

# นิทรรศการ วิจัย

ครั้งที่ 14

University in Disruptive Era

## Abstracts & Proceedings

จัดทำโดยกองส่งเสริมการวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ



# เอกสารประกอบการ ประชุมวิชาการระดับชาติ นเรศวรวิจัย ครั้งที่ 14

“ University in Disruptive Era ”

ISBN(e-book): 978-616-8219-03-4

เอกสารเผยแพร่  
พิมพ์ครั้งที่ 1 พฤศจิกายน 2561

---

จัดทำโดย

กองส่งเสริมการวิจัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
99 หมู่ 9 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง  
จังหวัดพิษณุโลก 65000

โทรศัพท์ 055 968641

<http://research.nu.ac.th>



คำสั่งมหาวิทยาลัยนเรศวร

ที่ ๐๕๙๙๙/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาบทความคัดย่อและบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ  
เพื่อตีพิมพ์ Abstracts และ Proceedings การประชุมวิชาการระดับชาติ “นเรศวรวิจัย” ครั้งที่ ๑๔

ด้วยมหาวิทยาลัยนเรศวร กำหนดจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ “นเรศวรวิจัย” ครั้งที่ ๑๔: University in Disruptive Era วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ณ อาคารเอกาทศรถ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ มาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ.๒๕๓๓ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาบทความคัดย่อและบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ ดังรายชื่อต่อไปนี้

|                                  |                  |                   |
|----------------------------------|------------------|-------------------|
| รองศาสตราจารย์จิราภรณ์           | สอดจิตร์         | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอินท์    | ประไพโย          | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา      | น้อยทัพ          | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ดร.เอกสิทธิ์                     | เทียมแก้ว        | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมจิตต์    | หอมจันทร์        | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิราณี     | ข้าล้ำเลิศ       | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์  | แตะกระโทก        | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศรพันธ์  | วงศ์กังแห        | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิพัทธ์    | จันทร์มินทร์     | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร       | เรืองสินชัยวานิช | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ดร.นันทวัน                       | เหลียมปรีชา      | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ดร.ชอทอง                         | บรรจงสวัสดิ์     | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ดร.ศิริพัชร                      | ฉานเขาวรรธน์     | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| รองศาสตราจารย์ ดร.มนสิข          | สิทธิสมบูรณ์     | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์    | พานิชย์ผลินไชย   | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| รองศาสตราจารย์ ดร.วารินทร์       | แก้วอุไร         | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรวุฒิ     | รุจิวิพัฒน์      | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อโณทัย     | ตั้งสำราญจิต     | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| รองศาสตราจารย์ ดร.วรี            | ดิยะบุญชัย       | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ดร.ศุภวรรณ                       | พงศ์พัฒน์วุฒิ    | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สกลวรรณ    | ประพตติบัติ      | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธาทิพย์ | มากมี            | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุดา    | กวยาสกุล         | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงเดือน    | สุวรรณศิริ       | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แพรวพรรณ   | สุวรรณกิจ        | มหาวิทยาลัยนเรศวร |

|                                      |               |                                       |
|--------------------------------------|---------------|---------------------------------------|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติคุณ       | วัฒนธรรม      | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญชัย        | ไกรทอง        | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิษฐ์ภักดิ์    | แคนลา         | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ดร.ปัญญาวัน                          | ลำเพาพงศ์     | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภกิจ         | ยิ้มสรวล      | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัสศรี        | รุ่งรัตนอุบล  | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเพ็ญ       | ดาบเพชร       | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ศักดิ์        | หนูสอน        | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ดร.กรกฎ                              | นุสิทธิ์      | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมลักษณ์       | เทพสุริยานนท์ | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิกร           | ปัญญาอินทร์   | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพรรณิ        | เกลื่อนกลาด   | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญชัย        | ไกรทอง        | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ดร.สายฝน                             | วิบูลรังสรรค์ | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| อาจารย์กัลยา                         | สว่างคง       | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต               |
| ดร.เอื้ออนุช                         | ถนนมวงษ์      | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.หญิง ดร.พนมพร | พุ่มจันทร์    | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีบุญญา       | กันตะบุตร     | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่                  |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปจรรย์         | อ่อนสอาด      | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต               |
| อาจารย์สุดถนอม                       | รอดสว่าง      | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต               |
| อาจารย์การดา                         | ร่วมพุ่ม      | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต               |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร       | หลินเจริญ     | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โตม            | ไกรปกรณ์      | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ            |
| รองศาสตราจารย์วารุณี                 | เตีย          | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธีระพงษ์          | เสาวภาคย์     | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่                  |
| ดร.สุพรรณ                            | ทิพย์ทิพากร   | มหาวิทยาลัยมหิดล                      |
| อาจารย์ยุทนา                         | บุญอาษาทอง    | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต               |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติคุณ     | มะโนเครื่อง   | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่                  |
| ดร.ยุทธศักดิ์                        | เข้มม่วย      | มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม          |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา         | พันธุ์เหล็ก   | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์           | ปิยะโชคมากุล  | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ดร.ธัชพล                             | การะเกตุ      | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ดร.ชุดิพนธ์                          | ศรีสวัสดิ์    | มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม          |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์       | วงศ์สวัสดิ์   | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไศภิศ          | คันธวงศ์      | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ดร.พัทธมน                            | แสงอินทร์     | มหาวิทยาลัยนเรศวร                     |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสุ            | พันไพศาล      | มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม          |

ดร.ไกรลาส  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสิษฐ์  
 ดร.ชาตรี  
 รองศาสตราจารย์ ดร.ประภาพรรณ  
 ดร.ภาวินี  
 ดร.วไลลักษณ์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล  
 ดร.นรา  
 ดร.บุญญานุช  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตน์ทนา  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิพัฒน์  
 อาจารย์จักรวิดา  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตุจติ  
 ดร.ขรรค์ชัย  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนุช  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภิมา  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมธจิต  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์  
 รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์  
 รองศาสตราจารย์ ดร.ยุพร  
 ดร.เฉลิมพร  
 รองศาสตราจารย์ไกร  
 ดร.ธนวุฒิ  
 ดร.เนติ  
 ดร.มธุรส  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤปดี  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์  
 อาจารย์ภาวินี  
 อาจารย์อดิเรก  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาดา  
 รองศาสตราจารย์ ดร.อุบลรัตน์  
 รองศาสตราจารย์ ดร.นาถธิดา  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาสินี  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติ  
 ดร.รุ่งโรจน์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรชัย

มาตรฐาน  
 พูลประเสริฐ  
 ปรีดาอนันตสุข  
 อุ่นอบ  
 สดาร์เจด  
 เกิดสรรค์  
 ดำรงกิตติกุล  
 สมัตถภาพงค์  
 ชีวาเกียรติยั้ง  
 สังข์พงษ์  
 หอยสังข์ทอง  
 จันทนวรangu  
 ปานพรหมมินทร์  
 ดันเมฆ  
 ถาวรพฤษชัย  
 ธนะจิตต์  
 เป้นศรี  
 สุวรรณราช  
 ตักกะ  
 ริมชลการ  
 ทองพูน  
 มีมล  
 พรหมบัญชาชัย  
 เงินแพทย์  
 ปราบไพร  
 ศรีสังข์  
 ประไพยนา  
 อินทร์ทอง  
 สุริยะวงศ์  
 ศรีเจริญ  
 หวังรัชต์สกุล  
 วีระปรียา  
 ทัพพสารพงศ์  
 พนาศุภมัส  
 สุลักษณ์  
 พิทักษ์ด้านธรรม  
 วิสุทธิศักดิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
 มหาวิทยาลัยนเรศวร  
 มหาวิทยาลัยมหิดล  
 มหาวิทยาลัยนเรศวร  
 มหาวิทยาลัยพะเยา  
 มหาวิทยาลัยพะเยา  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี  
 มหาวิทยาลัยพะเยา  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
 มหาวิทยาลัยพะเยา  
 มหาวิทยาลัยพะเยา  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยนเรศวร  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
 มหาวิทยาลัยมหิดล  
 มหาวิทยาลัยพะเยา  
 มหาวิทยาลัยพะเยา  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

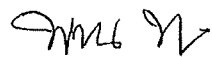
|                                    |               |                                                |
|------------------------------------|---------------|------------------------------------------------|
| ดร.วราภรณ์                         | ผาสี          | มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม                   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนดิพร     | สำอางค์       | มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม                   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีณี        | ไพโรทอง       | มหาวิทยาลัยนเรศวร                              |
| อาจารย์สุพัตรา เจริญภักดี          | บดีรัฐ        | มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม                   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัย         | นำประเสริฐชัย | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                         |
| ดร.ปิยะรัตน์                       | นันทะ         | สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ชนากานต์ เทโบลต์ | พรมอทัย       | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่                           |

### หน้าที่

อ่านบทความ พิจารณาตรวจสอบและตัดสินใจ บทความดังกล่าวเป็นที่ยอมรับ (accepted) หรือปฏิเสธ (rejected) หรือปรับปรุงแก้ไข (revised) ก่อนรับรองการตีพิมพ์ลงใน Abstracts หรือ Proceedings การประชุมวิชาการระดับชาติ “นเรศวรวิจัย” ครั้งที่ ๑๔

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๑



(รองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ ขจิตวิยานุกุล)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร



อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและ  
ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของ  
บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, TRANSACTIONAL  
LEADERSHIP, AND CREATIVE SELF-EFFICACY AFFECTING TO INDIVIDUAL  
CREATIVITY OF CENTRAL INSTITUTE OF FORENSIC SCIENCE'S OFFICER

Chalermchai Kittisaknawin

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Department of Public Administration, Faculty of Management Science, Silpakorn University

Corresponding author. E-mail: cknawin@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ (1)ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (2)ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (3) ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณรูปแบบการสำรวจที่มีแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่า มีความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากประชากรคือ บุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน 355 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามการคำนวณของ Yamane ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างไม่น้อยกว่า 189 คน ณ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวอย่างของการวิจัยนี้ จำนวน 200 คน สำหรับการวิเคราะห์เชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

(1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .377

(2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 6.5 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ .065 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

(3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 16.4 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ .164 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ผู้นำ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์  
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

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 Central Institute of Forensic Science. The researcher determined the size of sample group according to the Yamane's calculation determined the sample group for not less than 189 persons at the error value of 5%, and the reliability of 95%. The researcher extended the samples for 200 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 had the correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) equal to .377.

(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 6.5%, or had  $R^2$  value equal to .065 by statistical significance at .001 level.

(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 16.4%, or  $R^2$  equal to .164 by statistical significance at .001 level.

**Keyword:** Leader, Transformational leadership, Transactional leadership, Creative self-efficacy, Individual Creativity, Central Institute of Forensic Science

## บทนำ

ผู้นำและภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การและส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ เพราะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การสามารถดำรงอยู่และแข่งขันได้ภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์ (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) และความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความอยู่รอดและเติบโตขององค์การ (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) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะปัจจัยสองปัจจัยที่น่าสนใจคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เกลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน (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)

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยราชการมีฐานะเทียบเท่ากรม มีบทบาทหน้าที่ในด้านนิติวิทยาศาสตร์เป็นการตรวจพิสูจน์หลักฐาน ด้านนิติศาสตร์และการแพทย์ เพื่อประกอบการดำเนินคดีรวมทั้งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและนโยบายประเทศไทย 4.0 ของรัฐบาล หากบุคลากรของหน่วยงานนี้เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ย่อมสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและนโยบายของรัฐบาล ส่งผลต่อการอำนวยความสะดวกและการสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมไทยเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและประเทศนั้นเอง ด้วยความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจว่าความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำในบริบทของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เป็นอย่างไร และปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไรและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร เพราะความรู้ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผน การพัฒนาและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของหน่วยงาน อันจักเป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การตามนโยบายของรัฐบาลและการอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นในกระบวนการยุติธรรมไทยอย่างแท้จริงเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและประเทศนั้นเอง



### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
2. เพื่อวิเคราะห์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์
3. เพื่อวิเคราะห์ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

### แนวคิด ทฤษฎีและกรอบแนวคิดของการวิจัย

#### ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (individual creativity)

ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีผู้ใช้อย่างแพร่หลาย แม้ว่าทั้งสองคำมีการใช้สลับกันไปมาหรือใช้ในความหมายเดียวกันก็ตาม แต่มโนทัศน์ของความคิดสร้างสรรค์มีความโดดเด่นและชัดเจนแตกต่างจากแนวความคิดของนวัตกรรม (innovation) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการระดับบุคคลหรือทีม ในขณะที่นวัตกรรมคือกระบวนการระดับองค์การเป็นความสำเร็จของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ (Amabile, 1983; Stein, 1974; Woodman et al., 1993) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างหลากหลาย Guilford (1980) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง หลายประเด็น ขยายออกไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดเป็นความคิดเชิงบวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูงและกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมอง ประกอบด้วย การคิดริเริ่ม การคิดเร็ว (คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่นและการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่จากข้อมูลที่มีเดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น ส่วน Kirton (1994) อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นพัฒนาการของบุคคลตั้งแต่ในวัยเด็กภายใต้สภาพแวดล้อมพัฒนาจนกลายเป็นบุคลิกภาพ

Amabile (1999) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการประกอบด้วย องค์ประกอบแรกคือ ความเชี่ยวชาญ (expertise) เป็นความรู้ทั้งด้านเทคนิคและการปฏิบัติหรือกระบวนการ รวมทั้งความสามารถทางสติปัญญาหรือความฉลาดของบุคคลองค์ประกอบที่สองคือทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking skills) เป็นทักษะของบุคคลต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างยืดหยุ่นและมีจินตนาการ องค์ประกอบสุดท้ายคือแรงจูงใจ (motivation) ซึ่ง Amabile กล่าวว่าแรงจูงใจแต่ละแบบมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ไม่เท่ากัน กล่าวคือแรงจูงใจจากภายในต่อความต้องการแก้ไขปัญหามีผลต่อความคิดสร้างสรรค์มากกว่ารางวัลผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การให้เงินเป็นรางวัล เป็นต้น องค์ประกอบด้านนี้ Amabile เรียกว่า แรงจูงใจภายใน (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) มี 5 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 โอกาสหรือการตระหนักในปัญหา (opportunity or problem recognition) การที่บุคคลค้นหาโอกาสใหม่หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ขั้นตอนที่ 2 การทุ่มเท (immersion) การที่บุคคลมุ่งมั่นหรือสนใจต่อปัญหาและทุ่มเทหรือจดจ่อต่อสิ่งนั้น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทางเลือกหรือประเมินทางเลือกขั้นที่ 3 การบ่มเพาะ (incubation) เป็นขั้นตอนที่บุคคลรวบรวมข้อมูลสารสนเทศแต่ยังไม่นำไปปฏิบัติจนกว่าข้อมูลสารสนเทศจะสมบูรณ์หรือความคิดตกผลึกนำไปสู่



แนวทางปฏิบัติใหม่ๆ ขั้นที่ 4 การเข้าใจอย่างถ่องแท้หรือลึกซึ้ง (insight) แนวทางการแก้ไขเพื่อพิชิตปัญหาของบุคคลเป็นการปรากฏขึ้นชั่วแวบหนึ่งหรือเกิดขึ้นในชั่วพริบตาโดยไม่สามารถระบุเวลาได้ขั้นที่ 5 การพิสูจน์และการนำไปปฏิบัติ (verification and application) บุคคลทำการตรวจสอบแนวทางสร้างสรรค์ ตั้งแต่ขั้นการพิสูจน์ประกอบด้วย การรวบรวมหลักฐานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์การสร้างความมั่นใจด้วยการใช้ตรรกะและการทดลองกับแนวความคิดใหม่ สำหรับขั้นการนำไปปฏิบัติต้องการความใส่ใจติดตามอย่างใกล้ชิดเพราะความล้มเหลวของความคิดใหม่ๆ มีสาเหตุจากการไม่จริงจังกับการปฏิบัติ

#### ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy)

Bandura (1986) ผู้เสนอทฤษฎีกระบวนการรับรู้ทางสังคม (social cognitive theory) ต่อมา Tierney and Farmer (2002) ได้พัฒนาไปสู่แนวคิดประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) กล่าวถึงระดับที่บุคคลเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการจัดการให้ได้ผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน บุคลากรสามารถสร้างพฤติกรรมแห่งการสร้างสรรค์เมื่อเขารู้สึกว่า 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) หรือ ก็คือการรับรู้ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เป็นความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองถูกมองว่าแตกต่างจากมุมมองภายในตนเองด้านอื่นๆ เช่น ความภูมิใจในตนเอง (self-esteem) ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ที่กว้างและมีความหลากหลายกว่า ในทางกลับกันความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการตัดสินใจที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ กล่าวคือ บุคคลยังมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มากเท่าใด บุคคลนั้นก็ยิ่งรับรู้โอกาสที่จะแสดงศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ได้มากเท่านั้น ถึงแม้ว่าปัจจัยบางอย่างจะทำให้ความสัมพันธ์นี้ลดลงเนื่องจากความไม่เหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน (Cummings and Oldham, 1997; Farmer et al., 2003; O'Reilly et al., 1991) หรือ สภาพแวดล้อมขององค์กรที่ไม่สนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Amabile et al., 1996; Cummings et al., 1975; Oldham and Cummings, 1996; Woodman et al., 1993) งานวิจัยแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยนี้คือ บุคคลมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงจะส่งผลเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย (ก, ค, ง), 2554)

#### ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

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

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำให้รางวัล เมื่อผู้ตามทำงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเพื่อการจูงใจเป็นการแลกเปลี่ยนหรือลงโทษผู้ตามเมื่อผู้ตามทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (Burns, 1978; Bass and Avolio 1994; Sadler, 1997) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Bass and Avolio 1994) ประกอบด้วย การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) ผู้นำให้รางวัลเป็นการตอบแทนแก่ผู้ตามเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง และการบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปตาม



สภาพเดิม (Status Quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงาน จะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) นักวิชาการคนแรกที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงคือ Burns (1978) เขาเสนอแนวคิดที่ว่าผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ทั้งวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การ การสนับสนุนการริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะใช้ ค่านิยมร่วมวิสัยทัศน์และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การทำให้เกิดความหมายในเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามตลอดกระบวนการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุ Bass (1985) เสนอแนวคิดนั้นบนพื้นฐานแนวคิดของ Burns ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะจูงใจผู้ตามด้วยวิธีการชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้ตามตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงาน และผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตน และเขายังเสนอว่าไม่สามารถแยกภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงออกจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนได้ ผู้นำคนเดียวกันอาจมีภาวะผู้นำได้ทั้งสองแบบในเวลาและสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้เพราะภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นความเป็นผู้นำทั้งสองแบบจึงเชื่อมโยงกัน ไม่ได้แยกออกจากกันตามที่ Burns เคยเสนอไว้ ต่อมา Bass and Avolio (1994) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีม และองค์การ โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4I (Four I's) คือ ประการแรกคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่นายกอง นำไว้วางใจ เป็นผู้มีศีลธรรม 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

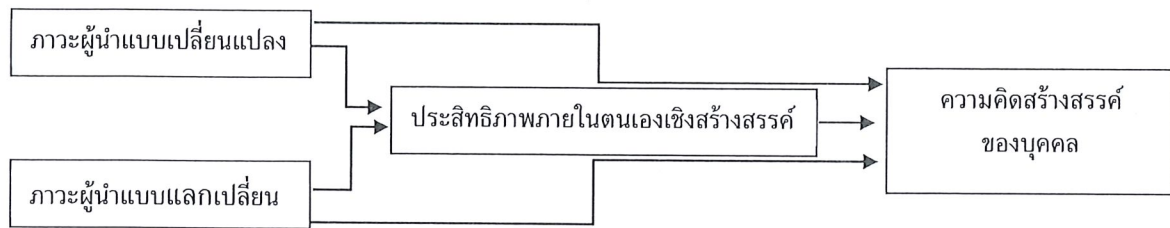
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์กับความคิดสร้างสรรค์

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

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (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) โดยมีประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Gong et al., 2009) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Gong et al., 2009; Gumusluoglu & Ilsev, 2009)



จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย 1: ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

สมมติฐานการวิจัย 2: ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

สมมติฐานการวิจัย 3: ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

#### วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีจำนวนประชากรทั้งหมด 355 คน ตัวอย่างของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1967) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 189 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในความสมบูรณ์ของการให้ข้อมูลและการตอบกลับผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 200 คน ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน 94 คน (47%) พนักงานราชการจำนวน 37 คน (18.5%) ลูกจ้าง จำนวน 67 คน (33%) และอื่นๆจำนวน 2 คน (1%) จำแนกตามเพศเป็น เพศชายจำนวน 72 คน (36%) และเพศหญิงจำนวน 128 คน (64%)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพคือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) แล้ว ประกอบด้วยแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีข้อความจำนวน 5 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.738 (standardized alpha = .748)

แบบประเมินประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Tierney & Farmer (2002) และ Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.652 (standardized alpha = .652)

แบบประเมินภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงข้อคำถามจำนวน 20 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวินมีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.751 (standardized alpha = .881)

แบบประเมินภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.910 (standardized alpha = .910)

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



## ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับสูง ( $\text{mean} = 4.028$ ,  $\text{SD} = .395$ ) ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ( $\text{mean} = 3.902$ ,  $\text{SD} = .407$ ) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง ( $\text{mean} = 4.072$ ,  $\text{SD} = .398$ ) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง ( $\text{mean} = 3.853$ ,  $\text{SD} = .535$ )

การทดสอบสมมติฐานแรก ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่าความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .377 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

| ตัวแปร                                   | M      | SD     | TSL     | TFL     | CS      |
|------------------------------------------|--------|--------|---------|---------|---------|
| ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (TSL)             | 3.8525 | .53498 |         |         |         |
| ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (TFL)            | 4.0718 | .39778 | .500*** | .       |         |
| ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (CS) | 3.9017 | .40729 | .042    | .256*** |         |
| ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (IC)           | 4.0283 | .39508 | -.134   | .115    | .377*** |

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การทดสอบสมมติฐานที่สอง ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.671 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่าใช้ได้กล่าวคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (กัลยา, 2546) และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระว่าเกิด multicollinearity หรือไม่ โดยพิจารณาค่า tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปร พบว่า มีค่า tolerance เท่ากับ 1.000 มีค่าไม่ใกล้ศูนย์และค่า VIF เท่ากับ 1.000 มีค่าไม่มาก แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน (กัลยา, 2546) ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น (ตารางที่ 2) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 6.5 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ .065 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์} = 2.836 + .262 (\text{ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง})$$

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

| ตัวแปร                  | B          | Beta            | t             | $R^2$ change |
|-------------------------|------------|-----------------|---------------|--------------|
| ค่าคงที่                | 2.836      |                 | 9.853***      |              |
| ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง | .262       | (1) .256        | 3.722***      | .065         |
| Multiple R=.256         | $R^2=.065$ | Adj. $R^2=.061$ | $F=13.853***$ |              |

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



การทดสอบสมมติฐานสุดท้าย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจากปัจจัยต่างๆ คือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 2.023 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่าใช้ได้ กล่าวคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (กัลยา, 2546) และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระว่าเกิด multicollinearity หรือไม่โดยพิจารณาค่า tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปร พบว่า มีค่า tolerance เท่ากับ .998 มีค่าไม่ใกล้ศูนย์และค่า VIF เท่ากับ 1.002 มีค่าไม่มาก แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน (กัลยา, 2546) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (ตารางที่ 3) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 16.4 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ .164 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ดังนี้

$$\text{ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล} = 2.247 + .371 (\text{ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์}) - .111 (\text{ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน})$$

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

| ตัวแปร                              | B          | Beta            | t              | $R^2$ change |
|-------------------------------------|------------|-----------------|----------------|--------------|
| ค่าคงที่                            | 3.006      |                 | 9.907***       |              |
| ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ | .371       | (1) .383        | 5.873***       | .142         |
| ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน              | -.111      | (2) -.150       | -2.302*        | .022         |
| Multiple R=.584                     | $R^2=.341$ | Adj. $R^2=.338$ | $F=115.139***$ |              |

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมา (Amabile, 1988; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย, 2554 ก, ค, ง; เฉลิมชัยและรัชนิภา, 2556; เฉลิมชัย, 2558 ก, ค; เฉลิมชัย, 2560) ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับหน่วยงานภาครัฐไทยให้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องส่งเสริมประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เพราะมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลนำไปสู่ศักยภาพเชิงการแข่งขันขององค์กร (Mohsin&Lockyer, 2010; Ogaard, Marnburg, & Larsen, 2008) แต่ประเด็นที่น่าสนใจจากข้อค้นพบของงานวิจัยนี้พบว่า มีเพียงประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลเท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากผลงานวิจัยที่ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย(เฉลิมชัย, 2558 ค; เฉลิมชัย, 2560) ที่พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ข้อค้นพบที่แตกต่างนี้อาจจะเนื่องจากลักษณะงานและวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันขององค์กร กล่าวคือ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์เป็นหน่วยงานราชการที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมต้องอ้างอิงกับระเบียบและกฎหมาย เพื่อความเป็นธรรมและยุติธรรม

วัตถุประสงค์ที่สองเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อ



ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์(Gong et al., 2009; Gumusluoglu&Ilsev, 2009; Wang, Tsai & Tsai, 2014) โดยเฉพาะสอดคล้องกับผลการวิจัยในองค์การภาครัฐไทย(เฉลิมชัย, 2558ค; เฉลิมชัย, 2560) ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงแก่ผู้บริหารในทุกระดับเพราะปัจจัยนี้ส่งผลทางอ้อมต่อความคิดสร้างสรรค์โดยส่งผ่านประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Gong et al., 2009; เฉลิมชัย, 2556 ข; 2556ค)ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์(Amabile,1988; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; Shin & Zhou, 2003; Gong et al. 2009; Wang, Tsai & Tsai, 2014; เฉลิมชัย, 2554 ก, ค, ง; เฉลิมชัย และรัชนิภา, 2556; เฉลิมชัย, 2558 ก, ค; เฉลิมชัย, 2560)

วัตถุประสงค์สุดท้ายคือ การตรวจสอบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรหรือไม่ ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆที่ระบุว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์(Amabile,1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al.,1993; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย, 2554 ก, ค, ง) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์(Herrmann & Felfe, 2013; เฉลิมชัย, 2560) ข้อค้นพบนี้เป็นข้อมูลสำคัญให้องค์การ ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์แก่บุคลากรเพราะแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศต่างยืนยันในทิศทางเดียวกันว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ การส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์แก่บุคลากรสามารถดำเนินการได้ดังนี้คือ การฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ๆและทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ (Amabile,1988; Woodman et al.,1993) เป็นต้น

สำหรับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรแต่มีอิทธิพลเชิงแปรผกผันหรือเชิงลบต่อความคิดสร้างสรรค์เป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจอย่างยิ่ง กล่าวคือ ลักษณะงานและวัฒนธรรมองค์การของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์เป็นองค์การภาครัฐที่สำคัญหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม ที่มีการกิจหลักเพื่อสร้างความเป็นธรรมและยุติธรรมให้แก่ประชาชน ผู้ที่เกี่ยวข้องและสังคม แต่เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดยผู้นำให้รางวัล เมื่อผู้ตามทำงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเพื่อการจูงใจเป็นการแลกเปลี่ยนหรือลงโทษผู้ตามเมื่อผู้ตามทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (Burns ,1978; Bass and Avolio 1994; Sadler, 1997) ทำให้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าลักษณะผู้นำแบบนี้น่าจะขัดแย้งกับลักษณะงานและวัฒนธรรมองค์การของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ที่น่าจะได้รับการปลูกฝังให้ทำงานเพื่อผดุงความยุติธรรมมากกว่าคำนึงถึงผลตอบแทนที่จะได้รับ เหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ตัวแปรนี้มีอิทธิพลเชิงแปรผกผันหรือเชิงลบต่อความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง อย่างไรก็ตามประเด็นข้อค้นพบนี้อาจจะต้องมีการวิจัยเพื่อยืนยันต่อไปในอนาคต

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอให้มีการขยายการวิจัยให้กว้างขวางและครอบคลุมองค์การภาครัฐต่างๆในกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานต่างๆในกระทรวงยุติธรรมเพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยและให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของไทย รวมทั้งการวิจัยปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เช่น วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนขององค์การ แรงจูงใจภายใน บรรยากาศองค์การ ฯลฯ เป็นต้น อันจักเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการยุติธรรมไทยนั่นเอง



## เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2547). หลักสถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน. (2554 ก). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล”. บทความวิจัย นำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SPUC National Conference 2011 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน. (2554 ข). “ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เชาว์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ)”. บทความวิจัย นำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ หาดใหญ่วิชาการครั้งที่ 2 ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน. (2554 ค). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลศึกษานักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร”. บทความวิจัย นำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ The National SMART Conference I ณ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในวันที่ 28 พฤษภาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน. (2554 ง). “ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัทผลิตลัทธิหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง”. บทความวิจัย นำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาตินเรศวรวิจัย ครั้งที่ 7 ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในวันที่ 29-30 กรกฎาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน. (2555 ก). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล”. บทความวิจัย นำเสนอการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ HR CONFERENCE ครั้งที่ 4 ณ มหาวิทยาลัยมหิดล วันที่ 18-20 มกราคม 2555.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน. (2555 ข). “การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล”. บทความวิจัย นำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาตินเรศวรวิจัย ครั้งที่ 8 ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในวันที่ 28-29 กรกฎาคม 2555.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน. (2556 ก). “การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์”. บทความวิจัย นำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ศิลปากรวิจัย ครั้งที่ 6 ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในวันที่ 16-18 มกราคม 2556.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน. (2556 ข). “เชาวน์อารมณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์”. บทความวิจัย นำเสนอการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ HR CONFERENCE ครั้งที่ 5 วันที่ 30-31 มีนาคม 2556.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน. (2556 ค). “เชาวน์อารมณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร”. บทความวิจัย นำเสนอการประชุมสัมมนาวิชาการ-วิจัยระดับนานาชาติ ครั้งที่ 7 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ในวันที่ 7 ธันวาคม 2556.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน. (2558 ก). “ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี”. บทความวิจัย นำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ สังคมศาสตร์วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 สำนักวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ในวันที่ 14 มกราคม 2558.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน. (2558 ข). “ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)”. บทความวิจัย นำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ นเรศวรวิจัย ครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยนเรศวร ในวันที่ 22-23 กรกฎาคม 2558.



เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน. (2558 ค). “ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 15 โดยคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ในวันที่ 5-6 พฤศจิกายน 2558.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน. (2560). “อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอยะรัง จังหวัดเพชรบุรี”. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 2 โดย มหาวิทยาลัยราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ในวันที่ 26-27 มิถุนายน 2560.

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

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นันวิน 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”.

Amabile, T.M.(1999). “How to kill creativity”. In *Harvard Business Review on Breakthrough Thinkng*. 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.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, 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.
- Sueb Wonglee, 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: Harvard 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.