

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการอุตสาหกรรมก่อสร้าง บริษัทในเครือ ทิม กรุ๊ป

ชาญศักดิ์ เกิดสุข¹ กัญญามน อินหวาง²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยการทำงานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (2) ศึกษาลักษณะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (3) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ (4) หารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการอุตสาหกรรมก่อสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยการทำงานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการ อุตสาหกรรมก่อสร้าง ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านบรรยากาศในการทำงานแบบอิสระ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ลักษณะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการ อุตสาหกรรมก่อสร้าง ด้านพัฒนาทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร ด้านพัฒนาทักษะความสัมพันธ์กับทีมงาน ด้านพัฒนาทักษะด้านเทคนิควิชาชีพเฉพาะทาง อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการ อุตสาหกรรมก่อสร้าง ด้านจินตนาการด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการ อุตสาหกรรมก่อสร้าง ผลการวิจัยโดยการสังเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ดังนี้ รูปแบบที่หนึ่งปัจจัยในการทำงาน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านบรรยากาศในการทำงานแบบ รูปแบบที่สองลักษณะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ ด้านพัฒนาทักษะทางการ ด้านพัฒนาทักษะความสัมพันธ์กับทีมงาน ด้านพัฒนาทักษะด้านเทคนิควิชาชีพเฉพาะทาง รูปแบบที่สามลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและการนำไปใช้ประโยชน์สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ และแนวคิดตามกรอบการวิจัย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้าง; บริษัทในเครือ ทิมกรุ๊ป

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจศึกษาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

⁴ หมู่ที่ 11 ถนนหทัยราษฎร์ ตำบลลาดสวาย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150, ประเทศไทย

อีเมล: chansak.g@gmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจศึกษาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Creative Leadership Model of Construction Industry Project Management: Affiants Team Group

Chansak Gerdsuk¹ Kanyamon Inwang²

Abstract

The objectives of the research are as follows : (1) to study the working factors of creative leadership (2) to study the characteristics of development of leadership creative (3) study the characteristics creative leadership and (4) find the creative leadership model of construction industry executives. The research found that:

1. Factors at work of creative leadership of construction industry executives in experience, nature of the work, commitment to work, career path prospect, and atmosphere in independent work show high score or all factors.

2. Characteristics of development of creative leadership, construction industry, in development of creative thinking skills, communication skills development, development of relationship skills to the team, the development of technical skills for specific professional showed high score for all factors.

3. The characteristics of creative leadership of construction industry executives, in imagination, creative problem solving, flexibility and vision showed high score for all factors.

4. The creative leadership model of construction industry executives.

The research results from both quantitative and qualitative analysis comprised 3 forms as follows; 1) Model Form Factor at Work There is 5 sides The Experience, The nature of the work, The commitment to work, The career prospect, The atmosphere in the work independent. Model characteristics development of leadership creative There is 4 sides The development of creative thinking skills, The Communication Skills Development, The development of relationship skills to the team, The development of technical skills, professional way. The characteristics creative leadership of construction industry executives There is 4 sides The imagination, The problem solved creatively, The flexibility, The vision Which is appropriate possibility accuracy and Utilization Consistent with theory Principles and concepts at Research Framework.

Keywords: Creative Leadership; Construction Industry Project Management; Affiants Team Group

¹ Doctor of Business Administration Program, Western University

4 Moo 11, Hathairaj Road, Latsawai, Lam Lukka, Pathumtani 12150, Thailand

E-mail: chansak.g@gmail.com

² Lecturer of Doctor of Business Administration Program, Western University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมก่อสร้างโดยรวมในปี 2559 มีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่อง ซึ่งประสิทธิภาพของผู้ประกอบการและผู้บริหารของธุรกิจในการก่อสร้าง ทั้งนี้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมก่อสร้างมีหลากหลายกลุ่ม เช่น ผู้ให้บริการวิชาชีพด้านการก่อสร้าง ผู้รับเหมาหลัก ผู้รับเหมาย่อย นักพัฒนา ผู้จัดฝ้ายจัดหาวัสดุสิ่งของ จำเป็นต้องมีความเชื่อมโยงกัน ผู้รับเหมารายใหญ่ (Main contractor) ไม่สามารถทำงานก่อสร้างได้ทั้งหมด แต่ก็ต้องอาศัยผู้รับเหมาช่วงที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน Toomwongsa (2017) จึงมีความจำเป็นต้องมีทักษะ มีความสามารถในด้านเทคโนโลยี การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา ความสามารถด้านนวัตกรรม และศึกษาถึงความซับซ้อนของกระบวนการผลิตมากยิ่งขึ้น รวมทั้งความเป็นสากลของผู้ประกอบการและผู้บริหาร เพราะต้องทำความร่วมมือและเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีต่างประเทศ อย่างถูกลิขสิทธิ์ การมีตลาดในต่างประเทศและการร่วมมือกับผู้ประกอบการจากต่างประเทศ นอกจากนี้ ต้องมีความสามารถในด้านการบริหารงานในองค์กร การเข้ารับการฝึกอบรม การกระจายอำนาจ หรือแม้แต่การบริหารงานแบบมืออาชีพ Deewong and Leungbootnak (2013). ดังนั้นการเตรียมความพร้อมของภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อสร้างความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมก่อสร้างต่อไป ดังเช่น กระทรวงอุตสาหกรรมได้จัดทำแผนพัฒนาอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย โดยมุ่งแผนการพัฒนาอุตสาหกรรมทั้งระบบในสามด้านคือ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระดับวิชาชีพ และการสร้างเครือข่ายวิจัยและพัฒนา (R&D) รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมการจัดอบรมเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการให้เข้าใจถึงหลักการบริหารโครงการ ทักษะทางวิชาชีพ จริยธรรม และแผนการตลาด เพื่อให้สามารถปรับตัวได้กับการแข่งขันที่รุนแรงต่อไป Dechakanond

(2009) ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดเจนคือ การแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อนและไร้ทิศทางมากขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงนั้น ซึ่งเป็นผู้นำที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดึงดูด คุณประโยชน์ มีคุณค่า และทำให้เกิดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนด้วยความสามารถในการนำ ด้วยรูปแบบและวิธีการใหม่ๆ และการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการใหม่ๆ ให้เกิดความสมดุลระหว่างความรีบเร่งและการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปเพื่อนำไปสู่เป้าหมายหรือการประสานงานเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ Patipunt (2009) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่พิเศษในการมุ่งใจด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ (Basadur, 2008) โดยพบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีลักษณะหรือพฤติกรรมในการแสดงออกด้านการมีวิสัยทัศน์ จะสามารถแสดงออกถึงการมองภาพอนาคตได้เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ถ้าปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตนเองอันเนื่องจากการเข้าใจองค์การได้ทั้งอดีตและอนาคต สามารถสร้างทีมงาน วางแผนอนาคตเพื่อจะกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเพื่อความสำเร็จได้ (Chernin, 2001; Guntern, 2004; Parker & Beggand, 2004; Bennis & Thomas, 2002) จินตนาการจะแสดงออกในด้านความเชื่อ ความศรัทธาและความหวังที่เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงความมีอารมณ์ขัน สามารถคิดนอกกรอบ มีความสามารถในการบูรณาการทักษะและความรู้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ มีสติปัญญาที่สามารถตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ได้ (Stoll & Temperley, 2009; Chernin, 2001; Sinararat, 2010) และมีความยืดหยุ่น จะแสดงออกในด้านความเชื่อ ความศรัทธาและความหวังที่เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงความมีอารมณ์ขัน สามารถคิดนอกกรอบ มีความสามารถในการบูรณาการทักษะและความรู้เพื่อ

ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ (Inwang, Peechapol, Jindamanee & Somboonpo, 2017) มีสติปัญญาที่สามารถตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ได้ (Parker & Begnaud, 2004; Bennis & Thomas, 2002) นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีความมุ่งสู่การพัฒนาองค์กรในเชิงสร้างสรรค์โดยใช้ความท้าทายและการมีส่วนร่วม ความอิสระ การลดความขัดแย้ง การสนับสนุนความคิด การกล้าเสี่ยงกับความท้าทายและแรงกดดัน (Coste, 2009) มีแรงบันดาลใจ สติปัญญาและความน่าเชื่อถือ (Guntern, 2004) ความไว้วางใจ (Coste, 2009; Danner, 2008) รวมทั้งมีความคิดแบบไตร่ตรอง (Stoll & Temperley, 2009) มีความท้าทาย (Alma, 2009) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีหลายปัจจัย เช่น ความรู้เชิงลึกของผู้บริหาร การมีทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ แรงจูงใจในการทำงาน (Walton, 2003; Oldham & Cummings, 1996; Delamotte & Takezawa, 1984; Lewin, 1981; Bruce & Blackburn, 1992) สติปัญญา ความรู้ รูปแบบการคิด บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อม (Sternberg, 2006) ความท้าทาย ค่านิยม (Brook, 2006) ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญต่อความเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้หากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำก็จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะทางความคิด ทักษะความสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิควิชาชีพ และทักษะการสื่อสาร (Yulk, 2006) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญต่อการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากการศึกษาลักษณะองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ข้างต้นที่มีนักวิชาการจากต่างประเทศจำนวนมากให้แนวคิดและสังเคราะห์ความเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ซึ่งจะเห็นได้ว่าการมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าวมาความสอดคล้องกับผู้บริหารของอุตสาหกรรมก่อสร้างได้อย่างเหมาะสมโดยเฉพาะใน

สภาพการแข่งขันที่รุนแรง รวมทั้งอุตสาหกรรมก่อสร้างมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับธุรกิจอื่นๆ อย่างเห็นเด่นชัด ทั้งยังมีการบริหารจัดการโครงการต่างๆ จำนวนมาก จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารแต่ละส่วนงานจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มุ่งสู่การพัฒนาองค์กรในเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้ความท้าทายและการมีส่วนร่วม มีความอิสระ ทั้งยังต้องการกล้าเสี่ยงกับความท้าทายและแรงกดดัน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ รวมทั้งมีความคิดแบบไตร่ตรอง สามารถสร้างทีมงาน วางแผนอนาคตเพื่อจะกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเพื่อความสำเร็จได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารเพื่อสนับสนุนการทำงานเพิ่มองค์ความรู้และศักยภาพในการเป็นผู้นำ เพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร จากการค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยต่างๆ พบว่า การศึกษาวิจัยในส่วนของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับ อุตสาหกรรมก่อสร้างมีจำนวนน้อยมาก เป็นต้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการอุตสาหกรรมก่อสร้าง
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการอุตสาหกรรมก่อสร้าง
3. เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการอุตสาหกรรมก่อสร้าง
4. เพื่อหารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการอุตสาหกรรมก่อสร้าง

นิยามศัพท์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารในด้านวิสัยทัศน์ จินตนาการและความยืดหยุ่น ในการผลักดันให้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติ

หน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมา ผ่านกระบวนการวิธีการ ด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์สู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆในการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพให้ที่ดีขึ้นโดยการสะท้อนตนเองและทำความเข้าใจไปสู่การเผชิญกับความยากลำบากในอนาคต และเปิดกว้างทางความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระสามารถคิดและหาทางออกของปัญหา ปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ได้

จินตนาการ หมายถึง การแสดงออกถึงการสร้างภาพความคิดที่มีเป้าหมายชัดเจน มีการไตร่ตรองทางความคิดนำไปสู่การตัดสินใจและชอบความท้าทายในการทำงาน สามารถบูรณาการทักษะและความรู้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ

การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก กล่าวคือ เป็นการใช้สมองในการ คิด เรียนรู้และยังเป็นกระบวนการลดความเป็ยเบน (ด้านลบ) ของปัญหาให้เป็นวัตถุประสงค์ (ด้านบวก) และลด ความเป็ยเบน (ด้านลบ) ของสาเหตุให้เป็นเป้าหมาย (ด้านบวก) โดยประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่างต่อเนื่องกัน ผู้แก้ปัญหาต้องพยายามปรับปรุงตัวเองและสิ่งแวดล้อมให้ผสมกลมกลืนกลับเข้าสู่สภาวะสมดุลหรือสภาวะที่คาดหวังเพื่อให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ ตลอดเวลา โดยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างแนวคิด ใหม่ๆ สำหรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ถ้าปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ แสดงออกถึงการมองภาพอนาคตรวมถึง การมีความสามารถนำแนวคิดนั้นไปสู่ การปฏิบัติงานได้จริงและทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการได้

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา : มุ่งศึกษา (1) ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการอุตสาหกรรมก่อสร้างบริษัทในเครือ ทีม กรุ๊ป (2) ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ทำให้ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ บรรยากาศในการทำงานแบบอิสระ (3) ลักษณะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ พัฒนาทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะทางการสื่อสาร พัฒนาทักษะความสัมพันธ์กับทีมงาน พัฒนาทักษะด้านเทคนิควิชาชีพเฉพาะทาง พัฒนาด้านการจัดการงานสมัยใหม่ (4) ลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการอุตสาหกรรมก่อสร้าง ได้แก่ (4.1) มีความยืดหยุ่น (4.2) มีจินตนาการ (4.3) มีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ (4.4) มีวิสัยทัศน์ ได้แก่

ขอบเขตด้านพื้นที่ : กลุ่มบริษัทในเครือ ทีม กรุ๊ป ประกอบด้วย (1) บริษัท ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริง แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด (2) บริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด (3) บริษัท เอทีที คอนซัลแตนท์ จำกัด (4) บริษัท เอสคิว อาร์ทีเตค แอนด์ แมเนเจอร์ จำกัด และ (5) บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยในการทำงานของผู้บริหารโครงการอุตสาหกรรมก่อสร้าง
2. ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นคู่มือการพัฒนาผู้บริหารให้มีลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการอุตสาหกรรมก่อสร้างได้
3. ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการประเมินผลผู้บริหารหัวหน้างานด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการ อุตสาหกรรมก่อสร้างบริษัทในเครือ ทีม กรุ๊ป

4. ผลการวิจัยนำไปใช้ในการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการ อุตสาหกรรมก่อสร้าง บริษัทในเครือ ทีเอ็ม กรุ๊ป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

การศึกษาแนวคิดผู้นำรูปแบบใหม่ ซึ่งนักวิชาการจำนวนมากพยายามเสนอรูปแบบผู้นำที่มีความสามารถที่จะสร้างประสิทธิภาพขององค์กรและความสามารถในการแข่งขันภายใต้โลกาภิวัตน์ที่บางครั้งไม่สามารถคาดเดาเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ ขณะเดียวกันผู้นำเหล่านี้ต้องมีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุ่มเททำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้นำเหล่านี้ต้องสามารถใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับการบริหารงาน มีจิตสำนึกในการเป็นผู้ประกอบการ เน้นการบริการลูกค้า มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยที่คอยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเช่นเดียวกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยพบว่า Runcharoen (2012) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ สำหรับ Patiphan (2009) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และ Ibbotson and Darsq (2008); Danner (2008, p. 155) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานให้เกิดความสมดุลกัน (balancing) ระหว่างความเร่งด่วน (Emergent) และการเปลี่ยนแปลงแบบช้าๆ ทั้งที่อาจจะเกิดขึ้น และที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีความใกล้เคียงกับ Basadur (2008, p. 205) โดย

เพิ่มด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้นอกจากนี้ยังพบว่า Stoll and Temperley (2009, p. 13); (Harris, 2009, p. 12) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การตอบสนองเชิงจินตนาการและการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่างๆ ประเด็นต่างๆ อย่างท้าทาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมองการคิดและการกระทำสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการจัดการอุตสาหกรรมก่อสร้าง

การจัดการงานก่อสร้าง เป็นกระบวนการจัดการในการใช้ทรัพยากรทางด้านงาน ก่อสร้าง ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอันได้แก่ คน วัสดุ อุปกรณ์เครื่องทุ่นแรงและเทคโนโลยีต่างๆ มา ใช้ร่วมกันอย่างเหมาะสม โดยจัดให้อยู่ในระบบระเบียบ สามารถดำเนินการโดยสะดวกราบรื่น และ ปราศจากอุปสรรคในระหว่างการดำเนินการ หรือถ้ามีก็ให้เกิดขึ้นให้น้อยที่สุด เพื่อให้ผลงานบรรลุ วัตถุประสงค์ของโครงการ ที่กำหนดโดยเจ้าของโครงการครบประกอบด้วยเป้าหมายดังต่อไปนี้ (1) เกิดผลกำไรตามที่คาดไว้ (2) งานเสร็จตามที่ระยะเวลาที่กำหนดให้ (3) ผลงานมีความถูกต้องตามรูปแบบและคุณภาพ (4) ดำเนินการอย่างปลอดภัยต่อทรัพย์สินและชีวิตมนุษย์ (5) ไม่สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมบริเวณงานก่อสร้าง (6) ดำเนินงานภายใต้

ได้ขนบธรรมเนียมประเพณีและปฏิบัติตามกฎหมาย
อย่างไรก็ดีการจัดการงานก่อสร้าง มิได้เป็นหน้าที่ หรือ
งานของผู้รับเหมาก่อสร้างอย่างเดียว แต่จะเป็นหน้าที่
ของผู้บริหารโครงการก่อสร้าง หรือวิศวกร สถาปนิก ที่
ได้รับมอบหมายจากเจ้าของโครงการ เพื่อมาควบคุม
ดูแลการก่อสร้างให้เป็นไปตามหลักวิชาการ ถูกต้อง
ปลอดภัย ซึ่งจะส่งผลให้งานก่อสร้างมีประสิทธิภาพมาก
ยิ่งขึ้น ดังนั้น ควรจะคำนึงถึง องค์ประกอบหลักในการ
บริหารจัดการงานก่อสร้างที่เกี่ยวข้องกันอย่างเห็นได้
ชัดเจน คือ (1) เวลาในการก่อสร้าง (2) งบประมาณค่า
ก่อสร้าง (3) คุณภาพงานก่อสร้าง ทั้ง 3 องค์ประกอบ
นี้จะมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและผู้ที่ดำเนินการ
จัดการงาน ก่อสร้าง จึงควรตระหนักและวางแผน
อย่างรอบคอบ ในช่วงเวลาที่เหมาะสมด้วย เช่น งาน
ก่อสร้าง ที่ต้องการคุณภาพงานสูง จำเป็นต้องใช้งบ
ประมาณที่สูงและระยะเวลาก่อสร้างที่มากตาม และ
ใน บางครั้งเราอาจเห็นโครงการก่อสร้างที่ต้องเร่งเวลา
มากเกินไปจึงส่งผลให้คุณภาพงานต่ำลงไป Deewong
& Leungbootnak (2013)

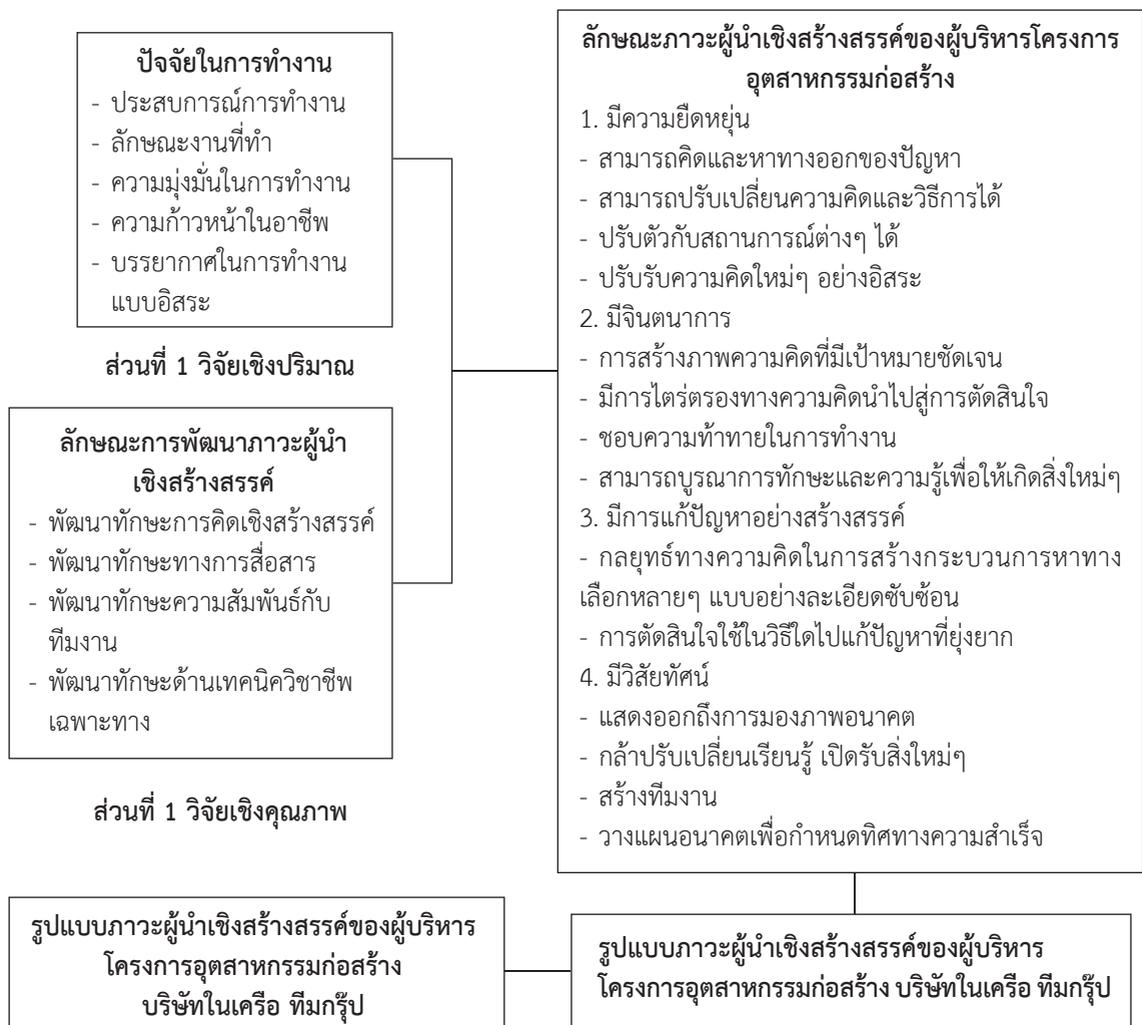
ผู้บริหารโครงการก่อสร้างเป็นหน่วยงานขนาด
ย่อม มีวิศวกรหรือสถาปนิก เศรษฐกร ผู้ประมาณ
ราคา ช่างเขียนแบบฯ ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับ
เจ้าของโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนงานก่อสร้างแล้ว
เสร็จ โดยทั่วไปมีหน้าที่ช่วยเจ้าของงานในด้านต่างๆ
Chinanuwatwong (2010) ศึกษาความเป็นไปได้
ของโครงการทั้งทางด้านเทคนิควิศวกรรมและทางด้าน
การเงิน คัดเลือกผู้ออกแบบโครงการ ทำการประมาณ
ราคาอย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การประมาณอย่างหยาบ
จนถึงการประมาณราคาอย่างละเอียด ให้คำปรึกษา
แก่ผู้ออกแบบในฐานะที่ปรึกษาของเจ้าของโครงการ
ควบคุมค่าใช้จ่ายในการก่อสร้าง กำหนดเวลาก่อสร้าง
ให้เป็นไปตามที่กำหนด ทำการคัดเลือกผู้รับเหมาชั้น
แรก ร่างเอกสารประกวดราคาและเอกสารประกอบ
สัญญา ดำเนินการประกวดราคา ตีอรรถราคา และการ

เซนต์สัญญา ควบคุมงานก่อสร้าง เป็นผู้ประสานงาน
ของทุกฝ่าย รับและจ่ายเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
งานก่อสร้างที่ตนรับผิดชอบอยู่ จะเห็นได้ว่าผู้บริหาร
โครงการมีหน้าที่เกือบทุกชนิดยกเว้นการออกแบบ
และการแก้ไขแบบเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารโครงการมี
ส่วนที่จะทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว อย่างไรก็ตาม
ขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายมักจะขึ้นอยู่กับ
กับความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ของแต่ละ
กลุ่มหลัก ทั้งนี้ในการทำงานแต่ละโครงการควรมีการ
ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน
เพื่อหลีกเลี่ยงการทำงานที่ซ้ำซ้อน หรืองานที่ไม่มีคน
ทำ (Ralph, 2006) ซึ่งการเป็นผู้บริหารอุตสาหกรรม
ก่อสร้างจำเป็นต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร
งาน ทั้งนี้การบริหารงานก่อสร้างจะต้องอาศัยความคิด
เชิงสร้างสรรค์ในทีมโดย พบว่า รูปแบบของความคิด
สร้างสรรค์ในเรื่องนี้นำเสนอความสัมพันธ์ของระบบ
ความจำ และความคิดที่คล้ายคลึงกัน ภาระงาน และ
ความขัดแย้ง การจัดการความขัดแย้ง และ ความ
สามารถในการสร้างสรรค์ ดังงานวิจัยของ Amanda
(2011) ศึกษาเรื่องความสำเร็จของความพยายาม
สร้างสรรค์ได้รับอิทธิพลจากความเป็นผู้นำ พบว่า ด้วย
วิธีนี้ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างเงื่อนไขที่จะมีส่วน
ร่วมของแต่ละบุคคลในการทำงานอย่างมีความคิด
สร้างสรรค์ นักวิจัยชั้นนำสำหรับความคิดสร้างสรรค์
มีความสำคัญกับรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน
รวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีเสน่ห์หรือ
ความเป็นผู้นำความเชี่ยวชาญตาม วัตถุประสงค์ของ
การศึกษาในปัจจุบันคือการทดสอบผลกระทบของ
กลยุทธ์การแข่งขันผู้นำที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการ
มีส่วนร่วมสร้างสรรค์ เช่น แรงจูงใจภายในเป็นบวก
ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ความสามารถตนเอง กลยุทธ์
อิทธิพลของความสามารถพิเศษภารกิจการเรียนรู้และ
กระตุ้นทางปัญญาได้รับการจัดการในการศึกษาทดลอง
และผู้เข้าร่วมทำงานในงานที่สร้างสรรค์ ผลการวิจัย

พบว่ากลยุทธ์ที่มีอิทธิพลสามารถใช้แทนการอื่นๆ ที่จะมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการทำงานความคิดสร้างสรรค์ ผลการศึกษาให้เป็นความเข้าใจกับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับกลยุทธ์อื่นๆ (Gray and Larson, 2000) ได้กล่าวถึงวงจรชีวิตของโครงการ (Project lift cycle) ไว้ว่า การจัดการโครงการที่ดีนั้นผู้บริหารงานก่อสร้าง

นอกจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวงจรชีวิตของโครงการก่อสร้าง ซึ่งเริ่มต้นจากช่วงการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ ขั้นตอนการออกแบบจนกระทั่งถึงช่วงการส่งมอบเพื่อใช้งาน และปิดโครงการในท้ายที่สุดแล้ว การเข้าใจการพัฒนาวงจรชีวิตของโครงการย่อมจะนำไปสู่การจัดการโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ: (1.1) ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโครงการ บริษัทในเครือ ทีม กรู๊ป บริษัท ทีม คอนสตรัคชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด บริษัท เอทีที คอนซัลแตนท์ จำกัด บริษัท เอสคิว อาร์ ดีดีค แอนด์ แมเนเจอร์ จำกัด บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 171 ตัวอย่าง (1.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาและทบทวนเอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ ปัจจัยในการทำงาน ลักษณะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (1.3) การทดสอบความตรงทางเนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC พบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ .67-1.00 (1.4) การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.7 ขึ้นไป เก็บรวบรวมข้อมูล (1.5) การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับข้อมูลปฐมภูมิ รวบรวมด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 ตัวอย่าง และสำหรับข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (1.6) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสถิติสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ: (2.1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายออกแบบ ผู้จัดการโครงการ ก่อสร้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง จำนวน 16 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (2.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแบบปลายเปิด แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (2.3) การตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อความคำถามกับเนื้อหา นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ค่าดัชนีที่ไม่ต่ำกว่า 0.5 (2.4) หาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.970 (2.5) การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับข้อมูลปฐมภูมิ รวบรวมด้วยแบบสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 16 คน และสำหรับข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2.6) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารมาวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ปัจจัยในการทำงาน พบว่า ด้านประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำลุล่วงไปแล้ว อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ความชำนาญและพัฒนาความรู้ให้เพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ดูงาน หรือการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในงานที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ด้านบรรยากาศในการทำงานแบบอิสระ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกว่าองค์กรมีความปลอดภัยและมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน อยู่ในระดับมาก

ลักษณะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ด้านพัฒนาทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถคาดการณ์และกำหนดเป้าหมายในอนาคตได้อย่างมีเหตุผล อยู่ในระดับมาก ด้านพัฒนา

ทักษะทางการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาได้สื่อสารนโยบาย แผนกลยุทธ์ หรือ เป้าหมายขององค์กรให้ทราบชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร อยู่ในระดับมาก ด้านพัฒนาทักษะความสัมพันธ์กับทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ด้านพัฒนาทักษะด้านเทคนิควิชาชีพเฉพาะทาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาศึกษาคำความรู้วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางานและสะสมผลงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก

ลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากล้านำเสนอความคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนางาน ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี อยู่ในระดับมาก ด้านการยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปรับเปลี่ยนเป้าหมายแผนงานหรือพัฒนาวิธีการดำเนินงานในความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการอุตสาหกรรมก่อสร้าง พบว่า

1. ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ (1) ด้านประสิทธิภาพการทำงาน, ความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำลุล่วงไปแล้ว (2) ด้านลักษณะงานที่ทำ, งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถ

เพิ่มพูนประสบการณ์ความชำนาญและพัฒนาความรู้ให้เพิ่มมากขึ้น (3) ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน, พยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จและทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย (4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ, การสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ดูงาน หรือการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา ในงานที่เกี่ยวข้อง (5) ด้านบรรยากาศในการทำงานแบบอิสระ, รู้สึกว่าอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอ

2. ลักษณะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ (1) ด้านพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์, มีความสามารถพัฒนาและริเริ่มสิ่งใหม่ได้เป็นอย่างดี (2) ด้านพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร, ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้นำเสนอความคิด สร้างสรรค์ หรือกิจกรรม ที่จะช่วยในการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น (3) ด้านพัฒนาทักษะความสัมพันธ์กับเป็นทีมงาน, มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (4) ด้านพัฒนาทักษะเทคนิควิชาชีพเฉพาะทาง, ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่ๆ ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมาย

3. ลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ (1) ด้านจินตนาการ, คิดค้นและสร้างสรรค์รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับขนาดและทรัพยากรด้านต่างๆ (2) ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์, แก้ไขปัญหาความขัดแย้งและประสานรอยร้าวที่เกิดขึ้นของคนหรือกลุ่มคนในองค์กรได้ (3) ด้านการยืดหยุ่น, สามารถประนีประนอมและสร้างความเข้าใจร่วมกัน (4) ด้านวิสัยทัศน์, สามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่ได้จากผลการสังเคราะห์ระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อหาองค์ประกอบของรูปแบบได้ดังนี้

ทรัพยากรและในงานวิจัยฉบับนี้ยังพบอีกว่า ประเภทของงาน (Task Characteristics) เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้บทบาทของหัวหน้างานกับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งได้ใช้ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรควบคุม เนื่องจากพบความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรม รูปแบบที่สองปัจจัยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ด้านพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร ด้านพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ ด้านพัฒนาทักษะความสัมพันธ์กับทีมงาน ด้านพัฒนาทักษะเทคนิควิชาชีพเฉพาะทาง สอดคล้องกับ Charbonneau (2004) พบว่า อิทธิพลจากกลยุทธ์เน้นน้ำใจหรือการชี้แนะ การตั้งจุดใจและการร่วมมือกัน คาดหมายเกี่ยวกับพฤติกรรม แรงจูงใจ มีอิทธิพลสำคัญต่อปัจจัยภาวะผู้นำแบบพัฒนาทั้ง 4 ปัจจัยและ Vincent-Hoper, Muser and Janneck (2012) พบว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนา ความผูกพันในงานและความสำเร็จในอาชีพของชายและหญิงมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก สำหรับความผูกพันในงานบางประการมีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบพัฒนาและปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จในอาชีพ รูปแบบที่สามปัจจัยลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ ด้านการยืดหยุ่นสอดคล้องกับ Sukjairungwattana (2014) พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์,ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง, ด้านความสามารถในการจูงใจ, ด้านความมุ่งมั่น, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านความคิดสร้างสรรค์, ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี, ด้านการอุทิศตน, ด้านการยืดหยุ่น, ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา, ด้านเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น,ด้านความไว้วางใจ และด้านการสนับสนุนและ Pankong. (2016) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย จินตนาการ ยืดหยุ่นและวิสัยทัศน์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทางวิชาการ (1) การมีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีพยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งาน ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ระดับองค์กรและในระดับสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาของอุตสาหกรรมก่อสร้าง (2) ควรมีการส่งเสริมพัฒนาทักษะการสื่อสารและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การให้อิสระในการทำงานรวมถึงการทำงานที่ท้าทาย ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาพนักงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง เช่น การให้รางวัลตามสถานการณ์ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพราะปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวล้วนแต่มีอิทธิพลต่อลักษณะการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ขององค์กร (3) มีความสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับทีมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางาน พัฒนาทีมงาน ประสานงาน จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน การพัฒนาองค์กร หรือของกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง (4) การพัฒนาบุคคลให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายแผนงานหรือพัฒนาวิธีการดำเนินงานในความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถประนีประนอมและสร้างความเข้าใจร่วมกันในการแก้ไขปัญหา เพราะปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวล้วนแต่มีอิทธิพลต่อลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรไม่ทางตรงก็ทางอ้อม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในรายละเอียดของปัจจัยอื่นๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อเป็นการต่อยอดงาน

วิจัยหรือประยุกต์ใช้จากการวิจัยในครั้งนี้ (2) อาจทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอุตสาหกรรมก่อสร้าง อื่นๆ หรือจากหลายๆ องค์การแล้วนำมาเปรียบเทียบ คุณภาพรวมทั้งหมดของปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น (3) ควรศึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคของลักษณะการพัฒนาระยะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อาทิ อุปสรรคด้านการรับรู้ อุปสรรคด้านวัฒนธรรม อุปสรรคด้านอารมณ์ เป็นต้น และควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับตัวแปรอื่นๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์การ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น (4) ควรมีการทำวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโครงการอุตสาหกรรมก่อสร้าง ของผู้นำในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำที่มีความแตกต่างและวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเพิ่มมิติในตัวแบบสอบถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยฉบับนี้ เพื่อจะได้เข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ (5) ควรทำความเข้าใจโดยการอธิบายกับผู้ให้ข้อมูลถึงปัจจัย องค์ประกอบต่างๆ ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น

Reference

- Basadur, M. S. (2008). Leading other to Think Innovatively Together: Creative Leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*, 15(1), 103–21.
- Bennis, W., & Thomas, R. (2002). Crucibles of Leadership. *Harvard Business Review*, 80(9), 39-45
- Brook, P. (2006). *Stewardship: Choosing service over self-interest*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Bruce, W. M., & Balckburn, J. W. (1992). *Balancing Job satisfaction and performance*. Westport, CT: Quorum Books.
- Burns, N., & Grove, S. (1997). *The Practice of Nursing Research. Conduct, Critique and Utilization* (3rd ed.). WB Saunders Company, Philadelphia.
- Charbonneau, D. (2004). Influence Tactics and Perceptions of Transformational Leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 565-576.
- Chernin, P. (2001). Creative leadership: The strength of ideas The power of the imagination. *Vital Speeches of the Day*, 68(8), 245-249.
- Chinanuwatwong, S. (2010). *Engineering, Construction and Management*. Department of Civil Engineering Faculty of Engineering, Kasetsart University. [In Thai]
- Coste, T. G. (2009). *Creative Leadership & Women*. Retrieved from <http://www.Pptsearch.net>.
- Danner, S. E. (2008). *Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator*. Thesis Master of Arts (MA), in Art Education (Fine Arts), Ohio University.

- Dcosta, A. (2011). *PESTLE Analysis History and Application. Management Article*, 19(May). Retrieved from http://www.brighthubpm.com/project-planning/100279-pestle-analysis-history-and-application/#imgn_0
- Deewong, W., & Leungbootnak, N. (2013). *Competitiveness of the Thai construction industry in the context of the ASEAN Economic Community*. The 18th National Conference on Civil Engineering, 8-10 May 2013 at The Emporium Chiang Mai. [In Thai]
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of Working Life In International Perspective*. Swizerland: International Labour Organization.
- Dechakanond, K. (2009). *Thai construction industry to big and small to go together*. Retrieved from <http://www.nidambe11.net>. [In Thai]
- Guntern, G. (2004). *The Challenge of Creative Leadership*. [n.p.] : Maya Angelou Press.
- Gray, C. F., & Larson, E. W. (2000). *Project Management : The managerial Process*. Boston: Irwin/McGraw Hill
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9-11.
- Inwang, K., Peechapol, C., Jindamane, T., & Somboonpo, U. (2017). An academic leadership developmental model by knowledge management of executives from private universities. *Journal of Business Administration The Association of Private Education Institutions of Thailand*, 6(1), 114-129. [In Thai]
- Ibbotson, P., & Darsø, L. (2008). Directing creative: The art and craft of Creative Leadership. *Journal of Management and Organization*, 14(5), 548-559.
- Jankaew, W. (2012). *Model of Creative Leadership Development of Educational Administrators under the Office of Surat Thani Educational Service Area Region 3*. Doctor of Education Program, Rangsit University. [In Thai]
- Lewin, D. (1981). Collective bargaining and the quality or work life, *Organization Dynamics*, 35(2), 37 – 53.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: personal and contextual factors at work. *The Academy of Management*, 39(3), 607-634.
- Parker, J. P., & Begnaud, L. G. (2004). *Developing Creative Leadership*. Portsmouth, NH.: Teacher Ideas Pr.
- Pankong, P. (2016). *Creative Leadership of School Administrators Under the Office of Chonburi Primary Education Area 3*. Thesis, Master of Education Program, Burapha University. [In Thai]
- Patipunt, K. (2009). *Model of structural equation of creative leaders in vocational education institutions*. Thesis for Postgraduate Philosophy Educational Administration, Khon Kaen University. [In Thai]

- Ralph C. M. Hanke. (2006). *Team creativity: A process model*. Thesis in The Mary.
- Rovinelli , R. J., & Hambleton, R. K. (1997). On the use of context specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of education Research*, 2, 49-60.
- Runcharoen, T. (2012). *Professionalism in the management and administration of the education reform era*. (4th ed.) Bangkok: Lt. Col..
- Scott, S. G., & 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.
- Sternberg, R. J. (2006). *Thinking styles*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership teams. *Journal of Management in Education*, 23(1), 12-18.
- Sinararat, P. (2010). *Creative Leaders and Producers: New Paradigms and New Leaders in Education*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Sukjairungwattana, T. (2014). *Developing policy proposals for enhancing creative leadership for student leaders in higher education institutions in the next decade (2014-2023)*. Thesis, Ph.D., Silpakorn University. [In Thai]
- Toomwongsa, N. (2017). *Business trends /Industrial 2017-2019: Construction business*. Retrieved December from https://www.krungsri.com/bank/getmedia/274329bf-8ca4-48d9-928a1b292bef2b69/IO_Construction_Contractor_2016.aspx-[In Thai]
- Vincent-Höper, S., Muser, C., & Janneck, M. (2012). Transformational leadership, work engagement, and occupational success. *Career Development International*, 17(7), 663-682.
- Walton. (2003). *Extending Patterson's leadership model: Explanning how leaders and followers interact in circular model*. VA.: Regent University.
- Yulk. (2006). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs: New Jersey.