัดเจน มีการจัดการกับลักษณะงานให้มีความท้าทายและหลากหลาย รวมทั้งการมอบความรับผิดชอบในปริมาณงานที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้นำควรให้ความสำคัญนำไปสู่กาแก้ไขกฎระเบียบเพื่อให้เกิดการยกระดับความพึงพอใจในการทำงาน ที่สามารถยกระดับความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กรได้

การพัฒนาสวัสดิการและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่าองค์กรควรดำเนินการพัฒนาสวัสดิการและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อสนับสนุนและเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ การยกระดับการศึกษาของบุตรหลานข้าราชการ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ อาทิ ห้องสมุดและสถานที่ออกกำลังกาย รวมถึงการปรับปรุงห้องอาหารและห้องทำงานให้มีความพร้อมและความสะอาดมากขึ้น อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Performance) ขององค์กร ช่วยยกระดับความคิดสร้างสรรค์และเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในระยะยาวได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การวิจัยครั้งต่อไปควรทำความเข้าใจอุปสรรคที่อาจขัดขวางการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เช่น อุปสรรคด้านการรับรู้ (Perceptual Block) วัฒนธรรม

(Cultural block) และอารมณ์ (Emotional Block) การศึกษาอุปสรรคเหล่านี้และการพัฒนาวิธีการเพื่อลดหรือกำจัดอุปสรรคเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในหมู่ข้าราชการ

2) การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรมหรือองค์การ เพื่อสำรวจว่าปัจจัยต่าง ๆ มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างไรในบริบทที่แตกต่างกัน การใช้วิธีการสำรวจหรือสัมภาษณ์ในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้งยิ่งขึ้น การใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงซ้อน เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงเชิงพหุตัวแปร (Multivariate Change Analysis) เป็นกุญแจสำคัญในการทำความเข้าใจปัจจัยที่ซับซ้อนและความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการวิจัย เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลจากโซเชียลมีเดีย หรือการใช้เทคโนโลยีในการติดตามและวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในระหว่างการทำงานจริง จะเป็นการเพิ่มมิติและความลึกในการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้การวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยเฉพาะที่ยังไม่ได้สำรวจอย่างละเอียด เช่น ผลกระทบของปัจจัยด้านสุขภาพจิตต่อความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ยังเป็นด้านที่ควรศึกษาเพิ่มเติม เพื่อทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงปัจจัยที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกัน การขยายขอบเขตและลึกซึ้งของงานวิจัยนี้จะช่วยให้ได้ความเข้าใจที่ครอบคลุมและมีประโยชน์มากขึ้นในการพัฒนาองค์การและบุคลากร โดยไม่เพียงแต่เน้นที่ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการทำความเข้าใจในบริบทที่แตกต่างของแต่ละวัฒนธรรมหรือองค์การ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการวิจัยเพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในด้านนี้ได้อย่างลึกซึ้งและครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงกลาโหม. (2560). *ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนกลาโหม.
- กองทัพอากาศไทย. (2560). *ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทัพอากาศ.
- จิตวดี เนียมสุวรรณ. (2554). *รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2560). วัฒนธรรมการทำงานและความเสี่ยงในราชการไทย. *วารสารการจัดการราชการ*, 5(2), 45-59.
- รัตนา บรรณาธรรม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในกลุ่มข้าราชการที่สังกัดสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 28(5), 915-924.
- Amabile, T. M. (1983). The Social Psychology of Creativity: A Componential Conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 357-376.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Gibson, I. & Ponnely. (1997). Motivation Theories and Their Implications for Organizational Behavior. *Journal of Organizational Studies*, 45(3), 213-228.



Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

Ismi, N., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Mediation Leader Member Exchange, Intrinsic Motivation, and Psychological Empowerment: The Influence of Ethical Leadership on Employee Creativity and Work Innovation. *Budapest International Research and critics Institute-Journal*, 4(3), 3803-3815.

Umam. A.K.R. (2022). The Influence of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Motivation Moderated by Reward on Employee Performance (Study on Cv. Galaxy Mega Indah). *International Journal of Review Management Business and Entrepreneurship (RMBE)*, 2(2), 36-46.