

ความพึงพอใจในงานกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารใน บริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

Job satisfaction and creative leadership of executives in Nation Multimedia Group Public Company Limited

นารี กาสา / Naree Kasa

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: nareejakagee@gmail.com

มนฤตย์พล อุรบุญนวลชาติ / Manitpol Urabunnualchat

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: fsocmpu@ku.ac.th

ประวัติบทความ

ได้รับบทความ 19 พฤษภาคม 2562 แก้ไข 6 มิถุนายน 2562 ตอรับ 6 มิถุนายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของพนักงานกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 318 คน การเก็บข้อมูลได้ใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุและระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน และ 4) ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในระดับมาก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ความคิดเห็นของพนักงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research 1) were to study the creative leadership of the Nation Multimedia Group Public Company Limited, 2) to study job satisfaction of company employees Nation Multimedia Group Public Company Limited, 3) to compare employees' views on creative leadership of the Nation Multimedia Group

Public Company Limited classified by personal factors and 4) to study the relationship between job satisfaction and creative leadership of the company. The samples used in this study were 318 employees in the company. The questionnaire was the instrument of the study for collecting data. Data was analysed by statistical package. Percentage, Mean, Standard Deviation, T-test, One-Way ANOVA and Pearson Product-Moment Correlation Coefficient were used as the statistical analysis at.05 level of statistical significance. The results showed that 1) the creative leadership of the company were at moderate level. 2) job satisfaction of company employees at a moderate level. 3) that personal factors which different age and education level, made different opinions on creative leadership. There was a statistically significant at.05 level exceptions for sex, salary, working experience and working positions and 4) job satisfaction was correlated with the creative leadership of the company were at high level.

Keywords: Leadership, Creative Leadership Employee Comments, Job Satisfaction

บทนำ

ในปัจจุบันที่เรากำลังจะก้าวสู่ยุค 4.0 และเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา และมีการแข่งขันทางด้านธุรกิจกันอย่างรุนแรง ทำให้ทุกองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีการตื่นตัวและปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อสามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอด ซึ่งองค์กรต่าง ๆ จะอยู่รอดได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำขององค์กรนั้นๆ ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย (สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, 2545)

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2552) ได้กล่าวไว้ในบทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ว่า คุณสมบัติของผู้นำควรประกอบด้วย 1.ครองตน ได้แก่ การมีความประพฤติปฏิบัติตนดี การมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจเหตุการณ์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทนอดกลั้น มีเหตุผล มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี 2.ครองคน ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความเสียสละ มีความจริงใจ มีความสามารถในการจูงใจ มีความปรารถนาส่งเสริมให้ลูกน้องก้าวหน้า 3.ครองงาน ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ มีการตรงต่อเวลา มีความมุ่งมั่นในการสร้างผลงาน มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีความกล้าหาญ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้นำควรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีภาวะผู้นำเพื่อทำให้องค์กรหรือกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ในทุกยุค ทุกสมัย จะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอ ผู้นำที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงาม มีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตนนั้นเรียกว่ามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่มีความสามารถที่พิเศษในการจูงใจ และนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556)

คำว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์มักใช้ในการศึกษาในองค์กรและถูกอ้างอิงเป็นครั้งแรกในปี 1957 ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา มีการวิจัยที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในด้านความคิดสร้างสรรค์และความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม และคำนี้ยังถูกนำมาใช้มากขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน (Wikipedia, 2019) ซึ่ง

Coste (2009) ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติที่มุ่งไปสู่การพัฒนาองค์กรในเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย ความท้าทายและการมีส่วนร่วม ความมีอิสระ ความไว้วางใจ การใช้เวลาสำหรับการคิด ความสนุกสนาน การลดความขัดแย้ง การสนับสนุนความคิดเห็น การโต้แย้ง การกล้าเสี่ยงกับความท้าทายและกดดัน ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง

ในการนำพองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นไม่ได้มีแค่ผู้นำองค์กรเพียงคนเดียวจึงจะนำพองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ แต่เป้าหมายสำคัญที่ผู้นำองค์กรและหน่วยงานต้องตระหนักและให้ความสำคัญ คือ บุคลากรหรือพนักงาน เพราะผู้นำองค์กรต้องทำหน้าที่ดูแลบุคลากร และมีวิธีการบริหารในเชิงสร้างสรรค์ให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน เพราะหากพนักงานมีความพึงพอใจ พนักงานจะมีแรงจูงใจในการสร้างผลงานที่ดีให้แก่องค์กร ไม่ใช่ทำงานแบบต่างตอบแทน และพร้อมลาออกเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า

Welten and Lloyd (2003) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะที่ต้องงานหรือความรู้สึกชื่นชอบงาน พิจารณาจากคุณค่าของงาน ความท้าทาย และความหลากหลายในงาน อิสระในการทำงาน มิตรภาพและการยอมรับ ผลตอบแทนที่ดีและความมั่นคงในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์กับองค์กรและองค์กรทั้งสิ้น หากผู้นำองค์กรใช้วิธีการบริหารในเชิงสร้างสรรค์ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานแล้ว งานก็จะออกมามีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จได้

บริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทที่ก่อตั้งเมื่อปี 2514 โดยออกหนังสือพิมพ์ภาษาอังกฤษฉบับแรกที่มีเจ้าของเป็นคนไทย ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา เนชั่น กรุ๊ป มุ่งมั่นที่จะพัฒนาและยืนหยัดเคียงข้างสังคมไทย ทำหน้าที่สื่อมวลชนที่เป็นกลาง เชื่อถือได้และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคนไทยมาโดยตลอด ด้วยปณิธานที่ต้องการช่วยพัฒนาและนำพาสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา กระทั่งสามารถพัฒนาธุรกิจให้เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจุบันเนชั่น กรุ๊ป เป็นบริษัทสื่อครบวงจรที่ใหญ่ที่สุดบริษัทหนึ่งของประเทศไทย จากความสำคัญในการกิจต่าง ๆ ที่กล่าวมาจึงทำให้ผู้นำซึ่งเป็นผู้บริหารของบริษัทต้องมีความตื่นตัวและต้องพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ให้สอดคล้องการสถานการณ์ของโลกปัจจุบันที่มีทั้งการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลง พนักงานของบริษัทเนชั่น กรุ๊ป ก็ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนบริษัทไปสู่ความสำเร็จจนถึงทุกวันนี้ โดยมุ่งเน้นการทำงานกันเป็นทีม ในการทำหน้าที่สื่อมวลชนที่เป็นกลาง เสนอข่าวสารที่น่าเชื่อถือ และมีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของการแข่งขันในโลกของสื่อยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ต้องการศึกษาคความพึงพอใจในงานกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เพื่อที่จะตระหนักถึงความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารบริษัท เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาคความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของพนักงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีความสลับซับซ้อนผู้นำต้องอาศัยกระบวนการคิดและมุมมองที่แตกต่างจากเดิม ในการมองหาทิศทางใหม่ในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมีวิสัยทัศน์มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการ

Puccio, Murdock and Mance (2011) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ๆ

Adair (2007) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การกระตุ้น ส่งเสริมและแนะนำ กระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

การศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงได้มา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (Dubrin, 2010; Chemin, 2001; Bennis, 2002; Couto, 2002; Sousa, 2003; Parker and Begnaud, 2004; Danner, 2008; Stoll and Temperley, 2009; Harris, 2009; Isaksen, Dorval and Treffinger, 2011)

1) ด้านวิสัยทัศน์ Northouse (2012) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Introduction to Leadership: concepts and practice ไว้ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้ วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง และความท้าทาย ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1.1) ภาพในอนาคต (picture) ที่ดีกว่าปัจจุบัน และดีกว่าที่เป็นอยู่ 1.2) การเปลี่ยนแปลง (change) เป็นการกระทำให้บางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ๆ 1.3) ค่านิยม (value) การนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร 1.4) เป้าหมาย (map) การกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้น และระยะยาวที่ชัดเจน 1.5) ความท้าทาย (challenge) เป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2) ด้านความยืดหยุ่น Sousa (2003) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น คือ ความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ Lussier and Achua (2007) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น คือ การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความยืดหยุ่นประกอบด้วยความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

3) ด้านจินตนาการ Isaksen, Dorval and Treffinger (2011) ได้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการของจินตนาการและตัวบ่งชี้ไว้ในหนังสือ Creative Approaches to Problem Solving ไว้ว่าจินตนาการ หมายถึง มุมมอง (attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ความคิดใหม่ๆ (new ideas) แนวทางใหม่ๆ (new solutions) และการกระทำสิ่งใหม่ๆ (new actions)

4) ด้านความไว้วางใจ Cook and Wall (1980) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

Weiten and Lloyd (2003) เสนอความคิดว่า ความพึงพอใจในงาน มีองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้ 1) คุณค่าของงาน (Meaningfulness) เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย เมื่อบุคคลได้ทำงานที่มีคุณค่าย่อมรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน 2) ความท้าทายและความหลากหลายในงาน (Challenge and Variety) บุคคลใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน ได้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง และเกิดการกระตือรือร้นในการทำงาน 3) อิสระในการทำงาน (Autonomy) บุคคลมีอิสระในงาน สามารถตัดสินใจ มีส่วนร่วม และสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงงานของตนได้ 4) มิตรภาพและการยอมรับ (Friendship and Recognition) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ได้รับชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน 5) ผลตอบแทนที่ดี (Good Pay) เปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับความคาดหวังในงาน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในระดับเดียวกัน 6) ความมั่นคง (Security) การให้ความสำคัญกับความมั่นคง ขึ้นอยู่กับสถานะเศรษฐกิจของสังคมในขณะนั้น

ความพึงพอใจในงานกับภาวะผู้นำ

Voon and Ayob (2011) กล่าวว่า ในขณะที่การสนับสนุนองค์กรมีความสำคัญต่อความพึงพอใจและความภักดีของพนักงาน พฤติกรรมความเป็นผู้นำและวิธีการที่พนักงานรับรู้การสนับสนุนที่เหนือกว่าของพวกเขายังมีบทบาทสำคัญ

ในการได้รับผลงานที่ต้องการ โดยปกติองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะมีพนักงานที่พึงพอใจ ในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่ดีสามารถทำลายองค์กรได้ ความพึงพอใจในงานประกอบด้วยความพึงพอใจในงานโดยรวมหรือโดยทั่วไปรวมถึงความพึงพอใจที่หลากหลาย ความพึงพอใจในงานนั้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยหลายประการขององค์กรตั้งแต่เงินเดือน, อิสระในการทำงาน, ความมั่นคงของงาน, ความยืดหยุ่นในการทำงาน, ความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำภายในองค์กรสามารถนำรูปแบบความเป็นผู้นำที่เหมาะสมมาใช้เพื่อส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นและผลผลิตของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานหมายถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานและองค์กรที่มีพนักงาน Voon and Ayob (2011) ยังได้กล่าวอีกว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยสองประการที่ถือว่าเป็นพื้นฐานสำหรับความสำเร็จขององค์กร พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามมากขึ้นในงานที่ได้รับมอบหมายและแสวงหาผลประโยชน์ขององค์กร องค์กรที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับสูงก็สามารถรักษาและดึงดูดพนักงานด้วยทักษะที่ต้องการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนาถพี ชัยมงคล, กฤษดา เขียววัฒนสุข, สุพร อ่อนพุทธา, นลินีสุขวิสัย และ นภาพร พงษ์วาท (2561) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีอิทธิต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และงานวิจัยของ อูราลี บุณนาถ, อำนาจ ธีระวนิช และ ทองฟู ศิริวงศ์ (2557) ที่พบว่า แรงจูงใจในงานและบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

1.ปัจจัยส่วนบุคคล	
1 เพศ	2. อายุ
3 ระดับการศึกษา	4รายได้เฉลี่ยต่อเดือน. 6.
5 ประสบการณ์ในการ	ตำแหน่งในการทำงาน
ทำงาน	

2.ความพึงพอใจในการทำงาน	
1. ด้านคุณค่าของงาน	2. ด้านความท้าทาย
3. ด้านอิสระในการทำงาน	และความหลากหลาย
4. ด้านมิตรภาพและและ	ในงาน
การยอมรับ	5. ด้านผลตอบแทน
6. ด้านความมั่นคงใน	

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารบริษัท
1ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3ด้านจินตนาการ
4ด้านความไว้วางใจ

วิธีการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งหมด 1,550คน คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรการคำนวณของ Taro Yamane ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 318คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 1.1) เพศ, 1.2) อายุ, 1.3) ระดับการศึกษา, 1.4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, 1.5) ประสบการณ์ในการทำงาน, 1.6) ตำแหน่งในการทำงานและ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน

ของพนักงานบริษัทจำนวน 6 ด้านได้แก่ 2.1) ด้านคุณค่าของงานจำนวน 5 ข้อ, 2.2) ด้านความท้าทายและความหลากหลายในงาน จำนวน 5 ข้อ, 2.3) ด้านอิสระในการทำงานจำนวน 5 ข้อ, 2.4) ด้านมิตรภาพและการยอมรับ จำนวน 5 ข้อ, 2.5) ด้านผลตอบแทน จำนวน 5 ข้อ, 2.6) ด้านความมั่นคงในการทำงานจำนวน 5 ข้อ, และ 3) ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารบริษัท จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 3.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 5 ข้อ, 3.2) ด้านความยืดหยุ่น จำนวน 5 ข้อ, 3.3) ด้านการมีจินตนาการ จำนวน 5 ข้อ, 3.4) ด้านความไว้วางใจ จำนวน 5 ข้อ, มีค่าความเชื่อมั่นซึ่งคำนวณด้วยสูตรคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของ Cronbach เท่ากับ .95

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้กับผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารบริษัท และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 และสถิติทดสอบ ได้แก่ ค่าสถิติที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้กับผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในบริษัท ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ ใช้กับผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของพนักงานกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในบริษัท ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 65.4) มีช่วงอายุต่ำกว่า 35 ปี (ร้อยละ 39.3) ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 69.5) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท (ร้อยละ 30.2) และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในกลุ่มระหว่าง 5-15 ปี (ร้อยละ 50.9)

ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดย ด้านความยืดหยุ่นมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.23$) รองลงมาคือ ด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 3.16$) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.15$) และด้านวิสัยทัศน์มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.14$)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์	3.14	0.75	ปานกลาง
2. ด้านความยืดหยุ่น	3.23	0.70	ปานกลาง
3. ด้านจินตนาการ	3.16	0.74	ปานกลาง
4. ด้านความไว้วางใจ	3.15	0.73	ปานกลาง
รวม	3.17	0.69	ปานกลาง

ความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงาน บริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงาน บริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านความท้าทายและความหลากหลายในงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.46$) รองลงมาคือ ด้านมิตรภาพและการยอมรับ ($\bar{X} = 3.44$) ด้านอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.42$) ด้านคุณค่าของงาน ($\bar{X} = 3.40$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.10$) และด้านผลตอบแทนที่ดี มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.07$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงาน บริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านคุณค่าของงาน	3.40	0.69	ปานกลาง
ด้านความท้าทายและความหลากหลายในงาน	3.46	0.71	ปานกลาง
ด้านอิสระในการทำงาน	3.42	0.69	ปานกลาง
ด้านมิตรภาพและการยอมรับ	3.44	0.73	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทนที่ดี	3.07	0.74	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.10	0.74	ปานกลาง
รวม	3.31	0.60	ปานกลาง

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีปัจจัยด้านอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=2.94$, $P=0.03$) และปัจจัยด้านระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F= 6.10$, $P= 0.00$)

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากก็จะมีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มากตามไปด้วย (ค่า r อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก)

ตารางที่ 3การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในภาพรวมจำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3	3.44	1.14	2.01	.112
	ภายในกลุ่ม	314	179.12	.57		
	รวม	317	182.56			
2. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	3	4.98	1.66	3.37	.019*
	ภายในกลุ่ม	314	154.59	.49		
	รวม	317	159.57			
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.69	1.56	2.90	.035*
	ภายในกลุ่ม	314	169.16	.53		
	รวม	317	173.86			
4. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.94	1.31	2.45	.063
	ภายในกลุ่ม	314	168.01	.53		
	รวม	317	171.95			
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.13	1.37	2.94	.033*
	ภายในกลุ่ม	314	147.09	.46		
	รวม	317	151.22			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	4.83	2.41	4.28	.015*
	ภายในกลุ่ม	315	177.73	.56		
	รวม	317	182.56			
2. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	2	5.60	2.80	5.73	.004*
	ภายในกลุ่ม	315	153.97	.48		
	รวม	317	159.57			
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.19	3.09	5.82	.003*
	ภายในกลุ่ม	315	167.66	.53		
	รวม	317	173.86			
4. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.21	3.10	5.90	.003
	ภายในกลุ่ม	315	165.73	.52		
	รวม	317	171.95			
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.63	2.82	6.10	.003*
	ภายในกลุ่ม	315	145.58	.46		
	รวม	317	151.22			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ความพึงพอใจ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	
	r	P
ความพึงพอใจในการทำงาน	.758	.000**

*มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความเห็นในภาพรวมว่า ผู้บริหารของบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยผู้บริหารใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานของแต่ละหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ขณะที่ Northouse (2012) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Introduction to Leadership: concepts and practice ไว้ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้ วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง และความท้าทาย ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยคุณลักษณะที่สำคัญของผู้มีวิสัยทัศน์ต้องภาพในอนาคต (picture) ที่ดีกว่าปัจจุบัน และดีกว่าที่เป็นอยู่ มีการเปลี่ยนแปลง (change) เป็นการกระทำให้บางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ๆ มีการสร้างค่านิยม (value) เพื่อนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร และกำหนดเป้าหมาย (map) ทั้งระยะสั้น และระยะยาวที่ชัดเจน อีกทั้งต้องมีความท้าทาย (challenge) เป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน นอกจากนั้นผลการวิจัยในเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฏฐา กริทธิธู (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า เกือบทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านผลตอบแทนที่ดีอยู่ในระดับน้อยที่สุด และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Weiten and Lloyd (2003) ในเรื่องผลตอบแทนที่ดี (Good Pay) ซึ่งเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับความคาดหวังในงานหรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในระดับเดียวกันและจากการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างหากมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุต่างกันและมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน ขณะที่ Harris (2009) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันและแตกต่างกัน ซึ่งจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์และจากการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งพนักงานบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการทำงานมากและเป็นไปในทิศทางบวกก็จะมีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารบริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มากตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Voon and Ayob (2011) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยสองประการที่ถือว่าเป็นพื้นฐานสำหรับความสำเร็จขององค์กร พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามมากขึ้นในงานที่ได้รับมอบหมายและแสวงหาผลประโยชน์ขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กิตติกาญจน์ ภูมิพันธ์ และคณะ. 2556. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์**. ขอนแก่น: คลังน่านวิทยา.
- ณัฏฐา กริทธิบุญ. 2550. **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- นาถพี ชัยมงคล, กฤษดา เขียววัฒนสุข, สุพร อ่อนพุทธา, นลินี สุขวิสัย และ นภาพร พงษ์ว่าง. 2561. "ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท คริสเตียนีและเนลสัน (ไทย) จำกัด (มหาชน)." **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา** 7 (2): 105-117.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. 2552. **ความหมายของภาวะผู้นำ**. สืบค้นจาก http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=98&p=1.
- สถาบันราชภัฏนครราชสีมา. 2545. **ความหมายของผู้นำ**. สืบค้นจาก <http://www.rin.ac.th/article/leadership/page1.1.html>.
- อรุณี บุญนาค, อำนาจ ธีระวนิช และ ทองฟู ศิริวงศ์. 2557. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับบุคลิกภาพ และ แรงจูงใจในงานของพนักงานธนาคาร." **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา** 3 (2): 65-73.
- Adair, J. 2007. **Leadership for Innovation: How to Organize Team Creativity and harvest Ideas**. London: Kogan Page.
- Cook, J. and Wall, T. 1980. "New work attitude measures of trust, organizational commitment and need non-fulfillment." **Journal of Occupational Psychology** 53: 39-52.
- Coste, T. 2009. **Creative Leadership & Women**. Retrieved from <http://www.pptsearch.net/details-creative-leadership-amp-women-349420.html>.
- Couto, R. 2002. **To give their Gifts: Health, community and democracy**. Nashville: Vanderbilt University Pr.
- Chernin, P. 2001. "Creative leadership: The strength of ideas the power of the imagination." **Vital Speeches of the Day** 68 (8): 245.
- Bennis, W. 2002. **Creative Leadership**. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Danner, S. 2008. **Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator**. Master of Art Thesis in Education, Ohio University.
- Dubrin, A. 2010. **Principles of Leadership**. 6th ed. Tennessee: South-Western.
- Harris, A. 2009. "Creative leadership." **Journal of Management in Education** 23 (1): 9-11.
- Isaksen, S., Dorval, K., and Treffinger, D. 2011. **Creative Approaches to Problem Solving: A Framework for Innovation and Change**. New York: Sage.
- Lussier, R. and Achua, C. 2007. **Leadership: Theory, application and skill development**. Ohio: South Western.
- Northouse, P. 2012. **Introduction to leadership: Concepts and practice**. Los Angeles: Sage.
- Parker, J. and Begnaud, L. 2004. **Developing Creative Leadership**. New Hampshire: Teacher Ideas Pr.
- Puccio, G., Murdock, M., and Mance, M. 2011. **Creative leadership: Skills that drive chang**. Thousand Oaks: SAGE.
- Stoll, L. and Temperley, J. 2009. "Creative leadership teams." **Journal of Management in Education** 23 (1): 12-18

- Sousa, D. 2003. **The Leadership brain: How to lead today's schools more effectively**. Thousand Oaks: Sage.
- Voon, M. and Ayob, M. 2011. "The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organization in Malaysia." **International Journal of Business, Management & Social Sciences** 2 (1): 24-32.
- Weiten, W. and Lloyd, A. 2003. **Psychology applied to modern life: Adjustment in the 21st C.** 7th ed. Belmont: Thomson Wadsworth.
- Wikipedia. 2017. **Creative leadership**. Retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/Creative_Leadership.