

Abstract book and Proceedings



RTUNC 2017



The 2<sup>nd</sup> National Conference  
July 26-27, 2017 Ubonratchathani, Thailand

Abstract book and Proceedings

การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2  
การวิจัย 4.0 เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ประจำปี 2560 ราชภัฏวชิการ ครั้งที่ 2  
การวิจัย 4.0 เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน



มหาวิทยาลัยราชธานี  
โทรศัพท์ : 0-4531-9900 ต่อ 113 ,123 โทรสาร : 0-4531-9911 มือถือ : 0-818-725-155  
e-mail : rtunc2016@rtu.ac.th เว็บไซต์ : <http://rtunc2017.rtu.ac.th/>



วันที่ 26-27 กรกฎาคม 2560  
ณ มหาวิทยาลัยราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

## คณะกรรมการพิจารณาบทความวิจัย (Peer Review)

รศ.ดร.ธีรศิลป์ ทุมวิภาต	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าพระนครเหนือ
รศ.สุมาลี อุณหวนิชย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าพระนครเหนือ
ผศ.ดร.ศักดิ์ชาย ตั้งวรธนวิทย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าพระนครเหนือ
ดร.ผุสดี บุญรอด	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าพระนครเหนือ
ดร.ณรงค์ สีหาจ๋อง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคาลัย
	วิทยาเขตขอนแก่น
ดร.ศักดิ์ดา ขำคม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
รศ.ดร.สุเทพ อ่วมเจริญ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ.รท.ดร.สมญา ภูณะยา	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผศ.สืบพงศ์ หงส์ภักดี	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ดร.จันทรา ธนะวัฒนาวงค์	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ดร.ดารุณี พุ่มแก้ว	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ดร.ประเทือง ม่วงอ่อน	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ดร.ศรัณย์ สุดใจ	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ดร.อภิวัฒน์ ศรีศิริ	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
รศ.ดร.ทวนทอง เขาวงกิตพิงค์	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
รศ.ดร.สมชัย วงษ์นายะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
รศ.ดร.สมชาย วรกิจเกษมสกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
รศ.ดร.บรรจบ บุญจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
รศ.ดร.ประยูทธ ไทยธานี	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ดร.ศักดิ์ สุวรรณฉาย	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ ศิลาบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผศ.ดร.พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ขันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผศ.ดร.สัทธา พลนิล	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ดร.เจษฎา โพนแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ดร.ภาดล อามาตย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รศ.ดร.สืบชาติ อันทะไชย	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รศ.ดร.สมคิด สร้อยน้ำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

รศ.สมชาย ชื่นวัฒนาประณีต	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผศ.ดร.กาญจนา วงศ์สวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผศ.ดร.กิตติยาภรณ์ ไชคสวัสดิ์ภิญโญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผศ.ดร.กฤษฎา ณ หนองคาย	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผศ.ดร.ณัฐ อมรภิญโญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผศ.ดร.ทรงภพ อุดรา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผศ.ดร.ปรียา แก้วนารี	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผศ.ดร.สังคม ศุภรัตนกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผศ.ดร.สุนทร สุทธิปาก	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผศ.ดร.สุภีร์ สมอนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ดร.คณิศรา ธัญสุนทรสกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ดร.ประจัญ กิ่งมิ่งแฮ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ดร.เพ็ญว ผาใต้	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ดร.เอกราช ดีนาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผศ.ดร.จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผศ.ดร.สิริภาพรรณ ลิ้มัยเจริญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผศ.ดร.สุภาภรณ์ ใจกาจภูณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ดร.กชพงศ์ สารการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผศ.ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม	มหาวิทยาลัยราชธานี
ผศ.ดร.จำลอง ชูโต	มหาวิทยาลัยราชธานี
ผศ.ดร.ทองสุข วันแสน	มหาวิทยาลัยราชธานี
ผศ.เยาวณี จรูญศักดิ์	มหาวิทยาลัยราชธานี
ผศ.เยาวลักษณ์ โพธิตารา	มหาวิทยาลัยราชธานี
ผศ.ศิริรัตน์ โกศลวัฒน์	มหาวิทยาลัยราชธานี
ดร.จิตติมา โกศลวิตร	มหาวิทยาลัยราชธานี
ดร.วรรณกร ศรีรอด	มหาวิทยาลัยราชธานี
ดร.สุรางคณา มัณยานนท์	มหาวิทยาลัยราชธานี
ผศ.ดร.กนกอร บุญมี	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผศ.ดร.อุมาวรรณ วาทกิจ	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ดร.รุ่งนภา กิตติลาภ	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ดร.นงลักษณ์ ยามสุข	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผศ.ดร.ชีวินทร์ ลิ้มศิริ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ดร.ยุทธชัย เกี้ยววันทียะ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผศ.ดร.เสถียรณภัส ศรีวระมณ	วิทยาลัยนครราชสีมา
ดร.ณิษรัตน์ แสงทอง	วิทยาลัยนครราชสีมา
ดร.ปรียานัฐ เอี่ยมศิริเมธี	วิทยาลัยนครราชสีมา
ดร.ชุกาศิรี อภินันท์เดชา	วิทยาลัยนครราชสีมา
ดร.เชษฐา แก้วพรม	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่
ดร.นุสรุา ประเสริฐศิริ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์
ดร.กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี
ดร.เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์	สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ดร.รุ่งรังษิ วิบูลย์ชัย	สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ดร.สุภาภรณ์ ศรีชัยรัตน์	ศูนย์สุขภาพจิตที่ 10 อุบลราชธานี
ดร.อิสราภรณ์ ชูมาศ	ศึกษานิเทศก์ สพท.ประถมศึกษา เขต 1 จ.นครพนม
ดร.ธเกียรติกมล ทองงอก	โรงเรียนเทศบาลวาริน

อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและประสิทธิภาพ  
ภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร  
เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี  
THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, TRANSACTIONAL  
LEADERSHIP, AND CREATIVE SELF-EFFICACY AFFECTING TO INDIVIDUAL  
CREATIVITY OF THAYANG SUBDISTRICT MUNICIPALITY'S OFFICER,  
THAYANG DISTRICT, PHETCHBURI PROVINCE

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน<sup>1</sup>, ดร.อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน<sup>2</sup>,  
ดร.ศรวิชา กฤดาธิการ<sup>3</sup>, ดร.รัชนิภา สายอุบล<sup>4</sup> และดร.สุพิดา ไพบูลย์วงศ์สกุล<sup>5</sup>

<sup>1</sup>อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

<sup>2</sup>รองนายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

<sup>3</sup>นักวิชาการอิสระ

<sup>4</sup>นักวิชาการงบประมาณชำนาญการพิเศษ สำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี

<sup>5</sup>ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ และ (3) ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณรูปแบบการสำรวจที่มีแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่ามีความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากประชากร คือ บุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามการคำนวณของ Yamane ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างไม่น้อยกว่า 114 คน ณ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวอย่างของการวิจัยนี้จำนวน 127 คน สำหรับการวิเคราะห์เชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ เชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

(1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวก หรือแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .549 .361 และ .391 ตามลำดับ

(2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ร้อยละ 30.4

(3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล คือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ ถึงร้อยละ 33.4

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เทศบาลตำบล

## Abstract

The purposes of this research were to analyze: (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 Thayang Subdistrict Municipality. The researcher determined the size of sample group according to the Yamane's calculation determined the sample group for not less than 114 persons at the error value of 5%, and the reliability of 95%. The researcher extended the samples for 227 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 .594 .361, and .391, 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 30.4%

(3) The factors influencing the individual creativity were the creative self-efficacy and transactional leadership could describe the variance or had the predictive power or had the influence towards the individual creativity for 33.4%

**Keywords:** Individual Creativity, Creative self- efficacy, Transformational leadership, Transactional leadership, 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)

เทศบาลเป็นรูปแบบหนึ่งขององค์กรปกครองท้องถิ่นไทย ซึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานที่สำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยและเป็นหน่วยงานแรกที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับประชาชนที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ เทศบาลแบ่งเป็น เทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนคร โดยเทศบาลตำบลเป็นรูปแบบเทศบาลที่มีขนาดเล็กที่สุด เริ่มมีความเจริญมากขึ้น มีความเป็นเมืองมากขึ้นและมีปัญหาที่ต้องแก้ไขมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์โดยเฉพาะปัจจัยสองปัจจัยที่น่าสนใจคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ก,ค,ง) 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) ด้วยความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจว่าความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำในบริบทของเทศบาลไทยโดยเฉพาะเทศบาลตำบลเป็นอย่างไร และเทศบาลไทยโดยเฉพาะเทศบาลตำบลปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไรและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรีเป็นหน่วยการวิจัยนำร่องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยต่อไปในอนาคตเพราะ ความรู้

ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อศึกษานำร่องเทศบาลตำบลในประเทศไทย รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การพัฒนาและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาล อันเป็นรากฐานสำคัญในการตอบสนองความต้องการของประชาชน การแก้ไขปัญหา การพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
2. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์
3. เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

#### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล(individual creativity) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีผู้ใช้กันอย่างแพร่หลาย แม้ว่าทั้งสองคำมีการใช้สลับกันไปมาหรือใช้ในความหมายเดียวกันก็ตาม แต่มีนัยของความคิดสร้างสรรค์มีความโดดเด่นและชัดเจนแตกต่างจากแนวความคิดของนวัตกรรม(innovation) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการระดับบุคคลหรือทีม ในขณะที่นวัตกรรมคือ กระบวนการระดับองค์การ เป็นความสำเร็จของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ (Amabile, 1983; Stein, 1974; Woodman et al., 1993) ความคิดสร้างสรรค์(Creativity) มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างหลากหลาย Guilford (1980) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง หลายประเด็น ขยายออกไปอย่างไม่สิ้นสุดเป็นความคิดเชิงบวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูงและกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมองประกอบด้วย การคิดริเริ่ม การคิดเร็ว(คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่นและการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่จากข้อมูลที่มีเดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น ส่วน 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)

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์(creative self-efficacy) ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน บุคลากรสามารถสร้างพฤติกรรมแห่งการสร้างสรรค์เมื่อเขารู้สึกว่า ตนเองมีความเชื่อมั่นระดับสูงในประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์



(Gong et al., 2009; Tierney and Farmer, 2002, 2011) ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002) โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือท้าทาย (Tierney and Farmer, 2002) กล่าวคือบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มากเท่าใด บุคคลนั้นก็ยิ่งรับรู้โอกาสที่จะแสดงศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ได้มากเท่านั้น ถึงแม้ว่าปัจจัยบางอย่างจะทำให้ความสัมพันธ์นี้ลดลงเนื่องจากความไม่เหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน (Cummings and Oldham, 1997; Farmer et al., 2003; O'Reilly et al., 1991) หรือสภาพแวดล้อมขององค์การที่ไม่สนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Amabile et al., 1996; Cummings et al., 1975; Oldham and Cummings, 1996; Woodman et al., 1993) งานวิจัยแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยนี้คือ บุคคลที่มีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงจะส่งผลเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2554 ก,ค,ง)

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)

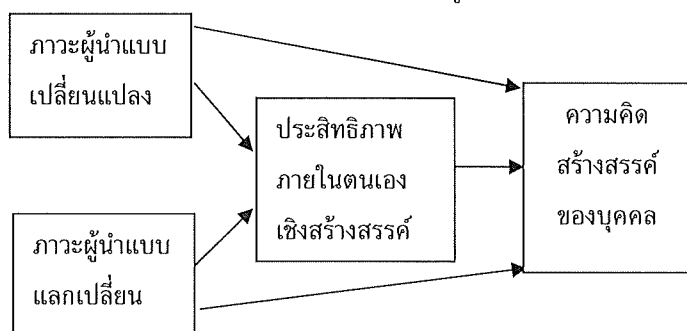
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดยผู้นำให้รางวัล เมื่อผู้ตามทำงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเพื่อการจูงใจเป็นการแลกเปลี่ยนหรือลงโทษผู้ตามเมื่อผู้ตามทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (Burns ,1978; Bass and Avolio 1994; Sadler,1997)

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) นักวิชาการคนแรกที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงคือ Burns(1978) เขาเสนอแนวคิดที่ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ทั้งวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การ การสนับสนุนการริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะใช้ ค่านิยมร่วมวิสัยทัศน์และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การทำให้เกิดความหมายในเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามตลอดกระบวนการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่ว่าแรงจูงใจทางวัตถุ Bass (1985) เสนอแนวคิดนี้บนพื้นฐานแนวคิดของ Burns ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะจูงใจผู้ตามด้วยวิธีการชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้ตามตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงาน และผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตน ต่อมา Bass and Avolio(1994) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้

ตาม พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีม และองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์กับความคิดสร้างสรรค์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(Herrmann & Felte, 2013)และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งเสริมแรงจูงใจภายในของบุคคลต่อความคิดสร้างสรรค์ (Gumusluoglu&Ilsev, 2009; Shin & Zhou,2003; Sosik et al., 1997) ผลงานวิจัยบางผลงานแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Shin & Zhou, 2003; Gong et al. 2009; Wang, Tsai & Tsai, 2014) โดยมีประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Gong et al., 2009) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์(Gong et al., 2009; Gumusluoglu & Ilsev, 2009)

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย 1: ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

สมมติฐานการวิจัย 2 : ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

สมมติฐานการวิจัย 3 : ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتاยาง จังหวัดเพชรบุรี

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتاยาง จังหวัดเพชรบุรี มีจำนวนประชากรทั้งหมด 158 คน ตัวอย่างของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่าง

ตามการคำนวณของ Yamane (1967) ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างไม่น้อยกว่า 114 คน ณ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อป้องกันความผิดพลาดในความสมบูรณ์ของการให้ข้อมูลและการตอบกลับผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 130 คน ตัวอย่างที่ตอบกลับและข้อมูลมีความสมบูรณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 127 คน เป็นข้าราชการ จำนวน 60 คน (47.2%) พนักงานประจำ จำนวน 15 คน (11.8%) และพนักงานภารกิจ จำนวน 42 คน (15%) จำแนกตามเพศได้ คือเพศชาย จำนวน 58 คน (45.7%) และเพศหญิง จำนวน 69 คน (54.3%)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพคือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) แล้วประกอบด้วยแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.835 (standardized alpha = .845) แบบประเมินประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Tierney & Farmer (2002) และ Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.837 (standardized alpha = .836) แบบประเมินภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงข้อคำถามจำนวน 20 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.919 (standardized alpha = .939) แบบประเมินภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนข้อคำถามจำนวน 6 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.774 (standardized alpha = .780)

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์เชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับน้อย (mean = 2.159, SD = .550) ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย (mean = 2.207, SD = .601) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย (mean = 2.085, SD = .586) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 2.490, SD = .644)

การทดสอบสมมติฐานแรก ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .391 .361 และ .549 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	M	SD	TSL	TFL	CS
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (TSL)	2.490	.644			
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (TFL)	2.085	.586	.621***		
ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (CS)	2.207	.601	.414***	.551***	
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (IC)	2.159	.550	.391***	.361***	.549***

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การทดสอบสมมติฐานที่สอง ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 2.044 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่าใช้ได้กล่าวคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, หน้า 340-341) และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระว่าเกิด multicollinearity หรือไม่ โดยพิจารณาค่า tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปร พบว่า มีค่า tolerance เท่ากับ .614 มีค่าไม่ใกล้ศูนย์และค่า VIF เท่ากับ 1.628 มีค่าไม่มาก แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, หน้า 377-378) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น (ตารางที่ 2) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 30.4 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ .304 ( $adj.R^2 = .298$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์} = 1.030 + .565 (\text{TFL})$$

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

ตัวแปร	B	Beta	t	$R^2$ change
ค่าคงที่	1.030		11.942***	
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (TFL)	.565 (1)	.526	9.224***	.304
Multiple R = .551	$R^2 = .304$	Adj. $R^2 = .298$	$F = 54.476$ ***	

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การทดสอบสมมติฐานสุดท้าย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจากปัจจัยต่างๆ คือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบDurbin-Watson มีค่าเท่ากับ 2.169 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่าใช้ได้กล่าวคือค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน(กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, หน้า 340-341) และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระว่าเกิด multicollinearity หรือไม่ โดยพิจารณาค่า tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปร พบว่า มีค่า tolerance เท่ากับ .510 มีค่าไม่ใกล้ศูนย์ และค่า VIF เท่ากับ 1.960 มีค่าไม่มาก แสดงว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, หน้า 377-378) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (ตารางที่ 3) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 33.4 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ .334 ( $adj.R^2 = .323$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ดังนี้

$$\text{ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล} = .797 + .427 (CS) + .168 (TSL)$$

ตารางที่3: การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ตัวแปร	B	Beta	t	$R^2$ change
ค่าคงที่	.797		4.306***	
ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (CS)	.427 (1)	.584	5.801***	.301
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (TSL)	.168 (2)	.069	2.453*	.032
Multiple R=.578	$R^2=.334$	Adj. $R^2=.323$	$F=31.033***$	

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนพบว่า ปัจจัยต่างๆมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกัน ผลการวิจัยนี้แสดงข้อมูลยืนยันสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Amabile,1988; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ก,ค,ง) โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

และรัชนิภา สายอุบล, 2556; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2558ก, 2558ค) รวมทั้งความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Wang, Tsai & Tsai, 2014; Wang & Cheng, 2010; Shin & Zhou, 2003; Gong et al. 2009; Neubert et al., 2008; Amabile et al., 2004; Shin & Zhou, 2003; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน พรชัย สุขอยู่และกิตติพงษ์ สมบูรณ์, 2557; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2558ข, 2558ค) โดยเฉพาะในบริบทของเทศบาลในประเทศไทยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2558ค) ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับเทศบาลในประเทศไทย ให้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องส่งเสริมตัวแปรต่างๆนี้เพราะมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรนำไปสู่ศักยภาพเชิงการแข่งขันขององค์กร(Mohsin&Lockyer,2010; Ogaard, Marnburg, & Larsen, 2008)

วัตถุประสงค์ถัดมาเพื่อตรวจสอบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์หรือไม่ ผลการวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่รายงานว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Gong et al., 2009; Gumusluoglu & Ilsev, 2009; Wang, Tsai & Tsai, 2014, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2558ค) ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารท้องถิ่นโดยเฉพาะเทศบาลให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงแก่ผู้บริหารในทุกระดับของเทศบาลเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์แก่บุคลากร เพราะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Shin & Zhou, 2003; Gong et al. 2009; Wang, Tsai & Tsai, 2014)โดยมีประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Gong et al., 2009)

วัตถุประสงค์สุดท้ายคือ การตรวจสอบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆที่ระบุว่าประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ (Amabile,1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al.,1993; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ก,ค,ง; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2558ก, 2558ค) สำหรับภาวะผู้นำนั้นผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยทั้งต่างประเทศและไทยที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(Herrmann & Felfe, 2013) แต่โต้แย้งกับผลการวิจัยทั้งต่างประเทศและไทยที่ระบุว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ (Shin & Zhou, 2003; Gong et al. 2009; Wang, Tsai & Tsai, 2014; Gumusluoglu&Ilsev, 2009; Shin & Zhou,2003; Sosik et al., 1997; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและคณะ, 2557; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2558ข) แต่รายงานผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำ

แบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความคิดสร้างสรรค์โดยส่งผ่านประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง สอดคล้องกับการวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Shin & Zhou, 2003; Gong et al. 2009; Wang, Tsai & Tsai, 2014) โดยมีประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Gong et al., 2009) รวมถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Gong et al., 2009; Gumusluoglu & Ilsev, 2009) และผลงานวิจัยอื่นๆในบริบทไทยที่แสดงบทบาทสำคัญของประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความคิดสร้างสรรค์ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นารีน, 2556ข; 2556ค) ดังนั้น องค์กร ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง พึงตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงให้เกิดแก่ผู้นำในทุกระดับของเทศบาล รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์แก่บุคลากรของเทศบาล เพราะ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศต่างยืนยันในทิศทางเดียวกันว่า มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งการวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยตรงประกอบด้วยประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความคิดสร้างสรรค์โดยส่งผ่านประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหารเทศบาลต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลทั้งการส่งเสริมและให้การศึกษา การฝึกอบรม และการเรียนรู้ของทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์แก่บุคลากร ซึ่งจะส่งผลดีต่อความคิดสร้างสรรค์ (Howkins, 2008, 22 ; Powell, 2008, 35) เช่น การฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ๆและทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1988; Woodman et al., 1993) เป็นต้น รวมทั้งพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้บริหารของเทศบาลทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เนื่องจากตัวแปรทั้งสามตัวแปรส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับความคิดสร้างสรรค์อันจักเป็นประโยชน์แก่เทศบาลและท้องถิ่นเพราะความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรนำไปสู่ศักยภาพเชิงการแข่งขันขององค์กร (Mohsin & Lockyer, 2010; Ogaard, Marnburg, & Larsen, 2008) ให้บุคลากรของเทศบาลสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมในบริหารท้องถิ่นอันจักเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาแก่ประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น

#### ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอให้มีการขยายการวิจัยให้กว้างขวางและครอบคลุมเทศบาลในประเทศไทยเพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยและให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของเทศบาลไทย รวมทั้งขยายการวิจัยไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นๆ เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น และการวิจัยปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาล เช่น วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจภายใน รูปแบบภาวะผู้นำ ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปสู่ประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะความเข้มแข็งของการปกครองท้องถิ่นคือ พื้นฐานอันแข็งแกร่งของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงยั่งยืน

#### เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2547). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ก). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล.” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SPUC National Conference 2011 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2554

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ค). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลศึกษานักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ The National SMART Conference I ณ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในวันที่ 28 พฤษภาคม 2554.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ง). “ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัทผลิตดัดหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ นครศรีธรรมราช ครั้งที่ 7 ณ มหาวิทยาลัยนครศรีธรรมราช ในวันที่ 29-30 กรกฎาคม 2554.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556ก). “การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ศิลปากรวิจัย ครั้งที่ 6 ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในวันที่ 16-18 มกราคม 2556.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556ข). “เขavnอารมณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ HR CONFERENCE ครั้งที่ 5 วันที่ 30-31 มีนาคม 2556.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556ค). “เขavnอารมณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร” บทความวิจัยนำเสนอประชุมสัมมนาวิชาการ-วิจัยระดับนานาชาติ ครั้งที่ 7 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ในวันที่ 7 ธันวาคม 2556.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2558ก). “ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วน



ตำบลในเขตอำเภอค่ายบางระจันจังหวัดสิงห์บุรี”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ สังคมศาสตร์วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 สำนักวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในวันที่ 14 มกราคม 2558.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2558ข). “ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ นครศวรวิจัย ครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ในวันที่ 22-23 กรกฎาคม 2558.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2558ค). “ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 15 โดยคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ซิตี จอมเทียน พัทยา จ. ชลบุรี ในวันที่ 5-6 พฤศจิกายน 2558.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและรัชนิภา สายอุบล. (2556). “ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาการจัดการวิจัย 2013 เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในวันที่ 11 มกราคม 2556.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน พรชัย สุขอยู่และกิตติพงษ์ 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), p.357-376.

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

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

- Andriopoulos, C. and 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. and Oldham, G.R.(1997). “Enhancing creativity: managing work contexts for the high potential employee”. *California Management Review*, 40(1), p. 22-38.
- Cummings, L.L., Hinton, B.L. and Gobdel, B.C. (1975). “Creative behavior as a function of task environment: impact of objectives, procedures, and controls” . *Academy of Management Journal*, 18(3), p.489-499.
- Ford, C.M.(1996). “A theory of individual creative action in multiple social domains” . *Academy of Management Review*, 21(4), p.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.( 1980). “ 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.
- Herrmann, D. and 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), p.21-25.
- Kanter, R.M.(1983). *The Change Masters: Innovation and Entrepreneurship in the American Corporation*. New York: Simom & Schuster.
- 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(2-3), 160-173.
- Mumford, M.D. and Gustafson, S.B. (1988). “Creativity syndrome: integration, application, and innovation”. *Psychology Bulletin*. 103(1), p. 27-43.
- 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 employeebehavior. *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), p.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
- Powell, C.(2008). “The challenges of the Creative Economy and the experiences in the UK.” in *Creative Thailand*. Bangkok: Thailand Creative&Design Center (TCDC), p.35-39.
- 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.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self- efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277e293.
- Tierney, P. and Farmer, S.M.(2002). Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance”. *Academy of Management Journal*, 45(6), p. 1137-1148.
- Tierney, P., Farmer, S.M., and Graen (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships”. *Personnel Psychology*, 52, p. 591-620.
- Trompenaars, F. and Hampden-Turner, C. (2010). *Riding the waves of Innovation*. New York: McGraw-Hill.
- Tushman, M. and 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. and 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. and Griffen, R.W. (1993). “Toward a theory of organizational creativity”.*Academy of Management Journal*, 18(2), p.293-321.
- Yamane, T. (1967).*Elementary sampling theory*.Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.