

**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์¹**

**CREATIVE LEADERSHIP THAT EFFECTS THE EFFECTIVENESS OF THE
31TH ARTILLERY BATTALION, 1ST ARTILLERY REGIMENT, KINGS GUARD**

พ.ต.อัครชัย ศรีบุญส่ง²

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในหน่วยทหาร และทุกหน่วยย่อมมุ่งเน้นการเกิดประสิทธิผลจากการทำงาน โดยจะต้องมาจากกระบวนการที่มีระบบและระเบียบชัดเจน ซึ่งโดยทั่วไปจะอาศัยการควบคุมจากตัวผู้นำในระดับชั้นต่างๆของหน่วยเป็นหลัก การค้นคว้าอิสระครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพรรณนาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำภายในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ 2) เพื่อพรรณนาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ภายในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ภายในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือกำลังพลที่ปฏิบัติงานราชการและสังกัดในหน่วยกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ประกอบด้วย นายทหาร 31 นาย นายสิบ 175 นาย พลทหาร 374 นาย รวมทั้งสิ้น 580 นาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใชโปรแกรม G*Power มีตัวแปรย่อยของตัวแปรต้น จำนวน 5 ตัว กำหนดค่า Effect Size เท่ากับ 0.15 ค่าความคาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.05 และค่า Power เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 138 คน โดย ผู้วิจัยคำนวณค่าเผื่อการเสียหายของข้อมูล (20%) มีค่าเท่ากับ 27.6 ดังนั้นผู้วิจัย เลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 166 คนและทำการทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาภายในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโทหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ด้านต่างๆ ภายในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ภายในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ จากการทดสอบด้วยวิธีสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยมีตัวแปรอิสระของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อกันได้ถึงร้อยละ 81.90 ส่วนการพิจารณาตัวแปรอิสระแต่ละตัวว่าตัวแปรใดเข้าไปมีอิทธิพลทางสถิติ และสามารถพยากรณ์ให้อยู่ในรูปสมการเส้นตรงได้ พบว่าตัวแปรอิสระที่เข้าไปมีอิทธิพลมากที่สุด คือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Abstract

Leadership is critical to the performance of a military unit, as every unit aims to achieve effectiveness through structured work processes that rely on clear systems and regulations, generally controlled by leaders at various levels. This independent study aimed to: (1) describe the level of creative leadership among leaders within the 31st Artillery Battalion, 1st Artillery Regiment, King's Guard; (2) describe the level of operational effectiveness within this unit; and (3) explore the cause-and-effect relationship between creative leadership and operational effectiveness. The study population consisted of personnel performing official duties within the 31st Artillery Battalion, 1st Artillery Regiment, King's Guard, including 31 officers, 175 sergeants, and 374 soldiers, totaling 580 people. Using the G*Power program for sample size determination, with an effect size of 0.15, an error value (alpha) of 0.05, and a power value of 0.95, the required sample size was calculated to be 138 people, with an additional 20% margin for data loss, resulting in a final sample size of 166 participants. Multiple regression analysis was used to test the data.

The study found that the level of creative leadership among commanders within the 31st Artillery Battalion, 1st Artillery Regiment, King's Guard was high, as was the level of operational effectiveness within the unit. Moreover, the creative leadership of supervisors significantly impacted various aspects of work effectiveness within the unit. Multiple regression analysis revealed that the independent variable, creative leadership, explained up to 81.90% of the variance in work effectiveness. Among the factors within creative leadership, the elements with the greatest influence were consideration of individuality, creativity, and vision, in that order, each with statistical significance at the 0.05 level.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยทหารของกองทัพบกในระดับกองพันนั้น เป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีโครงสร้างการควบคุมบังคับบัญชาตามลำดับชั้นเป็นระดับกอง ซึ่งมีบุคลากรและอาวุธยุทโธปกรณ์ที่พร้อมกับการปฏิบัติการกิจตามหลักนิยมของกองทัพบก อีกทั้งยังมีการจัดตั้งฝ่ายอำนวยการที่ชำนาญการเฉพาะหน้าที่ต่างๆ โดยในทุกส่วนงานนั้นมีการควบคุมบังคับบัญชากันตามลำดับชั้น ด้วยชั้นยศทางทหาร

จากระบบของงานภายในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำจึงมีบทบาทในการรับผิดชอบความสำเร็จของงาน และรับผิดชอบในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ฉะนั้นจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาผู้นำเพื่อนำไปใช้บังคับบัญชาให้เกิดความสำเร็จในกระบวนการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาข้างต้นแล้ว ลักษณะภาวะผู้นำก็มีองค์ประกอบแบบต่างๆ โดยมีนักทฤษฎีและนักวิจัยได้ศึกษาในแนวทางที่สอดคล้องกันคือ การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในเชิงสร้างสรรค์ซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างลักษณะผู้นำแบบที่มีองค์ประกอบชัดเจน มาอธิบายลักษณะต่างๆ ที่ผู้นำคนหนึ่งจะมีเพื่อนำไปสู่กระบวนการนำ หรือการบังคับบัญชาที่สมบูรณ์แบบ โดยในทางการปฏิบัติของหน่วยทหารนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะกระบวนการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะอยู่ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา ซึ่งผู้นำคนหนึ่งอาจมีการใช้ลักษณะเหล่านี้อยู่แล้วโดยไม่รู้ตัวหรือไม่ได้คำนึงถึง เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่ามีปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านใดบ้างที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานในหน่วยกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

ส่วนในด้านการปฏิบัติงานนั้นในทุกองค์การย่อมคาดหวังให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามที่วางแผนไว้ ในหน่วยทหารก็ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกงานต้องการมุ่งสู่ความสำเร็จ โดยมีตัวชี้วัดด้วยการประเมินผลลัพธ์สุดท้ายนั้นก็คือการประเมินผลการเกิดประสิทธิผลองค์การ ซึ่งอาจจะมีการวัดผลที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมหลายรูปแบบ ได้มีนักทฤษฎีและนักวิจัยได้ศึกษาการวัดประสิทธิผลองค์การด้วยตัวแปรแบบต่างๆ แต่ในทุกการวัดผลย่อมมุ่งเน้นความสนใจที่ผลลัพธ์ท้ายที่สุดเมื่องานสำเร็จแล้ว โดยนำเป้าหมายที่ตั้งไว้มาเปรียบเทียบกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ถ้าหากได้ผลลัพธ์มากกว่าหรือเท่ากับเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็ถือว่าองค์การดำเนินงานได้มีประสิทธิผล

จากความสำคัญของภาวะผู้นำในระบบการทำงานแบบมีการบังคับบัญชา งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาเรื่องการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ว่ามีปัจจัยตัวแปรใดที่สำคัญและมีการนำมาใช้ในระดับใด รวมทั้งศึกษาการเกิดประสิทธิผลภายในหน่วยงาน ว่ามีปัจจัยตัวแปรที่สำคัญในการเกิดประสิทธิผล โดยมีตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์องค์ประกอบที่สามารถวัดได้ว่าประสิทธิผลของหน่วยกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ อยู่ระดับใด ตามที่มีนักทฤษฎีต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้ และสุดท้ายต้องการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การเกิดประสิทธิผลองค์การ ซึ่งแต่ละปัจจัยนั้น

อาจมีผลความสัมพันธ์ที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องการทราบถึงข้อมูลต่างๆที่พิสูจน์ได้ในทางสถิติ เพื่อที่จะนำไปใช้ประโยชน์ให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำภายในหน่วยงานต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ภายในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ อยู่ในระดับใด
2. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาภายในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ภายในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

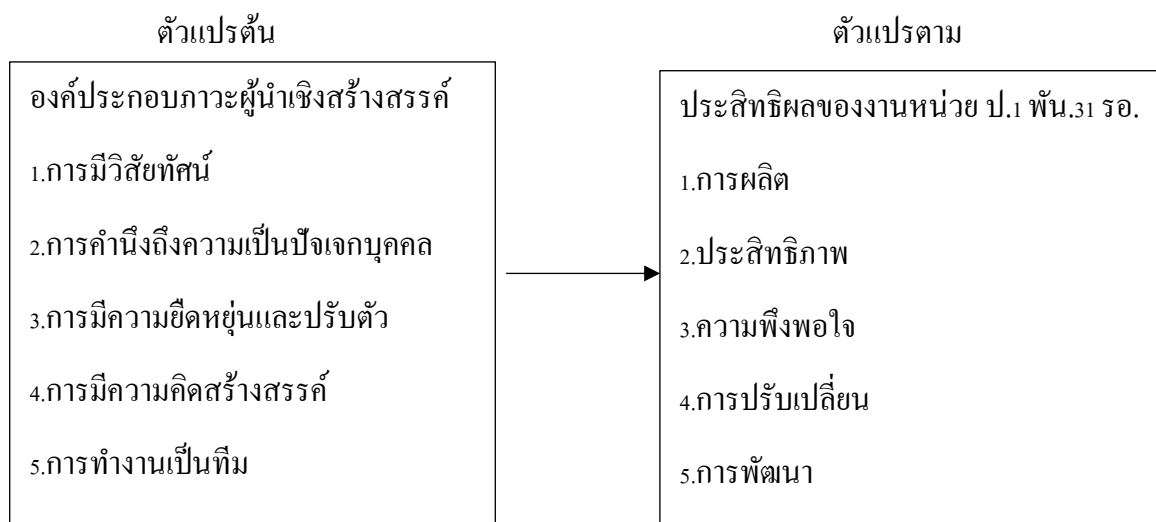
1. เพื่อพรรณนาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ภายในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์
2. เพื่อเพื่อพรรณนาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำภายในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์
3. เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ภายในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่ศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ กำลังพลพลทหารของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ จำนวนรวม 580 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้โปรแกรม G*Power โดยมีแปรย่อยของตัวแปรต้น จำนวน 5 ตัว กำหนดค่า Effect Size เท่ากับ 0.15 ค่าความคาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.05 และค่า Power เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 138 คน โดยผู้วิจัยคำนวณค่าเผื่อการเสียหายของข้อมูล (20%) มีค่าเท่ากับ 27.6 ดังนั้นผู้วิจัยเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 166 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ได้แก่ ความมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวของผู้นำ การมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำ และลักษณะการทำงานเป็นทีมโดยมีผู้นำ

2.2 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย ได้แก่ ความมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวของผู้นำ การมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำ และลักษณะการทำงานเป็นทีมโดยมีผู้นำ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของ ป.1 พัน.31 รอ. ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดจำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับ ลักษณะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของ ป.1 พัน.31 รอ. ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.85 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยรวมเท่ากับ 98.7 % หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 98.7 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach ของตัวแปรประสิทธิภาพของ ป.1 พัน.31 รอ.

ปัจจัยด้านการเกิดประสิทธิผลของ ป.1 พัน.31 รอ.	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach
1. การผลิต	0.890
2. ความมีประสิทธิภาพ	0.878
3. ความพึงพอใจ	0.859
4. การปรับเปลี่ยนหรือปรับตัว	0.864
5. การพัฒนา	0.853

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach
1. ความมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ	0.862
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำ	0.854
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวของผู้นำ	0.856
4. การมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำ	0.855
5. ลักษณะการทำงานเป็นทีมของผู้นำ	0.879

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกำลังพลของ ป.1 พัน.31 รอ. จำนวน 166 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 166 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตลอดจนเก็บข้อมูลจากรายงานการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผลทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับตัวตัวแปรตามได้แก่การเกิดประสิทธิผลองค์การว่าปัจจัยต่างๆมีความสำคัญอย่างไรตามลำดับ และอธิบายตัวแปรต้นได้แก่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าปัจจัยต่างๆ มีความเกี่ยวข้องกับการเกิดประสิทธิผลองค์การอย่างไร

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลตัวแปรด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการส่งผล หรือความมีอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ภายในกองพัน

ทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบข้อความบรรยายข้อมูลที่แสดงถึงความสัมพันธ์และเหตุผลของตัวแปรต่างๆ ตามสถิติ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 166 ราย เป็นกำลังพลที่ปฏิบัติงานในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ โดยอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ห่วงอายุ 18 - 30 ปี จำนวน 102 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.45 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 114 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.68 ชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ส.ต.- จ.ส.อ. จำนวน 92 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.42 รองลงมา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ 0 - 10 ปี จำนวน 107 ราย คิดเป็น ร้อยละ 64.46

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการผลิต ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.131 ลำดับรองลงมาคือ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ให้ระดับความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.861 ลำดับต่อมาคือ การพัฒนา ให้ระดับความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.796 ลำดับรองสุดท้ายคือ การปรับเปลี่ยนหรือปรับตัว ให้ระดับความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.759 และลำดับสุดท้ายคือ ความพึงพอใจ ให้ระดับความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.688

3. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำในหน่วยกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยปัจจัยที่มากที่สุดคือด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.710 ลำดับรองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ให้ระดับความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.704 ลำดับต่อมา คือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ให้ระดับความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.759 ลำดับรองสุดท้ายคือ การทำงานเป็นทีม ให้ระดับความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.759 และ ลำดับสุดท้ายคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ให้ระดับความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.688

4. ผลการพยากรณ์ถึงปัจจัยต่างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ภายในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรตามได้แก่ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถเข้าไปมีผลหรืออธิบายการเกิดประสิทธิผลของกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ โดยมีค่า $R^2 = 0.819$ หรือส่งผลต่อกันได้ร้อยละ 81.90 อีกทั้งมีความสามารถในการพยากรณ์ หรือการทำนายความสัมพันธ์ได้ดี โดยมีค่า $F = 144.803$ และ ค่า $p\text{-value} < 0.05$ ส่วนการพิจารณาตัวแปรอิสระแต่ละตัวว่าตัวแปรใดเข้าไปมีอิทธิพลที่สามารถอธิบายได้ทางสถิติ โดยการพิจารณาจากค่า $p\text{-value}$ เฉพาะของตัวแปรแต่ละตัว ที่มีค่าต่ำกว่า 0.05 พบว่าตัวแปรอิสระที่เข้าไปมีอิทธิพลทางสถิติมากที่สุด คือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) เพราะมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.416 หรือ ร้อยละ 41.6 รองลงมาคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.286 หรือ ร้อยละ 28.6 และการมีวิสัยทัศน์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.236 หรือ ร้อยละ 23.6 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาเรื่องปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ภายในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ ผู้ศึกษาเสนอแนะออกเป็น 2 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยที่ควรส่งเสริม

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การมีวิสัยทัศน์ หน่วยงานควรจะเลือกผู้ที่วิสัยทัศน์มาเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น เรื่องความเป็นไปได้ ระยะเวลา ของสถานการณ์ต่างๆ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำของหน่วยงานนั้นต้องให้ความสำคัญและแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล การทำให้ผู้ร่วมงานสนใจการพัฒนาจุดเด่นของตนเอง และการเข้าไปช่วยแก้ปัญหาในการทำงานต่างๆ ก็จะทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ

การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้นำองค์กรที่จะต้องมีความคิดที่รอบคอบ รู้จักการวางแผนรับมือกับสิ่งที่ไม่คาดคิดเสมอ นำพาท้องค์กรและผู้ตามให้รอดพ้นจากวิกฤต สถานการณ์ต่างๆ ไปได้ด้วยดี อีกทั้งยอมรับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่ล้ำสมัย

การมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำของหน่วยงานจะต้องกล้าริเริ่มที่จะทำสิ่งแปลกใหม่ขึ้น โดยไม่ยึดติดกรอบวิธีการเดิมๆ ที่มีมานาน เพื่อให้สามารถเกิดกระบวนการ วิธีการทำงานใหม่ๆ

การทำงานเป็นทีม ผู้นำจะต้องมีความเป็นเสาหลักของทีม ที่ทุกคนให้ความเคารพเชื่อฟัง และไว้วางใจ อันเป็นผลจากการกระทำของผู้นำเองที่จะต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำแบบต่างๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันขององค์การ

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

หน่วยงานควรได้มีการประเมินผลผู้นำในระดับต่างๆที่ชัดเจน โดยใช้การประเมินจากผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า การประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาของตน และการประเมินตนเอง เพื่อให้ผู้นำได้รับทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อน ของตนเองเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัวแปรที่เหมาะสมกับหน่วยในการศึกษาและเก็บข้อมูล ตัวอย่างในด้านปัจจัยการเกิดประสิทธิผลองค์กร ซึ่งแท้จริงแล้วยังมีหน่วยทหารอีกมาก ที่มีค่านิยมขององค์กรที่แตกต่างกันไป จึงย่อมส่งผลต่อการเกิดประสิทธิผลที่แตกต่างหลากหลาย หากจะศึกษาหน่วยระดับใหญ่ขึ้นก็จะต้องใช้ข้อมูลด้านการเกิดประสิทธิผลที่มากขึ้น

2.2 ในการศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางทหารในระดับหน่วยที่แตกต่างกัน ผู้นำหน่วยอาจจำเป็นต้องมีปัจจัยด้านภาวะผู้นำต่างๆที่จำเป็นแตกต่างกันไป งานวิจัยนี้จึงสามารถใช้พัฒนาต่อยอด การศึกษาการเกิดประสิทธิผลองค์กรของหน่วยทหารต่างๆ ที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกัน

บรรณานุกรม

- ธัญพล ชะอุ่ม. (2558). ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย. คุุณิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- ชนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุศรา ปุณธิบูรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- ภควรรณ ลุนสำโรง. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา. วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 11(1) : 63 - 72.
- สมชาย รุ่งเรือง. (2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำต่อการสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ, 29-46.
- วีรภัทร์ โทจำปา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนของกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (Unpublished Master's thesis) มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- Ash and Persall. The principle as Chief Learning Officer : The New Work of Formative Leadership, (Birmingham: Stamford University Birmingham, 2007), 2

- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York : The Free Press.
- Bass, Bernard M & Avolio, Bruce J. 1994. *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York : Harper and Row
- Casse, P., & Claudel, P. G. (2007). *Philosophy for creative leadership: How philosophy can Turn people into more effective leaders*. [n.p.].
- Cyert, Richard, & March, James G. (1992). *A behavioral theory of the firm*. WileyBlackwell. ISBN 0-631-17451-6
- Delia Bosiok, *Leadership styles and creativity*. Online Journal of Applied Knowledge Management. Volume 1, Issue 2, 2013
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. South-Western : Cengage Learning. (2010). *Principles of Leadership*. (6 th ed). Toronto: Houghton Mifflin.
- Edward, D., B. (1972), *Creative Thinking*, Singapore: McGraw-Hill
- Fiedler, Fred. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York : McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1979). *Organizational: Behavior, structure, process* (3rd ed.). Texas: Business.
- Gibson Robert ,R. and Others. *The Personal Management Process Human Resource Administration*. Bost Houghton Mittlin ,1998.
- Harris, A. (2009). *Creative leadership*. Journal of Management in Education, 23(1), 9-11.
- Hodge and William P. Anthony, *Organization Theory*, 4 th (ed. Boston : Allyn and Bacon,1990)
- House, R. J., & Baetz, M. L. (1979). *Leadership: Some empirical generalizations a new research direction*. Research in Organization Behavior, 1, 341-423.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research and practice* (8th ed.). New York: McGraw-Hill
- Jame L. Gibson and other, *Organization: Behavior, Structure Process* 3 rd ed., (Dallas; Texas: Business Publications, Inc., 2000), 55.
- Katz, Daniel & Kahn, Robert L. (1978). *The Social Psychology of Organization* (2nd ed). New York : Wiley & Son
- Kreitner, R.. *Managerment* 2" ed., Boston (Houghton Mifflin Company. 1983),156.
- Lewin, Kurt. (1951). "Field. Theory and Leaning" Ind. Cartwright *Field Theory in Social Science : Selected Theoretical*. New York : Harper & Row.

- Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill.
- Maxwell. (2012). The 5 Levels of Leadership. New York : Center Street.
- Nanus, B. (1992). The Leader's Contemporary Book. Chicago : Rand Manually.
- Olsson, L. (2012). Leadership and Creativity in Research Investigations of Leadership and Leader-Member Exchange (Lmx) in Research Group. (Doctor's Dissertation). University of Gothenburg, Gothenburg
- Palus, C. J., and Horth, D. M. (2005). Organizational Behavior. CA: The Dryden Press.
- Porter, Michael E. 1980. Competitive Strategy: Techniques for analyzing Industries And Competitor. New York: Free Press
- Robinson, K. (2007). The Principles of creative Leadership. New York: McGraw-Hill.
- Ronald G. Gilbert and Ali M. Parhizgari, "Organizational Effectiveness Indicators to Support Service Quality," (Managing Service Quality 10, 1 2000), 1-7.
- Stemberg, R. J. (2006). Creative Leadership: It's Decision. Journal of Leadership, 36(2). (2006). Creating a Vision of Creativity : The First 25 Years.
- Seashore, S.E. and Yuchtman, E. (December 1991). "A System in Resource Approach to Organization Effectiveness," Administrative Science Quarterly. 32 : 377-395.
- Steers, R. M. (1977). Organizationl Effectiveness: A Behavioral View. Santa Monica, California: Good Year Publishing Company.
- Stogdill, M.R. (1974). Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research New York. : The Hee Press
- Torrance, E. Paul. (1962). Guiding Creative Talent. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall. (1964). Creativity. New York : John Wiley and Sons.
- Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Education administration: Theory research and practice, 379.
- Yukl, Gary A . (2000). Leadership in Organization. Englewood Cliffs, NJ : Prentice - Hall.