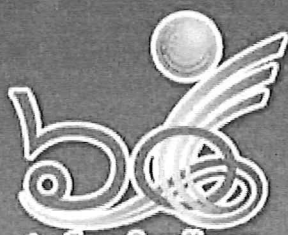




สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



๖๐ปี มหาวิทยาลัยบูรพา
ศรีสัตตคามพิริยาลัย
๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘



คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

The 15th National Conference 2015 on Political Science and Public Administration

การประชุมวิชาการ

รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ

ระหว่างวันที่ 4 - 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558

ครั้งที่

15

โลกาภิวัตน์ ภูมิภาคอภีวัตน์ ห่วงถิ่นอภีวัตน์: นัยต่อสังคมไทย
Globalization, Regionalization and Localization: Implications for Thai Society

บทความฉบับเต็ม

เล่มที่

2/4

จัดโดย

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ได้รับทุนอุดหนุนการทำกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยจาก

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

คณะกรรมการ

และ

ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ ดร. ลิขิต อีร์เวคิน
ประธานกรรมการสาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ศาสตราจารย์ นายแพทย์ สมพล พงศ์ไทย
ผู้รักษาการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ศาสตราจารย์ ดร. ศุภชัย ยาวะประภา
นายกสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ทพ.สมศักดิ์ จักรไพบวงศ์

ศาสตราจารย์ ดร. ชัยวัฒน์ สถาอานันท์

ศาสตราจารย์ นพ.วันชัย วัฒนศัพท์

ศาสตราจารย์ ดร. สุรชาติ บำรุงสุข

ศาสตราจารย์ ดร. อนุสรณ์ ลีมนานี

ศาสตราจารย์ ดร. อัมพร อารังลักษณ์

รองศาสตราจารย์ ดร. โกวิทย์ กังสนันท์

รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยชนะ อิงคะวัต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ เรืองประเทืองสุข

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อีร์พงษ์ บัวหล้า

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข

ดร. อมรศักดิ์ กิจธนานันท์

ร.ต.อ. ดร. วิเชียร ตันศิริคงคล

อาจารย์สมคิด เพชรประเสริฐ

อาจารย์พิมพ์ประไพ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา

อาจารย์ธีระพงษ์ ภูมิปาณิก

อาจารย์เจนวิทย์ นวลแสง

นายธานินทร์ ฝะเฒ

นายปกรณ์ สัตยวงนิข

นายวงศ์ภิญโญ เชียงทอง

นายกิตติ ตติยเกียรติถาวร

นางอรพร สดใส

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร. เอกวิทย์ มณีธ
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

รองประธานกรรมการ

ดร. จักรี ไชยพินิจ
ผู้ช่วยคณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โอฟาร ถิ่นบางเตียว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีระ กุลสวัสดิ์

ดร. ภัสนันท์ พวงเถื่อน

ดร. โชติสา ขาวสนิท

อาจารย์เจนวิทย์ นวลแสง

นายอิทธิวัชร เตชะนันท์

นางสาวณปภา จิรมงคลเลิศ

นางสาวกุลญาดา เนื่องจำนงค์

นายดุสิต รัฐศีล

นางจุฑามาศ ชุสุวรรณ

นางสาววราภรณ์ ช่วยประคอง

นายรัช ชันธประสิทธิ์

ว่าที่ร้อยตรีพุฒิธร สวาสนา

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

1. ศาสตราจารย์ ดร. อนุสรณ์ ลิ้มมณี
2. รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ สมบูรณ์
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยันต์ ไชยพร
4. รองศาสตราจารย์ ดร. ธนวัฒน์ รัตนศักดิ์
5. รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ สามัคคีธรรม
6. รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยากร หวังมหาพร
7. รองศาสตราจารย์ ดร. ศุภวัฒนากร วงศ์ธนวสุ
8. รองศาสตราจารย์ ดร. อัครณัฐ วงศ์ปรีดี
9. รองศาสตราจารย์ ดร. โคทม อารียา
10. รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยยันต์ ประดิษฐ์ศิลป์
11. รองศาสตราจารย์ ดร. โกวิทย์ กังสนันท์
12. รองศาสตราจารย์มานิต ศุทธสกุล
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิศาล มุกดาร์ศรี
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงนา พิชิตปัจจา
15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข
16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิสว่าง
17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตรี ดร. ณัฐกริช เปาอินทร์
18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภมิตร ปิติพัฒน์
19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อีระ กุลสวัสดิ์
20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์
21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ
22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โอฬาร ถิ่นบางเตียว
23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกษม เพ็ญพินันท์
24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รงค์ บุญสวยขวัญ
25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศาสตรินทร์ ตันสุน
26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุระชัย ชูผงา
27. ร้อยตำรวจเอก ดร. วิเชียร ตันศิริคงคล
28. ดร. ประพีร์ อภิชาติสกุล

29. ดร. นิติ มณีกาญจน์
30. ดร. เก่งกิจ กิติเรียงลาภ
31. ดร. ปิยะ นาควัชร
32. ดร. วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ
33. ดร. ภัสนันท์ พ่วงเลื่อน
34. ดร. อนรรตน์ อนันทนาธร
35. ดร. อมรทิพย์ อมราภิบาล
36. ดร. ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์
37. พันตำรวจโท ดร. ไหวพจน์ กุลาชัย
38. ดร. มาโนชญ์ อารีย์
39. ดร. จักรี ไชยพินิจ
40. ดร. ชัยณรงค์ เครือนวน
41. ดร. สกฤติ อีสริยานนท์
42. ดร. ชัยณรงค์ ศรีมันตะ
43. ดร. บุญรอด บุญเกิด
44. ดร. สกฤต อ้นมา
45. ดร. บุญเลิศ ยองเพ็ชร
46. ดร. สรชัย ศรีนิสานต์สกุล
47. ดร. สติธร ธนานิธิโชติ
48. ดร. โชติสา ขาวสนิท
49. ดร. ภัทรพงษ์ รัตนเสวี
50. ดร. ภัทราวดี มากมี
51. อาจารย์พงศ์ธร แก้วมณี
52. อาจารย์ณัฐวัฒน์ กฤตยานวัช
53. อาจารย์จิรายุทธ์ สีม่วง
54. อาจารย์นพวรรณ พึ่งพา
55. นายปกรณ์ สัตยวณิช

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและประสิทธิภาพ ภายในตนเอง เชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของ บุคลากรเทศบาลนครปฐม Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Creative Self-Efficacy Influencing Individual Creativity of Nakhon Pathom Municipality's Officer

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

E-mail: cknawin@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ 3) ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณรูปแบบการสำรวจที่มีแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่า มีความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากประชากรคือบุคลากรเทศบาลนครปฐม ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามการคำนวณของ Yamane ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างไม่น้อยกว่า 266 คน ณ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวอย่างของการวิจัยนี้ จำนวน 280 คน สำหรับการวิเคราะห์เชิงพรรณนาคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .307 .343 และ .584 ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 27.6 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .276 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 34.1 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .341 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล, ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง, ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เทศบาลนคร

Abstract

The purposes of this research were to analyzed: 1) the relationship of the individual creativity, creative self-efficacy, transformational leadership, and transactional leadership,

2) transformational leadership and transactional leadership influencing creative self-efficacy, and
3) creative self-efficacy, transformational leadership, and transactional leadership influencing individual creativity.

This research employed a Quantitative Research considered as the survey model which was examined its quality through the validity and reliability as the instrument for data collection. The population was officer of the Nakhon Pathom Municipality. The researcher determined the size of sample group according to the Yamane's calculation determined the sample group for not less than 266 persons at the error value of 5%, and the reliability of 95%. The researcher extended the samples for 280 persons more to increase the benefits of research and data analysis. The descriptive analysis included Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. The analysis by *Inferential Statistics* included Pearson's correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed as follows:

1) The individual creativity had the relationship by statistical significance at .001 level, as creative self-efficacy, transformational leadership, and transactional leadership had the correlation coefficient (r_{xy}) equal to .307 .343, and .584, respectively.

2) The factors influencing the creative self-efficacy was the transformational leadership could describe the variance or had the predictive power or affected the creative self-efficacy for 27.6%, or had R^2 value equal to .276 by statistical significance at .001 level.

3) The factors influencing the individual creativity was the creative self-efficacy could describe the variance or had the predictive power or had the influence towards the individual creativity for 34.1%, or R^2 equal to .341 by statistical significance at .001 level.

Keywords: Individual Creativity, Creative self-efficacy, Transformational leadership, Transactional leadership, Human Resource Development, Municipality

บทนำ

ยุคโลกาภิวัตน์เชื่อว่ามีปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และแข่งขันได้ คือความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, Farmer and Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman and O'Reilly, 1997; Utterback, 1994) โดยความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Trompenaars and Hampden-Turner, 2010, 11) และความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความอยู่รอดและเติบโตขององค์กร (Amabile et al., 1996; Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, Farmer and Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman and O'Reilly, 1997; Utterback, 1994) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์โดยเฉพาะปัจจัยสองปัจจัยที่น่าสนใจ คือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์สินวิน (ก,ค,ง), 2554) และภาวะผู้นำ (Shin & Zhou, 2003; Amabile et al., 2004; Neubert, Kacmar, Carlson, Chonko, & Roberts, 2008; Gong et al. 2009; Wang & Cheng, 2010; Wang, Tsai & Tsai, 2014)

เทศบาลเป็นรูปแบบหนึ่งขององค์การปกครองท้องถิ่นไทย ซึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานที่สำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย และเป็นหน่วยงานแรกที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับประชาชนที่สามารถ

ตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ เทศบาลแบ่งเป็น เทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนคร โดยเทศบาลนครเป็นรูปแบบเทศบาลที่มีขนาดใหญ่ที่สุดมีความเจริญมากที่สุดและมีปัญหาที่ต้องแก้ไขเหมือนกัน ด้วยความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจว่าความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำในบริบทของเทศบาลไทยเป็นอย่างไร และเทศบาลไทย ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไรและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร ผู้วิจัยจึงเลือก ศึกษาเทศบาลนครนครปฐมเป็นหน่วยการวิจัยนำร่องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยต่อไปในอนาคตเพราะ เทศบาล นครนครปฐมอยู่ในเขตจังหวัดนครปฐมเป็นศูนย์การทางการค้า การขนส่งและศูนย์ราชการของภาคกลางทางตะวันตกและเทศบาลนครนครปฐมได้รับการยกฐานะจากเทศบาลเมืองเป็นเทศบาลนครมาไม่นาน รวมทั้งมีผู้บริหารที่ ได้รับความไว้วางใจให้เข้ามาบริหารท้องถิ่นแห่งนี้อย่างต่อเนื่องและยาวนาน เป็นเหตุผลที่เลือกวิจัยองค์การนี้เพราะ ความรู้ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผน การพัฒนาและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เทศบาล อันจักเป็นรากฐานสำคัญในการตอบสนองความต้องการของประชาชน การแก้ไขปัญหา การพัฒนาท้องถิ่น และประเทศ

ผู้วิจัยจึงสนใจว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาลเป็นอย่างไร ประสิทธิภาพภายในตนเอง เชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร และภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร รวมทั้งประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และภาวะ ผู้นำมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ หรือไม่ อย่างไร เพราะความรู้ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผน การพัฒนาและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการบริหารเทศบาลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเอง เชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
2. เพื่อวิเคราะห์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์
3. เพื่อวิเคราะห์ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (individual creativity)

ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีผู้ใช้อย่างแพร่หลาย แม้ว่าทั้งสองคำมีการใช้สลับกันไปมาหรือใช้ในความหมายเดียวกันก็ตาม แต่มโนทัศน์ของความคิดสร้างสรรค์มีความโดดเด่นและชัดเจนแตกต่างจากแนวความคิดของนวัตกรรม(innovation) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการระดับบุคคลหรือทีมในขณะที่นวัตกรรม คือ กระบวนการระดับองค์การเป็นความสำเร็จของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ (Amabile, 1983; Stein, 1974; Woodman et al., 1993) ความคิดสร้างสรรค์(Creativity) มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างกันมากมาย Guilford (1980) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคล สามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง หลายประเด็น ขยายออกไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดเป็นความคิดเชิง บวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูงและกระบวนการทำงานอย่างเป็น ขั้นตอนของสมองประกอบด้วย การคิดริเริ่ม การคิดเร็ว(คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่นและการคิดอย่าง รอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่จากข้อมูลที่มีเดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น ส่วน Kirton (1994) อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นพัฒนาการของบุคคลตั้งแต่ในวัยเด็กภายใต้สภาพแวดล้อมพัฒนา จนกลายเป็นบุคลิกภาพ

Amabile (1999, pp. 3-7) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ประกอบด้วยองค์ประกอบแรกคือ ความเชี่ยวชาญ(expertise) เป็นความรู้ทั้งด้านเทคนิคและการปฏิบัติหรือ

กระบวนการ รวมทั้งความสามารถทางสติปัญญาหรือความฉลาดของบุคคลองค์ประกอบที่สองคือทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking skills) เป็นทักษะของบุคคลต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างยืดหยุ่นและมีจินตนาการ องค์ประกอบสุดท้ายคือแรงจูงใจ (motivation) ซึ่ง Amabile กล่าวว่าแรงจูงใจแต่ละแบบมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ไม่เท่ากัน กล่าวคือแรงจูงใจจากภายในต่อความต้องการแก้ไขปัญหา มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์มากกว่ารางวัลผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การให้เงินเป็นรางวัล เป็นต้น องค์ประกอบด้านนี้ Amabile เรียกว่าแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความปรารถนาอันแรงกล้าภายในใจของบุคคลหากพิจารณาในมิติขององค์การความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของสิ่งแปลกใหม่หรือความคิดที่มีประโยชน์และเหมาะสมเพื่อที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (individual creativity) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความสำเร็จขององค์การ (Amabile et al., 1996; Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, Farmer and Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman and O'Reilly, 1997; Utterback, 1994)

กระบวนการของความคิดสร้างสรรค์ (DuBrin, 2010, pp. 349-351) มี 5 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 โอกาสหรือการตระหนักในปัญหา (opportunity or problem recognition) การที่บุคคลค้นหาโอกาสใหม่หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ขั้นตอนที่ 2 การทุ่มเท (immersion) การที่บุคคลมุ่งมั่นหรือสนใจต่อปัญหาและทุ่มเทหรือจดจ่อต่อสิ่งนั้น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทางเลือกหรือประเมินทางเลือกขั้นที่ 3 การบ่มเพาะ (incubation) เป็นขั้นตอนที่บุคคลรวบรวมข้อมูลสารสนเทศแต่ยังไม่นำไปปฏิบัติจนกว่าข้อมูลสารสนเทศจะสมบูรณ์หรือความคิดตกผลึกนำไปสู่แนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ ขั้นที่ 4 การเข้าใจอย่างถ่องแท้หรือลึกซึ้ง (insight) แนวทางการแก้ไขเพื่อพิชิตปัญหาของบุคคลเป็นการปรากฏขึ้นชั่วแวบหนึ่งหรือเกิดขึ้นในชั่วพริบตาโดยไม่สามารถระบุเวลาได้ขั้นที่ 5 การพิสูจน์และการนำไปปฏิบัติ (verification and application) บุคคลทำการตรวจสอบแนวทางสร้างสรรค์ ตั้งแต่ขั้นการพิสูจน์ประกอบด้วยการรวบรวมหลักฐานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์การสร้างคามมั่นใจด้วยการใช้ตรรกะและการทดลองกับแนวความคิดใหม่ สำหรับขั้นการนำไปปฏิบัติต้องการความใส่ใจติดตามอย่างใกล้ชิดเพราะความล้มเหลวของความคิดใหม่ ๆ มีสาเหตุจากการไม่จริงจังกับการปฏิบัติ

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy)

Bandura (1986) ผู้เสนอทฤษฎีกระบวนการรับรู้ทางสังคม (social cognitive theory) ต่อมา Tierney and Farmer (2002) ได้พัฒนาไปสู่แนวคิดประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) กล่าวถึงระดับที่บุคคลเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการจัดการให้ได้ผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน บุคลากรสามารถสร้างพฤติกรรมแห่งการสร้างสรรค์เมื่อเขาารู้สึกว่า ตนเองมีความเชื่อมั่นระดับสูงในประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Gong et al., 2009; Tierney and Farmer, 2002, 2011)

ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002) โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือท้าทาย (Tierney and Farmer, 2002) หรือก็คือ การรับรู้ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เป็นความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองถูกมองว่าแตกต่างจากมุมมองภายในตนเองด้านอื่น ๆ เช่น ความภูมิใจในตนเอง (self-esteem) ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ที่กว้างและมีความหลากหลายกว่า ในทางกลับกันความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการตัดสินใจที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ กล่าวคือบุคคลยังมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มากเท่าใด บุคคลนั้นก็ยิ่งรับรู้โอกาสที่จะแสดงศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ได้มากเท่านั้น ถึงแม้ว่าปัจจัยบางอย่างจะทำให้ความสัมพันธ์นี้ลดลงเนื่องจากความไม่เหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน (Cummings and Oldham, 1997; Farmer et al., 2003; O'Reilly et al., 1991) หรือสภาพแวดล้อมขององค์การที่ไม่สนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์

ของบุคคล (Amabile et al., 1996; Cummings et al., 1975; Oldham and Cummings, 1996; Woodman et al., 1993) งานวิจัยแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยนี้ คือ บุคคลมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงจะส่งผลเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (ก,ค,ง), 2554)

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มในการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ (Hersey and Blanchard, 1988; Dannelte and Hough, 1992) ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำในการเข้าใจตนเองการมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่ดี การสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจ (Bennis 2002) ปัจจุบันนักบริหาร นักวิจัยและนักวิชาการให้ความสนใจรูปแบบภาวะผู้นำสองรูปแบบคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Burns, 1978; Bass and Avolio 1994; Sadler, 1997)

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดยผู้นำให้รางวัล เมื่อผู้ตามทำงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือปฏิบัติตามที่ได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเพื่อการจูงใจเป็นการแลกเปลี่ยนหรือลู่โทษผู้ตามเมื่อผู้ตามทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (Burns, 1978; Bass and Avolio, 1994; Sadler, 1997) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Bass and Avolio, 1994) ประกอบด้วยรางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) ผู้นำให้รางวัลเป็นการตอบแทนแก่ผู้ตามเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังและการบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปเป็นไปตามสภาพเดิม (Status Quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงาน จะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) นักวิชาการคนแรกที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงคือ Burns (1978) เขาเสนอแนวคิดที่ว่าผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ทั้งวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การ การสนับสนุนการริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะใช้ ค่านิยมร่วมวิสัยทัศน์และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การทำให้เกิดความหมายในเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามตลอดกระบวนการเปลี่ยนแปลงไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุ Bass (1985) เสนอแนวคิดนี้บนพื้นฐานแนวคิดของ Burns ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะจูงใจผู้ตามด้วยวิธีการชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้ตามตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานและผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนและเขายังเสนอว่า ไม่สามารถแยกภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ออกจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนได้ ผู้นำคนเดียวกันอาจมีภาวะผู้นำได้ทั้งสองแบบในเวลาและสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ เพราะภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นความเป็นผู้นำทั้งสองแบบจึงเชื่อมโยงกัน ไม่ได้แยกออกจากกันตามที่ Burns เคยเสนอไว้ ต่อมา Bass and Avolio (1994) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4I (Four I's) คือ ประการแรกคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่น่ายกย่อง น่าไว้วางใจ เป็นผู้มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ประการที่สอง คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) ผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ สร้างเจตคติที่ดี การคิดเชิงบวก ประการที่สามคือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหา และประการสุดท้ายคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำดูแลเอาใจใส่และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์กับความคิดสร้างสรรค์

พฤติกรรมของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ (Amabile et al., 2004) และบทบาทของผู้นำมีความสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Neubert et al, 2008; Shin & Zhou, 2003; Wang & Cheng, 2010) รวมทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและนวัตกรรมองค์การ (Gumusluoglu and Ilsev, 2009) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมเกื้อหนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรให้สร้างสรรค์คุณภาพบริการที่ดีกว่า รวมถึงช่วยพัฒนาและรักษาศักยภาพเชิงการแข่งขันขององค์การ (Mohsin and Lockyer, 2010; Ogaard, Marnburg, and Larsen, 2008)

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Herrmann and Felfe, 2013) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งเสริมแรงจูงใจภายในของบุคคลต่อความคิดสร้างสรรค์ (Gumusluoglu and Ilsev, 2009; Shin and Zhou, 2003; Sosik et al., 1997) ผลงานวิจัยบางผลงานแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Shin and Zhou, 2003; Gong et al. 2009; Wang, Tsai and Tsai, 2014) โดยมีประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Gong et al., 2009) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Gong et al., 2009; Gumusluoglu and Ilsev, 2009)

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย 1: ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

สมมติฐานการวิจัย 2: ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

สมมติฐานการวิจัย 3: ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรเทศบาลนครนครปฐม มีจำนวนประชากรทั้งหมด 797 คน ตัวอย่างของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1967) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 266 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในความสมบูรณ์ของการให้ข้อมูลและการตอบกลับ

ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 300 คน ตัวอย่างที่ตอบกลับและข้อมูลมีความสมบูรณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 280 คน เป็นข้าราชการจำนวน 143 คน (51%) ลูกจ้างประจำจำนวน 42 คน (15%) พนักงานราชการจำนวน 42 คน (15%) และอื่น ๆ จำนวน 53 คน (19%)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพคือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) แล้ว ประกอบด้วยแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ท (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Houghtton and DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.780 (standardized alpha = .784)

แบบประเมินประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ท (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Tierney and Farmer (2002) และ Houghtton and DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.827 (standardized alpha = .825)

แบบประเมินภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงข้อคำถามจำนวน 20 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ท (5-point Likert scale) ของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินมีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.965 (standardized alpha = .966)

แบบประเมินภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนข้อคำถามจำนวน 6 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของ ลิเคิร์ท (5-point Likert scale) ของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.860 (standardized alpha = .863)

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยการวิเคราะห์เชิงพรรณนาคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson's correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับสูง (mean = 3.825, SD = .410) ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง (mean = 3.652, SD = .554) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง (mean = 3.767, SD = .696) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 3.540, SD = .744)

การทดสอบสมมติฐานแรก ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ พบว่าความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .307 .343 และ .584 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	M	SD	T	TFL	CS
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (TSL)	3.540	.744			
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (TFL)	3.767	.696	.760***	.	
ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (CS)	3.652	.554	.460***	.526***	
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (IC)	3.825	.410	.307***	.343***	.584***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การทดสอบสมมติฐานที่สอง ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.802 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่าใช้ได้ กล่าวคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546, หน้า 340-341) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น (ตารางที่ 2) สามารถอธิบายความผันแปร หรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 27.6 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .276 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์} = 2.075 + .418 (\text{ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง})$$

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

ตัวแปร	B		Beta	t	R ² change
ค่าคงที่	2.075			11.942***	
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (TFL)	.418	(1)	.526	9.224***	.276
Multiple R=.526	R ² =.276		Adj. R ² =.273	F=85.089***	

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การทดสอบสมมติฐานสุดท้าย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล จากปัจจัยต่าง ๆ คือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.506 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่าใช้ได้กล่าวคือค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546, หน้า 340-341) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล คือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น (ตารางที่ 3) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 34.1 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .341 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ดังนี้

$$\text{ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล} = 2.247 + .432 (\text{ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์})$$

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ตัวแปร	B		Beta	t	R ² change
ค่าคงที่	2.247			15.111***	
ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์	.432	(1)	.584	10.730***	.341
Multiple R=.584	R ² =.341		Adj. R ² =.338	F=115.139***	

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกัน ผลการวิจัยนี้แสดงข้อมูลยืนยันสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Amabile, 1988; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิ (ก,ค,ง) , 2554) โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิ และรัชนิภา สายอุบล, 2556; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิ, 2558ก) รวมทั้งความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Wang, Tsai and Tsai, 2014; Wang & Cheng, 2010; Shin and Zhou, 2003; Gong et al. 2009; Neubert et al., 2008; Amabile et al., 2004; Shin and Zhou, 2003; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิ พรชัย สุขอยู่ และกิตติพงษ์ สมบูรณ์, 2557; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิ, 2558ข) ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับองค์การในประเทศไทยให้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องส่งเสริมตัวแปรต่าง ๆ นี้ เพราะมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรนำไปสู่ศักยภาพเชิงการแข่งขันขององค์การ (Mohsin and Lockyer, 2010; Ogaard, Marnburg, and Larsen, 2008)

วัตถุประสงค์ถัดมาเพื่อตรวจสอบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์หรือไม่ ผลการวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่รายงานว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Gong et al., 2009; Gumusluoglu and Ilsev, 2009; Wang, Tsai & Tsai, 2014) ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารท้องถิ่นโดยเฉพาะเทศบาลให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงแก่ผู้บริหารในทุกระดับของเทศบาล เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์แก่บุคลากร เพราะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Shin & Zhou, 2003; Gong et al. 2009; Wang, Tsai & Tsai, 2014) โดยมีประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Gong et al., 2009)

วัตถุประสงค์สุดท้ายคือ การตรวจสอบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ ที่ระบุว่าประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al., 1993; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิ, 2554ก,ค,ง) สำหรับภาวะผู้นำนั้นผลงานวิจัยนี้ได้แย้งกับผลการวิจัยทั้งต่างประเทศและไทยที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Herrmann and Felfe, 2013) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Shin and Zhou, 2003; Gong et al. 2009; Wang, Tsai and Tsai, 2014; Gumusluoglu and Ilsev, 2009; Shin & Zhou, 2003; Sosik et al., 1997; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิ และคณะ, 2557; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิ, 2558ข) แต่รายงานผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความคิดสร้างสรรค์โดยส่งผ่านประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง สอดคล้องกับการวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Shin and Zhou, 2003; Gong et al. 2009; Wang, Tsai and Tsai, 2014) โดยมีประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Gong et al., 2009) รวมถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Gong et al., 2009; Gumusluoglu and Ilsev, 2009) และผลงานวิจัยอื่น ๆ ในบริบทไทยที่แสดงบทบาทสำคัญของประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความคิดสร้างสรรค์

(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556ช; 2556ค) ดังนั้น องค์การ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง พึงตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงให้เกิดแก่ผู้นำในทุกระดับขององค์การ รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์แก่บุคลากรขององค์การเพราะแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศต่างยืนยันในทิศทางเดียวกันว่า มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งการวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีเพียงปัจจัยประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เพียงปัจจัยเดียว ดังนั้นผู้บริหารเทศบาลต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลทั้งการส่งเสริมและให้การศึกษาการฝึกอบรมและการเรียนรู้ของทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์แก่บุคลากร ซึ่งจะส่งผลดีต่อความคิดสร้างสรรค์ (Howkins, 2008, p. 22; Powell, 2008, p. 35) เช่น การฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1988; Woodman et al., 1993) เป็นต้น เพราะความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรนำไปสู่ศักยภาพเชิงการแข่งขันขององค์การ (Mohsin and Lockyer, 2010; Ogaard, Marnburg, and Larsen, 2008) ให้บุคลากรของเทศบาลสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมในบริหารท้องถิ่นอันจักเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาแก่ประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอให้มีการขยายการวิจัยให้กว้างขวางและครอบคลุมเทศบาลในประเทศไทยเพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยและให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของเทศบาลไทย รวมทั้งขยายการวิจัยไปยังองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น และการวิจัยปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาล เช่น วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนขององค์การ แรงจูงใจภายใน รูปแบบภาวะผู้นำ ฯลฯ เป็นต้น อันจักเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปสู่ประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะความเข้มแข็งของการปกครองท้องถิ่นคือพื้นฐานอันแข็งแกร่งของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นอันจักนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงยั่งยืนนั่นเอง

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2547). *หลักสถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ก). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SPUC National Conference 2011 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ข). “ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เขาวนอารมณ์ (EQ) และเขาวนทางจิต (SQ)”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติหาดใหญ่วิชาการครั้งที่ 2 ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ค). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลศึกษานักศึกษาปริญญาโทคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ The National SMART Conference I ณ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในวันที่ 28 พฤษภาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ง). “ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัทผลิตตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาตินเรศวรวิจัย ครั้งที่ 7 ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในวันที่ 29-30 กรกฎาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2555ก). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ HR CONFERENCE ครั้งที่ 4 ณ มหาวิทยาลัยมหิดล วันที่ 18-20 มกราคม 2555.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2555ข). “การบริหารจัดการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาตินเรศวรวิจัย ครั้งที่ 8 ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในวันที่ 28-29 กรกฎาคม 2555.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556ก). “การบริหารจัดการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ศิลปากรวิจัย ครั้งที่ 6 ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในวันที่ 16-18 มกราคม 2556.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556ข). “เขาวนอารมณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ HR CONFERENCE ครั้งที่ 5 วันที่ 30-31 มีนาคม 2556.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556ค). “เขาวนอารมณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร”. บทความวิจัยนำเสนอประชุมสัมมนาวิชาการ-วิจัยระดับนานาชาติครั้งที่ 7 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ในวันที่ 7 ธันวาคม 2556.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2558ก). “ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการบริหารจัดการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอค่ายบางระจันจังหวัดสิงห์บุรี”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ สังคมศาสตร์วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 สำนักวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในวันที่ 14 มกราคม 2558.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2558ข). “ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ นเรศวรวิจัย ครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยนเรศวร ในวันที่ 22-23 กรกฎาคม 2558.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และรัชนิภา สายอุบล. (2556). “ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับ

รื้อการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาการจัดการวิจัย 2013 เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในวันที่ 11 มกราคม 2556.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์วิน, พรชัย สุขอยู่ และกิตติพงษ์ สมบูรณ์. (2557). “ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 3 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ในวันที่ 17-18 ธันวาคม 2557.

Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: perceived leader support. *Leadership Quarterly*, 15(1), 5-32.

Amabile, T.M. (1983). “The social psychology of creativity: a componential conceptualization”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 357-376.

Amabile, T.M. (1988). “A model of creativity and innovation in organizations”. *Research in Organizational Behavior*, 19, 123-167.

Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lanzenby, J. & Herron, M. (1996). “User’s Manual for KEYS: Assessing the work environment for creativity.

Amabile, T.M. (1999). “How to kill creativity”. In *Harvard Business Review on Breakthrough Thinking*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Andriopoulos, C. & Lowe, A. (2000). “Enhancing organizational creativity: The process of perpetual challenging”. *Management Decision*, 38(10), 734-742.

Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The Exercise of control*. New York: W.H. Freeman&Company.

Cumming, A. & Oldham, G.R. (1997). “Enhancing creativity: managing work contexts for the high potential employee”. *California Management Review*, 40(1), 22-38.

Cummings, L.L., Hinton, B.L. & Gobdel, B.C. (1975). “Creative behavior as a function of task environment: impact of objectives, procedures, and controls”. *Academy of Management Journal*, 18(3), 489-499.

DuBrin, A.J. (2010). “Creativity, Innovation, and Leadership.” In *Principles of Leadership*. Canada: South-Western.

Farmer, S.M., Tierney, P. & Kung-McIntyre, K. (2003). “Employee creativity in Taiwan: an application of role identity theory”. *Academy of Management Journal*, 46(5), 618-630.

Ford, C.M. (1996). “A theory of individual creative action in multiple social domains”. *Academy of Management Review*, 21(4), 1112-1142.

Gong, Y., Huang, J.C., & Farh, J.L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: the mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4), 765-778.

Guilford, J.P. “Cognitive Styles: What are they?”. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 40, 715-735.

Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473.

Guilford, J.P. “Cognitive Styles: What are they?”. *Journal of Educational and Psychological*

- Measurement, 40, 715-735.
- Herrmann, D. & Felfe, J. (2013). "Moderators of the Relationship Between Leadership Style and Employee Creativity: The Role of Task Novelty and Personal Initiative". *Creativity Research Journal*, 25(2), 172-181.
- Howkins, J. (2008). "What are Creative Economies? And Why?" in *Creative Thailand*. Bangkok: Thailand Creative&Design Center (TCDC). pp. 21-25.
- Kanter, R.M. (1983). *The Change Masters: Innovation and Entrepreneurship in the American Corporation*. New York: Simon & Schuster.
- Kirton, M.J. (Ed.). (1994). *Adapters and Innovators: Styles of creativity and Problem Solving*. New York: Routledge.
- Liao, H., Liu, D., & Loi, R. (2010). Looking at both sides of the social exchange coin: A social cognitive perspective on the joint effects of relationship quality and differentiation on creativity. *Academy of Management Journal*, 53(5), 1090-1109.
- Mohsin, A., & Lockyer, T. (2010). Customer perceptions of service quality in luxury hotels in New Delhi, India: an exploratory study. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(2e3), 160-173.
- Mumford, M.D. and Gustafson, S.B. (1988). "Creativity syndrome: integration, application, and innovation". *Psychology Bulletin*, 103(1), 27-43.
- McGregor, J.(2007). "The world's most innovative companies". *Business Week Online*, May 4, p. 9.
- Neubert, M. J., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., Chonko, L. B., & Roberts, J. A. (2008). Regulatory focus as a mediator of the influence of initiating structure and servant leadership on employee behavior. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1220-1233.
- Oldham, G.R. and Cummings, A. (1996). "Employee creativity: personal and contextual factors at work". *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Ogaard, T., Marnburg, E., & Larsen, S. (2008). Perceptions of organizational structure in the hospitality industry: consequences for commitment, job satisfaction and perceived performance. *Tourism Management*, 29(4), 661-671
- O'Reilly, C.A., Chatman, J. and Caldwell, D.F. (1991). "People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit". *Academy of Management Journal*, 487-561.
- Powell, C. (2008). "The challenges of the Creative Economy and the experiences in the UK." in *Creative Thailand*. Bangkok: Thailand Creative&Design Center (TCDC), pp. 35-39.
- Scott, S.G. & Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Shin, S. J., & Zhou, J. (2003). Transformational leadership, conservation, and creativity: evidence from Korea. *Academy of Management Journal*, 46(6), 703-714
- Sosik, J. J., Avolio, B. J., & Kahai, S. S. (1997). Effects of leadership style and anonymity on group potency and effectiveness in a group decision support system environment. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 89-103
- Stein, M.I. (1974). *Stimulating Creativity*. New York: Academic Press.

- Sternberg, R.J. (eds.). **Handbook of creativity**. New York: Cambridge University Press.
- Suebwonglee, Surapong.(2008). "Reforming Thai economy with creativity." in Creative Thailand. Bangkok: Thailand Creative&Design Center (TCDC), pp.11-13.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). **Creative self-efficacy development and creative performance over time**. Journal of Applied Psychology, 96(2), 277e293.
- Tierney, P. & Farmer, S.M.(2002). **Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance**". Academy of Management Journal, 45(6), 1137-1148.
- Tierney, P., Farmer, S.M., & Graen (1999). **An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships**". Personnel Psychology, 52,591-620.
- Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C. (2010). **Riding the waves of Innovation**. New York: McGraw-Hill.
- Tushman, M. & O'Reilly, C.A. (1997). **Winning through Innovation: A Practical Guide to Leading Organizational Change and Renewal**. Boston, MA: Havard Business School Press.
- Utterback, J.M. (1994). **Mastering the Dynamics of Innovation**. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Wang, C., Tsai, H. & Tsai, M. (2014).**"Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity"**. Tourism Management, 40, 79-89.
- Wang,C., & Cheng, B.S. (2010). **When does benevolent leadership lead to creativity? The moderating role of creative role identity and job autonomy**. Journal of Organizational Behavior, 31(1), 106–121.
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E. & Griffen, R.W. (1993). **"Toward a theory of organizational creativity"**. Academy of Management Journal, 18(2), 293-321.
- Yamane, T. (1967). **Elementary sampling theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.



สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 15
“โลกาภิวัตน์ ภูมิภาคอภีวัตน์ ท้องถิ่นอภีวัตน์: นัยต่อสังคมไทย”

(Globalization, Regionalization, and Localization:
Implications for Thai Society)