

SMARTS

- Faculty of **S**ocial Science, SWU
- Faculty of **M**anagement Sciences, KU
- Faculty of **A**RTs, SU
- Faculty of Humanities and **S**ocial Sciences, NPRU

โครงการประชุมเวทีวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 2
(The National SMARTS Conference II)

SMARTS

รวมบทความวิจัย

โครงการประชุมเวทีวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 2
(The National SMARTS Conference II)



ณ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

วันที่ 18 พฤษภาคม 2555

คำนำ

การวิจัยเป็นพันธกิจสำคัญประการหนึ่งของมหาวิทยาลัย เนื่องจากเป็นกระบวนการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่อันเอื้อประโยชน์อย่างสูงต่อการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา และการพัฒนาประเทศ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวของการวิจัยจึงได้ร่วมมือกันจัดโครงการประชุมเวทีวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 2 ขึ้นเพื่อให้เป็นเวทีเผยแพร่ องค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ที่ได้จากการวิจัยระหว่าง คณาจารย์ นิสิตนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไป

การจัดการประชุมเวทีวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 2 นี้ มีหัวข้อวิจัย 7 หัวข้อ มีผลงานวิจัยทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่นำเสนอรวม 56 เรื่อง จำแนกเป็น หัวข้อ สังคมศาสตร์ 8 เรื่อง สังคมศาสตร์และประวัติศาสตร์ 4 เรื่อง สังคมศาสตร์และการท่องเที่ยว 4 เรื่อง เศรษฐกิจและสังคม 23 เรื่อง ภาษา วรรณกรรม และวัฒนธรรม 6 เรื่อง กฎหมายและการพัฒนาองค์กร 6 เรื่อง และชีวิตและสุขภาพ 5 เรื่อง ซึ่งทุกเรื่องล้วนแต่เป็นผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ แล้ว การรวบรวมบทความวิจัยฉบับสมบูรณ์ และจัดทำเป็น proceedings จึงเป็นการส่งต่อองค์ความรู้อันหลากหลายให้ขยายออกสู่สาธารณชนได้อย่าง กว้างขวาง และก่อให้เกิดประโยชน์ในวงกว้างขึ้น

ผู้จัดโครงการประชุมเวทีวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 2 ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการดำเนินงานฯ ของคณะวิชาต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัยทั้งสี่แห่ง รวมทั้งผู้นำเสนอ ผลงานวิจัย ผู้เข้าร่วมฟังการนำเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ ดำเนินโครงการประชุมครั้งนี้ให้สำเร็จสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าความ ร่วมมือทางวิชาการเช่นนี้จะเกิดขึ้นเป็นโครงการประชุมเวทีวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 3 และต่อ ๆ ไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สำเนียงงาม

คณบดีคณะอักษรศาสตร์

โครงการประชุมเวทีวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 2 (The National SMARTS Conference II)

ณ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

วันศุกร์ที่ 18 พฤษภาคม 2555

ผู้รับผิดชอบโครงการ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ที่ปรึกษาโครงการ

คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
คณบดีคณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

หลักการและเหตุผล

การวิจัยเป็นกระบวนการสำคัญ ในการจัดการองค์ความรู้ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลาย ๆ ด้าน ทั้งการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อการวิจัยเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการพัฒนาประเทศ และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อไป การทำวิจัยจึงต้องมีการเผยแพร่ผลงานเพื่อขยายผลไปสู่การปฏิบัติในวงกว้าง และเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และองค์ความรู้ทั้งในหมู่ผู้ทำงานวิจัยและผู้สนใจทั่วไป

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย จึงร่วมกันจัดการประชุมเวทีวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 2 (The National SMARTS Conference 2) เพื่อเป็นเวทีให้คณาจารย์ นักวิจัย และนิสิต นักศึกษา จากสถาบันต่าง ๆ ได้นำเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และการบริหารจัดการ อีกทั้งเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิจัย ทั้งยังเพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานวิทยานิพนธ์และการศึกษาอิสระได้อีกเวทีหนึ่ง

2 โครงการประชุมเวทีวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกิดจากการวิจัยของคณาจารย์ นักวิจัย นิสิต และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน
2. เพื่อเปิดโอกาสให้มีการเสวนาแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ เกี่ยวกับผลการวิจัยระหว่างนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิจัย
3. เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานวิทยานิพนธ์และการศึกษาอิสระ

ผู้เข้าร่วมโครงการ ประมาณ 200 คน ดังนี้

1. ผู้เข้าร่วมประชุมและนำเสนอผลงาน เป็นคณาจารย์ และนิสิต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหรือผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน
2. ผู้เข้าร่วมประชุมโดยไม่นำเสนอผลงาน ได้แก่ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการศึกษาอิสระ คณาจารย์ผู้บริหาร นักวิชาการ นักวิจัย และผู้สนใจทั่วไป

วิธีการดำเนินการ

1. บรรยายทางวิชาการโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
2. การนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแบบบรรยาย

วันเวลาและสถานที่ในการดำเนินการ

วันที่ 18 พฤษภาคม 2555 เวลา 08.00 – 16.30 น.

ณ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

กำหนดการรับและและพิจารณาบทความวิจัย

ลงทะเบียนเข้าร่วมงาน	วันที่ 19 ธันวาคม 2554 - 23 มีนาคม 2555
เปิดรับบทความย่อ	วันที่ 19 ธันวาคม 2554 - 23 มีนาคม 2555
วันสุดท้ายของการส่งบทความย่อ	วันที่ 23 มีนาคม 2555
แจ้งผลตอบรับบทความย่อ	วันที่ 23 มีนาคม 2555
ส่งบทความฉบับเต็ม	วันที่ 30 เมษายน 2555
วันสุดท้ายของการชำระเงินค่าลงทะเบียน	วันที่ 1- 25 เมษายน 2555
รับบทความฉบับเต็มกลับไปแก้ไข	วันที่ 23-30 เมษายน 2555
นำเสนอผลงาน	วันที่ 18 พฤษภาคม 2555

**คณะกรรมการดำเนินงานโครงการประชุมเวทีวิชาการระดับชาติ
SMARTS ครั้งที่ 2**

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- | | |
|--|------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์
คณบดีคณะสังคมศาสตร์ | ที่ปรึกษา |
| 2. รองศาสตราจารย์ชาคริต ชุ่มวัฒนะ
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ | ประธานกรรมการ |
| 3. อาจารย์ธนภูมิ อติเวทิน
รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา | รองประธานกรรมการ |
| 4. อาจารย์ชฎานิสวรรค์ กุลรัตน์มณีพร | กรรมการ |
| 5. นางสาวหทัยรัตน์ จันทร์มุกดา | กรรมการ |
| 6. นางสาวสินีนานฎ ตรีเพ็ชร | กรรมการ |
| 7. นายอนุพันธ์ คำปັນ | กรรมการ |
| 8. นางสาวนันทพร มีศิริ | กรรมการ |
| 9. นางสาวกัญญาภักดิ์ ชุ่มสกุล | กรรมการ |
| 10. นางเบญจมาศ เขมาศักดาสรรค์ | กรรมการ |

คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

- | | |
|--|------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สำเนียงงาม
คณบดีคณะอักษรศาสตร์ | ที่ปรึกษา |
| 2. อาจารย์ ดร.กัลยา เทียนวงศ์
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย | ประธานกรรมการ |
| 3. อาจารย์วิรัช ศิริวัฒนะนาวิณ
รองคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และกิจกรรมพิเศษ | รองประธานกรรมการ |
| 4. นางสาวพันทิพา ศรีพี้นผล
เลขานุการคณะอักษรศาสตร์ | กรรมการ |
| 5. รองศาสตราจารย์ระเบียบ สุภาวีรี | กรรมการ |
| 6. รองศาสตราจารย์สุวัฒนา เลี่ยมประวัติ | กรรมการ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุลย์จิรา ชिरเวทย์ | กรรมการ |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กานดาวัลย์ คุณานนท์วิทยา | กรรมการ |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพร ภู่งศ์พันธ์ุ์ | กรรมการ |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิเศก ปันสุวรรณ | กรรมการ |

4 โครงการประชุมเวทีวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 2

11. อาจารย์ ดร.รัชฎาพร ฤทธิจันทร์	กรรมการ
12. อาจารย์จุฑารัตน์ ช่างทอง	กรรมการ
13. นางสาวกาญจนา ชัยจินดา	กรรมการ
14. นายกฤษดา ไพรวรรณ	กรรมการ
15. นางพัชรินทร์ แสงทอง	กรรมการ
16. นางสาวนฤมล อุปริมพานิช	กรรมการ
17. นางสาวชุลีพรรณ เคารพธรรม	กรรมการและเลขานุการ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. อาจารย์เต็มศักดิ์ สุขวิบูลย์ คณบดีคณะวิทยาการจัดการ	ที่ปรึกษา
2. อาจารย์ ดร.ศุภภาส คำโตเนต รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพ	ประธานกรรมการ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วารุณี ดันติวงศ์วานิช	กรรมการ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์	กรรมการ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ สุจารินพงศ์	กรรมการ
6. อาจารย์อรรธิกา พังงา	กรรมการ
7. อาจารย์ ดร.ภูวเดช โหราเรือง	กรรมการ
8. อาจารย์สิตาภา บัวเกษ	กรรมการ
9. อาจารย์กิตติยา ทศนะบรรจง	กรรมการ
10. อาจารย์สมบูรณ์ สาระพัด	กรรมการ
11. อาจารย์ ดร.จุมพฏ บริราช	กรรมการ
12. นางศิริวรรณ คล่องแคล่ว	กรรมการ
13. นางสาวกมลรัตน์ บัณฑิตทัศนานนท์	กรรมการ
14. นางสาวมณฑนา ขวัญเนตร	เลขานุการ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษา น้อยทิม คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ประธานกรรมการ
2. อาจารย์ผู้สดี ปทุมรักษ์	รองประธานกรรมการ
3. อาจารย์ธงชัย ศรีเมือง	กรรมการ
4. อาจารย์ไทรภพ สุวรรณศรี	กรรมการ
5. อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์	กรรมการ
6. อาจารย์สมโชค เนียนไธสง	กรรมการ
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญทิมา นิลทองคำ	กรรมการ

8. อาจารย์เนตรนภา สวยสี	กรรมการ
9. อาจารย์วรัญญา ปรีดาธวัช	กรรมการ
10. อาจารย์นารีมา แสงวิมาน	กรรมการ
11. อาจารย์เนตรนภา วรวงษ์	กรรมการ
12. อาจารย์จิรศุภา ปล่องทอง	กรรมการ
13. อาจารย์อารีรัตน์ พักเย็น	กรรมการ
14. อาจารย์พิมพ์ชนก มูลมิตร	กรรมการ
15. อาจารย์วราภรณ์ พูลสวัสดิ์	กรรมการ
16. อาจารย์ธัชวรินทร์ หนูแก้ว	กรรมการ
17. อาจารย์นพรัตน์ กุมภะ	กรรมการ
18. อาจารย์วัชรพล หงษ์ทอง	กรรมการ
19. อาจารย์สหะ พุกศิริวงศ์ชัย	กรรมการ
20. อาจารย์ญาณภัทร ยอดแก้ว	กรรมการและเลขานุการ

ฝ่ายจัดทำเอกสาร Proceedings

นางสาวชุลีพรรณ เคารพธรรม

นายวิรุพห์ เรืองสุกใส

งานบริการวิชาการและวิจัย
คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
หน่วยบริการผลิตสื่อและเทคโนโลยี
งานบริการการศึกษา คณะอักษรศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร

๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑

ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กร
ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

Supervisory Trust and Organizational Trust Influencing Individual Creativity

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กรและความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (2) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ รูปแบบการสำรวจมีแบบประเมินประกอบด้วยแบบประเมินความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กรและความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อถือได้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 618 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กร (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กร

คำสำคัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร

Abstract

This research investigates (1) the relationships between Supervisory Trust, Organizational Trust and individual creativity. Also considered are (2) Supervisory Trust and Organizational Trust influencing individual creativity. In this inquiry, the researcher utilized quantitative methods in carrying out a survey research approach. The quality of the inventory (i.e. Supervisory Trust Inventory, Organizational Trust Inventory and Individual Creativity Inventory) used by the researcher in conjunction with an evaluation form was established to be a reliable instrument of research for collecting data from 618 officers of public and private sectors. Data were analyzed, formulate and tabulated in the forms of Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

Findings are as follows: (1) individual creativity, the researcher found that was positively correlated with Supervisory Trust and Organizational Trust. (2) Factoring influencing individual creativity were Supervisory Trust and Organizational Trust .

Keywords: Creativity, Supervisory Trust, Organizational Trust

บทนำ

ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญขององค์การในยุคปัจจุบัน (Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, Farmer and Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman and O'Reilly, 1997; Utterback, 1994) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Trompenaars and Hampden-Turner, 2010, 11) ทำให้มีผู้สนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่น ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (ก,ค), 2554) การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ (Amabile, 1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al., 1993; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (ก,ค), 2554) เซวาร์นอาร์มอร์ (EQ) (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (ข,ค), 2554) และเซวาร์นทางจิต (SQ) (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (ข,ค), 2554)

นอกจากนี้ในยุคโลกาภิวัตน์ความไว้วางใจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ได้รับการยกย่องอย่างมากว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในศตวรรษนี้ (Healey, 2007) เพราะความไว้วางใจเป็นศูนย์กลางของ ความร่วมมือ การประสานงาน การแบ่งปันสารสนเทศ การยอมรับอิทธิพล ความผูกพันต่อการตัดสินใจและเป้าหมาย การมอบอำนาจและจัดการความเสี่ยง การสร้างความรู้จัก การสร้างผลงานที่ยอดเยี่ยมของบุคคล และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ (Gillespie & Dober, 2003; Morgan & Zeffane, 2003; Davis, Schoorman, Mayer, & Tan, 2000 ; Sako, 1998) รวมถึงส่งผลความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Marshall, 2000)

ด้วยความสำคัญของปัจจัยทั้งสองปัจจัย รวมทั้งเป็นที่ยอมรับของนักบริหารและนักวิชาการว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์การ ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมของต่างประเทศพบว่า มีผลงานที่ศึกษาความสัมพันธ์ของความไว้วางใจและความคิดสร้างสรรค์มีจำนวนไม่มาก (Tesluk et al., 1997; Dewett, 2006; Von Stamm, 2008) สำหรับบริบทของสังคมไทยผู้วิจัยไม่พบการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสอง ทำให้มีคำถามว่า ปัจจัยทั้งสองความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไรและความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิจัยนี้เพราะ การศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและการบริหาร กล่าวคือในเชิงวิชาการทำให้นักวิชาการหรือนักวิจัยสามารถตรวจสอบแนวคิดของตะวันตกและขยายองค์ความรู้ในบริบทของสังคมไทยเพื่อการพัฒนา สำหรับประโยชน์เชิงการบริหารทำให้นักบริหารสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนอันจักส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศ

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

แนวคิดของความไว้วางใจ

Luhman (1997) เสนอแนวคิดความไว้วางใจที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางถึงรูปแบบความไว้วางใจคือ ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (interpersonal trust) เป็นความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในระบบ (system trust) เป็นความไว้วางใจในองค์กรโดยภาพรวม Perry and Mankin (2007) กล่าวว่า การจำแนกความไว้วางใจของลูห์แมน ทั้งความไว้วางใจระหว่างบุคคล (วัดประเมินความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา) และความไว้วางใจในระบบ (ความไว้วางใจในองค์กร) เป็นการวัดประเมินความแตกต่างของความไว้วางใจในองค์กร และความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะสามารถอธิบายลักษณะความแตกต่าง ของการรับรู้ของพนักงานต่อความไว้วางใจได้อย่างครอบคลุม

ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจงที่บุคคลคือ ความเต็มใจของบุคคลที่พึ่งพาผู้อื่นด้วยความรู้สึกมั่นคง แม้ว่าจะได้รับผลทางลบ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาเป็นผลจากปัจจัยสำคัญสามประการดังนี้ ประการแรกคือ โอกาสของผลในทางลบ ประการที่สองคือ การพึ่งพาผู้อื่นและประการสุดท้ายคือ ความไว้วางใจของบุคคลภายใต้ผลทางลบที่พึ่งพาผู้อื่นด้วยความรู้สึกมั่นคง (McKnight, Cummings and Chervany, 2006) นักวิจัยทั้งหลายแสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรมากมายในองค์กร ทั้งคุณภาพในการสื่อสาร ผลการปฏิบัติงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การแก้ปัญหาและความร่วมมือ(Korsgard, Brodt and Whitener, 2002)

ความไว้วางใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกความมั่นใจและการสนับสนุนที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นความเชื่อที่องค์กรต้องเชื่อถือตรงและสร้างความผูกพัน(Gilbert and Tang, 1998) ความไว้วางใจในองค์กรเป็นพื้นฐานจากผลของโครงสร้างสังคมในการลดความไม่แน่นอนและให้ความรู้สึกมั่นคงต่ออนาคต ซึ่งแตกต่างกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาตรงที่ความไว้วางใจในองค์กรไม่มุ่งเจาะจงที่บุคคล(person-specific) แต่เจาะจงที่สถานการณ์ (situation-specific) (McKnight et al., 2006) เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความเชื่อของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับคน (เช่น กฎระเบียบ การค้าประกันและสัญญา) เป็นสถานที่ที่ทำให้บุคคลคาดหวังต่อความสำเร็จในอนาคต ความไว้วางใจในองค์กรเกี่ยวพันกับความไว้วางใจระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร ทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ระบบองค์กร กลุ่มงาน และผู้บริหารระดับสูง อาจจะรวมถึงความไว้วางใจระหว่างองค์กรหรือผสมผสานในหลายด้านขององค์กร

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (individual creativity)

คำว่า “ความคิดสร้างสรรค์” และ “นวัตกรรม” มีผู้ใช้กันอย่างแพร่หลาย แม้ว่าทั้งสองคำมีการใช้สลับกันไปมาหรือใช้ในความหมายเดียวกันก็ตาม แต่มโนทัศน์ของความคิดสร้างสรรค์มีความโดดเด่นและชัดเจนแตกต่างจากแนวความคิดของนวัตกรรม (innovation) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการระดับบุคคลหรือทีม ในขณะที่นวัตกรรมคือ กระบวนการระดับองค์กรเป็นความสำเร็จของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ (Amabile, 1983; Stein, 1974; Woodman et al., 1993)

ความคิดสร้างสรรค์(Creativity) มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างกันหลากหลาย Guilford (1980) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง หลายประเด็น ขยายออกไปอย่างไม่สิ้นสุด เป็นความคิดเชิงบวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูง และกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมองประกอบด้วย การคิดริเริ่ม การคิดเร็ว (คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่นและการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่จากข้อมูลที่มีเดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น ส่วน Kirton (1994) อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นพัฒนาการของบุคคลตั้งแต่ในวัยเด็กภายใต้สภาพแวดล้อมพัฒนาจนกลายเป็นบุคลิกภาพ

Amabile (1999, 3-7) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการประกอบด้วยองค์ประกอบแรกคือ ความเชี่ยวชาญ(expertise) เป็นความรู้ทั้งด้านเทคนิคและการปฏิบัติหรือกระบวนการ รวมทั้งความสามารถทางสติปัญญาหรือความฉลาดของบุคคล องค์ประกอบที่สอง คือ ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking skills) เป็นทักษะของบุคคลต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างยืดหยุ่นและมีจินตนาการ องค์ประกอบสุดท้ายคือแรงจูงใจ (motivation) ซึ่ง Amabile กล่าวว่าแรงจูงใจแต่ละแบบมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ไม่เท่ากัน กล่าวคือแรงจูงใจจากภายนอกต่อความต้องการแก้ไขปัญหามีผลต่อความคิดสร้างสรรค์มากกว่ารางวัลผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การให้เงินเป็นรางวัล เป็นต้น องค์ประกอบด้านนี้ Amabile เรียกว่าแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความปรารถนาอันแรงกล้าภายในใจของบุคคล หากพิจารณาในมิติขององค์การความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของสิ่งแปลกใหม่หรือความคิดที่มีประโยชน์และเหมาะสมเพื่อที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิผล 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, 349-351) มีขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 โอกาสหรือการตระหนักในปัญหา (opportunity or problem recognition) การที่บุคคลค้นหาโอกาสใหม่หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ขั้นตอนที่ 2 การทุ่มเท (immersion) การที่บุคคลมุ่งมั่นหรือสนใจต่อปัญหาและทุ่มเทหรือจดจ่อต่อสิ่งนั้น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทางเลือกหรือประเมินทางเลือก ขั้นที่ 3 การบ่มเพาะ(incubation) เป็นขั้นตอนที่บุคคลรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ แต่ยังไม่นำไปปฏิบัติจนกว่าข้อมูลสารสนเทศจะสมบูรณ์หรือความคิดตกผลึกนำไปสู่แนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ ขั้นที่ 4 การเข้าใจอย่างถ่องแท้หรือลึกซึ้ง (insight) แนวทางการแก้ไขเพื่อพิชิตปัญหาของบุคคลเป็นการปรากฏขึ้นชั่วแวบหนึ่งหรือเกิดขึ้นในชั่วพริบตาโดยไม่สามารถระบุเวลาได้ ขั้นที่ 5 การพิสูจน์และการนำไปปฏิบัติ (verification and application) บุคคลทำการตรวจสอบแนวทางสร้างสรรค์ ตั้งแต่ขั้นการพิสูจน์ประกอบด้วย การรวบรวมหลักฐานที่สนับสนุน

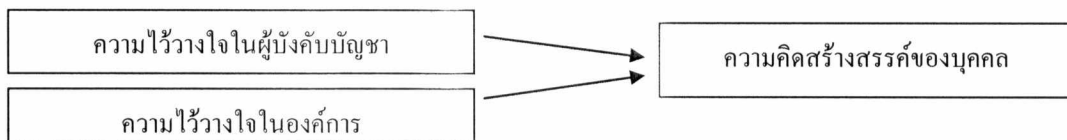
ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความมั่นใจด้วยการใช้ตรรกะและการทดลองกับแนวความคิดใหม่ สำหรับขั้นการนำไปปฏิบัติต้องการความใส่ใจติดตามอย่างใกล้ชิดเพราะความล้มเหลวของความคิดใหม่ๆ มีสาเหตุจากการไม่จริงจังกับการปฏิบัติ

ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับความกล้าเสี่ยงหรือการยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น กล่าวคือ หากบุคคลมีความไว้วางใจสูงก็พร้อมที่รับความเสี่ยงหรือมีความกล้าเสี่ยงสูงด้วย แต่หากบุคคลไม่มีความไว้วางใจหรือมีความไว้วางใจต่ำจะมีความกล้าเสี่ยงหรือยอมรับความเสี่ยงต่ำด้วย (Mayer et al., 1995; Robbins, 2005; McKnight et al., 2006) ความกล้าเสี่ยงหรือการยอมรับความเสี่ยงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อความคิดสร้างสรรค์และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ (Tesluk et al., 1997; Dewett, 2006) ความไว้วางใจส่งผลความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Marshall, 2000) สอดคล้องกับแนวคิดของ Von Stamm (2008) กล่าวว่า บรรยากาศภายในองค์กรที่มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและองค์การส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์

สมมติฐานที่1: ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การ

สมมติฐานที่2: ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล



แผนภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การและความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล
2. ศึกษาความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากบุคลากรองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 618 คน โดยให้นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เก็บข้อมูล(ช่วงเดือนพฤศจิกายน 2554 ถึงเดือนมกราคม 2555)จากบุคลากรในองค์การที่ตนปฏิบัติงานหรือสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้จากองค์การต่าง ๆ มากกว่า 20 องค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรองค์การภาครัฐจำนวน 520 คน (84.1%) บุคลากรองค์การภาครัฐวิสาหกิจ จำนวน 61 คน (9.9%) และบุคลากรองค์การภาคเอกชนจำนวน 37 คน (6%) กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศมีเพศชายจำนวน 210 คน (34%) และเพศหญิงจำนวน 408 คน (66%)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินสำหรับการวิจัยนี้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพคือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) แล้ว ประกอบด้วยแบบประเมินความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ใช้มาตรวัด 7 ระดับของลิเคิร์ต (7-point Likert scale) สร้างโดยเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2553) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.80 (standardized alpha = .81) แบบประเมินความไว้วางใจในองค์การมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อใช้มาตรวัด 7 ระดับของลิเคิร์ต (7-point Likert scale) สร้างโดยเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2553) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.86 (standardized alpha = .95) แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อมาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.78 (standardized alpha = .78)

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆโดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation) และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับสูง (mean = 3.84, SD = .50) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 5.44, SD = .96) และความไว้วางใจในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 4.88, SD = 1.31)

ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .315 และ .412 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	M	SD	ST	OT
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (ST)	5.44	.96		
ความไว้วางใจในองค์กร (OT)	4.88	1.31	.477**	
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (IC)	3.84	.50	.315**	.412**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจากปัจจัยต่าง ๆ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กร ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ความไว้วางใจในองค์กรและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (ตารางที่ 2) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 18.8 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .188 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ได้ดังนี้

$$\text{ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล} = 2.784 + .128 (\text{ความไว้วางใจในองค์กร} + .080 (\text{ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา}))$$

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ตัวแปร	B	Beta	t	R^2 change
ค่าคงที่	2.784		26.258**	
ความไว้วางใจในองค์กร	.128 (1)	.338	8.186**	.170
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	.080 (2)	.154	3.725**	.018
Multiple R = .433	$R^2 = .188$	Adjust	$F=71.156^{**}$	
		$R^2 = .185$		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กรและความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล รวมทั้งตรวจสอบความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ซึ่งผลการศึกษานี้แสดงข้อมูลยืนยันว่าความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของต่างประเทศว่า ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งผลกระทบต่อความคิด

สร้างสรรค์ (Mayer et al., 1995; Tesluk et al., 1997; Marshall, 2000; Robbins, 2005; McKnight et al., 2006; Dewett, 2006; Von Stamm, 2008)

การศึกษานี้ยังพบว่า บุคลากรในองค์การภาครัฐและเอกชนของไทยมีระดับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 5.44, SD = .96) และความไว้วางใจในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 4.88, SD = 1.31) สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2553) ที่ศึกษาความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การขององค์การในประเทศไทย พบว่า บุคลากรในองค์การภาครัฐ ภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์การของไทยมีระดับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ประเด็นที่น่าสนใจคือผลศึกษานี้พบว่า ปัจจัยทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ แต่ปัจจัยทั้งสองมีค่าในระดับปานกลางเท่านั้นหากปัจจัยทั้งสองมีค่าในระดับสูงย่อมส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลให้มีค่าสูงยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จขององค์การที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน (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)

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารพึงให้ความสนใจที่จะส่งเสริมและเกื้อหนุนต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การให้อยู่ในระดับสูง เพราะปัจจัยดังกล่าวมีความความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยสามารถดำเนินการได้คือ การพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้นำแห่งความไว้วางใจ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2553) ซึ่งผู้นำแห่งความไว้วางใจในบริบทของไทยต้องมีคุณลักษณะสำคัญประกอบด้วย สมรรถนะ การยึดถือหลักคุณธรรม ความเมตตากรุณาและความสามารถพยากรณ์ได้ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) การดำเนินการดังกล่าวนอกจากจะส่งผลต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำแล้วยังส่งผลต่อความไว้วางใจในองค์การด้วย (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและอลงกต จิตต์ปราณี, 2555; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและจิรวรรณ ปฐมพรวิวัฒน์, 2555) นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเสริมสร้างความยุติธรรมในองค์การเพราะปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์การด้วย (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป น่าจะมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนในประเทศไทย รวมทั้งขยายการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อความสัมพันธ์หรือมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์เช่น ความยุติธรรมในองค์การ ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ เป็นต้น เพื่อเป็นการสืบค้นและยืนยันข้อมูลเชิงประจักษ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในบริบทของสังคมไทยอันจักเป็นการนำผลจากการวิจัยไปยืนยันและสนับสนุนการบริหารเพื่อการแก้ไข

ปัญหาและพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมิใช่การกระทำตามกระแสนิยมหรือแฟชั่นทางการบริหารเพราะความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน(จ) , 2554)

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และอลงกต จิตต์ปราณี.(2555). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ในเขตจังหวัดนครปฐม” เสนอในงานประชุมวิชาการศิลปการวิจัยและสร้างสรรค์ ครั้งที่ 5 วันที่ 25-27 มกราคม 2555.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และจิรวัดณ์ ปฐมพรวิวัฒน์.(2555). “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชากับความไว้วางใจในองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 51” เสนอในงานประชุมวิชาการศิลปการวิจัยและสร้างสรรค์ ครั้งที่ 5 วันที่ 25-27 มกราคม 2555.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (ก). (2554). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล.” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SPUC National Conference 2011 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขต ชลบุรี วันที่ 6 พฤษภาคม 2554
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (ข). (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เชาว์อารมณ์(EQและเชาว์ทางจิต(SQ).” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ หาดใหญ่วิชาการครั้งที่ 2 ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ วันที่ 12 พฤษภาคม 2554
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (ค). (2554). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษา นักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 1 ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วันที่ 28 พฤษภาคม 2554
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (ง). (2554). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย ศึกษาบริษัทผลิตดัลล์หมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง.” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติในเรศวรวิจัย ครั้งที่ 7 ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร วันที่ 29-30 กรกฎาคม 2554
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (จ).(2554). “ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล: ปัจจัยแห่งความสำเร็จเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” เสนอในงานประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 11 พฤศจิกายน 2553.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน,ดร.(2553). “ผู้นำและองค์การแห่งความไว้วางใจ : ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลง” เสนอในงานประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 11 พฤศจิกายน 2553.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน.(2552). ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทยศึกษาเปรียบเทียบ องค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาษาอังกฤษ

- 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.
- 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.
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Tan, H. H. (2000). The trusted general manager and business unit performance: Empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 21, 563-576.
- Dewett, T.(2006). "Exploring the role of risk in employee creativity". *Journal of Creative Behavior*. 40(1), p. 27-45.
- DuBrin, A.J.(2010). "Creativity, Innovation, and Leadership." In *Principles of Leadership*. Canada: South-Western, p. 348-379.
- Healey, J. (2007). *Radical Trust: How today's great leaders convert people to learning*. New York: John Wiley & Sons.
- Gilbert, J. A., & Tang, T. L. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- Gillespie, N. A., & Dober, G. (2003). *Managing trust during organizational transitions*. Paper presented at MBS Alumni, London & New York.
- Guilford, J.P. "Cognitive Styles: What are they?". *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 40, 715-735.
- Kanter, R.M.(1983). *The Change Masters: Innovation and Entrepreneurship in the American Corporation*. New York: Simom & Schuster.
- Korsgaard, M.A., Sapiena, H. J., & Schweiger, D. M. (2002). Beaten before begun: The role of procedural justice in planning change. *Journal of Management*, 28(4), 497-516.
- Luhman, N. (1979). *Trust and power: Two works by Niklas Luhman*. New York: John Wiley & Sons.

- Marshall, E. M. (2000). *Building trust at the speed of change: The power of the relationship-based corporation*. New York: McGraw-Hill.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organization trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Mcknight, E. M., Cummings, L. L., & Chervany, N. L. (2006). Initial trust formation in new organization relationships. In R. M. Kramer (Ed.), *Organizational trust: A reader* (pp. 111-139). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Morgan, D. E., & Zeffane, R. (2003). Employee Involvement, organizational change and trust in management. *International of Human Resource Management*, 14(1), 55-75.
- Mumford, M.D. and Gustafson, S.B. (1998). "Creativity syndrome: integration, application, and innovation". *Psychology Bulletin*. 103(1), p. 27-43.
- Perry, R. W., & Mankin, L. D. (2007). Organizational trust, trusts in the chief executive and work satisfaction. *Public Personnel Management*, 36(2), 165-179.
- Robbins, S. P. (2005). *Organization behavior* (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sako, M. (1998). Does Trust Improve Business Performance?. In C. Lane & R. Bachman (Eds), *Trust within and between organizations: Conceptual issues and empirical applications* (pp. 88-117). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Stein, M.I. (1974). *Stimulating Creativity*. New York: Academic Press.
- Tesluk, P.E.; Farr, J.L. and Klein, S.R. (1997). "Influences of Organizational culture and climate on individual creativity". *Journal of Creative Behavior*. 31(1), p. 27-41.
- 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.
- Trompenaars, F. and Hampden-Turner, C. (2010). *Riding the waves of Innovation*. New York: McGraw-Hill.
- Tushman, M. and O'Reilly, C.A.(1997). *Winning through Innovation: A Practical Guide to Leading Organizational Change and Renewal*. Boston,MA: Havard Business School Press.
- Utterback, J.M.(1994).Mastering the Dynamics of Innovation. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Von Stamm, B.(2008). *Managing innovation, design and creativity*. 2nd.UK: John Wiley & Son.
- 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.