

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รูปแบบผู้นำกับความคิดสร้างสรรค์ของ
พนักงานระดับหัวหน้างาน บริษัทรับเหมาก่อสร้างจังหวัดระยอง

Relationship between Transformational Leadership Styles and Creativity of Supervisor
Contraction Company Rayong Province

เด่นนภา ปาทะหา¹, รศ.อำนาจ ธีระวนิช²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษารูปแบบผู้นำที่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานระดับหัวหน้างานบริษัทรับเหมาก่อสร้างจังหวัดระยอง สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลจากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนความสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานเป็นตัวแปรกำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ และสุดท้ายรูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนความสัมพันธ์เป็นตัวแปรกำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์

คำสำคัญ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, รูปแบบผู้นำ, ความคิดสร้างสรรค์

Abstract

The main objective of this research was to investigate the moderator variable of relationship between Transformational Leadership Styles and Creativity from Supervisor of Contraction Company in Rayong Province. The data were analyzed by using multiple regression analysis. The result revealed that Transformational Leadership Styles and Creativity was not related with statistically significant, Task support Leadership Styles and Creativity was related with statistically significant, Relationship support Leadership Styles and Creativity was not related with statistically significant, Task support Leadership Styles were Moderator variable as negative relationship between Transformational Leadership Styles and Creativity with statistically significant, and Relationship support Leadership Styles were

Moderator variable as positive relationship between Transformational Leadership Styles and Creativity with statistically significant.

Keywords Transformational Leadership, Leadership Styles, Creativity

บทนำ

ในหลายองค์การที่ดำเนินธุรกิจมาระยะหนึ่ง ผู้นำมักจะประสบปัญหาที่ต้องสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าทำงาน จากสาเหตุที่พนักงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อการเติบโตขององค์การ ดังนั้นผู้นำต้องค้นหาวิธีการต่างๆ เพื่อพลิกฟื้นสถานการณ์ให้กลับมามีชีวิตชีวาดังเดิม และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานให้เพิ่มขึ้นเมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนปัจจัยต่างๆ จากผู้นำจะส่งผลให้มีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น (พัชรนันท์ กลั่นแก้ว, 2551) ความคิดสร้างสรรค์ก่อให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งเป็นเสมือนกุญแจที่ทำให้องค์การเจริญเติบโต เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและประสบผลสำเร็จ ในระบบการจัดการหัวหน้างานเป็นผู้ที่ได้รับการมอบหมายงานโดยตรงจากผู้บริหารหรือผู้จัดการ ดังนั้นการจัดการงานจึงลดหลั่นลงมาสู่หัวหน้างาน เพื่อให้หัวหน้างานใช้ความรู้ความสามารถที่มีจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมาย และพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง หัวหน้างานหรือโพรแมน (Foreman) จึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากหัวหน้างานเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้าง ให้งานดำเนินไปตามแผนงานที่วางไว้ เป็นไปตามลำดับของโครงการ ในงานก่อสร้างบางลักษณะจำเป็นต้องใช้ทักษะ ฝีมือ และความประณีต (สรศักดิ์ เชียงกา, 2553) ลักษณะหน้าที่โดยรวมจะประจำอยู่ที่พื้นที่ก่อสร้าง หากหัวหน้างานไม่มีภาวะความเป็นผู้นำ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ก็จะทำให้งานเกิดล่าช้า หรือต้องหยุดงานทำให้งานก่อสร้างไม่เสร็จตามเป้าหมาย

จุดมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้คือการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รูปแบบผู้นำ กับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยศึกษาด้านการ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล กับรูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงาน หรือแบบสนับสนุนความสัมพันธ์ที่จะส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในการปรับเปลี่ยนดัดแปลงจากเดิมที่มีอยู่ หรือเป็นการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ขึ้นมาให้กับองค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานระดับหัวหน้างานบริษัทรับเหมาก่อสร้างจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานระดับหัวหน้างานบริษัทรับเหมาก่อสร้างจังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษารูปแบบผู้นำแบบที่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานระดับหัวหน้างานบริษัทรับเหมาก่อสร้างจังหวัดระยอง

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา : ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรด้านรูปแบบผู้นำ (แบ่งเป็น 2 ตัวแปรย่อย คือ รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงาน และรูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนความสัมพันธ์)

2. ขอบเขตกลุ่มประชากร: หัวหน้างานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 258 ราย ผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 189 ราย หรือร้อยละ 73.25 ของประชากรทั้งหมด ในการศึกษานี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบผู้นำ วัดความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อผู้จัดการ ส่วนความคิดสร้างสรรค์เป็นการวัดความคิดเห็นต่อตัวของหัวหน้างานเอง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

โดยทำการสำรวจด้วยแบบสอบถามทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเองจากนั้นทำการรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้อง และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลทางสถิติ

2. ขั้นตอนการวิจัย

1. ทำการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเอกสาร วารสารทางวิชาการ งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวแปร

2. แบบสอบถามของงานวิจัยนี้ในส่วนของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ได้ใช้ต้นแบบของ Jeevan Jyoti and Manisha Dev ส่วนตัวแปรรูปแบบผู้นำได้ใช้ต้นแบบของ Madlock Paul E. ทั้งนี้เพื่อนำมาทดสอบกับประชากรที่ศึกษาที่มาเรียบเรียงแล้วสร้างเป็นแบบสอบถาม

3. ตรวจสอบแบบสอบถามในความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและนำไปตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยทดสอบก่อนใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา

4. นำแบบสอบถามมารวบรวมข้อมูลและทดสอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าระดับความน่าเชื่อถือด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรทางไปรษณีย์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป: ใช้สถิติค่าร้อยละ และการแจกแจงความถี่

วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับรูปแบบผู้นำ และความคิดสร้างสรรค์พนักงาน: ใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย: ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์ด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

	ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน		
	สมการ 1	สมการ 2	สมการ 3
ขั้นที่ 1			
1. อายุ	-0.02	-0.05	-0.06
2. เพศ	0.09	-4.38	0.007
3. อายุงาน	0.15**	0.13**	0.14***
4. ระดับการศึกษา	0.15***	0.06	0.72
ขั้นที่ 2			
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		0.11	-0.54
6. รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงาน		0.31**	1.07**
7. รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนความสัมพันธ์		0.05	-0.85**
ขั้นที่ 3			
8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง X รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงาน			-0.22*
9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง X รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนความสัมพันธ์			0.27**
Adjusted R ²	0.11	0.33	0.36
ΔR ²	0.13***	0.36***	0.39***

n = 189; * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์ในสมการที่ 1 พบว่าอายุงานและการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานระดับหัวหน้างาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.15 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยในสมการที่ 2 เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยมี 4 ตัวแปรแรกเป็นตัวแปรควบคุม 3 ตัวแปรต้น พบว่าตัวแปรรูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.31 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานระดับหัวหน้างานบริษัทรับเหมาก่อสร้างจังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์การถดถอยในสมการที่ 3 เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยมี 4 ตัวแปรแรกเป็นตัวแปรควบคุม 3 ตัวแปรต้น และเพิ่มตัวแปรกำกับ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับรูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานที่เป็นตัวแปรกำกับมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ -0.22 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม หมายความว่าเมื่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับรูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ระดับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานลดลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับรูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานความสัมพันธ์ที่เป็นตัวแปรกำกับมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.27 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่าเมื่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับรูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานความสัมพันธ์เพิ่มขึ้น จะทำให้ระดับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเพิ่มขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานระดับหัวหน้างาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Cheung and Wong (2011), Mittal and Dhar (2015), Jyoti and Dev (2015) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากลักษณะงานของประชากรที่นักวิจัยอื่นๆได้ทำการศึกษา

รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานระดับหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ Gupta and Singh (2013), Madlock Paul E (2008) ที่พบว่ารูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานจะทำให้พนักงานรับรู้ถึงการให้การสนับสนุนเครื่องมือและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจนส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนความสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานระดับหัวหน้างาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Cheung and Wong (2011), Madlock Paul E (2008) ผลการศึกษาที่ได้นี้อาจมีสาเหตุมาจากงานก่อสร้าง เป็นงานที่มีแบบแผนและมาตรฐานงานที่มีรูปแบบตายตัวและชัดเจน

แต่เมื่อทำการทดสอบรูปแบบผู้นำในฐานะที่เป็นตัวแปรกำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานระดับหัวหน้างานสรุปผลได้ดังนี้ (1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความคิด

สร้างสรรค์ของพนักงานระดับหัวหน้างาน ผลงานการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ Cheung and Wong (2011) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการนำโดยการปลูกฝังอุดมคติและสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานมีความขัดแย้งในตัวกับรูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนงานที่เน้นกฎเกณฑ์ และความเป็นมาตรฐานงาน และ (2) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนความสัมพันธ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานระดับหัวหน้างาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Cheung and Wong (2011), Madlock Paul E (2008), Jong and Hartog (2007) การที่ผลการศึกษาเป็นไปในลักษณะนี้อาจเป็นผลจากพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้จัดการให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่น ให้ความช่วยเหลือการทำงานและชมเชย ไปในแนวเดียวกันกับรูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ผู้จัดการให้ความเป็นกันเอง เอาใจใส่ ยอมรับเหตุผลและให้ความหวังใจ จนส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานระดับหัวหน้างาน

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาที่สามารถให้ข้อเสนอแนะกับอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างได้ว่า ในการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานระดับหัวหน้างาน พฤติกรรมการนำของผู้จัดการควรต้องไปในแนวทางเดียวกันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบผู้นำแบบสนับสนุนความสัมพันธ์

ในการศึกษาต่อไปผู้วิจัยควรเพิ่มตัวแปรภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

พัชรนันท์ กลั่นแก้ว. (2551). เคล็ดลับการสร้างแรงกระตุ้นลูกน้องให้มีไฟในการทำงาน. For Quality.

สิงหาคม 2551,129-134.

สรศักดิ์ เชียงกา. (2553). ต้นทุนการดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้างตามความคิดเห็นของผู้ประกอบธุรกิจ

รับเหมาก่อสร้างในจังหวัดราชบุรี. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี

อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

Cheung, M. F. Y. and Chi-Sum, Wong. (2011). Transformational leadership, leader support, and employee creativity. Leadership & Organization Development Journal (Vol.32 No.7, pp. 656-672).

Gupta, V. and Singh, S. (2012). How leaders impact employee creativity: a study of Indian R&D laboratories. Management Research Review. (Vol.36 No.1, pp. 66-88).

Jeroen P.J. de Jong Deanne N. Den Hartog. (2007). How leaders influence employees' innovative behavior. European Journal of Innovation Management. (Vol.10 No.1, pp. 41-64).

- Jyoti, J and M. Dev. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity: the role of learning orientation. *Journal of Asia Business Studies*. (Vol.9 No.1, pp 78-98).
- Madlock, P. E. (2008). The Link Between Leadership Style Communicator competence and employee satisfaction. *Journal of Business Communication*. (Vol.45, pp. 61-78).
- Mittal, S. and Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity: Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing. *Management Decision*. (Vol.53 No.5, pp. 894-910).