

**MJU**  
**ANNUAL**  
**CONFERENCE**  
**2018**

การประชุมวิชาการระดับชาติ  
ประจำปี 2561

**รายงานการประชุม**  
**ภาคบรรยาย**

**Proceedings of MJU Annual Conference 2018**  
**"Oral Presentation"**

**11-13 ธันวาคม 2561**

**ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา**  
**มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่**

ISBN 978-616-8146-14-9



ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรื่อง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินผลงานทางวิชาการ

ตามที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้ กำหนดให้มีการประชุมวิชาการระดับชาติ ประจำปี ๒๕๖๑ ขึ้นในระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑ ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเผยแพร่ผลงานวิจัย องค์ความรู้ต่าง ๆ และเป็นการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการศึกษาวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการวิจัย อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดประชุมวิชาการระดับชาติในครั้งนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อพิจารณาและประเมินผลงานทางวิชาการที่นำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติ ประจำปี ๒๕๖๑ ดังนี้

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| ๑. ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.อนุรักษ์     | ปัญญาอนุวัฒน์         |
| ๒. ศาสตราจารย์ ดร.ทงเกียรติ               | เกียรติศิริโรจน์      |
| ๓. ศาสตราจารย์ ดร.อารีย์                  | วิบูลย์พงศ์           |
| ๔. รองศาสตราจารย์ ดร.วรทัศน์              | อินทร์คัมพร           |
| ๕. รองศาสตราจารย์ ดร.เริงชัย              | ตันสุชาติ             |
| ๖. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล                | เศรษฐบุตร             |
| ๗. รองศาสตราจารย์ ดร.เบญจพรรณ             | เอกะสิงห์             |
| ๘. รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรวา               | เพ็งหนู               |
| ๙. รองศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี              | แก้วภิรมย์            |
| ๑๐. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระศักดิ์          | ชมภูคำ                |
| ๑๑. รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย               | พุทธกุล               |
| ๑๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย               | องค์ประเสริฐ          |
| ๑๓. รองศาสตราจารย์ ดร.จงกลดินทร์          | แสงอาสภวิริยะ         |
| ๑๔. รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นคเรศ | รังควัด               |
| ๑๕. รองศาสตราจารย์ ดร.จักรพงษ์            | พวงงามชื่น            |
| ๑๖. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรบุษ              | เจริญกิจ              |
|   | ๑๗. รองศาสตราจารย์... |

๑๓๗. รองศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร	บุญมาก
๑๔. รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์	ศรีเงินยวง
๑๕. รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี	คงดี อัลเดรด
๒๐. รองศาสตราจารย์ ดร.มงคล	ถิรบุญยานนท์
๒๑. รองศาสตราจารย์ ดร.วศิน	เจริญทัศน์ธนกุล
๒๒. รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดา	วัฒนะชีวะกุล
๒๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์	หวังเจริญ
๒๔. รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา	แดงปรก
๒๕. รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ	จตุรงค์ล้ำเลิศ
๒๖. รองศาสตราจารย์นงลักษณ์	สุพรรณไชยมาตย์
๒๗. รองศาสตราจารย์รังสรรค์	จันตะ
๒๘. รองศาสตราจารย์ถนอม	คลอดเพ็ง
๒๙. รองศาสตราจารย์มธุรส	สว่างบำรุง
๓๐. รองศาสตราจารย์พัฒนาพงศ์	เทียนชัย
๓๑. รองศาสตราจารย์บัณฑิต	ทัญญุสฤติย์พร
๓๒. รองศาสตราจารย์จักรพงษ์	พิมพ์พิมพ์
๓๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมล	งามสมสุข
๓๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทัศน์	สุระวัง
๓๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเพ็ญ	อาหารกิจวัฒน์
๓๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาส	ณ พิกุล
๓๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบา	สิทธิการ
๓๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา	เขาสู่เมรุ
๓๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุดมิสร์	เครือคำ
๔๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พหล	ศักดิ์คะทัศน์
๔๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์	สาครวาลี
๔๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฏิภาณ	สุทธิกุลบุตร
๔๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัยภาส	สังพาลี
๔๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จีราภรณ์	อินทสาร
๔๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัตพงศ์	อวีโรธนานนท์
๔๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริกุล	ตุลาสมบัติ
๔๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทริกา	มณีพันธ์

๔๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์...



๓๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรี	อินธนู
๔๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จีรวรรณ	แซ่เฒ่า
๔๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ชา	เครือฟู
๔๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา	ภูมิสุทธาผล
๔๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา	ตาแม่ก่ง
๔๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย	เสถียรพีระกุล
๔๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสงทอง	พงษ์เจริญกิต
๔๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อทิพา	สกุลสิงหาโรจน์
๔๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริภรณ์	ชื่นบาล
๔๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณะ	สำนักเที่ยง
๔๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตินา	คงจรรยา
๕๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร	อมรเลิศพิศาล
๕๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนศิษฐ์	วงศ์ศิริอำนาจ
๕๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำพร	ปัญญาใหญ่
๕๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชติพงศ์	กาญจนประโชติ
๕๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตินันท์	รัตนพรหม
๕๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนวัฒน์	นิต์คนวิจิตร
๕๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัตน์	นักร้อง
๕๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิพรทิพย์	คำดี
๕๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งกานต์	ใจวงศ์ยะ
๕๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตรีญา	มูลชัย
๑๐๐. อาจารย์ ดร.นิกร	มหาวัน
๑๐๑. อาจารย์ ดร.พันธุ์ระวี	กองบุญเทียม
๑๐๒. อาจารย์ ดร.วุฒิกานต์	ปุระพรหม
๑๐๓. อาจารย์ ดร.วิทยา	ดวงธิดา
๑๐๔. อาจารย์ ดร.พิชญลักษณ์	พิชญกุล
๑๐๕. อาจารย์ ดร.รจพรรณ	นิรันดร์ศิลป์
๑๐๖. อาจารย์ ดร.ชูชาติ	สันทรทรัพย์
๑๐๗. อาจารย์ ดร.ธีรนันท์	นงคินวล
๑๐๘. อาจารย์ ดร.พรพันธ์	ภู่อ้อมพันธ์
๑๐๙. อาจารย์ ดร.นเรศ	ศิริเกษร

๑๑๐. อาจารย์ ดร.จุฑามาศ	พิลาตี
๑๑๑. อาจารย์ ดร.ชินพันธ์	ธนารุจ
๑๑๒. อาจารย์ ดร.เทิดศักดิ์	โทณลักษณ์
๑๑๓. อาจารย์ ดร.วาริน	สุทนต์
๑๑๔. อาจารย์ ดร.วินัย	วิริยะอลงกรณ์
๑๑๕. อาจารย์ ดร.วาสนา	วิรุญรัตน์
๑๑๖. อาจารย์ ดร.จิรายุ	หาญตระกูล
๑๑๗. อาจารย์ ดร.นทีทิพย์	สรรพตานนท์
๑๑๘. อาจารย์ ดร.อรุณี	ยศบุตร
๑๑๙. อาจารย์ ดร.น้ำฝน	รักประยูร
๑๒๐. อาจารย์ ดร.วราภรณ์	ดวงแสง
๑๒๑. อาจารย์ ดร.พัฒนาภา	หมวกยอด
๑๒๒. อาจารย์ ดร.เมธี	เมธาสิทธิ สุขสำเร็จ
๑๒๓. อาจารย์ ดร.เมธี	วงศ์วีระพันธุ์
๑๒๔. อาจารย์ ดร.ปิยะพันธุ์	นันทา
๑๒๕. อาจารย์ ดร.เกียรติ	ตระการศิริวานิช
๑๒๖. อาจารย์ นาวาตรีหญิง ดร.อุดมลักษณ์	ธรรมบัญญัติ
๑๒๗. อาจารย์ ดร.สายรุ่ง	เมืองพิล
๑๒๘. อาจารย์ ดร.กิตติคุณ	พระกระจ่าง
๑๒๙. อาจารย์ ดร.เกียรติญา	จันทร์ผง
๑๓๐. อาจารย์ ดร.มยุรา	ศรีกัลยานุกูล
๑๓๑. อาจารย์ ดร.สมคิด	ดีจริง
๑๓๒. อาจารย์ ดร.มุขลินทร์	ผลจันทร์
๑๓๓. อาจารย์ ดร.ธีรพล	ฐระกิจเสรี
๑๓๔. อาจารย์ ดร.จุฑามาศ	มณีวงศ์
๑๓๕. อาจารย์ ดร.ธวัชมน	สร้อยทอง
๑๓๖. อาจารย์ ดร.โชคชัย	ยาทองไชย
๑๓๗. อาจารย์ ดร.สุรศักดิ์	กุยมาลี
๑๓๘. อาจารย์ ดร.ศักดิ์นันท์	นันทัง
๑๓๙. อาจารย์ ดร.ปวีณ	เชื่อนแก้ว
๑๔๐. อาจารย์ พร.พาสน์	ปราโมกข์ชน

๑๔๑. อาจารย์ ดร.ปวีร์สกร	นันทติลก
๑๔๒. อาจารย์ ดร.สุภาพร	ดาวทอง
๑๔๓. อาจารย์ ดร.สุรีย์พร	สราภิรมย์
๑๔๔. อาจารย์ ดร.เอกวิทย์	ตรีเนตร
๑๔๕. อาจารย์ ดร.นลิน	วงศ์ชัตติยะ
๑๔๖. อาจารย์ ดร.รัฐพร	จันทร์เดช
๑๔๗. อาจารย์ ดร.ปารวี	กาญจนประโชติ
๑๔๘. อาจารย์ ดร.มธุรส	ชัยหาญ
๑๔๙. อาจารย์ ดร.ปิยธิดา	กล้าภู
๑๕๐. อาจารย์ ดร.อุทุมพร	กันแก้ว
๑๕๑. อาจารย์ ดร.พิชามญชุ์	ลิ้มเจริญชาติ
๑๕๒. อาจารย์ ดร.อนุกุล	บุญเลิศ
๑๕๓. อาจารย์ ดร.สุดาพร	ตงศิริ
๑๕๔. อาจารย์ ดร.นภัสต์	จันทร์มี
๑๕๕. อาจารย์ ดร.วชิระ	ชุ่มมงคล
๑๕๖. อาจารย์ ดร.กนกวรรณ	ตาลดี
๑๕๗. อาจารย์ ดร.ธีระพล	เสนพันธุ์
๑๕๘. อาจารย์ ดร.ศิวโรดม	บุญราศรี
๑๕๙. อาจารย์ ดร.ปัทมา	หาญนอก
๑๖๐. อาจารย์วินัย	แสงแก้ว
๑๖๑. อาจารย์จักรพงษ์	ไชยวงศ์
๑๖๒. อาจารย์รักธิดา	ศิริ พิทักษ์กิจนุกร
๑๖๓. อาจารย์ภาณุวัฒน์	เมษะ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนกว่างานจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ยศราช)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร  
และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์  
ของข้าราชการตำรวจ

The Influence of Transformational Leadership, Perceived Organizational  
Support for Creativity, and Creative Self-efficacy to Individual Creativity  
of Policeman

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

Chalermchai Kittisaknawin

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เพชรบุรี 76120

Department of Public Administration, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Phetchaburi, Thailand 76120

Corresponding author: cknawin@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณรูปแบบการสำรวจที่มีแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ว่ามีความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากประชากร คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตร ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามการคำนวณของ Yamane ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างไม่น้อยกว่า 219 คน ณ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวอย่างของการวิจัยนี้ จำนวน 370 คน สำหรับการวิเคราะห์เชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ 0.592, 0.332 และ 0.431 ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ คือ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ หรืออิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 54.1 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.541 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพ



ภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 36.3 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.363 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร

### Abstract

The purposes of this research were to analyze: 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 policemen in commissioned levels who participate in the inspector training course. The researcher determined the size of sample group according to the Yamane's calculation determined the sample group for not less than 219 persons at the error value of 5%, and the reliability of 95%. The researcher extended the samples for more than 370 persons 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 0.01 level, as transformational leadership, perceived organizational support for creativity, and creative self-efficacy had the correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) equal to 0.592, 0.332, and 0.431, respectively, 2) the factors influencing the creative self-efficacy were perceived organizational support for creativity and transformational leadership could describe the variance or had the predictive power or affected the creative self-efficacy for 54.1%, or had  $R^2$  value equal to 0.541 by statistical significance at 0.01 level, 3) the factors influencing the individual creativity were the transformational leadership and creative self-efficacy could describe the variance or had the predictive power or had the influence towards the individual creativity for 36.3%, or  $R^2$  equal to 0.363 by statistical significance at 0.01 level

**Keywords:** individual creativity, creative self-efficacy, transformational leadership, perceived organizational support for creativity

## คำนำ

ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จและการเติบโตขององค์การในยุคโลกาภิวัตน์ (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) เพราะองค์การที่ประสบความสำเร็จสูงทั้งหลายต่างให้ความสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมขององค์การ (McGregor, 2007) ทำให้มีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างมากมายโดยมีปัจจัยที่น่าสนใจ คือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัยกิตติศักดิ์นาวิน, 2554ก,ค,ง) การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ (Amabile, 1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman *et al.*, 1993; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ก,ค,ง) และภาวะผู้นำ (Shin & Zhou, 2003; Amabile *et al.*, 2004; Neubert, Kacmar, Carlson, Chonko, & Roberts, 2008; Gong *et al.* 2009; Wang & Cheng, 2010; Wang, Tsai & Tsai, 2014)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่เป็นกลไกของรัฐที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการตอบสนองความต้องการของประชาชนและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคม เป็นเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรมของรัฐหน่วยแรกที่เข้าสัมผัสกับประชาชน เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเพียงฝ่ายเดียวที่เข้าสัมผัสกับประชาชนทุกระดับตลอดเวลา เป็นหน่วยงานเดียวในสังคมที่ถืออาวุธในการปฏิบัติงานในยามบ้านเมืองสงบสุข รวมทั้งปัจจุบันสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นอันเนื่องจากเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ เป็นกระแสที่เชื่อมโยงครอบคลุมไปทั่วโลกก่อให้เกิดการแข่งขันกันทุกด้าน และกดดันให้ทุกองค์การจำเป็นต้องปรับตัว ตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ เพื่อบริการที่มีมาตรฐานในการให้บริการที่ชัดเจน โปร่งใส สะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม ตรวจสอบได้ ดังนั้นการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์การ (Trompenaars and Hampden-Turner, 2010, 11) เพราะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จ (Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, *et al.*, 1999; Kanter, 1983; Tushman and O'Reilly, 1997; Utterback, 1994)

ผู้วิจัยจึงมีคำถามว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร เพราะความรู้ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผน การพัฒนาและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจเพื่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งทำให้กระบวนการยุติธรรมไทยสามารถผดุงความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมและความผาสุกของประชาชน ตอบสนองเป้าหมายนโยบายของรัฐและการพัฒนาประเทศ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจ

#### การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิด

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล(individual creativity) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีผู้ใช้กันอย่างแพร่หลาย แม้ว่าทั้งสองคำมีการใช้สลับกันไปมาหรือใช้ในความหมายเดียวกันก็ตาม แต่มีนัยของความคิดสร้างสรรค์มีความโดดเด่นและชัดเจนแตกต่างจากแนวความคิดของนวัตกรรม (innovation) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการระดับบุคคลหรือทีมในขณะที่นวัตกรรม คือ กระบวนการระดับองค์การเป็นความสำเร็จของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ (Amabile, 1983; Stein, 1974; Woodman *et al.*, 1993) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างกันหลายหลาย Guilford (1980) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง หลายประเด็น ขยายออกไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดเป็นความคิดเชิงบวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูงและกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมองประกอบด้วย การคิดริเริ่ม การคิดเร็ว(คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่นและการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่จากข้อมูลที่มีเดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น 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) นักวิชาการคนแรกที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง คือ Burns (1978) เขาเสนอแนวคิดว่าผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ทั้งวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การ การสนับสนุนการริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะใช้ ค่านิยมร่วมวิสัยทัศน์และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การทำให้เกิดความหมายในเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามตลอดกระบวนการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุ Bass (1985) เสนอแนวคิดนี้บนพื้นฐานแนวคิดของ Burns ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะจูงใจผู้ตามด้วยวิธีการชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้ตามตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานและผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตน ต่อมา Bass and Avolio (1994) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีม และองค์การ โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4I (Four I's) คือ ประการแรกคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II ) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่น่ายกย่อง น่าไว้วางใจ เป็นผู้มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ประการที่สองคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) ผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ สร้างเจตคติที่ดี การคิดเชิงบวก ประการที่สามคือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ๆเพื่อแก้ปัญหา และประการสุดท้ายคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำดูแลเอาใจใส่และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามพฤติกรรมของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ (Amabile *et al.*, 2004) และบทบาทของผู้นำ

มีความสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ( Neubert *et al.*, 2008; Shin and Zhou, 2003; Wang and Cheng, 2010) รวมทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและนวัตกรรมองค์การ (Gumusluoglu and Ilsev, 2009) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมเกื้อหนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรให้สร้างสรรค์คุณภาพบริการที่ดีกว่า รวมถึงช่วยพัฒนาและรักษาศักยภาพเชิงการแข่งขันขององค์การ(Mohsin and Lockyer,2010; Ogaard, *et al.*, 2008) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Herrmann and Felfe, 2013) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งเสริมแรงจูงใจภายในของบุคคลต่อความคิดสร้างสรรค์ (Gumusluoglu and Ilsev, 2009; Shin and Zhou, 2003; Sosik *et al.*, 1997) ผลงานวิจัยบางผลงานแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Shin and Zhou, 2003; Gong *et al.* 2009; Wang, Tsai and Tsai, 2014; เฉลิมชัย, 2558) โดยมีประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Gong *et al.*, 2009; เฉลิมชัย, 2558) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Gong *et al.*, 2009; Gumusluoglu and Ilsev, 2009; เฉลิมชัย, 2558)

การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ (Perceived organizational support for creativity) การรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีการศึกษาจำนวนมากในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) และบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เสนอว่า หากฝ่ายหนึ่งกระทำดีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ได้รับรางวัลก็จะทำดีตอบ ตามทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การจะเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงานที่ดี และการให้รางวัล การรับรู้การสนับสนุนขององค์การของบุคลากรส่งผลดีต่อองค์การ คือ การขาดงานและลาออกจากงานลดลง ความผูกพันกับองค์การและผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น นอกจากนี้นักทฤษฎีบางคนยังกล่าวไว้ว่าการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การเป็นรูปแบบหนึ่งของการสนับสนุนขององค์การ นักวิชาการหลายท่านเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์การที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและนวัตกรรม อาทิ Mumford and Gustafson (1998) ที่กล่าวว่า เส้นใยทางสิ่งแวดล้อมที่มีมากพอ รวมถึงการให้รางวัลที่มีคุณค่า การให้อิสระในการทำงานและการเผชิญความเสี่ยง จะช่วยสนับสนุนนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ Woodman *et al.* (1993) เสนอว่า สิ่งแวดล้อมในองค์การเป็นสิ่งที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เมื่อผู้นำมีความเป็นประชาธิปไตยและเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม โครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่น กลุ่มทีมงานประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลาย และการฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ แนวความคิดเรื่องความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ Amabile (1988) เสนอปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม คือ แรงจูงใจขององค์การเป็นการส่งเสริมระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้และการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ประการที่สอง คือ ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การประกอบด้วยบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือ การฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ สุดท้าย คือ การปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนการบริหารรวมถึงการให้อิสระในการทำงานและการประเมินผลที่เน้นสมรรถนะ สำหรับบริบทของไทยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลหรืออำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (เฉลิมชัย, 2554 ก,ค,ง) และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (เฉลิมชัย และคณะ, 2560)

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) Bandura (1986) ผู้เสนอทฤษฎีกระบวนการรับรู้ทางสังคม (social cognitive theory) ต่อมา Tierney and Farmer (2002) ได้พัฒนาไปสู่แนวคิดประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) กล่าวถึงระดับที่บุคคลเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการจัดการให้ได้ผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน บุคลากรสามารถสร้างพฤติกรรมแห่งการสร้างสรรค์เมื่อเขาารู้สึกว่า ตนเองมีความเชื่อมั่นระดับสูงในประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Gong *et al.*, 2009; Tierney and Farmer, 2002, 2011) ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002) โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือท้าทาย (Tierney and Farmer, 2002) หรือก็คือการรับรู้ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองถูกมองว่าแตกต่างจากมุมมองภายในตนเองด้านอื่นๆ เช่น ความภูมิใจในตนเอง (self-esteem) ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ที่กว้างและมีความหลากหลายกว่า ในทางกลับกัน ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการตัดสินใจที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ กล่าวคือบุคคลยิ่งมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มากเท่าใด บุคคลนั้นก็ยิ่งรับรู้โอกาสที่จะแสดงศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ได้มากเท่านั้น ถึงแม้ว่าปัจจัยบางอย่างจะทำให้ความสัมพันธ์นี้ลดลงเนื่องจากความไม่เหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน (Cummings and Oldham, 1997; Farmer *et al.*, 2003; O'Reilly *et al.*, 1991) หรือสภาพแวดล้อมขององค์การที่ไม่สนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Amabile *et al.*, 1996; Cummings *et al.*, 1975; Oldham and Cummings, 1996; Woodman *et al.*, 1993) งานวิจัยแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยนี้คือ บุคคลมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงจะส่งผลเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554 ก,ค,ง)

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดัง Figure 1 และกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย 1: ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

สมมติฐานการวิจัย 2: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

สมมติฐานการวิจัย 3: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจ

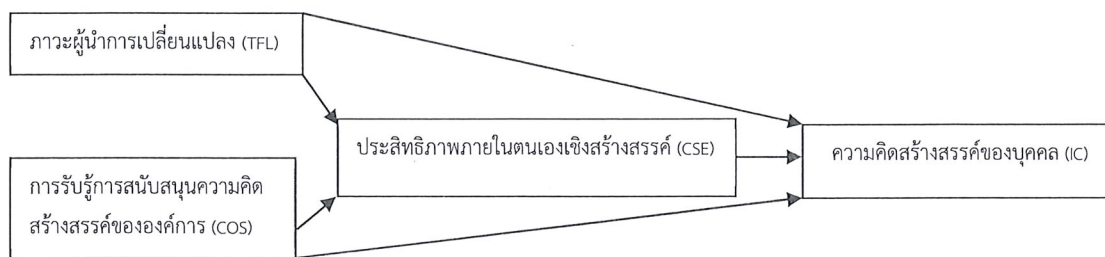


Figure 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง ประชากรของการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตร จำนวน 480 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามการคำนวณของ Yamane (1967) ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างไม่น้อยกว่า 219 คน ณ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 400 คน ได้ตัวอย่างของการวิจัยนี้ จำนวน 370 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพคือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) แล้ว ประกอบด้วย แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Houghtton and DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.765 (standardized alpha = 0.785) แบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบประเมินของศูนย์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Center of Creative Leadership) (Amabile *et al.*, 1999) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.903 (standardized alpha = 0.904) แบบประเมินประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Tierney and Farmer (2002) และ Houghtton and DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.825 (standardized alpha = 0.829) แบบประเมินภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.819 (standardized alpha = 0.839) การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์เชิงพรรณนาคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับต่ำ (mean = 2.027, SD = 0.425) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ (mean = 1.996, SD = 0.349) การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 2.504, SD = 0.728) และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำ (mean = 4.028, SD = 0.552)

การตรวจสอบวัตถุประสงค์และทดสอบสมมติฐานแรก ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่าความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือ แปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .0592, 0.332 และ 0.431 ตามลำดับ (Table 1)

Table 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

ตัวแปร	M	SD	TFL	COS	CSE
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL)	1.996	0.349			
การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร (COS)	2.504	0.728	0.465***		
ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (CSE)	2.224	0.525	0.553***	0.691***	
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (IC)	2.027	0.425	0.592***	0.332***	0.431***

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

การตรวจสอบวัตถุประสงค์และทดสอบสมมติฐานที่สอง ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบDurbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.914 มีค่าระหว่าง 1.5-2.5 ถือว่าใช้ได้ กล่าวคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (กัลยา, 2547) และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระว่าเกิด multicollinearity หรือไม่ โดยพิจารณาค่า tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปร พบว่ามีค่า tolerance เท่ากับ 0.784 มีค่าไม่ใกล้ศูนย์และค่า VIF เท่ากับ 1.276 มีค่าไม่มาก แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน (กัลยา, 2547) ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์คือ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Table 2) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรืออิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 54.1 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.541 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ได้ดังนี้

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ = 0.329+0.395 (การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร) + 0.455 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง)

Table 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

ตัวแปร	B	Beta	t	R <sup>2</sup> change	
ค่าคงที่	.329		2.906**		
การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร (COS)	.395	(1)	.548	13.369***	.471
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL)	.455	(2)	.298	7.271***	.541

MR =.735 R<sup>2</sup>=.541 Adj. R<sup>2</sup>=.538 F =205.379\*\*\*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

Table 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ตัวแปร	B	Beta	t	R <sup>2</sup> change
ค่าคงที่	0.508		4.647***	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL)	0.637 (1)	0.515	10.053***	0.350
ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (CSE)	0.112 (2)	0.138	2.698**	0.363

MR = .603 R<sup>2</sup> = .363 Adj. R<sup>2</sup> = .360 F = 99.571\*\*\*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

การตรวจสอบวัตถุประสงค์และทดสอบสมมติฐานสุดท้าย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจากปัจจัยต่างๆ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุน ความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.903 มีค่าระหว่าง 1.5-2.5 ถือว่าใช้ได้กล่าวคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (กัลยา, 2547) และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระว่าเกิด multicollinearity หรือไม่ โดยพิจารณาค่า tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปร พบว่า มีค่า tolerance เท่ากับ 0.695 มีค่าไม่ใกล้ศูนย์และค่า VIF เท่ากับ 1.440 มีค่าไม่มาก แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน (กัลยา, 2547) ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Table 3) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 36.3 หรือมีค่า R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.363 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ดังนี้

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล = 0.508 + 0.637 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) + 0.112 (ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์)

### วิจารณ์และสรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ปัจจัยต่างๆมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกัน ผลการวิจัยนี้แสดงข้อมูลยืนยันว่าความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (Amabile, 1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman *et al.*, 1993; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; Shin and Zhou, 2003; Amabile *et al.*, 2004; Neubert *et al.*, 2008; Gong *et al.*, 2009; Wang and Cheng, 2010; Wang, *et al.*, 2014; เฉลิมชัย, 2554 ก,ค,ง; เฉลิมชัย, 2555 ก,ข; เฉลิมชัย, 2556; เฉลิมชัย และรัชนิภา, 2556) ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องในการส่งเสริมปัจจัยต่างๆ



เหล่านี้ เพราะมีปัจจัยดังกล่าวความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเพื่อสร้างศักยภาพขององค์กร (Mohsin and Lockyer, 2010; Ogaard, *et al.*, 2008)

วัตถุประสงค์ถัดมาเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรว่ามีผลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์คือ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร (เฉลิมชัย, 2560) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Gong *et al.*, 2009; Gumustluoglu and Ilsev, 2009; เฉลิมชัย, 2558)

วัตถุประสงค์สุดท้ายเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ว่ามีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลหรือไม่ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล สอดคล้องกับผลงานวิจัยต่างๆ ที่ผ่านมารายงานว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ (Shin and Zhou, 2003; Gong *et al.*, 2009; Wang, *et al.*, 2014; Gumustluoglu and Ilsev, 2009; Shin and Zhou, 2003; Sosik *et al.*, 1997; เฉลิมชัย และคณะ, 2557; เฉลิมชัย, 2558) และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ (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) อีกทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมาที่ศึกษาหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด พบประเด็นที่น่าสนใจอย่างยิ่งว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ (เฉลิมชัย, 2555 ก,ข; เฉลิมชัย, 2556; เฉลิมชัย และรัชนิภา, 2556; เฉลิมชัย, 2560) แต่พบความแตกต่างจากข้อค้นพบขององค์กรภาคเอกชนว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์อันดับแรกและมีประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลเป็นอันดับถัดมา (เฉลิมชัย, 2554 ก,ค,ง; เฉลิมชัย, 2555ก) ข้อค้นพบนี้จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจอย่างมากให้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องตระหนัก เหตุใดจึงเป็นเช่นนี้หรือเป็นการสะท้อนความจริงให้ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องหรือองค์กรภาครัฐทราบ ว่า องค์กรภาครัฐละเลยหรือไม่ให้ความสำคัญหรือไม่ส่งเสริมการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร หรือว่ามีแต่ไม่เพียงพอ ดังนั้น องค์กรภาครัฐที่ประกอบด้วย ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนและหน่วยงานภาครัฐรูปแบบอื่นๆ จำเป็นต้องให้ความสำคัญและสนใจในการส่งเสริม/สนับสนุนปัจจัยนี้ให้เพิ่มมากขึ้น เพราะงานวิจัยต่างๆ รายงานผลในทิศทางเดียวกันว่า ปัจจัยนี้ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ดังเช่น การจัดเงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมที่มีมากพอ รวมถึงการให้รางวัลที่มีคุณค่า การให้อิสระในการทำงานและการเผชิญความเสี่ยง (Mumford and Gustafson, 1998; Amabile, 1988) การพัฒนาผู้นำให้มีความเป็นประชาธิปไตยและเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม โครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น กลุ่มทีมงานประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลาย และการฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ (Woodman *et al.*, 1993; Amabile, 1988) เป็นต้น รวมทั้งองค์กรภาครัฐ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง พึงตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดแก่ผู้นำในทุกระดับขององค์กร เพราะรายงานผลการวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยแรกที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างมาก รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพภายใน

ตนเองเชิงสร้างสรรค์แก่บุคลากรขององค์การเพราะแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศต่างยืนยันในทิศทางเดียวกันว่าความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยความสัมพันธ์ความคิดสร้างสรรค์กับตัวแปรอื่นๆ เช่น บุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การ การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ฯลฯ เป็นต้น และการขยายการวิจัยให้ครอบคลุมทั้งองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์การและกระบวนการ ยุติธรรมไทยที่จักสามารถคงความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมและความผาสุกของประชาชน รวมทั้งตอบสนอง เป้าหมายนโยบายของรัฐและประเทศนั่นเอง

### เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2547. หลักสถิติ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2554ก. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของ องค์การ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล. ใน การประชุม วิชาการระดับชาติ SPUC National Conference 2011 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2554
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2554ข. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เขาว์นอารมณ์(EQ)และ เขาว์นทางจิต(SQ). ใน การประชุมวิชาการระดับชาติหาดใหญ่วิชาการครั้งที่ 2 ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2554
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2554ค. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลศึกษานักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติThe National SMART Conference I ณ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในวันที่ 28 พฤษภาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2554ง. ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัทผลิตดัลบหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ นเรศวรวิจัย ครั้งที่ 7 ณ มหาวิทยาลัยนเรศวรในวันที่ 29-30 กรกฎาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2555ก. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล. ใน การประชุมวิชาการระดับ นานาชาติHR CONFERENCE ครั้งที่ 4 ณ มหาวิทยาลัยมหิดล วันที่ 18-20 มกราคม2555.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2555ข. การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายใน ตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ นเรศวร วิจัย ครั้งที่ 8 ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในวันที่ 28-29 กรกฎาคม 2555.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2556ก. การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายใน ตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์. ใน การประชุม วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ศิลปากรวิจัย ครั้งที่ 6 ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในวันที่ 16-18 มกราคม 2556.

- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2556ข. เขาวนอารมณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์. ใน การประชุมวิชาการระดับนานาชาติ HR CONFERENCE ครั้งที่ 5 วันที่ 30-31 มีนาคม 2556.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2556ค. เขาวนอารมณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. ใน การประชุมสัมมนาวิชาการ-วิจัยระดับนานาชาติครั้งที่ 7 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ในวันที่ 7 ธันวาคม 2556.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2558ก. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). น. 740-747 ใน การประชุมวิชาการระดับชาติเนศวรวิจัย ครั้งที่ 11 ณ มหาวิทยาลัยเนศวร.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2558ข. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม. ใน การประชุมวิชาการ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 15 ในวันที่ 5-6 พฤศจิกายน 2558.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และรัชนิภา สายอุบล. 2556. ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาการจัดการวิจัย 2013 เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ในวันที่ 11 มกราคม 2556.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน พรชัย สุขอยู่ และกิตติพงษ์ สมบูรณ์. 2557. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 3 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ในวันที่ 17-18 ธันวาคม 2557.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน ศรีวิชา กฤดาธิการ และกฤษฎา พรพรรณราย. 2560. ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสาร PULINET Journal 2(4): 182-193.
- Amabile, T.M., E.A. Schatzel, G.B. Moneta and S.J. Kramer. 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: 123-167.
- Amabile, T.M., R. Conti, H. Coon, J. Lanzenby. and M. Herron. 1996. User's Manual for KEYS: Assessing the work environment for creativity.
- Amabile, T.M. 1999. How to kill creativity. p.1-28. *In Harvard Business Review on Breakthrough Thinkng*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Andriopoulos, C. and A. Lowe. 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.
- Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Bass, B.M. and B.J. Avolio. 1990. "The four Is Transformational Leadership"  
*Journal Of European Industrial Training* 15(2).
- Bass, B.M. and B.J. Avolio. 1994. *The four Is Transformational Leadership. Improving Organizational Effectiveness through Transformation Leadership*. Newbury Park, CA: SAGE.
- Burns, J.M. 1978. *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Cumming, A. and G.R. Oldham. 1997. Enhancing creativity: managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review*. 40(1): 22-38.
- Cummings, L.L., B.L. Hinton. and B.C. Gobdel. 1975. Creative behavior as a function of task environment: impact of objectives, procedures, and controls. *Academy of Management Journal*. 18(3): 489-499.
- Farmer, S.M., P. Tierney. and K. Kung-McIntyre. 2003. "Employee creativity in Taiwan: an application of role identity theory". *Academy of Management Journal*. 46(5): 618-630.
- Ford, C.M. 1996. A theory of individual creative action in multiple social domains.  
*Academy of Management Review*. 21(4):1112-1142.
- Gong, Y., J.C. Huang, and J.L. Farh. 2009. Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: the mediating role of employee creative self-efficacy.  
*Academy of Management Journal* 52(4): 765-778.
- Guilford, J.P. 1980. Cognitive Styles: What are they?. *Journal of Educational and Psychological Measurement* 40: 715-735.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. 2009. Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research* 62(4): 461-473.
- Herrmann, D. and J. Felfe. 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.
- Kanter, R.M. 1983. *The Change Masters: Innovation and Entrepreneurship in the American Corporation*. New York: Simon & Schuster.
- Mohsin, A., and T. Lockyer. 2010. Customer perceptions of service quality in luxury hotels in New Delhi, India: an exploratory study. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 22(2/3): 160-173.

- Mumford, M.D. and S.B. Gustafson. 1988. Creativity syndrome: integration, application, and innovation. *Psychology Bulletin* 103(1): 27-43.
- McGregor, J. 2007. The world's most innovative companies. *Business Week Online* 4: 9.
- Neubert, M.J., K.M. Kacmar, D.S. Carlson, L.B. Chonko. and J.A. Roberts. 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 A. Cummings. 1996. Employee creativity: personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal* 39(3): 607-634.
- Ogaard, T., E. Marnburg. and S. Larsen. 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., J. Chatman. and D.F. Caldwell. 1991. People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal* 487-561.
- Shin, S.J., and J. Zhou. 2003. Transformational leadership, conservation, and creativity: evidence from Korea. *Academy of Management Journal* 46(6): 703-714.
- Sosik, J.J., B.J. Avolio, and S.S. Kahai. 1997. Effects of leadership style and anonymity on group potency and effectiveness in a group decision support system environment. *Journal of Applied Psychology* 82(1): 89-103.
- Stein, M.I. 1974. *Stimulating Creativity*. New York: Academic Press.
- Tierney, P., and S.M. Farmer. 2011. Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology* 96(2): 277-293.
- Tierney, P. and S.M. Farmer, 2002. Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance". *Academy of Management Journal* 45(6): 1137-1148.
- Tierney, P., S.M. Farmer, and Graen. 1999. An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships". *Personnel Psychology* 52: 591-620.
- Trompenaars, F. and C. Hampden-Turner. 2010. *Riding the waves of Innovation*. New York: McGraw-Hill.
- Tushman, M. and C.A. O'Reilly. 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., H. Tsai. and M. Tsai,. 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., and B.S. Cheng. 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., J.E. Sawyer. and R.W. Griffen. 1993. "Toward a theory of organizational creativity". *Academy of Management Journal* 18(2): 293-321.
- Yamane, T. 1967. *Elementary sampling theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.