



การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยอุดมศึกษาระดับชาติ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ครั้งที่ 4 ประจำปี 2561

“บูรณาการศาสตร์สากล สู่ชุมชนอย่างยั่งยืน”

Integration of Global Social Science
to Sustainable Community National Conference
(IGSC #4)

วันที่ 16-17 สิงหาคม 2561

ณ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
64 ถนนทหาร ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
โทรศัพท์ 0 4221 1064 โทรสาร 0 4221 1069



รายชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยอุดมศึกษาระดับชาติ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ครั้งที่ ๔ ประจำปี ๒๕๖๑
เรื่อง “บูรณาการศาสตร์สากลสู่ชุมชนอย่างยั่งยืน”
วันที่ ๑๖-๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ที่ปรึกษา	หน่วยงาน
๑	ศาสตราจารย์พิษณุ จงสถิตย์วัฒนา	ที่ปรึกษา	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๒	ศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ รื่นรมย์	ที่ปรึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ ถาวรจักร	ที่ปรึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๔	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุพาลย์ ทองธิดา	ที่ปรึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๕	รองศาสตราจารย์ ดร.เสิบชาติ อันทะไชย	บรรณาธิการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๖	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปณิธาน เมฆกมล	กองบรรณาธิการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๗	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วราพร กรีเทพ	กองบรรณาธิการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๘	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชฎาภรณ์ แสงทามาศย์	กองบรรณาธิการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๙	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนจิรัชย์ เวชชินินนาท	กองบรรณาธิการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๐	อ.ศราวุธ ผิวแดง	กองบรรณาธิการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๑	อ.ศักรินทร์ วั่งคะชาติ	กองบรรณาธิการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๒	อ.สุวัฒนา ตีวงศ์	กองบรรณาธิการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๓	อ.อนุศักดิ์ รัตนกนกกาญจน์	กองบรรณาธิการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๔	อ.คมกริช สนิทชน	กองบรรณาธิการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๕	รองศาสตราจารย์ ดร.สุทัศน์า สุทธิกุลสมบัติ	บรรณาธิการกลั่นกรองบทความ ภายใน	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๖	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรร สายสีเสด	บรรณาธิการกลั่นกรองบทความ ภายใน	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๗	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณิศรา ธีญสุนทรสกุล	บรรณาธิการกลั่นกรองบทความ ภายใน	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๘	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนา ตูลยพัชร์	บรรณาธิการกลั่นกรองบทความ ภายใน	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๑๙	ดร.สาวิตรี บุญมี	บรรณาธิการกลั่นกรองบทความ ภายใน	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๒๐	ดร.รชต สวนสวัสดิ์	บรรณาธิการกลั่นกรองบทความ ภายใน	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๒๑	ศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์	บรรณาธิการกลั่นกรองบทความ ภายนอก	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
๒๒	รองศาสตราจารย์ ดร.ยุพาพร ศุทธรัตน์	บรรณาธิการกลั่นกรองบทความ ภายนอก	มหาวิทยาลัยเกษตร
๒๓	รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิ์ ธีรสรณ์	บรรณาธิการกลั่นกรองบทความ ภายนอก	มหาวิทยาลัยเกษตร
๒๔	รองศาสตราจารย์ ดร.นลินี ทองประเสริฐ	บรรณาธิการกลั่นกรองบทความ ภายนอก	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๒๕	รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารถ แสงมณี	บรรณาธิการกลั่นกรองบทความ ภายนอก	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง
๒๖	รองศาสตราจารย์ ดร.จำนง วงษ์ชาวม	บรรณาธิการกลั่นกรองบทความ ภายนอก	มหาวิทยาลัยนครพนม
๒๗	รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธิดา ผลงาม	บรรณาธิการกลั่นกรองบทความ ภายนอก	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
๒๘	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ศรีวังษ์วรรณะ	บรรณาธิการกลั่นกรองบทความ ภายนอก	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๒๙	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา จึงสุวดี	บรรณาธิการกลั่นกรองบทความ ภายนอก	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

๓๐	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกอร บุญมี	บรรณาธิการกัณฑ์กรองบทความ ภายนอก	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๓๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย	บรรณาธิการกัณฑ์กรองบทความ ภายนอก	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
๓๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์	บรรณาธิการกัณฑ์กรองบทความ ภายนอก	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
๓๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเลิศ ภูริวัชร	บรรณาธิการกัณฑ์กรองบทความ ภายนอก	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและ
ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของ
บุคลากรบริษัท ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT FOR CREATIVITY, AND CREATIVE SELF-EFFICACY INFLUENCING
INDIVIDUAL CREATIVITY OF KRUNG THAI BANK PUBLIC COMPANY
LIMITED OFFICERS

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน^{1*}, อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน², ศรีวิชา กฤดาธิการ³
¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
²รองนายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
³นักวิชาการอิสระ
* E-mail: cknawin@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณรูปแบบการสำรวจที่มีแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่า มีความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากประชากรคือ บุคลากรธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เขตพุทธมณฑล ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามการคำนวณของ Yamane ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างไม่น้อยกว่า 102 คน ณ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวอย่างของการวิจัยนี้ จำนวน 129 คน สำหรับการวิเคราะห์เชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .590 .708 และ .849 ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์คือ การรับรู้การ



สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 62.9 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .629 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 73.3 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .733 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
การบริหารจัดการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The purposes of this research were to analyzed: (1) the relationship of the individual creativity, transformational leadership, perceived organizational support for creativity, and creative self-efficacy, (2) transformational leadership and perceived organizational support for creativity influencing creative self-efficacy, and (3) transformational leadership, perceived organizational support for creativity, and creative self- efficacy 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 samples group was selected by using the simple sampling technique. The population were Krung Thai Bank Public Company Limited officers. The researcher determined the size of sample group according to the Yamane's calculation determined the sample group for not less than 102 persons at the error value of 5%, and the reliability of 95%. The researcher extended the samples for 129 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 transformational leadership, perceived organizational support for creativity, and creative self-efficacy had the correlation coefficient (r_{xy}) equal to .590, .708, and .849 respectively. (2) The factors influencing the creative self-efficacy were transformational leadership and perceived organizational support for creativity could describe the variance or had the predictive power or affected the creative self-efficacy for 62.9%, or had R^2 value equal to .629 by statistical significance at .001 level. (3) The factors



influencing the individual creativity were the creative self-efficacy and transformational leadership could describe the variance or had the predictive power or had the influence towards the individual creativity for 73.3 %, or R^2 equal to .733 by statistical significance at .01 level.

Keywords: Individual Creativity, Creative self-efficacy, Transformational leadership, Perceived organizational support for creativity, Human Resource Development

1. บทนำ

ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญเพื่อความอยู่รอด ความสำเร็จและการเติบโตขององค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ (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) เพราะองค์การที่ประสบความสำเร็จสูงทั้งหลายต่างให้ความสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร (McGregor, 2007) ทำให้มีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่น ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ก,ค,ง) การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร (Amabile, 1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al., 1993; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ก,ค,ง) ภาวะผู้นำ (Shin & Zhou, 2003; Amabile et al., 2004; Neubert, Kacmar, Carlson, Chonko, & Roberts, 2008; Gong et al. 2009; Wang & Cheng, 2010; Wang, Tsai & Tsai, 2014) เขาวนอารมณ์ (EQ) (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ข,ค) และเขาวนทางจิต (SQ) (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ข,ค)

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เป็นสถาบันการเงินของรัฐในรูปแบบของรัฐวิสาหกิจ การดำเนินกิจการต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของรัฐ และต้องแข่งขันกับภาคเอกชน การดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ภายใต้ภารกิจและสถานะการการแข่งขันอย่างรุนแรงกับคู่แข่งภาคเอกชน หากรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ต้องการความสำเร็จจึงจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์การ (Trompenaars and Hampden-Turner, 2010, 11) เพราะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จ (Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, Farmer and Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman and O' Reilly, 1997; Utterback, 1994) ผู้วิจัยจึงมีคำถามว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร รวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและ



ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์หรือไม่อย่างไร เพราะความรู้ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผน การพัฒนาและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรของธนาคารเพื่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การอันจักนำไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายของรัฐและการพัฒนาประเทศ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์
2. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

3. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิด

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (individual creativity)

ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีผู้ใช้กันอย่างแพร่หลาย แม้ว่าทั้งสองคำมีการใช้สลับกันไปมาหรือใช้ในความหมายเดียวกันก็ตาม แต่มีโน้ตซ์นของความคิดสร้างสรรค์มีความโดดเด่นและชัดเจน

แตกต่างจากแนวความคิดของนวัตกรรม (innovation) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการระดับบุคคลหรือทีมในขณะที่นวัตกรรมคือ กระบวนการระดับองค์การเป็นความสำเร็จของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ (Amabile, 1983; Stein, 1974; Woodman et al., 1993) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างกันหลาย Guilford (1980) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมองหลายประเด็น ขยายออกไปอย่างไม่สิ้นสุดเป็นความคิดเชิงบวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูงและกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมองประกอบด้วย การคิดริเริ่ม การคิดเร็ว (คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่นและการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่จากข้อมูลที่มีเดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น Amabile (1999, 3-7) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการประกอบด้วยองค์ประกอบแรกคือ ความเชี่ยวชาญ (expertise) เป็นความรู้ทั้งด้านเทคนิคและการปฏิบัติหรือกระบวนการ รวมทั้งความสามารถทางสติปัญญาหรือความฉลาดของบุคคล องค์ประกอบที่สองคือ ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking skills) เป็นทักษะของบุคคลต่อการแก้ปัญหาต่างๆอย่างยืดหยุ่นและมีจินตนาการ องค์ประกอบสุดท้ายคือ แรงจูงใจ (motivation) ซึ่ง Amabile กล่าวว่า แรงจูงใจแต่ละแบบมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ไม่เท่ากัน กล่าวคือแรงจูงใจจากภายในต่อความต้องการแก้ไขปัญหามีผลต่อความคิดสร้างสรรค์มากกว่ารางวัลผลตอบแทนที่



เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การให้เงินเป็นรางวัล เป็นต้น องค์ประกอบด้านนี้ Amabile เรียกว่า แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความปรารถนาอันแรงกล้าภายในใจของบุคคลหากพิจารณาในมิติขององค์การความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของสิ่งแปลกใหม่หรือความคิดที่มีประโยชน์และเหมาะสมเพื่อที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิผล 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)

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

นักวิชาการคนแรกที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงคือ Burns (1978) เขาเสนอแนวคิดที่ว่าผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ทั้งวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การ การสนับสนุน การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะใช้นโยบายร่วมวิสัยทัศน์และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การทำให้เกิดความหมายในเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามตลอดกระบวนการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุ Bass (1985) เสนอแนวคิดนี้บนพื้นฐานแนวคิดของ Burns ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะจูงใจผู้ตามด้วยวิธีการชักจูง โน้มน้าวจิตใจผู้ตามตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานและผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนและเขายังเสนอว่า ไม่สามารถแยกภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

ออกจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนได้ ผู้นำคนเดียวก็อาจมีภาวะผู้นำได้ทั้งสองแบบในเวลาและสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้เพราะภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ดังนั้นความเป็นผู้นำทั้งสองแบบจึงเชื่อมโยงกัน ไม่ได้แยกออกจากกันตามที่ Burns เคยเสนอไว้ ต่อมา Bass and Avolio (1994) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามพัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีม และองค์การ โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4I (Four I's) คือ ประการแรกคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่น่ายกย่อง น่าไว้วางใจ เป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ประการที่สองคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) ผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ สร้างเจตคติที่ดี การคิดเชิงบวก ประการที่สามคือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหา และประการสุดท้ายคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำดูแลเอาใจใส่และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม

พฤติกรรมของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ (Amabile et al., 2004) และบทบาทของผู้นำมีความสำคัญต่อความคิด



สร้างสรรค์ของบุคลากร (Neubert et al, 2008; Shin & Zhou, 2003; Wang & Cheng, 2010) รวมทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและนวัตกรรมองค์กร (Gumusluoglu and Ilsev, 2009) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมเกื้อหนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรให้สร้างสรรค์คุณภาพบริการที่ดีกว่า รวมถึงช่วยพัฒนาและรักษาศักยภาพเชิงการแข่งขันขององค์กร (Mohsin&Lockyer,2010; Ogaard, Marnburg, & Larsen, 2008) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับความความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(Herrmann &Felfe, 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; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2558) โดยมีประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Gong et al., 2009; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2558) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์(Gong et al., 2009; Gumusluoglu&Ilsev, 2009; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2558)

การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร (Perceived organizational support for creativity)

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีการศึกษาจำนวนมากในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) และบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เสนอว่า หากฝ่ายหนึ่งกระทำดีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ได้รับรางวัลก็จะทำดีตอบ ตามทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จะเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงานที่ดี และการให้รางวัล การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของบุคลากรส่งผลดีต่อองค์กรคือ การขาดงานและลาออกจากงานลดลง ความผูกพันกับองค์กรและผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น นอกจากนี้ นักทฤษฎีบางคนยังกล่าวไว้ว่าการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรเป็นรูปแบบหนึ่งของการสนับสนุนขององค์กร นักวิชาการหลายท่านเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและนวัตกรรม อาทิ Mumford and Gustafson (1998) ที่กล่าวว่า เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมที่มีมากพอ รวมถึงการให้รางวัลที่มีคุณค่า การให้อิสระในการทำงานและการเผชิญความเสี่ยง จะช่วยสนับสนุนนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ Woodman et al. (1993) เสนอว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กรเป็นสิ่งที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เมื่อผู้นำมีความเป็นประชาธิปไตยและเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม โครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น กลุ่มทีมงานประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลาย และการฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับ



ความคิดสร้างสรรค์ แนวความคิดเรื่องความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ Amabile (1988) เสนอปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม คือ แรงจูงใจขององค์การเป็นการส่งเสริมระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้และการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ประการที่สองคือทรัพยากรต่างๆ ขององค์การประกอบด้วยบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือ การฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ สุดท้ายคือ การปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนการบริหารรวมถึงการให้อิสระในการทำงานและการประเมินผลที่เน้นสมรรถนะ สำหรับบริบทของไทยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลหรืออำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ก, ค, ง) และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและคณะ, 2560)

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy)

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

เชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการคิดสร้างสรรค์(Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002) โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือ ท้าทาย(Tierney and Farmer, 2002) หรือก็คือการรับรู้ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เป็นความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองถูกมองว่าแตกต่างจากมุมมองภายในตนเองด้านอื่นๆ เช่น ความภูมิใจในตนเอง (self-esteem) ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ที่กว้างและมีความหลากหลายกว่า ในทางกลับกันความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการตัดสินใจที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ กล่าวคือบุคคลยังมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มากเท่าใด บุคคลนั้นก็ยิ่งรับรู้โอกาสที่จะแสดงศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ได้มากเท่านั้น ถึงแม้ว่าปัจจัยบางอย่างจะทำให้ความสัมพันธ์นี้ลดลงเนื่องจากความไม่เหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน (Cumplings and Oldham, 1997; Farmer et al., 2003; O' Reilly et al., 1991) หรือสภาพแวดล้อมขององค์การที่ไม่สนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Amabile et al., 1996; Cumplings et al., 1975; Oldham and Cumplings, 1996; Woodman et al., 1993) งานวิจัยแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยนี้คือ บุคคลมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงจะส่งผลเชิงบวกกับ



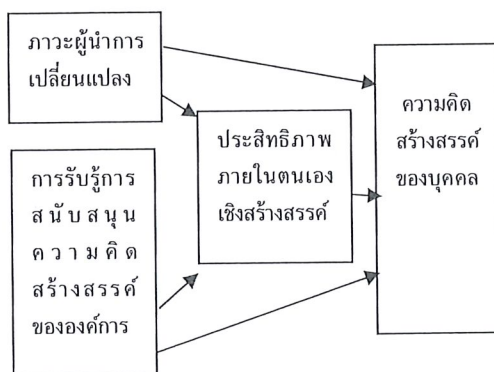
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554 ก,ค,ง)

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1 และตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย 1:ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

สมมติฐานการวิจัย 2:ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

สมมติฐานการวิจัย 3:ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. วิธีวิจัย

4.1 ประชากรและตัวอย่าง ประชากรของการวิจัยนี้คือบุคลากรธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เขตพุทธ

มณฑล จำนวน 137 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามการคำนวณของ Yamane (1967) ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างไม่น้อยกว่า 102 คน ณ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวอย่างของการวิจัยนี้จำนวน 129 คนพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศมีเพศชาย จำนวน 37 คน (28.7%) และเพศหญิงจำนวน 92 คน (71.3%)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพคือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) แล้วประกอบด้วย แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.888 (standardized alpha = .889) แบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบประเมินของศูนย์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Center of Creative Leadership) (Amabile et al., 1999) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.882 (standardized alpha = .884) แบบประเมินประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Tierney & Farmer (2002) และ Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.871 (standardized alpha = .873) แบบประเมินภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ของฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน มีค่า



ความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.954 (standardized alpha = .962) การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยการวิเคราะห์เชิงพรรณนาคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน(Pearson's correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน(Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การรายงานผลการวิจัยผู้วิจัยขออธิบายตัวของตัวแปรต่างๆ ดังนี้

TFL หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

COS หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร

CSE หมายถึง ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

IC หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

5.1 ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่าความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับสูง (mean = 4.041, SD = .529) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง (mean = 3.55, SD = .81) การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง (mean = 4.087, SD = .548) และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง (mean = 4.028, SD = .552)

การทดสอบสมมติฐานแรก ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่าความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือ แปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ มีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .590 .708 และ .849 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1: ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	M	SD	TFL	COS	CSE
TFL	4.164	.552			
COS	4.087	.548	.619***		
CSE	4.028	.552	.586***	.782***	
IC	4.041	.529	.590***	.708***	.849***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 2: การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

ตัวแปร	B	Beta	t	R ² change
ค่าคงที่	.541		2.152*	
COS	.685 (1)	.680	9.838***	.612
TFL	.165 (2)	.166	2.396*	.017
MR = .793 R ² = .629 Adj. R ² = .623 F = 106.730***				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การทดสอบสมมติฐานที่สอง ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบDurbin-Watson มีค่าเท่ากับ 2.183 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่าใช้ได้



กล่าวคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546, หน้า 340-341) และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระว่าเกิด multicollinearity หรือไม่ โดยพิจารณาค่า tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปร พบว่า มีค่า tolerance เท่ากับ .617 มีค่าไม่ใกล้ศูนย์และค่า VIF เท่ากับ 1.621 มีค่าไม่มาก แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546, หน้า 377-378) ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์คือ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ตารางที่ 2) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 62.9 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .629 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ได้ดังนี้

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ = $0.541 + .685(\text{การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร}) + 0.165(\text{ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง})$

ตารางที่ 3: การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ตัวแปร	B	Beta	t	R^2
				change
ค่าคงที่	.520		2.543*	
CSE	.735 (1)	.766	13.496***	720
TFL	.134 (2)	.140	2.470*	.013
MR = .856 R^2 = .733 Adj. R^2 = .729 F = 173.198***				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การทดสอบสมมติฐานสุดท้าย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจากปัจจัยต่างๆ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.971 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่าใช้ได้กล่าวคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546, หน้า 340-341) และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระว่าเกิด multicollinearity หรือไม่ โดยพิจารณาค่า tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปร พบว่า มีค่า tolerance เท่ากับ .656 มีค่าไม่ใกล้ศูนย์และค่า VIF เท่ากับ 1.524 มีค่าไม่มาก แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546, หน้า 377-378) ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ตารางที่ 3) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 73.3 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .733 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ดังนี้



ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล = 0.520
+ 0.735 (ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์)
+ 0.134(ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ พบว่าปัจจัยต่างๆมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกัน ผลการศึกษานี้แสดงข้อมูลยืนยันสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร มีความสัมพันธ์แปรผันตามระหว่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (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, 2555ก,ข;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556 ;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและ รัชนิภา สายอุบล , 2556)และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (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) ผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลสำคัญให้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องส่งเสริมตัวแปรต่างๆนี้ เพราะมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรนำไปสู่ศักยภาพเชิงการแข่งขันขององค์กร (Mohsin&Lockyer,2010; Ogaard, Marnburg, & Larsen, 2008) วัตถุประสงค์ถัดมา

เพื่อตรวจสอบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์หรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่รายงานไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Gong et al. , 2009; Gumusluoglu&llsev, 2009;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2558)และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2560) วัตถุประสงค์สุดท้ายเพื่อตรวจสอบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆที่ระบุว่าประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ (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)และผลการศึกษาทั้งต่างประเทศและไทยที่ระบุว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์(Shin & Zhou, 2003; Gong et al.,2009; Wang, Tsai & Tsai, 2014; Gumusluoglu&llsev, 2009; Shin & Zhou,2003; Sosik et al., 1997; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและคณะ, 2557; เฉลิมชัย กิตติ



ศักดิ์นาวิน, 2558) รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายผลงานที่ศึกษาหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดพบว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2555ก,ข; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและรัชนิภา สายอุบล, 2556; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2560) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆหลายชิ้นที่ศึกษาหน่วยงานอื่นๆที่มีใ้ภาครัฐ ระบุว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์อันดับแรกและมีประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลเป็นอันดับที่สอง (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ก,ค,ง; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2555ก) จึงเป็นประเด็นที่น่าขบคิดว่าเหตุใดจึงเป็นเช่นนี้หรือเป็นการสะท้อนความจริงให้เราทราบว่า หน่วยงานภาครัฐละเลยหรือไม่มีส่งเสริมการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรหรือไม่เพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานภาครัฐรูปแบบอื่นๆจำเป็นต้องให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญและสนใจในการส่งเสริม/สนับสนุนปัจจัยนี้ให้เพิ่มมากขึ้น เพราะงานวิจัยต่างๆแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยนี้ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การจัดเงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมที่มีมากพอ รวมถึงการให้รางวัลที่มีคุณค่า การให้อิสระในการทำงาน และการเผชิญ ความเสี่ยง(Mumford and Gustafson,1998; Amabile,1988) การพัฒนาผู้นำให้มีความเป็นประชาธิปไตยและเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม โครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น กลุ่มทีมงานประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลาย และการฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ ๆ และทักษะการ

แก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์(Woodman et al.,1993; Amabile,1988) เป็นต้น รวมทั้งองค์การผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง พึงตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดแก่ผู้นำในทุกระดับขององค์กร รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์แก่บุคลากรขององค์กรเพราะแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศต่างยืนยันในทิศทางเดียวกันว่า มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

6. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป การขยายการวิจัยให้ครอบคลุมทั้งองค์การของธนาคาร เพื่อประโยชน์ของธนาคารในการบริหารและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรอันจักนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและยืนยันผลการวิจัย รวมทั้งการวิจัยความสัมพันธ์ความคิดสร้างสรรค์กับตัวแปรอื่นๆ เช่น บุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์กร การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ฯลฯ อันจักเป็นประโยชน์ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์แก่บุคลากรในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่ศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรและประเทศในที่สุด

7. เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2547). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ก). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของ องค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ และความคิดสร้างสรรค์ ของบุคคล. ”



การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยอุดมศึกษาระดับชาติ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ครั้งที่ 4 ประจำปี 2561

- บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SPUC National Conference 2011 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2554
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ข). “ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลเขาวนอารมณ์(EQ)และ เขาวนทางจิต(SQ).” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ หาดใหญ่ วิชาการครั้งที่ 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). “ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทยกรณีศึกษา บริษัทผลิตดัลบหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาตินเรศวรวิจัย ครั้งที่ 7 ณ มหาวิทยาลัยนเรศวรในวันที่ 29-30 กรกฎาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2555ก). “ปัจจัยที่อิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ HR CONFERENCE ครั้งที่ 4 ณ มหาวิทยาลัยมหิดล วันที่ 18-20 มกราคม 2555.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2555ข). “การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่อิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาตินเรศวรวิจัย ครั้งที่ 8 ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในวันที่ 28-29 กรกฎาคม 2555.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556ก). “การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่อิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์” 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” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมสัมมนาวิชาการ-วิจัยระดับนานาชาติครั้งที่ 7 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ในวันที่ 7 ธันวาคม 2556.



การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยอุดมศึกษาระดับชาติ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ครั้งที่ 4 ประจำปี 2561

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2558ก). “ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)” เอกสารสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาตินเรศวรวิจัย ครั้งที่ 11 ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร หน้า 740 – 747.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2558ข). “ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 15 ในวันที่ 5-6 พฤศจิกายน 2558.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและรัชนิภา สายอุบล. (2556). “ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาการจัดการวิจัย 2013 เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ในวันที่ 11 มกราคม 2556.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน พรชัย สุขอยู่และกิตติพงษ์ สมบูรณ์. (2557). “ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิด

สร้างสรรค์ของผู้นำนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 3 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ในวันที่ 17-18 ธันวาคม 2557.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน ศรีวิชา กฤดาธิการและกฤษฎา พรรณราย. (2560). “ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร” *วารสาร PULINET Journal* ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2560, หน้า 182-193.

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.



- Amabile, T.M.(1999). "How to kill creativity." In *Harvard Business Review on Breakthrough Thinking*. Boston, MA: Harvard Business School Press, p.1-28.
- 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.
- DuBrin, A.J.(2010). " Creativity, Innovation, and Leadership. " In *Principles of Leadership*. Canada: South-Western, p. 348-379.
- Farmer, S. M. , Tierney, P. and Kung-McIntyre, K. (2003) . " Employee creativity in Taiwan: an application of role identity theory" . *Academy of Management Journal*, 46(5), p.618-630.
- 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) , 765e778.
- Guilford, J. P. " Cognitive Styles: What are they?" .*Journal of Educational and Psychological Measurement*, 40, 715-735.
- Gumusluoglu, L. , &llsev, A. (2009) . Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461e473.
- Guilford, J. P. " Cognitive Styles: What are they?" .*Journal of Educational and Psychological Measurement*, 40, 715-735.
- 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: 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), p. 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), 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
- 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*, p.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), p.35-39.
- Scott, S.G. and 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), 703e714
- 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), 89e103
- 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), p.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. 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.