

## การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของวิศวกรในบริษัทผลิต เครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

Perceived self-efficacy, motivation and creative leadership of engineers in a  
medical device manufacturer in pathum thani province

พัชรลีตา อภิศาสวัตวงศ์<sup>1</sup> เฉลิมขวัญ สิงห์วี<sup>2</sup>ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน<sup>3</sup>

Patsitar Apisasawatwong<sup>1</sup> Chalermkwan Singhwee<sup>2</sup> Theerapat Wongkumsin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Graduate Student (M.S) Community Psychology, Department of Psychology,  
Faculty of Social Science, Kasetsart University,  
Corresponding author, E-mail: patsitar.a@ku.th

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.,ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
Lecturer,Ph.D. Assistance Professor,Department of Psychology,

Faculty of Social Science, Kasetsart University, E-mail: chalermkwan.s@ku.th

<sup>3</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.,ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
Lecturer,Ph.D. Assistance Professor,Department of Psychology,

Faculty of Social Science, Kasetsart University, E-mail:theerapat.w@nontri.ku.ac.th

Received: March 13, 2021; Revised: February 28, 2022; Accepted: April 6, 2022

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรในบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรในบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรในบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรในบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างคือ วิศวกร ในบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 196 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .939 แบบสอบถามแรงจูงใจ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .851 แบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .941 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัย พบว่า 1) วิศวกรมีการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ.01

**คำสำคัญ:** รับรู้ความสามารถของตนเอง, แรงจูงใจ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

### Abstract

The objectives of this study were, 1) to study the level of perceived self -efficacy motivation and creative leadership of engineers, 2) to compare the creative leadership of engineers, according to different personal factors, 3) to study relationship between perceived self-efficacy and creative leadership of engineers, and 4) to study relationship between motivation and creative leadership of engineers . The samples of this study were 196 engineers in medical device manufacturer in Pathum thani province. Data were collected by using the questionnaires, as a self-efficacy questionnaire had a reliability .939. The motivation questionnaire had a reliability .851. And the creative leadership questionnaire had a reliability .941. The statistic methods used for analysis were percentage, mean, standard deviation-test, F-test and Pearson's product moment correlation coefficient. The statistical significance level was set.05 level and .01. The results of this study indicated that 1) the level of perceived self-efficacy of engineers was at the high level, motivation of engineers was at the high level and creative leadership of engineers was at the high level 2) Perceived self-efficacy have positively correlated with creative leadership of engineers with statistical significant at .01 level, and 3) motivation have positively correlated with creative leadership of engineers with statistical significant at .01 level.

**Keywords:** perceived self – efficacy, motivation, and creative leadership

### บทนำ

กระแสเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง รวดเร็วทั้งระดับโลก รวมถึงประเทศไทยที่กำลังปรับตัวเปลี่ยนจากระบบเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นอุตสาหกรรมการผลิต การบริการขนาดใหญ่ ที่ใช้ทรัพยากรอย่างเข้มข้น ตามนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ให้เป็นไปอย่างมั่นคง เกิดความมั่งคั่ง ส่งผลอย่างยั่งยืนมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะปฏิรูป พัฒนาประเทศทุกทิศทาง ปูทางพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า สามารถรับมือกับความท้าทาย ที่จะกลายเป็นโอกาสและวิกฤตแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมที่เห็นได้ชัดในปัจจุบัน มุ่งเน้นการบูรณาการเพื่อปรับโครงสร้างให้ระบบเศรษฐกิจ ที่มีนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน เน้นการใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ จากยุคอุตสาหกรรมการผลิต มาเป็นการบริการมากขึ้น อีกทั้งรูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัด คือการทำการเกษตรยุคเดิม มีการใช้เทคโนโลยี เข้ามาปฏิรูปเป็นการเกษตรยุคทันสมัย

ด้านแรงงานที่เคยใช้ทักษะต่ำ จะต้องปรับตัวไปเป็นแรงงานที่พึ่งพาทักษะอย่างเข้มข้น อาศัย องค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทางปัญญา ที่มากขึ้น ความคิดริเริ่ม และการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ถือเป็นอีกรูปแบบทางเลือกหนึ่ง นั้นหมายความว่า ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของเศรษฐกิจสังคมในอนาคต จะวัดกันที่ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมของคนและองค์กร ซึ่งความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถของปัจเจกบุคคลในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนเชิงรุกต่อการเปลี่ยนแปลง หรือสรุปก็คือ ต้องมีความสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงมีความรวดเร็วมากต้องมีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

ผู้เชี่ยวชาญยุคใหม่มองว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่สำคัญของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงนำมาทั้งโอกาสและความท้าทาย ดังนั้น ผู้ก่อตั้งใช้จินตนาการสร้างสรรค์ในการจัดการกับความท้าทาย แข่งขันเพื่อไขว่คว้าโอกาส และความคิดสร้างสรรค์เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในยุคนี้ และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ยังเป็นการสร้างกฎระเบียบขึ้นมาใหม่ทั้งในระดับองค์กร สังคม ประเทศ และระดับโลก เกิดการบูรณาการทางแนวคิด และกระบวนการทางสังคมต่าง ๆ รวมทั้งความผันผวนทางด้านเศรษฐกิจ “ผู้นำเชิงสร้างสรรค์” จะมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำข้ามผ่านวิกฤต และอยู่เหนือสถานะที่เกิดการผันผวนเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงนี้ได้ จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่ใช้จินตนาการ แทนที่จะยึดติดกับวัฒนธรรมและประเพณี

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ และประเด็นที่ท้าทาย (challenge) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือผู้ที่มีความสามารถในการโน้มน้าวหรือนำพาบุคคลอื่น ๆ อย่างมีจินตนาการ มีความยืดหยุ่นและมีวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) คือเมื่อบุคคลประเมินตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอหรือมีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมาย จะตัดสินใจที่จะลงมือทำงานนั้นอย่างเต็มที่ทำงานด้วยความมั่นใจไว้กังวล เชื่อมมั่นว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ แม้ว่าจะมีความยาก ซับซ้อน หรือมีอุปสรรค บุคลากรจะมั่นใจในความสามารถของตนที่จะลงมือปฏิบัติตามที่ได้ วางแผนไว้หรือ จัดการกับสถานการณ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีอารมณ์ ทางบวก และกระตุ้นตนเองให้มีการตื่นตัวอยู่เสมอเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังจากประสบการณ์ที่เคยประสบความสำเร็จกับผลงานที่ผ่านมาในอดีตนั้นแล้ว (Bandura, 1989)

พลังที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะขับเคลื่อน นำพาองค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ คือ บุคลากร องค์การจึงไม่ควรละเลยความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยกระตุ้นให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจต้องการที่จะทำให้สัมฤทธิ์ผลให้ทำงานนั้นสำเร็จได้ด้วย มาตรฐานที่ดีเยี่ยม McClelland (1980 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551) จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า หากวิศวกรมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมาย จะส่งผลต่อการเกิดประสิทธิผล ในการบริหารจัดการองค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ มีการพัฒนาบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมพัฒนาด้านภาวะผู้นำให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างไร เพื่อรับมือกับโลกอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉม (Disruptive)

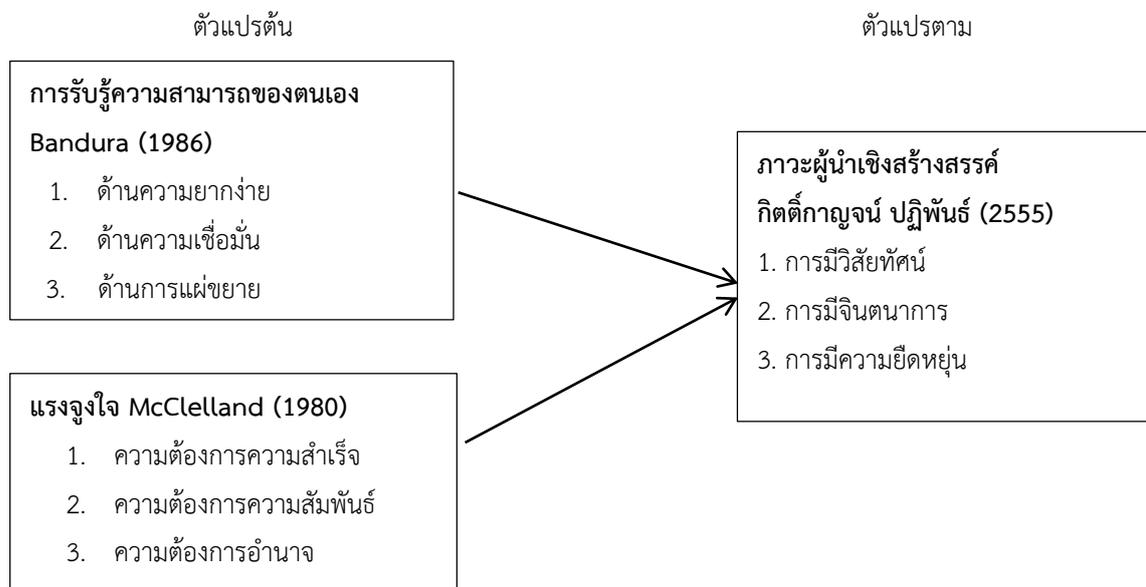
## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรในบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรในบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรในบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

### สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกร
2. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ วิศวกร ในบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 384 คน

จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ จากสูตร Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน ด้วยวิธีการ

1. การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling) โดยวิธีสุ่มแบบกำหนดสัดส่วนตามฝ่ายการทำงานของ บริษัท รวม 3 ฝ่าย
2. ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ของวิศวกรแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ได้จำนวน กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่คำนวณได้

### เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของวิศวกร จำนวน 10 ข้อ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 24 ข้อ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ จำนวน 24 ข้อ และ 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 24 ข้อ โดยมีรายละเอียดการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถาม ความเหมาะสมของภาษา และความชัดเจน เพื่อความเข้าใจได้ง่ายต่อการตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีค่า IOC = 1

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง มาทำการทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 30 คน (Try out) เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยคำนวณสัมประสิทธิ์คอนบาคอัลฟา (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีดังนี้

2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .939 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ ด้านความยากง่าย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .845 ด้านความมั่นใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .838 ด้านแผ่ขยายมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .903

2.2 แรงจูงใจ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .851 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ ความต้องการความสำเร็จ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .809 ความต้องการความสัมพันธ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .788 ความต้องการอำนาจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .799

2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .941 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ จินตนาการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .912 ความยืดหยุ่น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .883 วิสัยทัศน์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .892

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ดังนี้ ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการวิทยาศาสตร์มหบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาชุมชน ภาคพิเศษ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัย จากผู้บริหารของบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ พร้อมเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของกระดาษคำตอบทุกฉบับ จากนั้นนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่า t-test ค่า F-test และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกร และแรงจูงใจ กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกร ในการทดสอบสมมติฐาน กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** การศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกร จากผลการศึกษาวิจัยของวิศวกร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.97$ ) ดังที่แสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ( $X$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของวิศวกรโดยรวมและรายด้าน ( $n = 196$ )

การรับรู้ความสามารถตนเอง	X	S.D.	ระดับการรับรู้
มิตินิยมง่าย	3.79	0.44	สูง
มิตินิยมมั่นใจ	4.03	0.41	สูง
มิตินิยมแผ่ขยาย	4.09	0.45	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.38</b>	<b>สูง</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของวิศวกรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของวิศวกรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.97$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความง่าย ( $X = 3.79$ ) ด้านความมั่นใจ ( $X = 4.03$ ) และด้านการแผ่ขยาย ( $X = 4.09$ )

จากผลการศึกษาวิจัยของวิศวกร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.80$ ) ดังที่แสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ( $X$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจของวิศวกร โดยรวมและรายด้าน ( $n = 196$ )

แรงจูงใจ	X	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ความต้องการความสำเร็จ	3.96	0.42	สูง
ความต้องการความสัมพันธ์	4.15	0.50	สูง
ความต้องการอำนาจ	3.28	0.61	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.38</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจของวิศวกร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า ระดับแรงจูงใจของวิศวกรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.80$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ( $X = 3.96$ ) และความต้องการความสัมพันธ์ ( $X = 4.03$ ) และมิตินิยมแผ่ขยาย ( $X = 4.15$ ) ส่วนระดับแรงจูงใจ ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ( $X = 3.28$ )

จากผลการศึกษาวิจัยของวิศวกร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.74$ ) ดังที่แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ( $X$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกร โดยรวมและรายด้าน ( $n = 196$ )

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	$X$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
จินตนาการ	3.63	0.59	ปานกลาง
ความยืดหยุ่น	4.08	0.45	สูง
วิสัยทัศน์	3.52	0.67	ปานกลาง
รวม	3.74	0.51	สูง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.74$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความยืดหยุ่น ( $X = 4.08$ ) ส่วนระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ จินตนาการ ( $X = 3.63$ ) และวิสัยทัศน์ ( $X = 3.52$ )

ตอนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า วิศวกรที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูง จะทำให้วิศวกรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงขึ้นไปด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความยากง่าย ด้านความมั่นใจ ด้านการแผ่ขยายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังที่แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ความสามารถตนเองกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกร ( $n = 196$ )

ระดับการรับรู้ ความสามารถตนเอง	จินตนาการ	ความยืดหยุ่น	วิสัยทัศน์	ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์
มิติความยากง่าย	.517**	.416**	.474**	.531**
มิติความมั่นใจ	.569**	.599**	.591**	.657**
มิติการแผ่ขยาย	.587**	.616**	.568**	.659**
รวม	.665**	.643**	.647**	.732**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกร พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังที่แสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกร (n = 196)

แรงจูงใจ	จินตนาการ	ความยืดหยุ่น	วิสัยทัศน์	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
	r	r	r	r
ความต้องการความสำเร็จ	.523**	.577**	.553**	.616**
ความต้องการความสัมพันธ์	.398**	.537**	.476**	.522**
ความต้องการอำนาจ	.365**	.279**	.316**	.362**
รวม	.570**	.604**	.589**	.658**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองของวิศวกรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.97$ ) วิศวกรมีการรับรู้ความสามารถในตนเอง ว่ามีความสามารถเพียงพอ และยังสามารถพิจารณาตัดสินได้ว่า ตนเองจะสามารถใช้ทักษะที่ตนเองมีนั้น กระทำสิ่งใดได้บ้าง ใช้ความเชี่ยวชาญนั้นเพื่อทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจที่จะพยายาม อดทนต่ออุปสรรค และมีจิตใจยืดหยุ่นสูงในการทำงาน (Bandura & Cervone, 1983) ทั้งนี้งานวิศวกรเป็นงานเชิงปฏิบัติการที่มีใช้ความรู้ ทักษะเฉพาะทาง ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบ พัฒนา วางแผน ควบคุม การวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงาน มาช่วยทำให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อรู้ว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ จึงพยายามที่จะนำสิ่งได้เรียนรู้ ทักษะดังกล่าวเข้ามาประยุกต์ใช้ร่วมกัน เพื่อลงมือปฏิบัติจริง คิดวิเคราะห์ปัญหา และการจัดระบบเพื่อแก้ปัญหา เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทัตตพานิชวัฒน์ (2560) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมักจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ มีความกล้าเสี่ยง ที่จะเผชิญกับความยากและซับซ้อนของงาน ไม่มีความวิตกกังวล และมั่นใจว่าจะสามารถจัดการได้ อีกทั้งผลิตภัณฑ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นเครื่องมือแพทย์มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตคน วิศวกรจึงมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การได้มุ่งมั่นที่จะทำให้ผู้คนมีสุขภาพดีขึ้น ปลอดภัยและมีชีวิตที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการช่วยตรวจหา ป้องกัน และบำบัดโรคร้าย การส่งเสริมงานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ นอกจากนี้จากกระแสความเปลี่ยนแปลงที่คนให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพ และอนามัยเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการดำเนินชีวิตมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคร้ายต่าง ๆ ชนิดใหม่ ๆ ที่อุบัติขึ้นอย่างรวดเร็ว เช่น COVID-19 ส่งผลให้เกิดแรงกระตุ้นเพื่อให้เกิดการวิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัยระดับแรงจูงใจของวิศวกรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.80$ ) อาจเนื่องมาจาก วิศวกรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความปรารถนาที่เกิดจากแรงจูงใจภายในจิตใจ แสดงพฤติกรรมรับผิดชอบต่อตนเอง มีเป้าหมายในการทำงาน อดทนทำงานที่ยาก และทำหายได้นาน มีความตั้งใจที่จะรับภาระ และรับผิดชอบในการทำงาน โดยไม่ได้หวังรางวัลตอบแทน แต่มีความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งไว้ เมื่อทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป (McClelland, 1961 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551) และทั้งยังอยู่ในช่วงวัยทำงานเป็นวัยที่ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต มองเห็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้พวกเขามองเห็นเป้าหมายที่ตั้งวางไว้ เป็นการทำงานที่อ้างอิงหลักการทางวิทยาศาสตร์ จึงไม่ได้ทำงานแบบพึ่งโชคชะตา มีอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย ยุคติวิสาร (2547) ได้กล่าวว่าความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับมีความสำคัญในระดับมาก ต่อความทุ่มเท และพยายามให้กับงานนั้น

3. จากผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.74$ ) อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเกิดจากความพยายาม และการทำงานหนักเพื่อการนำตนเอง และสร้างกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำ และประสานงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เปิดรับประสบการณ์ต่าง ๆ สร้างความแปลกใหม่อยู่เสมอ และสามารถมองเห็นลู่ทาง มองหาโอกาส ที่จะแก้ปัญหาได้ดีกว่า คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ บูรณาการความคิด นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ภาวะผู้นำจึงต้องได้รับซึ่งความไว้วางใจ และเชื่อมั่นจากคนในองค์กร ซึ่งนอกจากนี้ ผู้นำยุคใหม่ยังต้องมีเรื่องของการมองการณ์ไกล กล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง การยืดหยุ่นต่อการรับมือต่อปัญหา และการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีความซับซ้อนมากขึ้น วิธีการดำเนินงาน การแก้ปัญหาต่าง ๆ ในรูปแบบเดิม อาจจะไม่เหมาะกับยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับวิโรจน์สารรัตน์ (2553: 49) ที่กล่าวว่า ความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว

4. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวม ( $r = .732$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้หากวิศวกรมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สูงขึ้น เมื่อบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะทำให้รับรู้ และตัดสินใจว่าตนเองนั้นมีความสามารถเพียงพอหรือมีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมายก็จะทำงานได้อย่างเต็มที่ ด้วยความมั่นใจไร้กังวล เกิดความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเอง นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ ด้วยความรู้ที่กว้างและมีความหลากหลาย ยิ่งวิศวกรมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มากเท่าใด ก็จะมียิ่งรับรู้โอกาสที่จะแสดงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ได้มาก และยังกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ค้นคว้าเพิ่มเติมในเรื่องอื่น ๆ จนเกิดความมั่นใจ มีทัศนคติที่ดี แสดงความมุ่งมั่นผ่านความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายในศตวรรษที่ 21 (Rajandini Pillai, 2004) สอดคล้องกับการศึกษาของ Stajkovic & Luthans (1998: 240-261 อ้างใน เกรียงสุข เฟื่องฟูพงศ์, 2554) ที่ทำ Meta-Analysis พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในงานได้อีกด้วย และสอดคล้องกับศึกษาของ Khaled N. Al Raqes (2018) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในเพศหญิง ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

5. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรโดยรวม ( $r = .658$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้หากวิศวกรมีแรงจูงใจสูง จะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สูง เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจสูง จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม มีความปรารถนาที่เกิดจากแรงจูงใจภายในจิตใจ แสดงพฤติกรรมรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง มีเป้าหมายในการทำงาน อดทนทำงานที่ยาก และท้าทาย มีความตั้งใจที่จะผลักดันให้ทำงานให้ได้เต็มศักยภาพแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรโดยรวม ( $r = .616$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทวัฒน์ วัลยะเพ็ชร (2554) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552) ที่ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจ สอดคล้องกับศึกษาของ Otilia (2018) เรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับแรงจูงใจของครู ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรโดยรวม ( $r = .522$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขันโดย พยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ชอบทำงานกับบุคคลอื่น และ

มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ ผู้ที่มีความผูกพันกันสูงจะพอใจที่จะอยู่ใกล้ ๆ และส่งเสริมการสื่อสารซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับของ Steinmann (2016) พบว่าแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นผู้นำและความสำเร็จในการบริหารจัดการ

แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรโดยรวม ( $r = .362$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้หากวิศวกรมีแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ จะแสวงหาอำนาจเพื่อที่ตนเองจะได้มีอิทธิพล หรือมีอิทธิฤทธิ์เหนือกว่าบุคคลอื่นนั่นเอง สอดคล้องกับ Boyatzis (1982) ที่ศึกษาเรื่อง Leadership Motive Pattern and Long-Term Success in Management ในผู้จัดการบริษัท American Telephone and Telegraph Company พบว่าความต้องการด้านอำนาจระดับปานกลางสูงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นผู้นำ

### ข้อเสนอแนะ

1. จากงานวิจัยนี้ ทราบได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงควรสร้างโอกาสในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เช่น การไปศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุมวิชาการ ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ ที่จะพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญให้บุคคลมีศักยภาพ และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น การกระตุ้นเสริมแรงด้วยการให้การยอมรับ มอบรางวัลตอบแทน และแสดงความชื่นชมต่อผู้ที่ประสบความสำเร็จ จะช่วยต่อยอดการรับรู้ความสามารถของตนเอง และศึกษาเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเรียกได้ว่า “ความล้มเหลวช่วยสร้าง โอกาสให้เกิดการเรียนรู้ และไม่ควรตำหนิ แต่ควรให้กำลังใจมากกว่า เพื่อให้ผู้นั้น “กล้าคิดใหม่ ทำใหม่” เพื่อเพิ่มประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ จะช่วยส่งเสริมให้วิศวกรมีความเชื่อในความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. จากงานวิจัยนี้ทราบได้ว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควรมีการจัดทำโปรแกรมหรือโครงการใด ๆ ที่เปิดโอกาสให้วิศวกรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ การประเมินผลงาน และแสดงการชื่นชมด้วยการให้รางวัลกับผู้ที่ทำผลงานดีเด่น กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้วิศวกรที่อุทิศ พลังกายและพลังใจให้กับองค์กร จากผลการวิจัยนี้พบว่า องค์กรประกอบด้านจินตนาการ และ วิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรส่งเสริมด้วยการฝึกอบรม และการมอบอำนาจการตัดสินใจ สร้างความท้าทายให้แก่ทีมงานในระดับเดียวกันหรือฝ่ายงานเดียวกันให้ช่วยกันค้นหาแนวทางที่สร้างสรรค์ใหม่ ๆ สร้างการเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือกันระหว่างทีมเพื่อแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาทักษะการรับฟัง และทักษะการพูดคุย ซึ่งเป็นเครื่องมืออันทรงพลังให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นต่อไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในด้านจินตนาการ และวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง ควรศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ และวิสัยทัศน์ให้เพิ่มมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัย หรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ทักษะการสื่อสารของผู้นำ การจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน

## เอกสารอ้างอิง

- เกรียงสุข เพ็ญฟูพงศ์. (2554). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันในงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทวันท์ วัลยะเพ็ชร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตเมล็ดพันธุ์พืชแห่งหนึ่ง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิทธิชัย ยุคติวิสาร. (2547). *ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาจังหวัดลำปาง*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุทัตตา พานิชวัฒน์. (2560). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงาน ของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรรัตน์ เทพพิทักษ์. (2552). *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์* (รายงานการวิจัย). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Bandura, A. (1989). *Social cognitive theory*. In R. Vasta (Ed.), *Annals of child development*. Vol. 6. Six theories of child development (pp. 1-60). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(5), 1017-1028.
- Boyatzi, R.E. (1982). Leadership Motive Pattern and Long-Term Success in Management. *Journal of Applied Psychology*, 67(6), 737-743.
- Khaled N. Al Raqes. (2018). *Creative Leadership and its Relationship with Creative Self-efficacy of Female Educational Supervisors in the Light of Some Variables*. King Saud University.
- Otilia Clipa. (2018). Relations of Style of Leadership and Achievement Motivation for Teacher. *Romanian Journal for Multidimensional Education*, 10(4).
- Rajandini Pillai. (2004). Transformational leadership, self-efficacy, group cohesiveness, commitment, and performance. *Emerald Group Publishing Limited*, 17(2), 144-159.