

ภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
ของข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุข
LEADERSHIP FOR PROMOTE CREATIVITY AT THE WORK
OF CIVIL SERVANTS MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

ธัญชนก ไหมรัตน์ไชยชาญ¹ และ เพ็ชรรัตน์ ไสยสมบัติ²

Thunchanok Mairattanachaicharn, Petcharat Saisombut

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายวิจัยได้แก่ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุข และ 2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี แบ่งเป็น 1. ข้าราชการกลุ่มผู้บริหารระดับต้น จำนวน 5 คน 2. ข้าราชการกลุ่มผู้อำนวยการ จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางด้านความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากในปัจจุบัน มีการใช้ทักษะทางด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงจินตนาการสำหรับการวางแผนการทำงาน ภูมิใจบุคลากรภายในทีมให้เกิดความสามัคคีร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงานมีความยืดหยุ่น ผู้นำเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการทำงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจที่ดี การวางแผนความคิดแบบยืดหยุ่น การคิดแบบเชิงลึก สร้างบรรยากาศในการคิดนอกกรอบในการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ ใช้วิธีการแบบใหม่เพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพของเองให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ร่วมกันของบุคลากรในทุกกระดับและลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ายิ่งต่อองค์กรในอนาคต

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ความคิดสร้างสรรค์, การทำงาน

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทางสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Graduate student, Master of Arts Program in Social Management, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University.

E-mail : thunchanok.mairattanachaicharn@g.swu.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Assistant Professor, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University.

Abstract

This research aims to 1) Study creative leadership in the work of government officials Ministry of Health; and 2) Study how to develop leadership skills in terms of creativity in the work of government officials, Ministry of Public Health by using the method of qualitative research. The research tools were participant observation, participant observation, and in-depth interviews. The sample selected a specific type of 15 people, consisting of government officials from the Department of Health, Ministry of Health Nonthaburi Province, which divided into 1) a group of high-level executives with five people; and 2) a group of executives of 10 people. The first and second groups consisted of ten people. The research found that creative leadership is a significant factor nowadays because imaginative creativity skills are used for planning work, motivate personnel within the team to create unity together, a good vision at work, flexible, leaders provide opportunities to showcase creative and challenging work abilities, have inspiration, good motivation, flexible thinking planning, deep thinking, create an atmosphere for thinking outside the box by using creativity and using new methods to develop and change work styles. This allows the person to develop their own potential to achieve the goals that have been set. Besides, this affects the happiness of working together among employees at all levels and reduces the loss of valuable human resources to the organization.

Keyword : LEADERSHIP, CREATIVITY, WORK

บทนำ

ปัจจุบันนี้การดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์กรเอกชน ต่างก็พิจารณาถึงการปรับเปลี่ยน กระบวนการวิธีการพัฒนาหรือวิธีการทำงานของหัวหน้างาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานและจัดการทีมงานเพิ่มมากขึ้น การคิดค้นกลยุทธ์ที่มีความแปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างความสำเร็จในการทำงาน โดยจะต้องให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและการสร้างเทคนิคต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อใช้กระตุ้นและดึงศักยภาพส่วนบุคคลออกมา ตลอดจนวางแผนบริหารจัดการให้เหมาะสม ทำให้บุคลากรในองค์กรและทีมงานมีความสุขไปกับงานได้ การพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นและสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ ผู้บริหารงานจะต้องปฏิบัติงาน วางแผนการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ มีความเป็นผู้นำทำให้ทีมงานของตนเองพัฒนาความสามารถให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่าทีมงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ภาวะผู้นำทางด้านความคิดสร้างสรรค์เป็นการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ซึ่งเป็นผลพลอยได้โดยตรงกับหน่วยงานและองค์กร จำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบใหม่ๆอยู่เสมอ คือ การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีความรู้รอบด้าน มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ในทีมของตนเอง ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมชาติกับทุกฝ่าย คำนึงถึงความสำเร็จขององค์กร การปฏิบัติหน้าที่ทำด้วยความภาคภูมิใจในงาน บุคลากรมีความตั้งใจจะก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างรวดเร็วและความประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางแผนเอาไว้ (ซูลิพร เท็ชเรศรี, 2556) ผู้นำมีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้อิสระทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สนับสนุนวิธีคิด การวางแผนจัดการตนเองของบุคลากรภายในทีม ก็จะทำให้สะดวกต่อการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ระเบียบแบบแผน รวบรวมความคิดที่สร้างสรรค์ มีการศึกษาดูงานจากภายในองค์กรและหาประสบการณ์จากนอกองค์กร การทำงานเป็นทีมในองค์กรจะมีความสะดวกสบายมากขึ้น มีความทุ่มเทให้กับภาระงานและมีความรับผิดชอบในงานของตนเอง การปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและยังเป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาองค์กรตามไปด้วย สำหรับความคิดสร้างสรรค์นั้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นความสามารถทางการคิดระดับสูงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาและดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของบุคลากรในทีมออกมา ก็จะมีโอกาสพัฒนาและประสบความสำเร็จได้มากขึ้น รวมไปถึงยังพบว่าบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความพึงพอใจในชีวิตและมีความสุขในการทำงาน ผู้นำมีการพัฒนากระบวนการแห่งการเรียนรู้อยู่เสมอทำให้สามารถทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ได้ นับว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จของภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ ซึ่งจะประสบความสำเร็จ รวมไปถึงสิ่งสำคัญกับการทำงานทั้งหลายควรอาศัยความร่วมมือและความสมัครใจจากบุคลากรที่สำคัญทุกฝ่าย ทำให้องค์กรนั้นขับเคลื่อนไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญมากในประเทศ มีความสำคัญในเรื่องของการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อกำหนดนโยบายและแผนงาน ออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น สร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการทำงาน มีภารกิจในการให้บริการสาธารณสุขของรัฐ การให้บริการด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน อีกทั้งยังได้กำหนดแนวทางการพัฒนาถ่ายทอดยุทธศาสตร์ที่มีอยู่รวมไปถึงตัวชี้วัดเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในทุกๆระดับ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงและมีการติดตามประเมินผลที่สะดวกรวดเร็ว เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานอีกด้วย มีการนำแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เข้ามาเพื่อส่งเสริมทางการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขจะมีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องทุกปีเพื่อพัฒนาและปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ของกระทรวงสาธารณสุข ประชาชนสุขภาพดีเจ้าหน้าที่มีความสุขระบบสุขภาพยั่งยืน เพราะฉะนั้นผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในการผลักดันและสนับสนุนชี้แนะลูกทีมให้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีความสามารถจะต้องใช้ทักษะความรู้ ความคิดเชิงลึกเป็นหลักบริหารองค์กร การสั่งการลูกทีม การตัดสินใจ การสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเต็มศักยภาพ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ (ชีวิน อ่อนละออ, 2563) อีกทั้งภาวะผู้นำนั้นยังมีส่วนช่วยในการบริหารอีกแบบหนึ่งมีความเป็นพลวัต (Dynamic) มีการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำก็ช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ดีและที่สำคัญภาวะผู้นำยังส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วยและก่อให้เกิดผลประโยชน์ทางการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้วิธีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นทำให้พนักงานมีความสุขความเต็มใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้นพฤติกรรมของผู้นำจึงส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ตามและสะท้อนผลลัพธ์ออกมาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำทางด้านความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานว่าความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี เป็นอย่างไร ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาส่งเสริมต่อทางด้านความคิดสร้างสรรค์และเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ การปรับปรุงสภาพการทำงาน การวางแผนการทำงาน เสริมสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถ

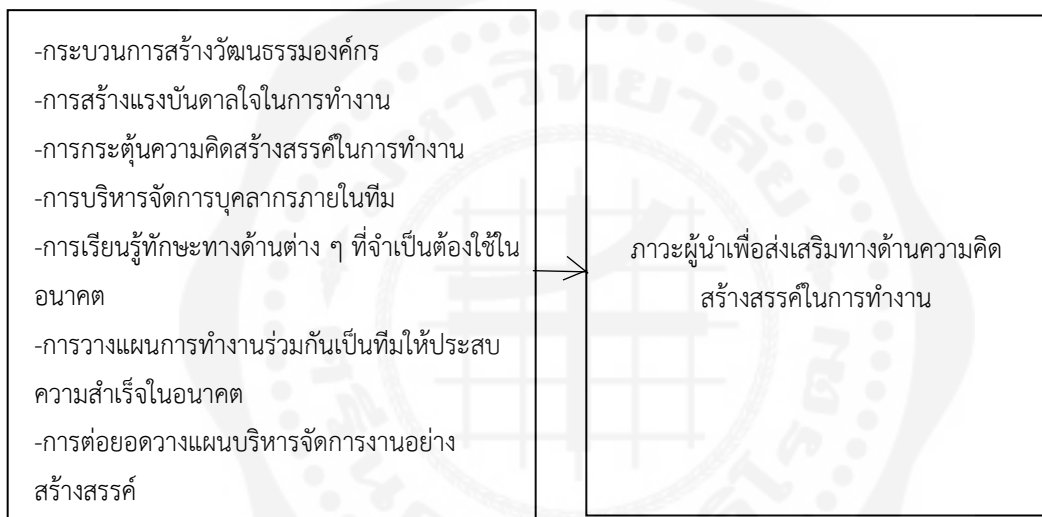
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเป็นประโยชน์ต่อใจของผู้นำและลูกน้องเอง อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการเสริมสร้างมิตรภาพ ความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง ซึ่งจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานร่วมกันของพนักงานในทุกกระดับและลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ายิ่งต่อองค์กรในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของ ข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดการวิจัย

การบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขได้ทราบถึงลักษณะภาวะผู้นำทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
2. เพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขทางด้านการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและการพัฒนาองค์กรต่อไป
3. ทำให้สามารถต่อยอดทักษะภาวะผู้นำทางด้านความคิดสร้างสรรค์ได้ในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาและการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ 1) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) 2) การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non Structure Interview) มีการดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน พฤษภาคม 2565 – กรกฎาคม 2565

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวข้องกับกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี (Documentary Research) ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานและข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการบริการจัดการงานและการบริหารจัดการบุคลากรในทีม ข้อมูลการศึกษาเรียนรู้ทางด้านทักษะต่างๆที่จำเป็นต้องใช้ในอนาคตและการวางแผนการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งรวบรวมได้จากผู้นำในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำไปพัฒนาทางด้านความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องในอนาคต

ขอบเขตด้านพื้นที่

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี

ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ข้าราชการผู้บริหารระดับต้น จำนวน 5 คน 2) ข้าราชการระดับอำนวยการ จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 : ภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและบริบทสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ส่งผลให้ทิศทางการทำงานของบุคลากรนั้นเป็นไปอย่างชัดเจนและเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขนั้นยังช่วยปลูกฝังทัศนคติที่บุคลากรมีต่อองค์กรเพราะเป็นสิ่ง ที่ช่วย กำหนดพฤติกรรม โดยอาจจะเห็นได้จากตัวแบบหรือแบบอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จในองค์กรและยังทำให้บุคลากร เห็นภาพที่ชัดเจนว่าคนแบบไหนที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับองค์กร ภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญในการพัฒนาทักษะทางการ ปฏิบัติงานพัฒนาทำให้เกิดค่านิยมภายในองค์กรที่ดีมี เกิดเป็นค่านิยมอย่างสร้างสรรค์ที่เหมาะสมและดีงามต่อไป ค่านิยมที่เกิดขึ้น นั้นจะกลายเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้นำนั้นจะต้องตระหนักถึงเรื่องของจิตใจและความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรภายใน ทีมทุกคน ในยุคปัจจุบันนี้ผู้นำหรือผู้บริหาร ทางกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จะต้องมีการเป็นตัวอย่างเป็นผู้นำที่ดีใน การสร้างค่านิยมแบบใหม่ที่เสริมสร้างแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรให้ทุกคนนั้นเข้าถึงได้ รวมไปถึงมีการกระตุ้นเรื่องของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตรงกับคุณค่าหลักขององค์กรโดยที่ผู้นำนั้นจะต้องตระหนักถึงเรื่องของจิตใจและความรู้สึกนึกคิด ของบุคลากรภายในทีมทุกคน การที่จะขับเคลื่อนการทำงานทางด้านสาธารณสุข

จากการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ดีนั้นจะช่วยให้ตัวของบุคลากรนั้นเกิดการพัฒนา ความสามารถของตนเองรวมถึงทีมงานได้ในอนาคต เพราะวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและความผูกพันต่อองค์กรที่ดีนั้น เปรียบเสมือนแรงผลักดันให้ผู้ที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในการทำงานร่วมกันนั้นเป็นแรงผลักดันที่ดีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทุกองค์กรควร จะมี เพราะว่าความผูกพันที่ดีจะสามารถเป็นตัวเชื่อมประสานกันระหว่างความต้องการของบุคลากรภายในทีมกับเป้าหมายของ องค์กร อีกทั้งยังมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันจนจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ได้การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และมันคงจะเป็นปัจจัยในการพัฒนาเสริมสร้างการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนภายในองค์กรและนอกองค์กรสามารถในการพัฒนา

ศักยภาพการทำงานได้อย่างคุ้มค่า สร้างความตระหนักให้กับบุคลากรทุกคนนั้นเต็มใจที่จะสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดรวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรนั้นมีสุขภาพจิตใจที่แข็งแกร่งสามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่

การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและการมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงาน intrinsic motivation ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่ทำให้เราเกิดพฤติกรรม เพื่อไปสู่เป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้ การมองเห็นเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้เรามีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนขึ้น รู้ว่าต้องทำอะไรและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานแล้วเป็นการหาแนวทางใหม่มาเพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีภาวะผู้นำในตนเองยังเป็นการพัฒนาตนเองอย่างอัตโนมัติ มีการบริหารจัดการควบคุม ช่วยสร้างความรู้สึกด้านดีในด้านการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินชีวิตและการทำงานมีความมุ่งมั่นจนพบความสำเร็จได้ในที่สุด นอกจากนี้ผู้นำยังจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงาน เป็นเพราะว่าการมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงานนั้นจะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จในอนาคตตามกรอบระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้และเผชิญกับปัญหาแล้วสามารถแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรถือเป็นการร่วมแรงร่วมใจกันส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดันในการก้าวขึ้นไปสู่ความสำเร็จได้ดีมากกว่าการที่จะลงมือปฏิบัติงานเพียงลำพังแบบไร้ ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีและมีความสามารถ จำเป็นที่จะต้องรู้วิธีวางแผนในการกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สังเกตพฤติกรรมรายบุคคลของบุคลากรภายในทีม แล้วมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดส่วนบุคคลโดยไม่ถ่ายเทงานไปที่คนใดคนหนึ่งมากเกินไป ส่งเสริมวิถีคิดโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างผลงานและการนำเสนอที่มีความเข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน มีความสนุกและท้าทายเป็นประจำเพื่อส่งเสริมให้พวกเขาได้เติบโตและพัฒนาทักษะใหม่อยู่ตลอดเวลา ให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นสิ่งที่เปิดกว้างเพื่อการเปลี่ยนแปลง สามารถบ่มเพาะขึ้นมาได้

การบริหารจัดการบุคลากรภายในทีมอย่างสร้างสรรค์ สามารถทำให้ทีมงานและบุคลากรภายในทีมทุกคนทำงานตามคำสั่งอย่างตั้งใจ มีคุณภาพ เนื่องจากการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์นั้นเป็นการใช้กระบวนการที่หลากหลาย รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจ ใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมาก เป็นสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งตัวของลูกทีมยังจะต้องมีการฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรทุกคนพึงมี อีกทั้งผู้นำที่ดีจะต้องทำให้บุคลากรทุกคนนั้นทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นปราศจากปัญหา เพราะว่าบุคลากรก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเป็นฟันเฟืองที่สำคัญสำหรับองค์กร ผู้นำที่ดีจำที่จะต้องมีการมีทักษะในเรื่องของการติดต่อสื่อสาร การเจรจา ประสานงาน การเลือกสรรใช้ศิลปะทางการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพมากที่สุด นำเข้ามาสอดผสานกับทักษะภาวะผู้นำในการบริหารจัดการอย่างลงตัว ก่อให้เกิดการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติงานกันเป็นทีมได้อย่างสามัคคี ตรงไปตรงมาในเรื่องของงานและความสัมพันธ์ที่ดี มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันและข้อเสนอแนะอย่างชัดเจน เคารพความเห็นต่าง สามารถหันมาปรึกษากันอย่างจริงจังเป็นการวางแผนบริหารจัดการหน้าที่ของบุคลากรภายในทีมอย่างมีประสิทธิภาพ กลายเป็นแผนภาพวงจรพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ของทีมส่งเสริมสุขภาพ

ตอนที่ 2 : กระบวนการพัฒนาการทำงานอย่างสร้างสรรค์ของข้าราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

การเรียนรู้ทักษะภาวะผู้นำทางด้านการวางแผนบริหารจัดการงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต เป็นอีกหนึ่งการวางแผนกำหนดเป้าหมายในอนาคตสำหรับหน่วยงานองค์กรในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้มีการตั้งเอาไว้ จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ในเรื่องของข้อมูลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตั้งแต่อดีตไปจนถึงปัจจุบันและอนาคต เพื่อกำหนดกิจกรรมและวิธีการปฏิบัติงานได้ รวมไปถึงด้านการพัฒนาทางด้านความคิดสร้างสรรค์ เพื่อคิดค้นรูปแบบการพัฒนาลักษณะการทำงานของบุคคลให้สามารถเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ เพื่อการเติบโตใน

ภายใต้ สามารถพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาให้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงกว่าเดิม ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งเอาไว้ได้อีกทั้งการใช้ทักษะทางความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการนั้นอาจเรียกได้ว่าเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการของผู้บริหารเพื่อที่จะพัฒนาในเรื่องของการบริหารงาน การควบคุม ขั้นตอนกระบวนการที่เป็นระบบ ระเบียบแบบแผนของภาระงานและกิจกรรม การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะสามารถบรรลุผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้กระตุ้นให้บุคลากรภายในทีมของตนเองนั้นมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวางแผนการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จในอนาคต มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการต่อยอดการพัฒนาทักษะทางด้านอื่นเลย ผู้นำและผู้บริหารสมัยใหม่จะต้องมีการจัดเตรียมความพร้อม ตั้งรับสำหรับการเปลี่ยนแปลงงานทางด้านบทบาท หน้าที่ในการบริหารจัดการเพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรได้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการที่ได้ตั้งเอาไว้ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถและเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของการใช้ความคิดสร้างสรรค์ทำงาน ส่วนบุคลากรภายในทีมนั้นมีการแนะนำวิธีการแสดงความคิดสร้างสรรค์ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่า เพราะความเป็นจริงไม่มีรูปแบบตายตัวตลอดเวลาสามารถยืดหยุ่นได้การต่อยอดในการพัฒนาทางด้านความคิดสร้างสรรค์นั้น อาจจะร่วมกันระดมความคิด แนวทาง ทักษะคิดใหม่ ความเข้าใจในการวิเคราะห์หมองปัญหาในรูปแบบใหม่พัฒนา ปรับปรุงให้ออกมาดีมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวงจรของการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (Learning Cycle) ปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการคิดจากแนวคิดรูปแบบเดิมไปสู่ความคิดแบบใหม่อีกทั้งยังดึงออกมาใช้ได้หลากหลายสถานการณ์ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลอื่นอย่างมีความสุข โดยความสุขที่ได้จากการฝึกฝนพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีความรู้สร้างสรรค์นั้นจะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังจะเสริมสร้างทักษะ Positive Mental Attitude คิดด้วยทัศนคติในทางสร้างสรรค์เข้าไปเสริมควบคู่กันไปกับ Positive Thinking สิ่งสำคัญจะต้องมีการเสริมสร้างพลังบวกและแรงจูงใจในการทำงานพัฒนาเพื่อช่วยเหลือสังคมต่อไปในอนาคตสามารถเอื้อต่อการสร้างสรรค์ทักษะอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตอีกด้วย

การต่อยอดวางแผนบริหารจัดการงานอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำและผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้นำในการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลา กระบวนการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถทำให้เชื่อถือได้ว่าเนื้องานนั้นย่อมที่จะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ โดยเฉพาะการพัฒนางานจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้ออกมาอย่างสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานร่วมกันในทีม การป้องกันความผิดพลาดทำได้ โดยการวิเคราะห์ขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการวางแผนทำงานเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานสู่จุดหมายของแผนงานที่ตั้งเอาไว้ โดยการจดจ่อกับเป้าหมายหรือสิ่งที่กำลังทำตรงหน้ามากขึ้น เพิ่มวิธีการวางแผนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาสู่ความเป็นเลิศของตัวผู้นำและตัวบุคลากรภายในทีม มีการติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ขั้นตอนในการทำงาน ขั้นตอนในการวางแผนงานและติดตามผลการดำเนินงานและเสริมสร้างเทคนิคการวางแผนงานให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง อาจจะต้องนำเทคนิค กลยุทธ์วิธีการต่างเข้ามาทำงานร่วมด้วยอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่อยู่เสมอและปรับใช้ในการต่อยอดวางแผนบริหารจัดการงานด้วย สามารถเชื่อมโยงหาทางออกหลายทาง เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานก็สามารถหารูปแบบใหม่ที่สร้างสรรค์หรือไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบของงานที่ดีที่สุดให้กับเป้าหมาย มีความหลากหลายทางด้านความคิด กว้างไกล หลากแง่มุม เน้นทั้งคุณภาพและปริมาณ

มีการระดมสมองเพื่อทำ Design Thinking เกี่ยวกับขั้นตอนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking Process) สามารถจัดลำดับการปฏิบัติงานตลอดจนเรียนรู้ถึงวิธีคิดและกระบวนการในการวางแผนแก้ไขปัญหามาจนถึงสามารถคิดค้นรูปแบบการทำงานให้มีความแปลกใหม่มากขึ้น โดยผลลัพธ์จะเข้ามาตอบโจทย์ความต้องการได้ เชื่อมโยงกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ขึ้นมาได้อย่างน่าสนใจและเป็นระบบขั้นตอน เช่น Empathize – เป็นการทำความเข้าใจกับปัญหา การกระตุ้นให้เกิดการใช้ความคิด

สร้างสรรค์เพื่อหาคำตอบตลอดจนวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ มีความละเอียดถี่ถ้วนเพื่อหาแนวทางที่ชัดเจนให้มีความเข้าใจกับปัญหาอย่างลึกซึ้ง ถูกต้องและแก้ไขปัญหาดังประเด็น อีกทั้งยังได้ผลลัพธ์ที่ยอด ตลอดจนมีการนำเสนอแนวคิดส่วนบุคคลอย่างสร้างสรรค์ สั้น กระชับจนเกิดแนวทางที่จะใช้แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างไม่มีกรอบจำกัด ระดมความคิดเห็นที่หลากหลาย มุมมอง หลากหลายวิธีการสกัดออกมาให้ดีที่สุด ถือเป็น การสร้างต้นแบบทางเลือกเพื่อเป็นการทดสอบจริงก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน โครงการในขั้นนั้นถือว่าการสร้างต้นแบบก่อนลงมือทำงานจริง อีกทั้งยังจะต้องมี Test เพื่อทำการทดสอบต้นแบบหรือข้อสรุปที่จะนำไปใช้จริง ตลอดจนมีการประเมินผลงานว่ามีข้อดี ข้อเสียอย่างไรบ้างนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกด้วย

นอกจากนี้ทางกรมอนามัยยังมีการจัดประชุมทางด้านวิชาการ เสวนาทางด้านวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิด แลกเปลี่ยนประเด็นที่เกิดขึ้นร่วมกันในปัจจุบัน พัฒนาศักยภาพและระดมความคิดสร้างสรรค์ให้ภาคีเครือข่ายตระหนักและเข้ามาร่วมพัฒนาสุขภาพตลอดจนกลายเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานและนำเสนอผลงานทางด้านการส่งเสริมสุขภาพในรูปแบบการประชุม แบ่งเป็นการบรรยาย การอภิปรายและการเสวนาวิชาการในประเด็นที่น่าสนใจร่วมกันคิดค้นหาแนวทางแก้ไข ปรีกษาหารือและแนวคิดตามหลักการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน คติวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวสร้างสรรค์ มีการนำทักษะทางด้านความรู้ใหม่เชิงสร้างสรรค์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์ไอเดียทางความคิด ทำให้เกิดความหลากหลายและมีความแปลกใหม่ไม่เหมือนเดิม โดยมีการใช้กระบวนการหรือแนวคิดในรูปแบบใหม่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานและอาจนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ร่วมด้วย ซึ่งจะช่วยให้การทำงานนั้นออกมาได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีการประยุกต์ใช้ควบคู่กันไปตามพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์ ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ล้วนแล้วแต่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและต่อตนเองทั้งสิ้นในการปฏิบัติงานได้อีกด้วย

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุข สรุปอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุข

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุข ทางด้านบริบทและสภาพแวดล้อมพบว่า กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรขนาดใหญ่ระดับประเทศที่เน้นในเรื่องของการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพ วางแผนกำหนดและพัฒนานโยบายทางสุขภาพ ยุทธศาสตร์และแผนงานหลักทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ ผลการศึกษาไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิรประภา เกิดชา.2560) กล่าวว่า กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การพัฒนาสุขภาพที่ยั่งยืน โดยมีวิสัยทัศน์ คือเป็นองค์กรทางด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค การจัดระบบสุขภาพ พัฒนาบุคลากรทางสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน การเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์และเป้าหมายของยุทธศาสตร์องค์กร การศึกษา วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ตื้นนั้นจะช่วยให้ตัวของบุคลากรนั้นเกิดการพัฒนาความสามารถของตนเองรวมถึงทีมงานได้ในอนาคต

ผลการศึกษาไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ลัดดา สุขปรีดี.2549) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและความผูกพันต่อองค์กรที่ตื้นนั้นเปรียบเสมือนแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความผูกพันที่ดีจะสามารถเป็นตัวเชื่อมต่อประสานกันระหว่างความต้องการของบุคลากรภายในทีม เสริมสร้างการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนภายในองค์กรและนอกองค์กรสามารถในการพัฒนาศักยภาพการทำงานได้อย่างคุ้มค่า สร้างความตระหนักให้กับบุคลากร สอดรับกับนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรนั้นมีสุขภาพจิตใจที่แข็งแกร่งสามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่

การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและการมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงาน ผลการศึกษาไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เบญจมาศ นิลกำแหง.2564) พบว่า intrinsic motivation ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่ทำให้เราเกิดพฤติกรรม เพื่อไปสู่เป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้ การมองเห็นเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้เรามีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนขึ้น รู้ว่าต้องทำอะไรและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานแล้วเป็นการหาแนวทางใหม่มาเพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีภาวะผู้นำในตนเองยังเป็นการพัฒนาตนเองอย่างอัตโนมัติ มีการบริหารจัดการควบคุม ช่วยสร้างความรู้สึกด้านดีในด้านการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินชีวิตและการทำงานมีความมุ่งมั่นฝ่าฟันพบความสำเร็จได้ในที่สุด

การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เบญจมาศ นิลกำแหง.2564) พบว่า การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ส่งผลให้เกิดแรงผลักดันในการก้าวขึ้นไปสู่ความสำเร็จได้ดีมากกว่าการที่จะลงมือปฏิบัติงานเพียงลำพัง ผู้นำจะต้องรู้วิธีวางแผนในการกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สังเกตพฤติกรรมรายบุคคลของบุคลากรภายในทีมแล้วมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดส่วนบุคคล ส่งเสริมวิธีคิดโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างผลงานและการนำเสนอที่มีความเข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน มีความสนุกและท้าทายเป็นประจำเพื่อส่งเสริมให้พวกเขาได้เติบโตและพัฒนาทักษะใหม่อยู่ตลอดเวลา ให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นสิ่งที่เปิดกว้างเพื่อการเปลี่ยนแปลง

การบริหารจัดการบุคลากรภายในทีมอย่างสร้างสรรค์ ผลการศึกษาไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นันทนา เนาว์วัน.2557) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการบุคลากรภายในทีมอย่างสร้างสรรค์สามารถทำให้ทีมงาน และบุคลากรภายในทีมทุกคนไม่ว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งงานใดก็ตามนั้นมีความต้องการที่จะทำงานสักชิ้นที่ได้รับคำสั่งหรือรับมอบหมายมาอย่างตั้งใจ มีคุณภาพ มีคุณค่ามากที่สุดเนื่องจากการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์นั้นเป็นการใช้กระบวนการที่หลากหลายในการ การจัดการ การกระตุ้นการทำงาน รวมไปถึงการสร้าง แรงจูงใจ ใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมากขึ้น เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่ดีจำเป็นที่จะต้องมียกขะในเรื่องของ การติดต่อสื่อสาร การเจรจา ประสานงาน การเลือกสรรที่ใช้ศิลปะทางการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพมากที่สุดนำมาเข้ามาผสมผสานกับทักษะภาวะผู้นำในการบริหารจัดการอย่างลงตัว ก่อให้เกิดการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติงานกันเป็นทีมได้อย่างสามัคคี ตรงไปตรงมาในเรื่องของงานและความสัมพันธ์ที่ดี มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันและข้อเสนอแนะอย่างชัดเจน เคารพความเห็นต่าง สามารถหันมาปรึกษากันอย่างจริงใจเป็นการวางแผนบริหารจัดการหน้าที่ของบุคลากรภายในทีมอย่างมีประสิทธิภาพ กลายเป็นแผนภาพวงจรพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการ กระทรวงสาธารณสุข

การเรียนรู้ทักษะภาวะผู้นำทางการวางแผนบริหารจัดการงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต ผลการศึกษาไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัฐพงศ์ กาญจนฉายา, 2559) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทางความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญโดยที่จะดึงออกมาใช้ในกระบวนการแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในอนาคต โดยอาศัยทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์เข้ามาร่วมด้วย มีความเชื่อมโยงกับการศึกษาของ (อัญมณี วัฒนรัตน์, 2556) พบว่า การวางแผนบริหารจัดการงานผู้นำไม่ควรมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของการทำงานเพียงอย่างเดียวเพราะอาจจะทำให้เกิดการดำเนินงานผิดพลาด ควรที่จะต้องมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์จะสามารถทำงานออกมากได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอนให้ออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งผลการศึกษาไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชญาภรณ์ เอกธรรมสุทธิ, 2559) ได้กล่าวว่า การสร้างทักษะภาวะผู้นำเชิงความคิดสร้างสรรค์นั้นอาจเกิดขึ้นจากไอเดียที่จุดประกายขึ้นในทุกวัน

และสามารถต่อยอดได้ในอนาคต สามารถนำไอเดียเล็กน้อยที่กำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานที่ดียิ่งขึ้น

ผลการศึกษาไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นฤมล จิตรเอื้อ, 2560) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของตัวผู้นำเองนั้นเป็นต้นแบบที่จะสามารถนำทีมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้นสามารถกระตุ้นและส่งเสริมการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในระดับบุคคล ระดับทีมและระดับ องค์กร ดำเนินการด้านกลยุทธ์ขององค์กรต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัว พัฒนาขีดความสามารถภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับการแข่งขันที่สูงขึ้นไปได้อย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน มีแนวทางการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมทั้งด้านนโยบาย ด้านการปฏิบัติงานและด้านการประเมินผลงานอีกด้วย

การวางแผนการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จในอนาคต มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ผลการศึกษาไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นฤมล จิตรเอื้อ, 2560) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของตัวผู้นำเองนั้นเป็นต้นแบบที่จะสามารถนำทีมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้นสามารถกระตุ้นและส่งเสริมการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ต่อยอดให้ทีมประสบความสำเร็จในอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัว พัฒนาขีดความสามารถภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันที่สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน นอกจากนี้ผู้นำมีการใช้แนวคิด Positive thinking ความคิดในเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรภายในทีม สามารถยืดหยุ่นและต่อยอดในการพัฒนาทางด้านความคิดสร้างสรรค์ ระดมความคิด ค้นหาแนวทาง ทักษะคิดใหม่ เมื่อกำหนดทิศทางที่กำหนดไว้ดีและชัดเจนแล้วนั้นก็จะสามารถตระหนักรู้ได้ในการทำงานตลอดเวลา อีกทั้งยังไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ทิบตี ทัททธรณ์, 2561) กล่าวว่า โดยเฉพาะทักษะทางด้านความคิดสร้างสรรค์ผู้นำหรือผู้บริหารไม่ควรมองข้ามเป็นอย่างยิ่ง เพราะความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลนั้นสามารถเปลี่ยนไอเดียใหม่ ที่เป็นนามธรรมปรับเปลี่ยนให้กลายเป็นรูปธรรมที่สามารถจับต้องได้ บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งปรับวิธีคิด การวางแผนหรือกลยุทธ์ให้ได้ผลลัพธ์เป็นที่พอใจสามารถตั้งเป้าหมายที่ท้าทายเพิ่มขึ้นต่อไป

การต่อยอดวางแผนบริหารจัดการงานอย่างสร้างสรรค์ ผลการศึกษาไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมชาย รุ่งเรือง, 2560) กล่าวว่า การมองหาทิศทางใหม่ในการต่อยอดขับเคลื่อนองค์กรอย่างสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์ องค์กรจึงต้องการผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อวางแผนบริหารจัดการงานและค้นหาทางออกให้กับปัญหา ซึ่งการวางแผนที่ดีและมีความรัดกุมนั้นจะมีส่วนช่วยลดความไม่แน่นอนกับการคาดการณ์ในอนาคต มีความคิดวิเคราะห์แบบใหม่และคิดนอกกรอบสร้างสรรค์และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศิวพร โปรยานนท์, 2554) กล่าวว่า ถ้ามีผู้นำที่มีการบริหารงานที่ดีนั้น จะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนร่วมด้วยสามารถทำให้เชื่อถือได้ว่าเนื้องานนั้นย่อมที่จะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ โดยเฉพาะการพัฒนางานจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้ออกมาอย่างสร้างสรรค์พัฒนาศักยภาพทักษะการคิด วิเคราะห์ การมีสติในการวางแผนงาน

อีกทั้งยังสามารถเชื่อมโยงกับงานวิจัยของ (อุดม มุ่งเกษม, 2554) ที่กล่าวว่า การมีความสามารถในการต่อยอดวางแผนบริหารจัดการงานอย่างสร้างสรรค์จากผู้ร่วมงานทุกคนแล้วทางผู้นำเองยังจะต้องดึงจุดแข็งหรือข้อดีในแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ประยุกต์ใช้ให้เกิดความหลากหลายและมีความแปลกใหม่ โดยมีการใช้กระบวนการหรือแนวคิดในรูปแบบใหม่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานและอาจนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ควบคู่กันไปบนพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์ มีการฝึกฝนวิธีการคิด การค้นคว้าหาแนวทางรูปแบบใหม่ให้สามารถคิดค้นรูปแบบงาน ไอเดียการวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อีกทั้งยังไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กมลทิพย์ หิรัญประเสริฐสุข, 2559) กล่าวว่า การต่อยอดวางแผนบริหารจัดการงานอย่างสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและยังมีอารมณ์และความรู้สึกเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย การแบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นจากทุกคนในทีมมีการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการทำงานครั้งต่อไปหรือสิ่งที่ควรที่จะปรับปรุงซึ่งกันและกันอยู่

เสมอเพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานและเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทางด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานนั้นควรมีการพัฒนาทักษะต่างๆที่มีความสำคัญไปพร้อมกัน ไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เกิดความคิดรูปแบบใหม่ในการปฏิบัติงาน โดยไม่จำเป็นที่จะต้องให้ทางฝ่ายผู้บริหารเป็นฝ่ายกำหนดการพัฒนาเพียงผู้เดียว ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำเสนอวิธีการพัฒนา การวางแผนให้มี ประสิทธิภาพด้วย สร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ร่วมกันได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์ร่วมด้วยได้ สามารถสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการทำงานร่วมกัน เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง การสร้างเครือข่ายกับภายนอก มีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เกิดเป็นค่านิยมที่เหมาะสมและดึงมาต่อไปในอนาคต

2.กระบวนการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทางด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทางผู้บริหารสามารถที่จะพัฒนาจากรากฐานความรู้ความสามารถส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการประยุกต์ใช้ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน สอดแทรกกระบวนการพัฒนาความคิดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สนองต่อการปฏิบัติงานและการวางแผนงานในรูปแบบต่างๆเพิ่มมากขึ้น

3.การนำความคิดเชิงสร้างสรรค์มาต่อยอดทางด้านการทำงาน ทางผู้บริหารควรมีการศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นศึกษา ค้นหาคำรู้ใหม่อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการวางแผนในการทำงาน แนวนโยบายการพัฒนา การศึกษาสิ่งที่น่าสนใจทางด้านอื่นๆที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงานที่ปฏิบัติได้ การสร้างความท้าทายในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการวางแผนงาน การวิเคราะห์สถานการณ์จริงที่อาจเกิดขึ้นและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ รวมไปถึงการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการเปรียบเทียบก่อน-หลัง การศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อที่จะนำข้อมูลจากการเปรียบเทียบ มาวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน สามารถพัฒนาพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรและทีมรวมไปถึงเสริมสร้างโอกาสในการต่อยอดองค์ความรู้ได้ในอนาคต

2.ควรมีการศึกษาศาสตร์อื่นทางด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงความคิดสร้างสรรค์ด้วย ซึ่งจะสามารถเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จได้ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
- จตุรงค์ ศรีวังสุวรรณ. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จันจิรา น้ำข้าว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. มหาวิทยาลัยศิลปากร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
- เฉลิมพล มีชัย. (2564, กันยายน-ธันวาคม). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 4(3), 81-98.
- ชีวิน อ่อนละอ. (2563, มิถุนายน-สิงหาคม). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10(1), 108-119.
- ชุลีพร เพ็ชรศรี. (2556). คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
- ธนภณ ภู่มาลา. (2560, กรกฎาคม - ธันวาคม). รูปแบบการบริหารงานคุณภาพของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยโดยการใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่, 10(2), 45-46.
- นพ ศรีบุญนาถ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สุตรไฟศาล.
- นันทิดา จันทรศิริ. (2561, มกราคม-มิถุนายน). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กร. สารอาศรมวัฒนธรรมวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 17(1), 92-93.
- บุญเลิศ อ่อนกุล. (2545). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี. มหาวิทยาลัยศิลปากร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2549). ผู้นำพันธุ์แท้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แสงดาว.
- Adair, J. (2007). *Leadership for Innovation: How to Organize Team Creativity and Harvest Ideas*. USA.
- Damianus, A. (2021, February). Leadership Attitude of office Heads toward Employees and Leadership Styles. *Technium Social Sciences Journal*, 36(16), 401-419.
- Glickman, C. D. (2001). *Supervision and instructional Leadership a developmental approach*. (5th ed.). U.S.A.: Boston, MA.
- Joseph, D. L. (2017, April-July). Leadership Training Design, Delivery, and Implementation: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 65(12), 1688-1690.
- MAINEMELIS, C. (2015, June-September). Creative Leadership. *The Academy of Management Annals*, 4(1), 393-482.
- Puccio, G. J. (2011). *"Creative leadership: Skills that drive change"*. USA: Thousand Oaks, CA: Sage.