

2011 SPUC National Conference

Research and Creative Solutions for Development



การประชุมวิชาการระดับชาติ

ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา

6 พฤษภาคม 2554

ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

การประชุมวิชาการระดับชาติ

(2011 SPUC National Conference)

เรื่อง “ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา”

(Research and Creative Solutions for Development)



2011 SPUC National Conference

Research and Creative Solutions for Development



การประชุมวิชาการระดับชาติ

ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา

6 พฤษภาคม 2554

ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

การประชุมวิชาการระดับชาติ เรื่อง ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา

RESEARCH AND CREATIVE SOLUTIONS FOR DEVELOPMENT

2011 SPUC NATIONAL CONFERENCE

สารจากระองอธิการบดีวิทยาเขต

การพัฒนาอย่างรวดเร็วของโลกยุคปัจจุบัน ทำให้ทุกภาคส่วนของสังคมต้องตื่นตัวในการปรับปรุงตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สถาบันอุดมศึกษาเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่จะเป็นผู้นำทางปัญญาของสังคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ตระหนักดีในภารกิจสำคัญเหล่านี้ จึงจัดเปิดเวทีสำหรับการพัฒนาบุคลากรของสังคม โดยให้มีการประชุมวิชาการระดับชาติ เพื่อเป็นสถานที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์เชิงวิชาการสำหรับนักวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ อันจะเป็นการสนับสนุน อาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย นิสิต นักศึกษาของสถาบันต่าง ๆ ที่สมัครเข้าร่วมโครงการได้เผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สาธารณะ กิจกรรมในลักษณะนี้จะเป็นเครื่องยืนยันเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันอุดมศึกษาอีกทางหนึ่ง ทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ให้ทุกภาคส่วนมีความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นหนึ่งเดียวของประชาคมอาเซียนในเวลาอันใกล้

ในนามของของมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งวิทยากร ผู้เข้าร่วมโครงการ ผู้เสนอผลงาน เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกคนที่ได้ออกตั้งใจทำงานอย่างหนัก เพื่อให้ภารกิจสำคัญแต่ละอย่างลุล่วงไปด้วยดี ขอให้การประชุมบรรลุเป้าหมาย และขอความสุขความเจริญจงเกิดแก่ผู้ร่วมงานทุกท่านโดยทั่วกัน

ดร.เฉลิมวงศ์ วัฒนสุนทร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมวงศ์ วัฒนสุนทร)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

สารจากประธานคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการจัดการประชุม

การประชุมวิชาการระดับชาติ (2011 SPUC National Conference) เรื่องผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนา (Research and creative solutions for development) มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการในการแลกเปลี่ยนความรู้และส่งเสริมสนับสนุนการเสนอผลงานวิจัยของอาจารย์ นักวิจัย นิสิต นักศึกษา นักประดิษฐ์ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ตลอดจนแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี กำหนดจัดงานประชุมวิชาการระดับชาติ ในวันที่ 6 พฤษภาคม 2554 โดยมีประธานในพิธีคือ รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต มาลัยวงศ์ ราชบัณฑิต และมีการบรรยายพิเศษ เรื่อง “นวัตกรรมแห่งอนาคต” โดยคุณบุญชัย พัฒนนานนท์ และเรื่อง การพัฒนาเพื่อรองรับ “ASEAN BECOMES ONE: ผลกระทบและการพัฒนาองค์กรเมื่ออาเซียนรวมเป็นหนึ่ง” โดยคุณราเชนทร์ พจนสุนทร รองปลัดกระทรวงพาณิชย์

ในนามของคณะกรรมการฝ่ายจัดงาน ขอขอบคุณสถาบันการศึกษา คณะกรรมการทุกฝ่าย และคณะทำงานทุกท่านที่มีส่วนช่วยขับเคลื่อนการจัดงานประชุมวิชาการในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตลอดจนองค์กรภาครัฐและเอกชนที่ให้การสนับสนุนการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติในครั้งนี้ ขอขอบคุณวิทยากรและผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งนี้ประสบความสำเร็จ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ อุตสาหะ)

ผู้ช่วยอธิการบดี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

กำหนดการ
การประชุมวิชาการระดับชาติ
เรื่อง ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา
วันศุกร์ที่ 6 พฤษภาคม 2554
ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน
09.00 – 09.15 น.	พิธีเปิด - กล่าวต้อนรับโดยรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมวงศ์ วัจนสุนทร - กล่าวรายงานโดยประธานคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการจัดการประชุม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ อุสาหะ - ประธานในพิธี รศ.ดร.กรรชิต มาลัยวงศ์ ราชบัณฑิต กล่าวเปิดงาน
09.15 – 09.45 น.	ปาฐกถาพิเศษเรื่อง “นวัตกรรมแห่งอนาคต” โดยคุณบุญชัย พัฒนธนานนท์
09.45 – 10.00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.00 – 12.00 น.	การบรรยายพิเศษเรื่อง “การพัฒนาเพื่อรองรับ ASEAN BECOMES ONE” โดยคุณราเชนทร์ พจนสุนทร รองปลัดกระทรวงพาณิชย์
12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 16.30 น.	การนำเสนอผลงานวิจัย - สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ - สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ - งานวิจัยในชั้นเรียนและงานสร้างสรรค์

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานวิจัยการประชุมวิชาการระดับชาติ
งานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา
(2011 SPUC National Conference' 54)**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต	มาลัยวงศ์	ประธานกรรมการ
2. ศาสตราจารย์ พล.ต.ต.หญิงนัยนา	เกิดวิชัย	กรรมการ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์	วรรณัจฉริยา	กรรมการ
4. รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ	คนฉลาด	กรรมการ
5. รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ	โชคเหมาะ	กรรมการ
6. รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ	งานประดับ	กรรมการ
7. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์	ประณีตพลกรัง	กรรมการ
8. รองศาสตราจารย์ ดร.เอื้อน	ปิ่นเงิน	กรรมการ
9. รองศาสตราจารย์ ดร.ภูริชญา	วัฒนรุ่ง	กรรมการ
10. รองศาสตราจารย์ ม.ร.ว. ดร.วุฒิเลิศ	เทวกุล	กรรมการ
11. รองศาสตราจารย์กาญจนา	มณีแสง	กรรมการ
12. รองศาสตราจารย์ยี่น	ภู่วรรณ	กรรมการ
13. รองศาสตราจารย์สุพล	อิงประสาร	กรรมการ
14. รองศาสตราจารย์คณพร	บุญพารอด	กรรมการ
15. รองศาสตราจารย์สุนา	สิทธิเลิศประสิทธิ์	กรรมการ
16. รองศาสตราจารย์ชนชัย	ยมจินดา	กรรมการ
17. รองศาสตราจารย์ชนินทร์	ชุนทพันธ์รักษ์	กรรมการ
18. รองศาสตราจารย์เนตร์พัฒนา	ยาวิราช	กรรมการ
19. รองศาสตราจารย์สุวิทย์	นันทน้อย	กรรมการ
20. รองศาสตราจารย์บำรุง	สุขพรรณ	กรรมการ
21. รองศาสตราจารย์สุมน	อยู่สิน	กรรมการ
22. รองศาสตราจารย์รัตนา	จ๊กกะพาก	กรรมการ
23. รองศาสตราจารย์วาลี	ฐาปนวงศ์สานติ	กรรมการ
24. รองศาสตราจารย์ศิริโสภาคย์	บูรพาเดชะ	กรรมการ
25. รองศาสตราจารย์ยุทธนา	ธรรมเจริญ	กรรมการ

26. รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์	สุวจิตตานนท์	กรรมการ
27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมวงศ์	วัจนสุนทร	กรรมการ
28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี	เพชรสว่าง	กรรมการ
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระพีพร	ศรีจำปา	กรรมการ
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกวิทย์	มณีธร	กรรมการ
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์	ชัยกิจอุไรใจ	กรรมการ
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรหาญ	ลิลลา	กรรมการ
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ	ภูพัฒน์วิบูลย์	กรรมการ
34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย	มีค่า	กรรมการ
35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์	อุสาหะ	กรรมการ
36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พูนทรัพย์	วัจนสุนทร	กรรมการ
37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประทีป	ทับอัตรานนท์	กรรมการ
38. ดร.สุทิตี	ชัตติยะ	กรรมการ
39. ดร.สอาด	หอมมณี	กรรมการ
40. ดร.สาวิตรี	รัตโนภาสสุวรรณลี	กรรมการ
41. ดร.สารทิส	สกุลอุ	กรรมการ
42. ดร.อัสม์เดช	วานิชชินชัย	กรรมการ
43. ดร.โชติสา	ชาวสนิท	กรรมการ
44. ดร.กมล	จิราพงษ์	กรรมการ
45. ดร.บวรวิทย์	เป็รื่องวงศ์	กรรมการ
46. ดร.พูนผล	เตวิทย์	กรรมการ
47. ดร.อัญจมา	นิตนพคุณ	กรรมการ
48. ดร.นิเวศน์	จิระวิชิตชัย	กรรมการ
49. ดร.จำเนียร	จวงตระกูล	กรรมการ
50. ดร.ธ.ธง	พวงสุวรรณ	กรรมการ
51. ดร.สุธี	อยู่สถาพร	กรรมการ
52. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ	อุสาหะ	กรรมการและเลขานุการ

สารบัญ

สารจากระองอธิการบดีวิทยาเขต

สารจากประธานคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการจัดการประชุม

กำหนดการประชุมวิชาการ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานวิจัย

กำหนดการนำเสนอผลงานวิจัย

นามนักวิจัย

หน้า

กมลชัย โชกชัยชุตกุล

ระบบความจริงเสริมแบบไม่ใช้มาร์กเกอร์โดยใช้ตัวตรวจจับ FAST-SIFT 1

กมลมาศ ฤทธิศักดิ์วรกุล

ปัญหาทางกฎหมายในการจำกัดสิทธิเสรีภาพแสดงความคิดเห็นของนักวิชาการ 10

กิตติภณ สืบมา

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับตามสัญญาประนีประนอมยอมความ
โดยสำนักงานอัยการสูงสุด 19

กิตติวรรณ บุญนาค

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการออกเอกสารสิทธิในเขตป่าชายเลน
ตามมาตรา 59 ทวิ แห่งประมวลกฎหมายที่ดิน พ.ศ. 2497 28

จักรกฤษณ์ แก้วหอมคำ

ปัญหาการออกโฉนดที่ดินในเขตหวงห้ามตามกฎหมายกระทรวง
ฉบับที่ 43 (พ.ศ. 2537) ข้อ 14 38

จิรวัดน์ ไวพจนาท, กัมปนาท วิจิตรศรีกรมล, อภิชาติ ดะลุดแพทย์

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของเกษตรกรในการใช้ประโยชน์ของเสีย
จากฟาร์มสุกรในตำบลสามควายเผือก อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 49

เจษฎา นพคุณ ตั้งจิตนบ, รศ.ดร.ณรงค์ พลอยदनัย

ผู้ประกอบการธุรกิจการเรือนทางสังคมและการให้สินบนตำรวจ 58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
นามนักวิจัย	
เฉลิมขวัญ สิทธิภานุวงศ์	
มาตรการทางกฎหมายในการเยียวยาผู้ได้รับความเสียหาย จากการชุมนุมทางการเมือง	69
เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, ดร.	
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล	77
ชยพัทธ์ วิบุล	
ปัญหากระบวนการพิจารณาคดีของศาลรัฐธรรมนูญไทย	86
ชลลดา ฝาริโน	
AN INVESTIGATION OF CRISIS MANAGEMENT INFLUENCES ON THE TOURIST DECISION MAKING PROCESS: A CASE STUDY THAILAND'S POLITICAL IN 2010	97
ชลธิชา สอนศิริ	
ปัญหาการกำหนดค่าบังคับในคำพิพากษาของศาลปกครอง	105
ชัยวัฒน์ เป็ณสุวรรณ, พันตำรวจโท	
ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติฟื้นฟู สมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545: ศึกษากรณีผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์หลบหนี ไปก่อนเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ	115
ชารดา ประทีปสุขปรกรณ์	
ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในการบังคับใช้ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ด้านสุขภาวะอนามัยสิ่งแวดล้อม.....	128
เชิดชัย อรุโณทัยวิศรุต	
มาตรการทางกฎหมายในการรื้อฟื้นคำวินิจฉัยให้ยุบพรรคการเมืองของศาลรัฐธรรมนูญ	140
ฐิติพร กิตติยุทธพันธ์	
ปัญหาทางกฎหมายในการบังคับการปกครอง: ศึกษากรณีทรัพย์สินที่อยู่ภายใต้ การบังคับตามคำสั่งทางปกครอง	150

สารบัญ (ต่อ)

นามนักวิจัย	หน้า
ณัฐพลิชฐ์ เอกมฤเคนทร์, พันตำรวจโท ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความผิดฐานทุจริต ศึกษากรณี: ผลประโยชน์ทับซ้อน ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง	159
ฉิรวาดิ ลีตรานนท์ มาตรการทางกฎหมายเพื่อจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสัญชาติไทย ซึ่งมีเงินได้จากต่างประเทศ	172
ทวิศักดิ์ ผลทิพย์ ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีตามประมวลรัษฎากรจากการค้าทองคำ	180
ธณพล รังสาตทอง บทบาทด้านการข่าวของเว็บบทภายในประเทศ	189
ธนกร โชติคุณ ปัญหาและอุปสรรคในการออกโฉนดที่ดินตามประมวลกฎหมายที่ดิน พ.ศ. 2497	199
ธนกร ดรรชนีมาศ ปัญหาทางกฎหมายผังเมืองในการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชน	209
ธวัชชัย เทียนประทีป การพัฒนาผลิตภัณฑ์เครื่องหนังผสมผสานวัฒนธรรมชาติ	219
นงเยาว์ สอนจะโปะ พฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตของนักศึกษาคณะวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี	226
นรังสรรค์ ศิลป์ประกอบ, ร้อยตำรวจตรี มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมสิ่งเทียมอาวุธปืน	238
นิศพงษ์ ภูมมา, พันตำรวจโท ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาในการนับ ระยะเวลาการฟ้องคดีปกครอง	248

สารบัญ (ต่อ)

นามนักวิจัย

หน้า

นุวัตติ สวงวนสินธุกุล

ขอบเขตการใช้มาตรการของรัฐต่อการชุมนุมทางการเมืองที่ละเมิดต่อบทบัญญัติ
ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 258

บงการ ไวโสภา

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในหลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
วิทยาเขตขอนแก่น 267

บรรจง พลไชย

ทัศนคติต่อการทำงานบริการสุขภาพและการปฏิบัติงานของชุมชนของ
นักศึกษาพยาบาล ปีการศึกษา 2549 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
มหาวิทยาลัยนครพนม 274

ประภัสสร คำสวัสดิ์, ผศ.

ความต้องการถือเงินของประเทศไทยตั้งแต่ปี 2544-2551 281

ปรีชญา ชันคำ

ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้า
เข้าสู่แบรนด์ในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี บุรีรัมย์
สุรินทร์ และศรีสะเกษ 300

ปรียานุช นาคพานิช

ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานทางการเงินและการกำกับดูแลกิจการ
กับการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์
แห่งประเทศไทย 315

พันธุ์ทิพา ขวัญทองอินทร์

การวิเคราะห์กลยุทธ์ความคิดสร้างสรรค์กิจกรรมพิเศษทางการตลาด
ของผู้ให้บริการจัดกิจกรรมพิเศษทางการตลาด 328

สารบัญ (ต่อ)

นามนักวิจัย	หน้า
พิฑูณีย์ พรหมสุวรรณ, ร้อยตำรวจเอกหญิง ปัญหาความชอบด้วยกฎหมายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 309 ที่รับรองให้การกระทำใดที่เกิดจากการทำ รัฐประหารชอบด้วยรัฐธรรมนูญ	339
พุดิพร อุ่นเจริญ ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษทางวินัย ข้าราชการครู: ศึกษากรณีกระทำผิดวินัยอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ อย่างร้ายแรง	351
มะลิวัลย์ โกสุมภ์ ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 ของเจ้าพนักงานท้องถิ่น	364
รัชวุฒิ ทรัพย์ศิริ ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ: ศึกษาเฉพาะกรณีการแต่งตั้ง โยกย้าย	374
ลัยลา เรื่องฉิม ความคิดเห็นของผู้นำชุมชนและบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัด ชายแดนภาคใต้ต่อการนำนโยบายสันติวิธีมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้	384
วรลักษณ์ นवलพลับ การวิเคราะห์จำแนกประเภทปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการเรียนของ นิสิตปริญญาตรี การบัญชีภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีผลการเรียนสูงและต่ำ	395
วรัญญา บานชื่นวิจิตร มาตรการทางกฎหมายของสิทธิประชาชนในการฟ้องคดีอาญาแก่หน่วยงานของรัฐ ที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535	410

สารบัญ (ต่อ)

นามนักวิจัย	หน้า
วิทยา พรพัชรพงศ์	
THE RANKING OF IMPACT FACTORS AFFECTING THAI RURAL DEVELOPMENT USING ARTIFICIAL NEURAL NETWORKS	419
ศราวุธ ศิลปวิทยา	
ปัญหาในการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรง ในครอบครัว พ.ศ. 2550	429
ศรวิวรรณ วรกุลพินิต	
มาตรการทางกฎหมายในการเยียวยาความเสียหายจากการถูกจำกัดสิทธิ การใช้ประโยชน์ที่ดินตาม พระราชบัญญัติ พ.ศ. 2518	439
ศศิวิมล วงษ์นาค	
ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์การอิสระในการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550: ศึกษาเฉพาะกรณีการสรรหาคณะกรรมการองค์การอิสระด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพ	448
ศกรินทร์ ศิริมานะ, ร้อยตำรวจโท	
มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการตายโดยสงบด้วยการปฏิเสธการรักษา ในกรณีผู้ป่วยไม่รู้สีกตัวอันเนื่องจากอุบัติเหตุ	458
สถาพร พลายนเดือน, ว่าที่ร้อยตรี	
ปัญหาและอุปสรรคกรณีความเป็นผู้เสียหายในความผิดเกี่ยวกับคดีทุจริต ต่อหน้าที่ราชการ	468
สัณญา วงศ์สรรพ์	
ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของพนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	481
สัมฤทธิ์ กองอัน	
ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็น สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น	492

สารบัญ (ต่อ)

นามนักวิจัย	หน้า
สามารถ รัตนพลแสน, พระครูปลัด มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในการศึกษา ของพระภิกษุและสามเณร	500
สิริยากร กองกาญจน์ ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนระดับเกียรตินิยมของนิสิต โครงการปริญญาตรี การบัญชีภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	511
สุทิน พุ่มพวง, ร้อยตำรวจเอก ความไม่เสมอภาคตามรัฐธรรมนูญ: ศึกษากรณีประกอบวิชาชีพ ของพนักงานสอบสวนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	522
สุนันทา ไชยสระแก้ว, ดร. การศึกษาพฤติกรรมการขายแบบมุ่งเน้นลูกค้าของพนักงานขาย ของบริษัทการค้าระหว่างประเทศในประเทศไทย	530
สุমন ถนอมเกียรติ การสร้างสรรคองค์ความรู้และการเผยแพร่แหล่งความรู้ของ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	542
สุรัชย์ ตรัยศิลานันท์ ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา	549
หยาดพิรุณ อ่อนเม็ก ระบบรับรองรายงานการประชุมออนไลน์ จังหวัดสระบุรี	559
หัตถฐริภิม ฅ มงคลบุญวงศ์ มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการแสวงหาประโยชน์ของลูกจ้างแฝง ลูกจ้างเต็ม และผู้เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533	566

สารบัญ (ต่อ)

นามนักวิจัย

หน้า

อนันต์ ชัยนิก

ปัญหาการกระจายอำนาจการปกครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พ.ศ. 2550 ศึกษากรณี: อำนาจในการว่าจ้างบุคลากรภายในองค์การปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

576

อภิชัย ตระหง่านศรี, ปฐม พุ่มพวง, รศ.ดร.อนงค์นาฏ ศรีวิหค

การเลือกวิชาเลือกเสรีโดยใช้เทคนิคโลจิสติกส์รีเกรสชันสำหรับนักศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

589

อรวิชย์ ถิ่นนุกูล, ดร. กฤษณพล จันทร์พรหม

การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนแบบชาวยุทธศาสตร์ด้วยโปรแกรม
แมโครมีเดียเพลซ.....

600

ภาคผนวก

โครงการประชุมวิชาการระดับชาติ
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของ
องค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

**A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT FOR CREATIVITY, CREATIVE
SELF-EFFICACY AND INDIVIDUAL CREATIVITY**

ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

Chalearmchai Kittsaknawin, Ph.D.

อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์, นวัตกรรม

ABSTRACT

This research investigates 1) the relationships between the perceived organizational support for creativity, creative self-efficacy and individual creativity. Also considered are 2) factors influencing individual creativity.

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

Keywords: creative thinking. Innovation.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขัน สร้างแรงกดดันต่อองค์กรอย่างมาก ทำให้องค์กรต้องพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ เท่าที่สามารถค้นหาได้ในการปรับปรุงกระบวนการผลิต สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่ดีกว่า รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ยอดเยี่ยกว่าเพื่อความอยู่รอดและเติบโตขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่สับสนวุ่นวาย (Andriopoulos & Lowe, 2000; Cummings & Oldham, 1997; Tierney, Farmer & Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman & O'Reilly, 1997; Utterback, 1994) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กร เพราะองค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงทั้งหลายทั่วโลกต่างให้ความสำคัญในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร (McGregor, 2007) รวมทั้งการสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม องค์กรต้องให้ความสำคัญและช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้แก่พนักงาน เมื่อสมาชิกในองค์กรรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เข้มงวด หรือไม่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลก็จะเกิดช่องว่างระหว่างระดับศักยภาพของความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในองค์กร ทำให้ปัจจุบันความคิดสร้างสรรค์เป็นเรื่องที่นักวิชาการให้ความสนใจอย่างมาก ผลงานวิจัยหลายเรื่องแสดงให้เห็นอย่างตรงไปตรงมาและชัดเจนว่า ปัจจัยที่กำหนดความคิดสร้างสรรค์อยู่ที่ระดับตัวบุคคล เช่น รูปแบบการแก้ไขปัญญา (Scott & Bruce, 1994) บุคลิกภาพ (Feist, 1999) กระบวนการรับรู้ (Ward, Smith, & Finke, 1999) ทักษะ (Basadur, Runco, & Vega, 2000) และตัวแปรด้านบริบทอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (individual creativity)

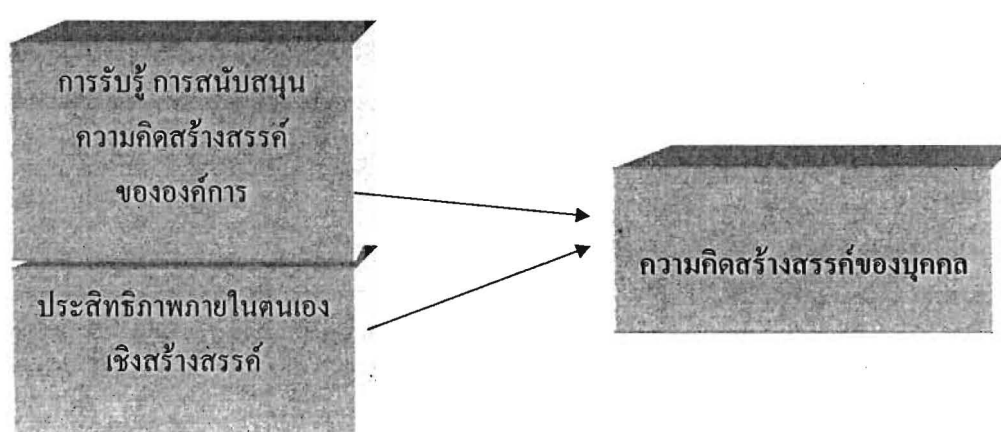
กรอบแนวคิดและทฤษฎี

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (individual creativity) คำว่า “ความคิดสร้างสรรค์” และ “นวัตกรรม” มีผู้ใช้กันอย่างแพร่หลาย แม้ว่าทั้งสองคำมีการใช้สลับกันไปมาหรือใช้ในความหมายเดียวกันก็ตาม แต่ในทัศนของความคิดสร้างสรรค์มีความโดดเด่นและชัดเจนแตกต่างจากแนวความคิดของนวัตกรรม (innovation) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการระดับบุคคลหรือทีม ในขณะที่นวัตกรรมคือกระบวนการระดับองค์กรเป็นความสำเร็จของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ (Amabile, 1983; Stein, 1974; Woodman et al., 1993) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างกันหลากหลาย เช่น ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมองหลายประเด็นขยายออกไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดเป็นความคิดเชิงบวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูงและกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมองประกอบด้วยการคิดริเริ่ม การคิดเร็ว (คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่น และการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่จากข้อมูลที่มีเดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney & Farmer, 2002) โดยเฉพาะ ในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือท้าทาย (Tierney & Farmer, 2002) หรือการรับรู้ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) เป็นความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองถูกมองว่าแตกต่างจากมุมมองภายในตนเองด้านอื่น ๆ เช่น ความภูมิใจในตนเอง (self-esteem), ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ประกอบด้วยความรู้ที่กว้างและมีความหลากหลายกว่า ในทางกลับกันความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการตัดสินใจที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ กล่าวคือ บุคคลที่มีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มากเท่าใด บุคคลนั้นก็จะยิ่งรับรู้โอกาสที่จะแสดงศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ได้มากเท่านั้น ถึงแม้ว่าปัจจัยบางอย่างจะทำให้ความสัมพันธ์นี้ลดลงเนื่องจากความไม่เหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน (Cummings & Oldham, 1997; Farmer et al., 2003; O'Reilly et al., 1991) หรือสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ไม่สนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Cummings et al., 1975; Oldham & Cummings, 1996; Woodman et al., 1993) งานวิจัยแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยนี้คือ บุคคลมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงจะส่งผลเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล แม้ว่าสภาพแวดล้อมจะไม่เอื้ออำนวยก็ตาม และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้วย (Tierney & Farmer, 2002)

การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร (perceived organizational support for creativity) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีการศึกษาจำนวนมากในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) และบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เสนอว่า หากฝ่ายหนึ่งกระทำดีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ได้รับรางวัลก็จะทำดีตอบ ตามทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจะเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา เจือใจการทำงานที่ดี และการให้รางวัล การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของบุคลากรส่งผลดีต่อองค์กรคือ การขาดงานและลาออกจากงานลดลง ความผูกพันกับองค์กรและผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น นอกจากนี้นักทฤษฎีบางคนยังกล่าวไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรเป็นรูปแบบหนึ่งของการสนับสนุนขององค์กร นักวิชาการหลายท่านเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและนวัตกรรม อาทิ Mumford and Gustafson (1988) ที่กล่าวว่า เจือใจทางสิ่งแวดล้อมที่มีมากพอ รวมถึงการให้รางวัลที่มีคุณค่า การให้อิสระในการทำงาน (autonomy) และการเผชิญความเสี่ยง จะช่วยสนับสนุนนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ Woodman et al. (1993) เสนอว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กรเป็นสิ่งที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เมื่อผู้นำมีความเป็นประชาธิปไตยและเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม โครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น กลุ่มทีมงานประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลายและการฝึกอบรมที่

เน้นการเสนอความคิดใหม่ ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ แนวความคิดเรื่องความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ Amabile (1988) เสนอปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมคือ แรงจูงใจขององค์กรเป็นการส่งเสริมระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้และการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ประการที่สองคือ ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรประกอบด้วยบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือ การฝึกอบรม และสิ่งอำนวยความสะดวก สุดท้ายคือ การปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนการบริหารรวมถึงการให้อิสระในการทำงานและการประเมินผลที่เน้นสมรรถนะ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง อาศัยแบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 182 คน ประกอบด้วยบุคลากรที่ทำงานในองค์กรภาครัฐ จำนวน 56 คน บุคลากรที่ทำงานในองค์กรภาครัฐวิสาหกิจ จำนวน 18 คน และบุคลากรที่ทำงานในองค์กรภาคเอกชน จำนวน 108 คน

แบบประเมินสำหรับการวิจัยนี้ จำนวน 17 ข้อ ประกอบด้วยแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ วิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของแบบประเมิน มีค่าเท่ากับ .77 แบบประเมินการรับรู้ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ วิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของแบบประเมิน มีค่าเท่ากับ .78 แบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ วิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของแบบประเมินมีค่าเท่ากับ .87

สรุปผลการวิจัย

จากตารางที่ 1 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .401 และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .329

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	M	SD	CS	COS
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01				
CS หมายถึง ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ COS หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร				
IC หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล				
CS	23.42	2.79		
COS	21.59	4.23	.180**	
IC	19.62	2.74	.329**	.401**

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ คือ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ดังตารางที่ 2 ที่อธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 21.6 หรือมีค่า R² เท่ากับ .216 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ได้ดังนี้

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล = 8.389 + .230 (การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร)
+ .266 (ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์)

ตาราง 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ตัวแปร	B	Beta	t	R2 change
ค่าคงที่	8.389		4.727**	
การรับรู้การสนับสนุน ความคิดสร้างสรรค์ ขององค์กร	.230 (1)	.345	5.065**	.150
ประสิทธิภาพภายใน ตนเองเชิงสร้างสรรค์	.266 (2)	.262	3.842**	.067
Multiple R = .465	R2 = .216	Adjust	F=23.887**	
		R2=.207		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของต่างประเทศ เช่น การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร (Amabile, 1988; Mumford & Gustafson, 1988; Woodman et al., 1993) และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tiemeij and Farmer, 2002) ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ซึ่งพบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ดังนั้นองค์กรต้องเสริมสร้างหรือสนับสนุนบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่น การให้รางวัลที่มีคุณค่าต่อความคิดสร้างสรรค์ (Mumford & Gustafson, 1988) การให้อิสระในการทำงานและการทำงานที่ท้าทาย (Amabile, 1988; Mumford & Gustafson, 1988) การฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Amabile, 1988; Woodman et al., 1993) เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวยังส่งผลดีต่อการสร้างความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรที่ยอมรับสนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอีกชั้นหนึ่งด้วย หากผู้บริหารและองค์กรเกื้อหนุนให้เกิดบรรยากาศดังกล่าวข้างต้นทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร นอกจากจะเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลให้แก่บุคลากรขององค์กรแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ให้ฝังอยู่ในบุคลากรและองค์กรจน

กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการสร้างสรรค์ของพนักงานและผู้บริหาร (Katz, 2003) ดังนั้นการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรจะส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล นำไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความอยู่รอดและเติบโตขององค์กร (Andriopoulos & Lowe, 2000; Cummings & Oldham, 1997; Tierney, Farmer & Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman & O'Reilly, 1997; Utterback, 1994)

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร วุฒิภาวะทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ นวัตกรรม เป็นต้น และการศึกษาขยายขนาดตัวอย่างไปให้ครอบคลุมองค์กรภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ตามลักษณะธุรกิจหรือกิจกรรม หรือศึกษาความคิดสร้างสรรค์ในกลุ่มธุรกิจ เช่น ภาคอุตสาหกรรม ภาคการค้า และภาคบริการ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- Amabile, T.M. (1983). The social psychology of creativity: a componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), pp.357-376.
- . (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 19, pp.123-167.
- Andriopoulos, C., & Lowe, A. (2000). Enhancing organizational creativity: The process of perpetual Challenging. *Management Decision*, 38(10), pp. 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* (pp. 237-268). New York: Ablex.
- Basadur, M.S., Runco, M.A., & Vega, L.A. (2000). Understanding how creative thinking skills, attitudes and behaviors work together: A causal process model. *Journal of Creative Behavior*, 34(2), pp.77-100.
- Cumming, A., & Oldham, G.R. (1997). Enhancing creativity: managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review*, 40(1), pp. 22-38.
- Cummings, L.L., Hinton, B.L., & Gobdel, B.C. (1975). Creative behavior as a function of task

- environment: Impact of objectives, procedures, and controls. *Academy of Management Journal*, *18*(3), pp. 489-499.
- Farmer, S.M., Tierney, P., & Kung-McIntyre, K. (2003). Employee creativity in Taiwan: An application of role identity theory. *Academy of Management Journal*, *46*(5), pp.618-630.
- Feist, G.J. (1999). The influence of personality on artistic and scientific creativity. In Sternberg, R.J. (Ed.), *Handbook of creativity* (pp. 273-296). New York: Cambridge University Press.
- Ford, C.M. (1996). A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Management Review*, *21*(4), pp.1112-1142.
- 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., & Gustafson, S.B. (1998). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychology Bulletin*, *103*(1), pp. 27-43.
- McGregor, J. (2007). The world's most innovative companies. *Business Week Online*, 4, p.9.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J., & Caldwell, D.F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, *34*, pp.487-561.
- Oldham, G.R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, *39*(3), pp.607-634.
- Scott, S.G., & Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, *37*(3), pp. 580-607.
- Stein, M.I. (1974). *Stimulating Creativity*. New York: Academic Press.
- Sternberg, R.J. (eds.). *Handbook of creativity*. New York: Cambridge University Press.
- Tierney, P., & Farmer, S.M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, *45*(6), pp. 1137-1148.
- Tushman, M., & 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.

- Ward, T.B., Smith, S.M., & Finke, R.A. (1999). Creative cognition. In Sternberg, R.J. (eds.). *Handbook of creativity* (pp.189-212). New York: Cambridge University Press.
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E., & Griffen, R.W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Journal*, 18(2), pp. 293-321.