



# "Managing People for Sustainability"

Book of Proceedings  
The 4<sup>th</sup> International HR Conference  
18<sup>th</sup> - 20<sup>th</sup> January 2012  
Bangkok, Thailand



## UNDP Human Development Lifetime Achievement Award



Managing People for Sustainability



### HOTEL ACCOMMODATION



Click [here](#) to see more hotel around conference venue.

### CITY ATTRACTIONS



### CONTACT INFORMATION

 +662 206 2000 Fax: +662 206 2090  
hrcon2011@mahidol.ac.th

## Committee

[ADVISORY BOARD](#) | [CHAIRPERSON](#) | [ORGANIZING COMMITTEE](#)

The HR Conference Committee Members:

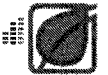
#### International Advisory Board

1. Professor Bernard Sionneau  
*Senior Professor, Head of Organisation, Responsibility, Globality Pole, Bordeaux Management School, France*
2. Professor Elizabeth More, A.M.  
*Foundation Executive Dean, Faculty of Business, Australian Catholic University, Australia*
3. Professor Gayle C. Avery  
*Professor of Management, Macquarie University, Australia  
Co-founder, Institute of Sustainable Leadership, Australia*
4. Professor Grant Jones  
*Head of the School of Business, Australian Catholic University, Australia*
5. Professor Harald Bergsteiner  
*Co-founder, Institute for Sustainable Leadership, Australia*
6. Professor John G. Mooney  
*Associate Dean, Graziadio School of Business and Management, Pepperdine University, USA*
7. Professor Patricia M. Flynn  
*Trustee Professor and  
Former Dean, Elkin B. McCallum Graduate School of Business, Bentley University, USA*
8. Professor Philip Hallinger  
*Chair Professor of Leadership and Change and  
Director of the Asia Pacific Centre for Leadership and Change Hong Kong Institute of Education, China*
9. Professor Dr. Ralph Grossmann  
*Professor for Organization Development OD Consultant*
10. Professor Robert Jones  
*Professor of Human Resource Management & Organisation Studies, Swinburne University of Technology, Australia*
11. Associate Professor Rosalind CHEW Seow Lung  
*Assistant Chair, Division of Economics, Nanyang Technological University, Singapore*
12. Professor Simon Robinson  
*Running Stream Professor of Applied and Professional Ethics, Leeds Business School, Leeds Metropolitan University, UK*
13. Associate Professor Sooksan Kantabutra  
*Chief Researcher, Leadership Research Group, Mahidol University, Thailand  
Director, Sufficiency Economy Business Standard Development Project, Thailand Research Fund, Thailand*
14. Professor Suzanne Benn  
*Director, the Australian Research Institute for Environment and Sustainability, Macquarie University, Australia*
15. Professor Swar Kranti  
*Professor of Human Resource, Welingkar Institute of Management Development and Research, India  
Board Member, the 'Globally Responsible Leadership Initiative' foundation, Belgium*

**Local Advisory Committee**

1. Associate Professor Dr. Kalayanee Koonmee  
*National Institute of Development Administration [NIDA]*
2. Dr. Krisana Punayangkool  
*Chulalongkorn University*
3. Dr. Saratid Sakulkoo  
*Burapha University*
4. Assistant Professor Dr. Praphan Chaikidurajai  
*Sripatum University*
5. Dr. Prasert Sithijirapat  
*Sripatum University*
6. Assistant Professor Dr. Wanchai Khanti  
*Human Resource Insititute, Thammasat University*
7. Dr. Pornkasem Kantamara  
*College of Management, Mahidol University*
8. Dr. Molraudee Saratun  
*College of Management, Mahidol University*

College of Management, Mahidol University  
69 Vipawadee Rangsit Road Phayathai  
Bangkok 10400 Thailand



Copyright © 2011 HRC2011 All rights reserved



## UNDP Human Development Lifetime Achievement Award



Managing People for Sustainability



### HOTEL ACCOMMODATION



Click [here](#) to see more hotel around conference venue.

### CITY ATTRACTIONS



### CONTACT INFORMATION

+662 206 2000 Fax: +662 206 2090  
[hrcon2011@mahidol.ac.th](mailto:hrcon2011@mahidol.ac.th)

College of Management, Mahidol University  
 69 Vipawadee Rangsit Road Phayathai  
 Bangkok 10400 Thailand



Copyright © 2011 HRC2011 All rights reserved



### UNDP Human Development Lifetime Achievement Award



Managing People for Sustainability



#### HOTEL ACCOMMODATION



Click [here](#) to see more hotel around conference venue.

#### CITY ATTRACTIONS



#### CONTACT INFORMATION

+662 206 2000 Fax: +662 206 2090  
hrcon2011@mahidol.ac.th

College of Management, Mahidol University  
69 Vipawadee Rangsit Road Phayathai  
Bangkok 10400 Thailand



## Committee

[ADVISORY BOARD](#) | [CHAIRPERSON](#) | [ORGANIZING COMMITTEE](#)

The HR Conference 2011 Local Organizing Committee Members:

Assistant Professor Dr. Vichita Rachtam	Chairperson
Assistant Professor Dr. Brian Hunt	Member
Dr. Pomkasem Kantamara	Member
Dr. Molraudee Saratun	Member
Dr. Astrid Kainzbauer	Member
Dr. Phallapa Petison	Member
Usanee Phanchantraurai	Member
Paratama Kaewcharoen	Member
Tae Saeto	Member
Chatchai Chatpinyakooop	Member
Chalerm Sak Rattanapanang	Member
Chomporn Pattarapompong	Member
Tawinun Noreepun	Member
Dr. Parisa Rungruang	Secretary



THE 4<sup>th</sup> INTERNATIONAL  
HR CONFERENCE



## TABLE OF CONTENTS

### Best Papers & Highly Commended Paper

#### The Emerald Best Paper

The role of social exchange relationships during organizational socialization among newcomers: Evidence from Japanese firms

*Norihiko Takeuchi, Tomokazu Takeuchi*

#### The Emerald Highly Commended Paper

Sustainable leadership at a leading sanitary ware manufacturer

*Thomas Siebenhüner, Sooksan Kantabutra*

#### Best Paper (for papers written in Thai)

การศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะและบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ไทยที่มีต่อ

การส่งมอบคุณค่าด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์แก่องค์กร

ธีระวัฒน์ ปิ่นนิตาภัย

### Sustainable leadership 1

Sustainable leadership at Thai President Foods

*Sooksan Kantabutra, Suparak Suriyankietkaew*

Innovation, Employee Engagement, and Quality as Drivers of Sustainability in a Non-profit Organisation

*Pisanu Vimolratana, Gayle Avery*

Leader-follower trust and performance in retail pharmacies

*Fenwick Feng Jing, Gayle C. Avery*

### Innovation and Knowledge Management

Ensuring corporate sustainability: Designing and managing an innovation pipeline in an organization

*Detlef Reis, Brian Hunt*

Learning cycle & knowledge management: Towards human resource development at NOK

*Urapin Chukohtuad, Saravuti Phantuchong*

# "Managing People for Sustainability"

The impact of team regulatory focus on performance and innovation: A multilevel study in Taiwan

*Jia-Chi Huang, Chiung-Yi Huang, Wei-Chen Chen*

## Sustainable Leadership 2

Strategic transformational leadership and sustainable competitive advantage: A proposed integrative framework

*Veeraya Pataraarechachai*

Effects of shared leadership on team performance via job stress in health care industry

*Apichai Somboonpakorn*

Examining Relationships between Sufficiency Economy Business Practices and Corporate Sustainability Performance: A Proposed Model

*Warat Winit, Sooksan Kantabutra*

An empirical analysis into the evolution of non-financial reporting in global corporations that use a Triple Bottom Line framework

*Kaushik Sridhar*

## CSR & Ethics

Corporate social responsibility and Sangahavatthudhamma 4 in the practice of human resource development: A case study of the Vibhavadi hospital

*Petcharat Lovichakorntikul, John Walsh*

CSR and working conditions: the case of work accidents

*Jean-Marie Cardebat, Nicolas Sirven*

Purple ocean strategy: A mixed strategy concept of the red and blue

*Saratid Sakulkoo*

Ethical protocol in qualitative research: a study of qualitative doctoral dissertations submitted to universities in Thailand 2001-2010

*Jamnean Joungtrakul, Saratid Sakulkoo, Sanon Anantanond*



## THE 4<sup>th</sup> INTERNATIONAL HR CONFERENCE



### Organizational Culture

The influence of cultural diversity issues in fulfilling managerial roles and competencies  
*Sanjana Brijball Parumasur, Patsy Govender*

Emotional intelligence and organizational culture – The two dimensions that determine quality of work life: A study with respect to software industry  
*R. Sritharan, K. Tamizhjyothi, K. Anandanatarajan*

Organisational culture: Octapace profiling of BIMTECH  
*J. Mathangil, Kanika Chauhan, Jaya Gupta, A.K. Dey*

### Public Service HRM

Technical HRM and strategic HRM: Competing or complementing?  
*Chien-Chang Yang, Carol Y.Y. Lin*

HRM reforms to Qatar's Civil Service - Is Western theory and practice really appropriate?  
*Nasser Mohammed Al Khalifa*

Change in personnel administration in the Thai public sector: Resource-based view and sustainable perspective  
*Nisada Wedchayanon*

### Human Resource Development

Teacher training programme of the National Institute of Education in Cambodia: Mixed methods approach  
*Sovichea Vann, Saratid Sakulkoo*

Enhancing human capital development and organizational performance through HR practices in software companies  
*K. Anandanatarajan, R. Sritharan, C. Samudhrakumar*



# "Managing People for Sustainability"

## Leadership

Expression of dissatisfaction in relation to managerial leadership strategies and its impact in information technology organizations

*Harold Andrew Patrick*

An exploratory study to measure entrepreneurial leadership influence tactics and entrepreneurs' personality

*Amit Sharma, ML Vasita, Navven Ku Sharma Amit*

## Sustainable Economics

A call for democratizing Thai sugar industry for boosting human resource

*Chatchavalit Saravari,*

*Kitti Choonhawong*

The proposed conceptual framework of the ability to reduce transaction costs and the performance of export intermediary firms

*Pornlapas Suwannarat*

Labor productivity, education and their linkage: An evidence from Thailand

*Supachet Chansarn*

## OB & HRM

Antecedents and consequences of ISO 14000 implementation: The institutional theory and resource-based view perspectives

*Nattawut Tontiset*

Organizational sustainability for postgraduate business management educational institutions: A comparative analysis of students' perceived responses

*Koustab Ghosh*

Psychological contract fulfillment and employee performance: Untangling the employer-employee and employee-task relationships

*Warren Chiu, Kaylee Kong, Xuejin Yan, Chun Hui, Cynthia Lee*



## THE 4<sup>th</sup> INTERNATIONAL HR CONFERENCE



### Employee Commitment

Commitment in the learning organization: Effect of knowledge sharing behaviors and workplace spirituality

*Monthon Sorakraikitikul, Sununta siengthai*

Human resources management practices' influence on organizational commitment in higher educational institutions

*Harold Andrew Patrick, Shiju Sebastian*

### Human Resource Management

New Era of recruitment and selection: applicant attraction to performance

*Areerat Saekoo*

On developing human resource information system trust (HRIS-Trust) for sustainable HRM performance

*Nguyen Ngoc Duc, Sununta Siengthai, Steve Page*

Multilevel linkages of the HR-performance relationship in a Thai retail Bank branch network

*Patchara Popaitoon, Bruce A. Rayton*

Employee use of Social Networking for marketing and customer outreach in professional services industry: some policy issues for HR

*Snehamay Banerjee*

# "Managing People for Sustainability"

## Papers Written in Thai

อิทธิพลของการพัฒนาองค์กรตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่มีต่อสมรรถนะองค์กร  
โชคชัย สุวชวีวัฒนกุล

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด  
สำนักงานสรรพากรภาค 6  
ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร, นาฎยา ปรีชญาศัย

สื่อสังคมออนไลน์กับการสร้างความผูกพันของกลุ่มผู้มีแนวโน้มเป็น Talent  
พรพจน์ เวียงสุรินทร์

บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับความ  
ผูกพันและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล, บัณฑิต โสฬส

แรงจูงใจในการบริการสาธารณะในฐานะตัวแปรทำนายพฤติกรรม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล  
พฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น และ พฤติกรรมสุภาพอ่อนน้อมของนักศึกษาไทย: การทดสอบ  
อิทธิพลของการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาในฐานะตัวแปรแทรก  
รณากร นุสพวงศ์, วิภาพรรณ ตระกูลสันติรัตน์

การสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร บริษัทพีทีทียูทิลิตี้ (PTT Utility) จำกัด  
सानนท์ อนันตทานนท์, สารทิศ สกฤษดิ์ จุลอง กัมภีร์, อนงค์ วิเศษสุวรรณ, จำเนียร จวงตระกูล

ความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดสังคมในองค์กรจิตลักษณะ: คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรม  
การทำงานของพนักงาน โรงแรมในกรุงเทพมหานคร  
อัญญา เถนีย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการกับความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืนขององค์กร กรณีศึกษา  
บริษัท โทเทิล แอ็คเซส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)  
รัชสร บันดาลชัย

ความเหลื่อมล้ำในองค์กร: อุปสรรคการพัฒนาองค์กร เพื่อความยั่งยืน บทสำรวจทางความคิดเพื่อ  
เตรียมการวิจัย  
สมบัติ กุสุมาวลี



# THE 4<sup>th</sup> INTERNATIONAL HR CONFERENCE



มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
SHIPATUM UNIVERSITY



การพัฒนาโมเดลการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ในธุรกิจหลักทรัพย์  
ศุภชัย ทอสงฆ์, โทวิทย์ กัณสนันท์ โชคชัย สุเวชวัฒนกุล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล  
เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน

แนวทางการพัฒนาบุคลากรในงานโรงแรม: กรณีศึกษาโรงแรม ระดับ 3 ดาวในเขตกรุงเทพมหานคร  
จิรัชสรณ์ กาญจนศิลานนท์

# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล Factors Influencing Individual Creativity

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับเชาวน์  
วิริยะ (AQ) เชาวน์อารมณ์(EQ) เชาวน์ทางจิต (SQ) การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของ  
องค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์(2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายใน  
ตนเองเชิงสร้างสรรค์ (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ผลการวิจัยพบว่า (1)  
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับเชาวน์อารมณ์(EQ) เชาวน์ทางจิต (SQ) การรับรู้การสนับสนุน  
ความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวก  
ต่อกัน (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์คือ เชาวน์ทางจิต(SQ)และ  
เชาวน์อารมณ์(EQ) (3)ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ การรับรู้การสนับสนุน  
ความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

**คำสำคัญ** ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม องค์กร การจัดการ

## Abstract

This research investigates (1) the relationships between Adversity Quotient (AQ), Emotional Quotient (EQ), Spiritual Quotient (SQ), perceived organizational support for creativity, creative self-efficacy and individual creativity. (2) Also considered are factors influencing creative self-efficacy . (3) Finally, examined are factors influencing individual creativity.

Findings are as follows: (1) In respect to individual creativity, the researcher found that was positively correlated with Emotional Quotient (EQ), Spiritual Quotient (SQ), creative self-efficacy, and perceived organizational support for creativity. (2) (3) Factoring influencing creative self-efficacy were Spiritual Quotient (SQ) and Emotional Quotient (EQ). (4) Factoring influencing individual creativity were perceived organizational support and creative self-efficacy.

**Keywords** Creativity, Innovation, Organization, Management

## บทนำ

ปัจจุบันมีผู้กล่าวถึงคำว่า ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมอย่างแพร่หลาย เพราะ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กรในยุคโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลง (Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, Farmer and Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman and O'Reilly, 1997; Utterback, 1994) ทำให้ทุกบริบทของสังคมล้วนแต่กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์เช่น เศรษฐกิจสร้างสรรค์ องค์กรสร้างสรรค์หรือองค์กรแห่งนวัตกรรม มหาวิทยาลัยสร้างสรรค์ งานวิจัยเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น เพราะการสร้างสรรค้่นวัตกรรมขององค์กรเริ่มต้นจากความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Trompenaars and Hampden-Turner, 2010, 11) แต่เป็นเรื่องน่าแปลกใจอย่างมากว่าสังคมไทยมักจะคิดและทำสิ่งใดตามกระแสตามแฟชั่น โดยไม่ได้มีการศึกษาหรือค้นคว้าวิจัยอย่างแท้จริงและอย่างจริงจัง ดังเช่น ระบบคิวซี(QC) การรี้อปรับระบบ(Reengineering) ระบบการจัดการคุณภาพทั่วองค์กร(TQM) ฯลฯ เป็นต้น ทำให้แฟชั่นทางการบริหารต่างๆดังกล่าวประสบความสำเร็จอย่างมากมาในต่างแดนแต่กลับล้มเหลวอย่างสิ้นเชิงในเมืองไทย แนวความคิดเรื่องความคิดสร้างสรรค์ก็เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่กำลังได้รับความสนใจอย่างมากในสังคมไทย ทั้งในภาครัฐก็ชูประเด็นเรื่องเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยหลายแห่งก็ประกาศตนว่าจะก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสร้างสรรค์ องค์กรต่างๆมุ่งมั่นสู่การเป็นองค์กรแห่งการสร้างสรรค้่นวัตกรรม เป็นต้น แต่กลับไม่มีองค์กรหรือหน่วยงานใดที่ศึกษาว่าความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นต้นทางของนวัตกรรมและความสำเร็จนั้น มีปัจจัยอะไรที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์บ้าง เพราะความรู้ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผน การพัฒนาและการส่งเสริมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน กล่าวคือ สำหรับภาครัฐหรือรัฐบาลจะได้ใช้ประโยชน์ในการวางแผน การพัฒนาและการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือปัจจัยต่างๆเพื่อสร้างความคิดสร้างสรรค์ของทรัพยากรมนุษย์ที่จักเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศและเกื้อหนุนต่อนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ สำหรับภาคเอกชนจักเป็นแนวทางสำคัญให้้องค์การต่างๆใช้ในการพัฒนาองค์กรหรือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเสริมสร้างความสามารถเชิงการแข่งขันและเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศ

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่น ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์(Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996;

Tierney and Farmer, 2002; เกลิมซัย กิตติศักดิ์นาวิน (ก), 2554) การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร(Amabile,1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al.,1993; เกลิมซัย กิตติศักดิ์นาวิน (ก), 2554) เซวาน์วีริยะ (AQ) (Stoltz,1997) เซวาน์อาร์มณ (EQ) (Goleman, 1995; Cooper and Sawaf, 1997; ทศพร ประเสริฐสุข, 2542; ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์,2542; เกลิมซัย กิตติศักดิ์นาวิน (ข), 2554)และเซวาน์ทางจิต (SQ) (Zohar and Marshall, 2000; King, 2008 ;ชวนะ ภวานันท์, 2544; ชัยเสฏฐ์ พรหมาศรี, 2548; เกลิมซัย กิตติศักดิ์นาวิน (ข), 2554) ทำให้ผู้วิจัยสนใจการศึกษานี้เพื่อเป็นการศึกษานำร่องสำหรับการวิจัยในอนาคตเพื่อจะเป็นแนวทางสำคัญแก่องค์กรภาครัฐที่จะได้กำหนดนโยบายหรือให้การส่งเสริมและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและเป็นประโยชน์แก่องค์กรภาคเอกชนหรือผู้ประกอบการ รวมทั้งเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์อันจักเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศต่อไป

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยใดบ้างและปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

## แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

### ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (individual creativity)

คำว่า “ความคิดสร้างสรรค์” และ “นวัตกรรม” มีผู้ใช้กันอย่างแพร่หลาย แม้ว่าทั้งสองคำมีการใช้สลับกันไปมาหรือใช้ในความหมายเดียวกันก็ตาม แต่มีโน้ตสัจของความคิดสร้างสรรค์มีความโดดเด่นและชัดเจนแตกต่างจากแนวความคิดของนวัตกรรม(innovation) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการระดับบุคคลหรือทีม ในขณะที่นวัตกรรมคือ กระบวนการระดับองค์กรเป็นความสำเร็จของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ (Amabile, 1983; Stein, 1974; Woodman et al., 1993) ความคิดสร้างสรรค์(Creativity) มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างหลากหลาย Guilford (1980) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง หลายประเด็น ขยายออกไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดเป็นความคิดเชิงบวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูงและกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมองประกอบด้วย การคิดริเริ่ม การคิดเร็ว(คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่นและการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่จากข้อมูลที่มีเดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น หากพิจารณานิยามในมิติขององค์กร ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของสิ่งแปลกใหม่หรือความคิดที่มีประโยชน์และเหมาะสมเพื่อที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิผล ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล(individual

creativity) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Amabile et al., 1996)

### **ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy)**

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) เป็นต้น ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ที่กว้างและมีความหลากหลายกว่า ซึ่งความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการตัดสินใจที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ กล่าวคือบุคคลยังมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มากเท่าใด บุคคลนั้นก็ยิ่งรับรู้โอกาสที่จะแสดงศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ได้มากเท่านั้น ถึงแม้ว่าปัจจัยบางอย่างจะทำให้ความสัมพันธ์นี้ลดลงเนื่องจากความไม่เหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน (Cummings and Oldham, 1997; Farmer et al., 2003; O'Reilly et al., 1991) หรือสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ไม่สนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Amabile et al., 1996; Cummings et al., 1975; Oldham and Cummings, 1996; Woodman et al., 1993) งานวิจัยแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยนี้คือ บุคคลมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงจะส่งผลเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ (ก), 2554)

### **การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร (Perceived organizational support for creativity)**

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีการศึกษาจำนวนมากในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) และบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เสนอว่า หากฝ่ายหนึ่งกระทำดีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ได้รับรางวัลก็จะทำดีตอบ ตาม ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจะเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงานที่ดีและการให้รางวัล การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของบุคลากรส่งผลดีต่อองค์กรคือ การขาดงานและลาออกจากงานลดลง ความผูกพันกับ



องค์การและผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น นอกจากนี้ นักทฤษฎีบางคนยังกล่าวไว้ว่าการรับรู้การสนับสนุน ความคิดสร้างสรรค์ขององค์การเป็นรูปแบบหนึ่งของการสนับสนุนขององค์การ นักวิชาการหลาย ท่านเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์การที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล และนวัตกรรม อาทิ Mumford and Gustafson (1988) ที่กล่าวว่า เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมที่มีมากพอ รวมถึงการให้รางวัลที่มีคุณค่า การให้อิสระในการทำงานและการเผชิญความเสี่ยง จะช่วย สนับสนุนนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ Woodman et al. (1993) เสนอว่า สิ่งแวดล้อมในองค์การเป็นสิ่งที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เมื่อผู้นำมีความเป็นประชาธิปไตยและ เป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม โครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่น กลุ่มทีมงานประกอบด้วยบุคคลที่ หลากหลาย และการฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิด สร้างสรรค์ แนวความคิดเรื่องความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ Amabile (1988) เสนอปัจจัยที่ สนับสนุนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม คือ แรงจูงใจขององค์การเป็นการส่งเสริมระดับ ความเสี่ยงที่ยอมรับได้และการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ประการที่สองคือ ทรัพยากรต่างๆ ของ องค์การประกอบด้วยบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือ การฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ สุดท้าย คือ การปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนการบริหารรวมถึงการให้อิสระในการทำงานและการประเมินผลที่เน้น สมรรถนะ สำหรับบริบทของไทยงานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (ก) (2554) พบว่า การรับรู้ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลหรืออำนาจ พยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

### เชาวน์วีริยะ (Adversity Quotient - AQ)

เชาวน์วีริยะ (Adversity Quotient - AQ) คือ ความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคและความ ยากลำบาก หรือความฉลาดในการฝ่าวิกฤติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จ ในชีวิต (สตอลทซ์, 2548) เชาวน์วีริยะ (AQ) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากจาก นักวิชาการและนักบริหารว่าเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จปัจจัยหนึ่ง โดยผู้ริเริ่มศึกษาและเผยแพร่ แนวคิดนี้เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางคือ Stoltz (1997, 2000) ได้เปรียบเทียบว่าชีวิตคนก็เหมือน การไต่เขา การจะพิชิตยอดเขาได้ต้องอาศัยจิตใจที่มุ่งมั่น จดจ่อและมีความอดทนเช่นเดียวกับทีมงาน และองค์การที่ต้องการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง(ธีระ สักดิ์ กำบรรณารักษ์และทิพย์สุดา เมธิพลกุล, 2551) Stoltz (1997) จัดลักษณะคนออกเป็นสาม ประเภทคือ กลุ่มแรกเป็นกลุ่มคนที่ไม่มีความมุ่งมั่น ขาดความพยายาม ท้อแท้และยอมแพ้ง่ายต่อ อุปสรรค ขาดวิสัยทัศน์ ไม่กล้าเสี่ยง ขาดความคิดสร้างสรรค์ หลีกเลียงงานและเฉื่อยชา เรียกคน กลุ่มนี้ว่า “พวกชอบทิ้งงาน(Quitter)” กลุ่มที่สองเป็น “พวกตั้งแคมป์(Camper)” พวกนี้ดีกว่าพวก แรกตรงที่พยายามที่จะก้าวไปข้างหน้าแต่เมื่อมาถึงจุดหนึ่งก็จะหยุดเพราะมองว่าพวกตนก้าวมาไกล

ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนแล้ว ทำให้คนกลุ่มนี้ประสบความสำเร็จเพียงแต่ระดับหนึ่งเท่านั้นและขาดความทะเยอทะยานในความสำเร็จที่สูงยิ่งขึ้นซึ่งคนในองค์กรส่วนใหญ่เป็นคนกลุ่มนี้ (ร้อยละ 80) กลุ่มสุดท้ายคือ พวกนักไต่เขา เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น อดทน เพียรพยายามไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จแม้ต้องพบกับอุปสรรคหรือปัญหาไม่ว่าอะไรก็ตาม โดยจะไม่ยอมแพ้หรือทอดทิ้งกับอุปสรรคดังกล่าว เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสร้างแรงบันดาลใจในตนเอง Stoltz (1997) กล่าวว่า เซวาน์วริยะ(AQ) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลหรือเป็นตัวพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์

### **เซวาน์อารมณ์ (Emotional Quotient - EQ)**

เซวาน์อารมณ์ (Emotional Quotient - EQ) หมายถึงความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างชาญฉลาดโดยเริ่มจากความตระหนักรู้จักอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับตนเอง แสดงความเข้าใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่นและทักษะทางสังคมที่ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2546, Goleman, 1998) วีระวัฒน์ ปันนิตามัย(2552) อธิบายลักษณะของเซวาน์อารมณ์ (EQ) ว่าเป็นผลรวมจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม เกี่ยวข้องกับวุฒิอารมณ์ที่เจริญสมวัยและบุคลิกภาพ เรียนรู้/ฝึกฝน/พัฒนาได้ สามารถประเมินได้และมีหลายองค์ประกอบ โดย Goleman (1995) เสนอว่าเซวาน์อารมณ์(EQ) มีองค์ประกอบ 5 ด้านคือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง(knowing one's emotions)เป็นการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองในแต่ละช่วงเวลาหรือสถานการณ์ ด้านที่สองเป็นด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง(managing one's emotions) เป็นการจัดการอารมณ์ตนเองและสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสม ด้านถัดมาคือด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง(motivating oneself) จูงใจและให้กำลังใจตนเองไปสู่เป้าหมาย อุดหนุนต่อความสำเร็จ ด้านที่สี่เป็นด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น(recognizing emotions in others) การรับรู้ ความเข้าใจรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น และสุดท้ายเป็นด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น(handling relationships) เป็นการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือทักษะทางสังคม

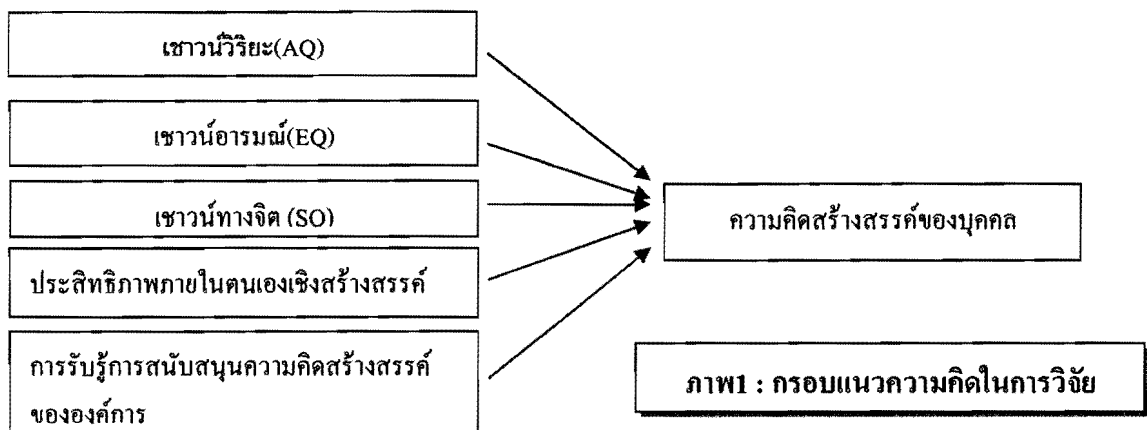
Cooper and Sawaf (1997) เสนอว่าองค์ประกอบหนึ่งของเซวาน์อารมณ์(EQ) คือ องค์ประกอบด้านความผันผวนทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบที่ใช้เพื่อการสร้างความคิดสร้างสรรค์ ส่วน Goleman (1995) เสนอว่า องค์ประกอบหนึ่งของเซวาน์อารมณ์(EQ)คือด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเองเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งผู้มีเซวาน์อารมณ์(EQ)สูงสามารถจัดการความเครียดที่จะขัดขวางความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้(ทศพร ประเสริฐสุข, 2542) และผู้มีเซวาน์อารมณ์(EQ)สูงจะเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ ( ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2542) จากการทบทวนวรรณกรรมแสดงให้เห็นว่าเซวาน์อารมณ์ (EQ) มีส่วนสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Goleman, 1995; Cooper and Sawaf, 1997; ทศพร ประเสริฐสุข, 2542; ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์

,2542)และงานวิจัยของเจลิมีซัย กิตติศักดิ์นาวิน (จ) (2554) พบว่า เซาว์นอารมณ์(EQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลหรืออำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

### **เซาว์นทางจิต (Spiritual Quotient - SQ)**

เซาว์นทางจิต (Spiritual Quotient - SQ) เป็นความสามารถในการพัฒนาจิตวิญญาณเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิต เป็นผู้สร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงให้เป็นโอกาสของชีวิต สามารถพัฒนาความสมดุลให้กับชีวิต เข้าใจอัจฉริยภาพสูงสุดของตนเองจากการใช้สมองทุกส่วนในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2551) ผู้มีเซาว์นทางจิต (SQ) ช่วยสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพิ่มพลังสร้างสรรค์(ชวนะ ภวากานันท์, 2544)และเพิ่มระดับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (ชัยเสฏฐ์ พรหมาศรี, 2548) ระดับเซาว์นทางจิต (SQ) เป็นเรื่องจำเป็นอย่างมากเพราะเซาว์นทางจิต (SQ) เกิดขึ้นภายในใจ เป็นนามธรรม เป็นเรื่องคุณค่าของบุคคลและเกี่ยวกับความตั้งใจของบุคคลที่ยอมรับสิ่งใหม่ ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจสร้างคุณค่าให้กับตนเองและสร้างวิสัยทัศน์ของบุคคล รวมทั้งการสร้างความคิดสร้างสรรค์จากความสามารถคิดที่เป็นอิสระจากกรอบเดิมและสิ่งทีบุคคลทั่วไปยึดถือหรือยอมรับ (Zohar and Marshall, 2000) King(2008) เสนอองค์ประกอบของเซาว์นทางจิต (SQ)มี 4 ด้านคือ ด้านความคิดเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (critical existential thinking) เป็นการมองเหตุผลในการดำเนินชีวิตและจุดหมาย ความเข้าใจต่อความจริงของชีวิตว่าบุคคลดำรงชีวิตเพื่ออะไร เป็นต้น ผู้มีความสามารถด้านนี้สูงจะมีทักษะด้านการวิเคราะห์สามารถจัดระบบความคิดและแก้ไขปัญหาต่างๆได้ดี ด้านที่สองเป็นด้านความหมายของบุคคล เป็นความสามารถของบุคคลในการค้นหาความหมายและเป้าหมายในชีวิต รวมถึงการควบคุมหรือสร้างสรรค์เพื่อไปสู่เป้าหมาย ด้านถัดมาคือ ด้านการตระหนักรู้ภาวะเหนือธรรมชาติ(transcendental awareness) การรับรู้ในเรื่องภาวะเหนือธรรมชาติที่ไม่สามารถจับต้องได้ ดังที่ทางพุทธศาสนากล่าวถึง อานาจจิตและการเข้าถึงพระนิพพาน เป็นต้น และด้านสุดท้ายคือด้านภาวการณ์มีสติ (conscious state expansion) เป็นความสามารถเข้าสู่ภาวะของการมีสติ ในทางพุทธศาสนาเชื่อว่าการมีสติเป็นพื้นฐานหรือจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการเจริญปัญญาและการเข้าใจหรือเข้าถึงความเป็นจริงของชีวิตและโลก

สำหรับบริบทขององค์กรผู้ที่มื เซาว์นทางจิต (SQ)สูงจะสามารถสร้างความหมายในชีวิตตนให้เหมาะสมกับงาน เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน สร้างแรงบันดาลใจในการคิดสร้างสรรค์และผลงานสูงขึ้น (Zohar and Marshall, 2000) ดังนั้น โดยสรุปการได้ว่าเซาว์นทางจิต (SQ)เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Zohar and Marshall, 2000; King, 2008 ;ชวนะ ภวากานันท์, 2544; ชัยเสฏฐ์ พรหมาศรี, 2548; เจลิมีซัย กิตติศักดิ์นาวิน (จ), 2554)



### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับ เซวาน์วิริยะ(AQ) เซวาน์อารมณ์(EQ) เซวาน์ทางจิต (SQ) การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง อาศัยแบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัย

ตัวอย่างของการวิจัยนี้ จำนวน 224 คน ประกอบด้วย บุคลากรที่ทำงานในองค์กรภาครัฐ จำนวน 83คน และบุคลากรที่ทำงานในองค์กรภาคเอกชนจำนวน 141 คน

แบบประเมินสำหรับการวิจัยนี้ ประกอบด้วย แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล แบบประเมินการรับรู้ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ แบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร แบบประเมินเซวาน์วิริยะ(AQ) แบบประเมินเซวาน์อารมณ์(EQ) และแบบประเมินเซวาน์ทางจิต (SQ) มีค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมิน เท่ากับ 0.77 0.78 0.87 0.84 0.83 และ 0.88 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation) และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## ผลการศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร เซวาน์ทางจิต(SQ)และเซวาน์อารมณ์(EQ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .392 .430 .322 และ .229 ตามลำดับ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับเซวาน์วิริยะ(AQ) (ตารางที่ 1)

ตาราง 1: ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

ตัวแปร	M	SD	AQ	EQ	SQ	CS	COS
AQ	140.16	16.87					
EQ	56.84	9.07	.286**				
SQ	124.56	11.69	.200**	.358**			
CS	23.33	2.83	.139*	.360**	.419**		
COS	21.47	4.21	.031	.232**	.227**	.227**	
IC	19.53	2.74	-.003	.229**	.322**	.392**	.430**

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์จากปัจจัยต่างๆคือเซวาน์วิริยะ(AQ) เซวาน์อารมณ์(EQ)และเซวาน์ทางจิต(SQ) ผลการวิเคราะห์(ตารางที่ 2) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ คือ เซวาน์ทางจิต(SQ)และเซวาน์อารมณ์(EQ) แต่เซวาน์วิริยะ(AQ)ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ได้ถึงร้อยละ 22.2 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ .222 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์} = 9.126 + .080 (\text{เซวาน์ทางจิต})$$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 AQ หมายถึงเซวาน์วิริยะ EQ หมายถึง เซวาน์อารมณ์ SQ หมายถึง เซวาน์ทางจิต CS หมายถึง ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ COS หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร IC หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

$$+ .075 (\text{เซวาน์อารมณ์})$$

ตาราง 2: การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

ตัวแปร	B	Beta	t	R <sup>2</sup> change	
ค่าคงที่	9.126		4.777**		
เขาวนทางจิต(SQ)	.080	(1)	.328	5.038**	.171
เขาวนอารมณ์(EQ)	.075	(2)	.241	3.707**	.222
Multiple R = .471	R <sup>2</sup> = .222	Adjust	F = 29.948**	R <sup>2</sup> = .215	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจากปัจจัยต่างๆ คือ เขาวนวิริยะ(AQ) เขาวนอารมณ์(EQ) เขาวนทางจิต(SQ) การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร(ตารางที่ 3) ส่วนเขาวนวิริยะ(AQ) เขาวนอารมณ์(EQ) เขาวนทางจิต(SQ) ไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 59.4 หรือมีค่า R<sup>2</sup> เท่ากับ .594 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ได้ดังนี้

$$\text{ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล} = 7.478 + .246 (\text{การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร}) + .289 (\text{ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์})$$

ตาราง 3: การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ตัวแปร	B	Beta	t	R <sup>2</sup> change	
ค่าคงที่	7.478		5.067		
การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร	.246	(1)	.371	6.106**	.192

ประสิทธิภาพภายในตนเอง .289 (2) .295 4.855\*\* .274  
 เชิงสร้างสรรค์

---

Multiple R =.524  $R^2 =.274$  Adjust  $R^2=.267$   $F=39.107^{**}$

---

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05      \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับเชาวน์อารมณ์(EQ) เชาวน์ทางจิต(SQ) ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (Goleman, 1995; Cooper and Sawaf, 1997; ทศพร ประเสริฐสุข, 2542; ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ,2542; ชวนะ ภวากานันท์, 2544; ชัยเสฏฐ์ พรหมาศรี, 2548; Amabile,1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al.,1993; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; Houghton and DiLiello, 2010 ; Zohar and Marshall, 2000; King, 2008 ;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2554) ส่วนความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับเชาวน์วิริยะ (AQ) ไม่มีความสัมพันธ์กันซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดและงานวิจัยที่ทบทวนวรรณกรรม( Stoltz, 1997)

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ (Amabile,1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al.,1993; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (ก) , 2554) แต่เชาวน์วิริยะ(AQ) เชาวน์อารมณ์(EQ)และ เชาวน์ทางจิต(SQ)ไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลซึ่งได้แย้งกับแนวคิดและงานวิจัยที่ทบทวนวรรณกรรม(Stoltz, 1997; Goleman, 1995; Cooper and Sawaf, 1997; ทศพร ประเสริฐสุข, 2542; ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ,2542; Zohar and Marshall, 2000; King, 2008 ; ชวนะ ภวากานันท์, 2544; ชัยเสฏฐ์ พรหมาศรี, 2548; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (จ), 2554)

### ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ดังนั้น องค์กรต้องเสริมสร้างหรือสนับสนุนบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่น การให้รางวัลที่มีคุณค่าต่อความคิดสร้างสรรค์ ( Mumford and Gustafson, 1988) การให้อิสระในการทำงานและการทำงานที่ท้าทาย(Amabile,1988; Mumford and Gustafson, 1988) การฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิด

ใหม่ๆและทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ (Amabile,1988; Woodman et al.,1993) เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวยังส่งผลดีต่อการสร้างความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรย่อมสนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอีกชั้นหนึ่งด้วย หากผู้บริหารและองค์กรเกื้อหนุนให้เกิดบรรยากาศดังกล่าวข้างต้น ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร นอกจากจะเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลให้แก่บุคลากรขององค์กรแล้วยังเป็นการส่งเสริมประสิทธิผลและความคิดสร้างสรรค์ให้ฝังอยู่ในบุคลากรและองค์กร จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการสร้างสรรค์ของพนักงานและผู้บริหาร(Katz, 2003) ดังนั้นการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรจะส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล นำไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความอยู่รอดและเติบโตขององค์กร(Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, Farmer and Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman and O'Reilly, 1997; Utterback, 1994)

องค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสมควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์แก่บุคลากรขององค์กรหรือทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เช่น การฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ๆและทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ (Amabile,1988; Woodman et al.,1993) เป็นต้น รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาเชาวน์อารมณ์(EQ)และ เชาวน์ทางจิต(SQ)ด้วยเพราะปัจจัยต่างๆดังกล่าวล้วนแต่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปคือ การวิจัยศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นๆที่ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ภูมิภาวะทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ นวัตกรรม เป็นต้น การศึกษาขยายขนาดตัวอย่างไปให้ครอบคลุมองค์กรภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนตามลักษณะธุรกิจหรือกิจกรรม หรือศึกษาความคิดสร้างสรรค์ในกลุ่มธุรกิจเช่น ภาคอุตสาหกรรม ภาคการค้าและภาคบริการ เป็นต้น

#### เอกสารอ้างอิง

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (ก). (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SPUC National Conference 2011 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขต ชลบุรี เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2554



- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (ช). (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เขาวน อารมณ์(EQ)และเขาวนทางจิต(SQ). บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ หาดใหญ่วิชาการครั้งที่ 2 ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2554
- ชวนะ ภวานันท์.(2548). SQเขาวนแห่งจิตเพื่อธุรกิจและการจัดการ. *ประชาติธุรกิจ*. ฉบับวันที่ 3-6 มีนาคม2548, 6.
- ชัยเสถียร พรหมศรี.(2548).Q ที่คุณควรมี. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย.(2551). *เขาวนอารมณ์: ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย.(2546). *การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินเขาวนอารมณ์ เพื่อการประเมินบุคคล*. เอกสารวิจัยคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีระศักดิ์ กำบรรณรักษ์.(2551). *ชนะชีวิตคิดอย่างอัจฉริยะ*. กรุงเทพฯ: บิสชีเคย์.
- ธีระศักดิ์ กำบรรณรักษ์และทิพย์สุดา เมธิ์พลกุล.(2551). *เขาวนในการแก้ปัญหา เขาวนอารมณ์และ บุคลิกภาพของนักธุรกิจเชื้อสายจีนในประเทศไทยและนักธุรกิจเชื้อสายจีนในประเทศจีน*. เอกสารวิจัยสถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทศพร ประเสริฐสุข. ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. ปีที่ 5 (2542), 19-35.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ EQ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. ปีที่ 5 (2542), 15-17.
- สตอลทซ์, พอล จี.แปลโดยธีระศักดิ์ กำบรรณรักษ์.,พศ. (2548). *AQ อัดเต็มพิภค*. กรุงเทพฯ:เอ็กซ์ เพอร์เน็ท.
- Amabile, T.M.(1983). The social psychology of creativity: a componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), p.357-376.
- Amabile, T.M.(1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*. 19, p.123-167.
- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lanzenby, J. and Herron, M. (1996 ). User's Manual for KEYS:Assessing the work environment for creativity.
- Andriopoulos, C. and Lowe, A. (2000). Enhancing organizational creativity: The process of perpetual challenging. *Management Decision*, 38 (10), 734-742.
- Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The Exercise of control*. New York: W.H. Freeman&Company.
- Basadur, M.S. (1994). Managing the creative process in organizations. In Runco, M.J. (Ed.), *Problem finding, problem solving, and creativity*, 237-268, New York: Ablex.

- Basadur, M.S., Runco, M.A. and Vega, L.A. (2000). Understanding how creative thinking skills, attitudes and behaviors work together: A causal process model. *Journal of Creative Behavior*, 34 (2), p.77-100.
- Cooper, R.K. and Sawaf, A.(1997). *Executive EQ: Emotional Intelligence in leadership and organization*. New York: Grosset-Putnam.
- 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.
- Dhingra, R.; Manhas, S. and Thakur, N.(2005). Establishing Connectivity of Emotional Quotient(EQ), Spiritual Quotient(SQ) with social adjustment: A study of Kashmiri Migrant Woman. *Journal of Human Ecology*, 18(4), 313-317.
- 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.
- Feist, G.J. (1999). The influence of personality on artistic and scientific creativity. In Sternberg, R.J. (Ed.), *Handbook of creativity*. New York: Cambridge University Press, p. 273-296.
- Ford, C.M.(1996). A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Management Review*, 21(4), p.1112-1142.
- Goleman, D.(1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D.(1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Guilford, J.P. Cognitive Styles: What are they?. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 40, 715-735.
- King, D.B.(2008). Rethinking claims of Spiritual Intelligence: A definition, model, and measure. Unpublished master's thesis, Trent University, Peterborough, Ontario, Canada.
- Kanter, R.M.(1983). *The Change Masters: Innovation and Entrepreneurship in the American Corporation*. New York: Simon & Schuster.
- Katz, R.(2003). *Harvard business essentials: managing creativity and innovation*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Mumford, M.D. and Gustafson, S.B. (1998). 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.
- 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.
- Oldham, G.R. and Cummings, A.(1996). Employee creativity: personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), p.607-634.
- 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.
- Stein, M.I. (1974). *Stimulating Creativity*. New York: Academic Press.
- Sternberg, R.J. (eds.). *Handbook of creativity*. New York: Cambridge University Press.
- Stoltz, P.G.(1997).*Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities*. New York: John Wiley & Son.

- Stoltz, P.G.(2000). *Adversity Quotient @ work*. New York: HapperCollins.
- 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 Lesding 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.
- Ward, T.B., Smith, S.M and Finke, R.A.(1999). Creative cognition. In Sternberg, R.J. (eds.) *Handbook of creativity*. New York: Cambridge University Press, p.189-212.
- 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.
- Zohar, D. and Marshall. I.(2000). *SQ: Spiritual Intelligenence the ultimate intelligence*. London: Bloomsbury.