



บทความฉบับเต็ม

ภาคบรรยาย

โครงการประชุมวิชาการ การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 3

“การบูรณาการงานวิจัยไทยเชื่อมโยงกับเครือข่ายสังคมอาเซียน”

“Integration of Thai Research within the ASEAN Community Network”

ระหว่างวันที่ 17 – 18 ธันวาคม 2557

ณ ศูนย์ประชุมมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

การนำเสนอผลงานวิจัย

กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์
และบริหารธุรกิจ 01

02 กลุ่มสาขาการศึกษา

กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี 03

จัดโดย

สถาบันวิจัยและพัฒนา

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (สกอ.ภาคใต้ตอนบน) มหาวิทยาลัยทักษิณ



บทความฉบับเต็ม

การประชุมวิชาการ การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 3

“การบูรณาการงานวิจัยไทยเชื่อมโยงกับเครือข่ายสังคมอาเซียน”

“Integration of Thai Research within the ASEAN Community Network”

วันที่ 17 – 18 ธันวาคม 2557



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความจากภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ศาสตราจารย์ ดร.งามผ่อง คงคาทิพย์
ศาสตราจารย์ อรอนงค์ นัยวิกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.ชิตชนก เชิงเขาว์
รองศาสตราจารย์ ดร.ชิรวัดน์ นิจเนตร
รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร
รองศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา เจริญสุธาสินี
รองศาสตราจารย์ ดร.สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เขาวลิต
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเชษฐ์ ชีระมณี
รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย เครือหงส์
รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ วาณิชศรีรัตนนา
รองศาสตราจารย์ ดร.อนุวัตร แจ้งชัด
รองศาสตราจารย์ พร พ่วงกิม
รองศาสตราจารย์ วนิดา รัตน์มณี
รองศาสตราจารย์ สุรพล มนัสเสรี
รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ เลี่ยมประวัตติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จอม สุวรรณโน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทกานต์ ทวีกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูลีรัตน์ คงเมือง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวรรณ ช่างคิด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ต้นดวงค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรัญญา ศรีเดช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ขอบตรง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมสงวน ปัสสาโก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชน ช่วยเกิด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอนงค์ ผิวนิล



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความจากภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต (ต่อ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ธรรมมาภรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์ ถิรส์ตยาพิทักษ์

ดร.กมลมาลย์ ทิพย์รัตน์

ดร.คมกฤต โอวารินทร์

ดร.เฉลิมรัฐ คำชูชาติ

ดร.โฉมยง โต้ะทอง

ดร.เชิงฉวีภัทร ครุฑทานนท์

ดร.ตติยาพร จารุมณีรัตน์

ดร.ประพรศรี นรินทร์รักษ์

ดร.ประภาส เมืองจันทร์บุรี

ดร.พจนีย์ ททรัพย์สมาน

ดร.พัชรี หลุ่งหม่าน

ดร.ภมรรัตน์ สุธรรม

ดร.มนตรี วีรียงกูร

ดร.วรพงศ์ ภูมิป่อปลับ

ดร.วราภรณ์ เทพสัมฤทธิ์พร

ดร.สุนนา ลาภาโรจน์กิจ

ดร.สุวรรณา หล่อโลหการ

ดร.อนุมัติ เดชชนะ



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความจากภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

รองศาสตราจารย์ ประภาศรี อึ้งกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลวรา สุวรรณพิมล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญานิศ ลือวานิช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงเกียรติ ภาวดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เจียบประเสริฐ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายธาร ทองพร้อม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาวิตร พงศ์วัชร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา วงศ์ณะบุรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวนิช ชัยนาค
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิชา วิริยมานูวงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนงนาฏ ไพนุพงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิรุจน์ มะโนธรรม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุศักดิ์ ห่องเสียม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรไท ครุฑเวช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณิ บุณยอุดมศาสตร์
ดร.ณัฐวุฒิ บุญศรี
ดร.บัณฑิต ไหวว่อง
ดร.พิเชษฐ์ จุฬรอด
ดร.พิธา จารุพูนผล
ดร.พีรพงษ์ ฟิงแย้ม
ดร.เพ็ญเพ็ญ ณ พัทลุง
ดร.วิญญู วีรยางกูร
ดร.ศิริวิทย์ ศิริรักษ์
ดร.ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ
ดร.หิรัญ ประสารการ
ดร.อดุล นาคะโร
ดร.อทิพันธ์ เสียมไหม
ดร.อรุณศรี ว่องปฏิการ



ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรบริษัทผลิตยางเพื่อการขนส่งแห่งหนึ่งในประเทศไทย
Supervisory Trust and Organizational Trust Influencing Individual Creativity of
Officers of The tire company for transportation in Thailand

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน¹ วรณี เทียมรัตน์และธัญญวดี ชันแก้ว²

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. E-mail: cknawin@gmail.com

²นักศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กรและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรบริษัทผลิตยางเพื่อการขนส่งแห่งหนึ่งในประเทศไทย (2) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และ ความไว้วางใจในองค์กร (3) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรบริษัทผลิตยางเพื่อการขนส่งแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณรูปแบบการสำรวจมีแบบประเมินประกอบด้วยแบบประเมินความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กรและความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อถือได้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรบริษัทผลิตยางเพื่อการขนส่งแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 213 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ค่าที่ ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรบริษัทผลิตยางเพื่อการขนส่งแห่งหนึ่งในประเทศไทยไม่แตกต่างกันจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลยกเว้นบุคลากรชายมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าบุคลากรหญิง (2) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กร (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ความไว้วางใจในองค์กร

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร



Abstract

This research investigates (1) Supervisory Trust, Organizational Trust and creativity of Officers of The tire company for transportation in Thailand. Also considered are (2) the relationships between Supervisory Trust, Organizational Trust and creativity of Officers of The tire company for transportation in Thailand. Finally, examined are (3) Supervisory Trust and Organizational Trust influencing creativity of Officers of The tire company for transportation in Thailand. 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 213 Officers of The tire company for transportation in Thailand. Data were analyzed, formulate and tabulated in the forms of Pearson’s correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

Findings are as follows: (1) The researcher found that there were not differences in levels of creativity of Officers of The tire company for transportation in Thailand under study, excepted male had higher individual creativity than female. (2) In respect to individual creativity, the researcher found that was positively correlated with Supervisory Trust and Organizational Trust, (3) Factoring influencing individual creativity was Organizational Trust.

Keyword: Creativity, Supervisory Trust, Organizational Trust

1.บทนำ

องค์กรในยุคโลกาภิวัตน์เชื่อว่ามีปัจจัยสำคัญอย่างน้อยสองปัจจัยที่ทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และแข่งขันคู่แข่งได้ ปัจจัยแรกคือความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (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) และความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความอยู่รอดและเติบโตขององค์กร (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) ปัจจัยที่สองคือ ความไว้วางใจได้รับการยกย่องอย่างมากว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในศตวรรษนี้ (Healey, 2007) เพราะความไว้วางใจเป็นศูนย์กลางของ ความร่วมมือ การประสานงาน การแบ่งปันสารสนเทศ การยอมรับอิทธิพล ความผูกพันต่อการตัดสินใจและเป้าหมาย การมอบอำนาจและจัดการความเสี่ยง การสร้างความรู้ การสร้างผลงานที่ยอดเยี่ยมของบุคคล และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ (Gillespie & Dober, 2003; Morgan & Zeffane, 2003; Davis, Schoorman, Mayer, & Tan, 2000 ; Sako, 1998) รวมถึงส่งผลความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม(Marshall, 2000; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555; 2556)

ด้วยความสำคัญของปัจจัยทั้งสองปัจจัยเป็นที่ยอมรับของนักบริหารและนักวิชาการว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมของต่างประเทศ พบว่ามีผลงานที่ศึกษาความสัมพันธ์ของความไว้วางใจและความคิดสร้างสรรค์มีจำนวนไม่มาก (Tesluk et al., 1997; Dewett, 2006; Von Stamm ,2008) สำหรับบริบทของสังคมไทยมีการศึกษาเพียงสองงาน(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555; 2556) ผลงานแรกเป็นการศึกษาในภาพรวม(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555) ส่วนงานอีกผลงานเป็นการศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556) ยังไม่พบการศึกษาองค์การภาคเอกชน ทำให้ผู้วิจัยคำถามว่า ปัจจัยทั้งสองความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไรและความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร รวมทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรบริษัทผลิตยางเพื่อการขนส่งแห่งหนึ่งในประเทศไทย
- 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การ
- 2.3 เพื่อศึกษาความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรบริษัทผลิตยางเพื่อการขนส่งแห่งหนึ่งในประเทศไทย



3. แนวคิด ทฤษฎีและกรอบแนวคิดของการวิจัย

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล(individual creativity)

ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความสำเร็จขององค์การ (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) คำว่า “ความคิดสร้างสรรค์” และ “นวัตกรรม” มีผู้ใช้กันอย่างแพร่หลาย แม้ว่าทั้งสองคำมีการใช้สลับกันไปมาหรือใช้ในความหมายเดียวกันก็ตาม แต่มีทัศนคติของความคิดสร้างสรรค์มีความโดดเด่นและชัดเจนแตกต่างจากแนวความคิดของนวัตกรรม(innovation) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการระดับบุคคลหรือทีม ในขณะที่นวัตกรรมคือ กระบวนการระดับองค์การเป็นความสำเร็จของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ (Amabile, 1983; Stein, 1974; Woodman et al., 1993) ความคิดสร้างสรรค์มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างหลากหลาย Guilford (1980) อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง หลายประเด็น ขยายออกไปอย่างไร้ที่สิ้นสุดเป็นความคิดเชิงบวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูงและกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมองประกอบด้วย การคิดริเริ่ม การคิดเร็ว(คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่นและการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่จากข้อมูลที่มีเดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น ส่วน Kirton (1994) อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นพัฒนาการของบุคคลตั้งแต่ในวัยเด็กภายใต้สภาพแวดล้อมพัฒนาจนกลายเป็นบุคลิกภาพ Amabile (1999, 3-7) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญ(expertise) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking skills) และแรงจูงใจ (motivation)

แนวคิดของความไว้วางใจ

Luhman (1997) เสนอแนวคิดความไว้วางใจที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางถึงรูปแบบความไว้วางใจคือ ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (interpersonal trust) เป็นความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในระบบ (system trust) เป็นความไว้วางใจในองค์การโดยภาพรวม Perry and Mankin (2007) กล่าวว่า การจำแนกความไว้วางใจของลูทแมน ทั้งความไว้วางใจระหว่างบุคคล (วัดประเมินความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา) และความไว้วางใจในระบบ (ความไว้วางใจในองค์การ) เป็นการวัดประเมินความแตกต่างของความไว้วางใจในองค์การ และความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะสามารถอธิบายลักษณะความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อความไว้วางใจได้อย่างครอบคลุม



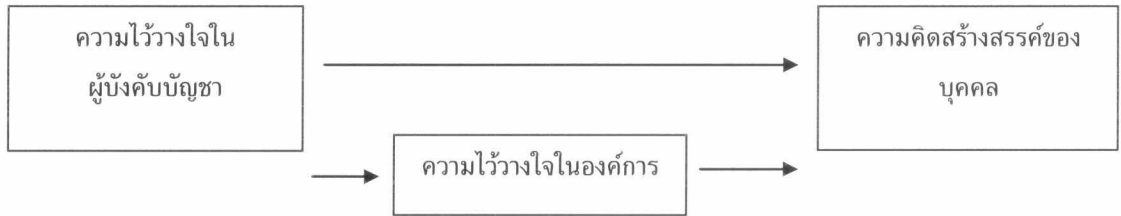
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจงที่บุคคลคือ ความเต็มใจของบุคคลที่พึ่งพาผู้อื่นด้วยความรู้สึกรับประกัน แม้ว่าจะได้รับผลทางลบ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาเป็นผลจากปัจจัยสำคัญสามประการดังนี้ ประการแรกคือ โอกาสของผลในทางลบ ประการที่สองคือ การพึ่งพาผู้อื่นและประการสุดท้ายคือ ความไว้วางใจของบุคคลภายใต้ผลทางลบที่พึ่งพาผู้อื่นด้วยความรู้สึกรับประกัน (McKnight, Cummings and Chervany, 2006) นักวิจัยทั้งหลายแสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรมากมายในองค์การ ทั้งคุณภาพในการสื่อสาร ผลการปฏิบัติงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การแก้ปัญหาและความร่วมมือ(Korsgard, Brodt and Whitener, 2002)

ความไว้วางใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกความมั่นใจและการสนับสนุนที่บุคคลมีต่อองค์การ เป็นความเชื่อที่องค์การต้องซื่อตรงและสร้างความผูกพัน(Gilbert and Tang, 1998) ความไว้วางใจในองค์การเป็นพื้นฐานจากผลของโครงสร้างสังคมในการลดความไม่แน่นอนและให้ความรู้สึกมั่นคงต่ออนาคต ซึ่งแตกต่างกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาตรงที่ความไว้วางใจในองค์การไม่มุ่งเจาะจงที่บุคคล(person-specific) แต่เจาะจงที่สถานการณ์ (situation-specific) (McKnight et al., 2006) เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความเชื่อของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับคน (เช่น กฎระเบียบ การค้าประกันและสัญญา) เป็นสถานที่ที่ทำให้บุคคลคาดหวังต่อความสำเร็จในอนาคต ความไว้วางใจในองค์การเกี่ยวพันกับความไว้วางใจระหว่างหน่วยงานภายในองค์การ ทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ระบบขององค์การ กลุ่มงาน และผู้บริหารระดับสูง อาจจะรวมถึงความไว้วางใจระหว่างองค์การหรือผสมผสานในหลายด้านขององค์การ

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 บรรยากาศภายในองค์การที่มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและองค์การส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ สำหรับงานวิจัยในบริบทของไทย พบว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน, 2555; 2556)

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. วิธีการดำเนินงานวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทผลิตยางเพื่อการขนส่งแห่งหนึ่งรวมทั้งสิ้น 336 คน กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้จำนวน 213 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากวิธีของยามาเน่ (Yamane, 1960) พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ มีเพศชาย จำนวน 196 คน (92.0%) และเพศหญิงจำนวน 17 คน (8.0%) จำแนกตามระดับตำแหน่ง คือ พนักงาน จำนวน 150 คน (70.4%) หัวหน้างาน จำนวน 59 คน (27.7%) และผู้บริหาร จำนวน 4 คน (1.9%) จำแนกฝ่ายงานคือ ฝ่ายผลิต จำนวน 152 คน (71.4%) ฝ่ายสนับสนุนการผลิต จำนวน 52 คน (24.4%) และฝ่ายสำนักงาน จำนวน 9 คน (4.2%)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ คือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) แล้ว ประกอบด้วยแบบประเมินความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ใช้มาตรวัด 7 ระดับของลิเคิร์ต (7-point Likert scale) สร้างโดยเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.834 (standardized alpha = .849) แบบประเมินความไว้วางใจในองค์กรมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ใช้มาตรวัด 7 ระดับของลิเคิร์ต (7-point Likert scale) สร้างโดยเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.929 (standardized alpha = .931) แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.835 (standardized alpha = .838)

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ค่าทีและความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation) และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



5. ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับสูง (mean = 3.93, SD = .49) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง (mean = 5.89, SD = .92) และ ความไว้วางใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง (mean = 5.06, SD = .92)

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ฝายงานและ ประสบการณ์ทำงาน(ตารางที่ 1 และ 2) พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลไม่แตกต่างกัน ยกเว้นคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรชาย(mean = 3.95, SD = .49) สูงกว่าบุคลาการหญิง(mean = 3.69, SD = .44) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าที่เท่ากับ 2.16 (p-value= .032)

ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .261 และ .324 ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

ตาราง 1: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดสร้างสรรค์ของบุคลาการจำแนกตามเพศ (n = 213)

ตัวแปร	บุคลาการชาย (n = 118)		บุคลาการหญิง (n =290)		t	Sig. (2- tailed)
	Mean	SD	Mean	SD		
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล	3.95	.49	3.69	.44	2.16*	.032

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



ตาราง 2: การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA) ความคิดสร้างสรรค์

จำแนกตาม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS.	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	.808	5	.162	.664	.652
	ภายในกลุ่ม	50.404	207	.243		
	รวม	51.212	212			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.568	3	.189	.781	.505
	ภายในกลุ่ม	50.644	209	.242		
	รวม	51.212	212			
อัตราเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.069	4	.517	2.190	.071
	ภายในกลุ่ม	49.143	208	.236		
	รวม	51.212	212			
ระดับตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.370	2	.185	.764	.467
	ภายในกลุ่ม	50.842	210	.242		
	รวม	51.212	212			
ฝ่ายงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.224	2	.612	2.572	.079
	ภายในกลุ่ม	49.988	210	.238		
	รวม	51.212	212			
ประสบการณ์ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.359	3	.453	1.899	.131
	ภายในกลุ่ม	49.853	209	.239		
	รวม	51.212	212			



ตารางที่ 3: ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	M	SD	AGE	EXP	CS	COS
อายุ(AGE)	32.01	5.63				
ประสบการณ์ทำงาน(EXP)	8.19	5.50	.827***			
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา(ST)	5.89	.92	.025	.034		
ความไว้วางใจในองค์กร(OT)	5.06	.92	-.059	-.067	.467***	
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (IC)	3.93	.49	-.002	-.064	.261***	.324***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจากปัจจัยความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กร ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.99 มีค่าใกล้ 2 ถือว่าใช้ได้กล่าวคือค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (กลายาวาณิชบัญชา, 2546, หน้า 340-341) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรบริษัทผลิตยางเพื่อการขนส่งแห่งหนึ่งในประเทศไทยคือ ความไว้วางใจในองค์กร (ตารางที่ 4) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 10.5 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .105 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ได้ดังนี้

$$\text{ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล} = 3.052 + .174 (\text{ความไว้วางใจในองค์กร})$$

ตารางที่ 4: การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ตัวแปร	B	Beta	t	R^2 change	
ค่าคงที่	3.052		16.999***		
ความไว้วางใจในองค์กร(OT)	.174	(1)	.324	4.979***	.105
Multiple R = .324	$R^2 = .105$	Adj. $R^2 = .101$	$F = 24.789***$		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



การอภิปรายผล

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กรและความคิดสร้างสรรค์บุคลากรองค์กรบริษัทผลิตยางเพื่อการขนส่งแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า บุคลากรมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กรและความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับสูง

เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่สำคัญให้ผู้บริหารบำรุงรักษาและพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวให้สูงขึ้น เพราะปัจจัยต่าง ๆ นี้สิ่งสำคัญที่ส่งผลดีและความสำเร็จขององค์กรทั้งสิ้น (Gillespie & Dober, 2003; Morgan & Zeffane, 2003; Davis, Schoorman, Mayer, & Tan, 2000 ; Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, Farmer and Graen, 1999; (Sako, 1998; Kanter, 1983; Tushman and O'Reilly, 1997; Utterback, 1994) ส่วนการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลไม่พบความแตกต่างยกเว้นความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรชายสูงกว่าบุคลากรหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของวิลเลียมส์ พงษ์เทศและคณะ (2556) ศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า นักศึกษาชายมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักศึกษาหญิง รวมถึงงานวิจัยของฐิติวดี เนียมสุวรรณและเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน(2555) ศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรธนาคารกรุงไทย พบว่า บุคลากรชายมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าบุคลากรหญิง ส่วนตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร สุฐิมานนท์และคณะ(2556) ศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในสังกัดเกษตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสังกัดเกษตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุ รายได้และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและสังกัดการทำงานแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของดวงกมล เปี่ยมสุภทรัพย์และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน(2555)) ศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า บุคลากรหญิงมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าบุคลากรชาย

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กรและความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยที่ผ่านมา(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555; 2556; Mayer et al., 1995; Tesluk et al., 1997; Marshall, 2000; Robbins, 2005; McKnight et al., 2006; Dewett, 2006; Von Stamm, 2008)

ส่วนการตรวจสอบความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลนั้น งานวิจัยนี้มีเพียงความไว้วางใจในองค์กรเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดและงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่แสดงว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล



(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555; 2556; Mayer et al., 1995; Tesluk et al., 1997; Marshall, 2000; Robbins, 2005; McKnight et al., 2006; Dewett, 2006; Von Stamm, 2008)

6. ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล แม้ว่าจะมีเพียงความไว้วางใจในองค์กรเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล แต่ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลโดยส่งผ่านความไว้วางใจในองค์กร เพราะความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์กร(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและอลงกต จิตต์ปราณี, 2555; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและจิรวัดณ์ ปฐมพรวิวัฒน์, 2555) ดังนั้น ผู้บริหารพึงให้ความสนใจที่จะส่งเสริมและเกื้อหนุนต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรให้อยู่ในระดับสูงมากขึ้น เพราะปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเสริมสร้างคามยุติธรรมในองค์กรเพราะปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์กรด้วย (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป น่าจะมีการขยายการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์เช่น แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ เป็นต้น เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลเชิงประจักษ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรภาคเอกชนไทย สามารถนำผลจากการวิจัยไปยืนยันและสนับสนุนการบริหารเพื่อเสริมสร้างศักยภาพเชิงการแข่งขันของภาคเอกชนไทย

7. เอกสารอ้างอิง

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน.(2552). *ความไว้วางใจในองค์กรของประเทศไทยศึกษาเปรียบเทียบของค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน*. คุชภินิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน,ดร.(2553). “ผู้นำและองค์กรแห่งความไว้วางใจ : ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลง” เสนอในงานประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 11 ณ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วันที่ 25 พฤศจิกายน 2553.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน.(2554). “ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล: ปัจจัยแห่งความสำเร็จเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” เสนอในงานประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 11 พฤศจิกายน 2553.



- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน.(2555). “ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล.” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 2 ณ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา วันที่ 18-19 พฤษภาคม 2555
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและอลงกต จิตต์ปราณี.(2555). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ในเขตจังหวัดนครปฐม” เสนอในงานประชุมวิชาการศิลปการวิจัยและสร้างสรรค์ ครั้งที่ 5 วันที่ 25-27 มกราคม 2555.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและจิรวัดณ์ ปฐมพรวิวัฒน์.(2555). “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชากับความไว้วางใจในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 51” เสนอในงานประชุมวิชาการศิลปการวิจัยและสร้างสรรค์ ครั้งที่ 5 วันที่ 25-27 มกราคม 2555.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน.(2556). “ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 14 ณ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี วันที่ 27-28 พฤศจิกายน 2556.
- ดวงกมล เปี่ยมศุภทรัพย์และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2555). “เขาวนอารมณ์ (EQ) และเขาวนทางจิต (SQ) ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2 ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในวันที่ 10 พฤษภาคม 2555.
- นิภาพร สุธมมานนท์และคณะ. (2557). “ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสังกัดเกษตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ ระดับปริญญาตรี ระดับชาติ ประจำปี 2557 “วิจัยก้าวใหม่ เพื่อธุรกิจไทยยั่งยืน ครั้งที่ 3” วันที่ 14 มีนาคม 2557 ณ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง
- วิไลลักษณ์ พงษ์เทศและคณะ. (2556). “ความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ ระดับปริญญาตรี ระดับชาติ ประจำปี 2556 “วิจัยก้าวใหม่ เพื่อธุรกิจไทยยั่งยืน ครั้งที่ 2” วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2556 ณ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง



- Amabile, T.M.(1983). “The social psychology of creativity: a componential conceptualization”.
Journal of Personality and Social Psychology, 45(2), p.357-376.
- Amabile, T.M.(1988). “A model of creativity and innovation in organizations”. *Research in Organizational Behavior*. 19, p.123-167.
- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lanzenby, J. and Herron, M. (1996). “User’s Manual for KEYS:Assessing the work environment for creativity.
- Amabile, T.M.(1999). “How to kill creativity.” In *Harvard Business Review on Breakthrough Thinking*. Boston, MA: Harvard Business School Press, p.1-28.
- Andriopoulos, C. and Lowe, A. (2000). “Enhancing organizational creativity: The process of perpetual challenging”. *Management Decision*, 38 (10), 734-742.
- 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: Harvard 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.

Yamane, T.(1967).*Elementary sampling theory*. New Jersey: Prentice-Hall.



ประวัติผู้วิจัย

1. ประวัติส่วนตัว

ชื่อ-นามสกุล

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

วัน เดือน ปี เกิด

ที่อยู่ปัจจุบัน

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

เบอร์โทรศัพท์

0-3259-4043-50

เบอร์โทรสาร

0-3259-4027

เบอร์โทรศัพท์มือถือ



2. ประวัติการศึกษา

ปี พ.ศ.ที่จบ	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	สถาบันที่จบ
	ร.บ.	บริหารรัฐกิจ	ธรรมศาสตร์
	ศศ.ม./ ร.ม.	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน	ธรรมศาสตร์ NIDA
	Ph.D.	Public Administration	RU

3. ประวัติการทำงาน

ช่วงปี พ.ศ.	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
2553	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี