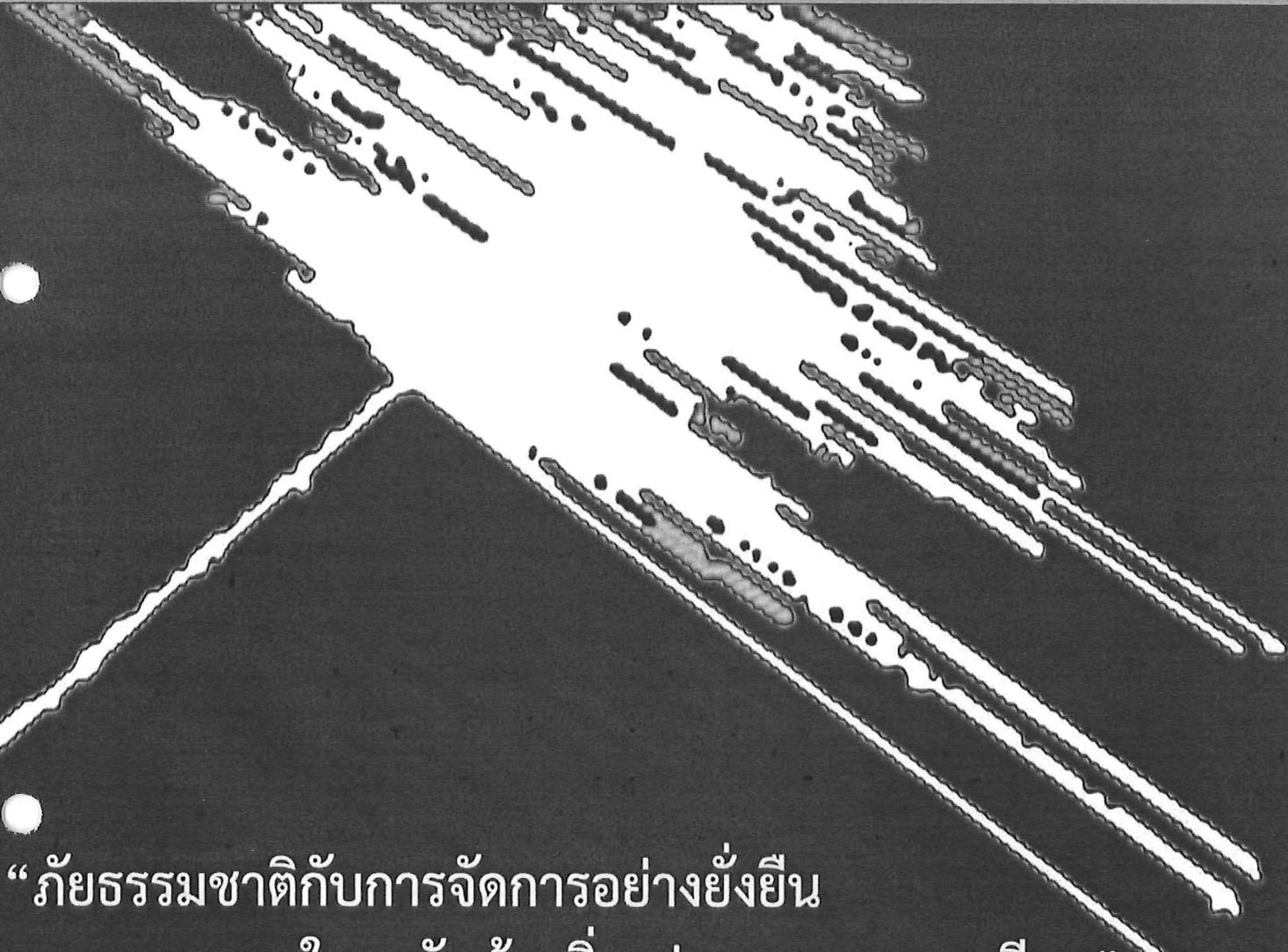


รายงานการประชุม

สังคมศาสตร์วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11

สำนักวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย



“ภัยธรรมชาติกับการจัดการอย่างยั่งยืน¹
ในระดับท้องถิ่น ประเทศ และอาเซียน”

วันที่ 14 มกราคม 2558

ณ โรงแรมเวียงอินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกพิจารณาผลงานวิจัย
การประชุมสังคมศาสตร์วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11
“ภัยธรรมชาติกับการจัดการอย่างยั่งยืนในระดับท้องถิ่น ประเทศไทย และ อาเซียน”

- | | |
|--|---|
| 1. พระครูปลัดสุวัฒนจริยคุณ, ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.อภินันท์ จันทะนี | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.บุณฑรรณ วิงวอน | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| 4. รองศาสตราจารย์จำเนียร บุญมาก | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูเกียรติ น้อยฉิม | มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยง รุจันเวท | มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุกลิน อุนวิจิตร | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 8. อาจารย์ ดร.เด่นพงษ์ วงศ์วิจิตร | มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง |
| 9. อาจารย์ ดร.อุกฤษณ์ มารังค์ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 10. อาจารย์ ดร.อังกฎร ว่องตระกูล | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา วิทยาเขตเชียงราย |
| 11. ดร.ไฟโรจน์ บุญประเสริฐ | ผู้ทรงคุณวุฒิ |

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พิจารณาผลงานวิจัย
การประชุมสังคมศาสตร์วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11
“ภัยธรรมชาติกับการจัดการอย่างยั่งยืนในระดับท้องถิ่น ประเทศไทย และ อาเซียน”

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.นพชัย ชนะชัยขันธ์ | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| 2. รองศาสตราจารย์ประกายศรี ศรีรุ่งเรือง | สำนักวิชาบริหารธุรกิจ |
| 3. รองศาสตราจารย์พัชรา ก้อยชูสกุล | สำนักวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัณิดา ปิงเมือง | สำนักวิชาสังคมศาสตร์ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหล้า ตรีเอกานุกุล | สำนักวิชาสังคมศาสตร์ |
| 6. อาจารย์ ดร.สุทธิพร วิทยผลุ่ง | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| 7. อาจารย์ ดร.วรรณะ รัตนพงษ์ | สำนักวิชาสังคมศาสตร์ |
| 8. อาจารย์ ดร.นawan พรเมใจสา | สำนักวิชาสังคมศาสตร์ |
| 9. อาจารย์ ดร.จันจิรา วิชัย | สำนักวิชาสังคมศาสตร์ |

ประสิทธิภาพภายใต้ความคิดสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร
องค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร
องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

CREATIVE SELF-EFFICACY AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT FOR
CREATIVITY INFLUENCING INDIVIDUAL CREATIVITY OF KHAI BANG RACHAN
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION OFFICERS

เนติมัชัย กิตติศักดินาวิน¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ประสิทธิภาพภายใต้ความคิดสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี (2) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายใต้ความคิดสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ (3) ปัจจัยประสิทธิภาพภายใต้ความคิดสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ รูปแบบการสำรวจมีแบบประเมินประกอบด้วยแบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ ประสิทธิภาพภายใต้ความคิดสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่ามีความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหาและความเชื่อถือได้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 129 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบพันธุ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ประสิทธิภาพภายใต้ความคิดสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรของบุคลากรต่างประเภทไม่แตกต่างกัน (2) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์แปรผันตามประสิทธิภาพภายใต้ความคิดสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ (3) ประสิทธิภาพภายใต้ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

คำสำคัญ : ความคิดสร้างสรรค์, นวัตกรรม, องค์กรบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research investigates (1) individual creativity, creative self-efficacy, and perceived organizational support for creativity of Khai Bang Rachan Subdistrict Administrative Organization officers. Also considered are (2) the relationships between creative self-efficacy, perceived organizational support for creativity and individual creativity. Finally, examined are (3) creative self-efficacy and organizational support for creativity influencing individual creativity. In this inquiry, the researcher utilized quantitative methods in carrying out a survey research approach. The quality of the inventory (i.e. organizational support for creativity, creative self-efficacy 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 129 officers of Khai Bang Rachan Subdistrict Administrative Organization. Data were analyzed,

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

formulate and tabulated in the forms of one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

Findings are as follows: (1) The researcher found that different officer types were indifferences in levels of individual creativity, creative self-efficacy, and perceived organizational support for creativity. In respect to individual creativity, (2) the researcher found that was positively correlated with creative self-efficacy and perceived organizational support for creativity, (3) Factoring influencing individual creativity was creative self-efficacy.

Keywords : Creativity, Innovation, Sub district Administrative Organization (SAO)

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบหนึ่งขององค์การปกครองท้องถิ่นไทย ด้วยความสำคัญที่ว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นฐานที่สำคัญของการปกครองระบบประชาธิปไตยและเป็นหน่วยงานแรกที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับประชาชนที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ ดังนั้น การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไปสู่ความสำเร็จดังเป้าหมายข้างต้นจึงเป็นความสนใจของผู้บริหาร นักวิจัย นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องทุกคนว่ามีปัจจัยหรือสิ่งใด妨碍ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประกอบกับในโลกของการบริหารและการจัดการเช่นว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความอยู่รอดและเดินทางขององค์การ (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) เพราะองค์การที่ประสบความสำเร็จสูง หัวใจที่สำคัญคือความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมขององค์การ (McGregor, 2007) การศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการบริหารหรือพัฒนาองค์การ อันจักส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์การนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ เช่น ประสิทธิภาพภายใน (Amabile, 1983 ; Bandura, 1997 ; Ford, 1996 ; Tierney and Farmer, 2002 ; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นิวิน (ก,ค,ง), 2554) การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ (Amabile, 1988 ; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al., 1993 ; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นิวิน (ก,ค,ง), 2554) เ泽วน์ ารมณ์ (EQ) (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นิวิน (ข,ค), 2554) และ泽วน์ทางจิต (SQ) (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นิวิน (ข,ค), 2554) เป็นต้น ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงผลที่น่าสนใจว่า มีปัจจัยสองปัจจัยคือประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าปัจจัยอื่น

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า ความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างไร มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไรตามประเภทของบุคลากร รวมถึงมีความสัมพันธ์กันและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี
- เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี
- เพื่อศึกษาปัจจัยประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

กรอบแนวคิดและทฤษฎี

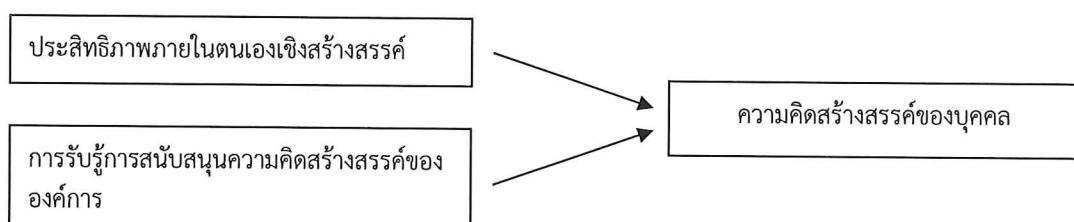
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Individual Creativity) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีผู้ใช้อ้างถ่ายแพร่หลาย เมื่อว่าทั้งสองคำนี้การใช้สลับกันไปมาหรือใช้ในความหมายเดียวกันก็ตาม แต่ในทัศน์ของความคิดสร้างสรรค์มีความโดดเด่น และขั้นตอนแตกต่างจากแนวความคิดของนวัตกรรม (Innovation) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการระดับบุคคล หรือทีม ในขณะที่นวัตกรรมคือ กระบวนการรายระดับองค์การเป็นความสำเร็จของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ (Amabile, 1983; Stein, 1974; Woodman et al., 1993) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างหลากหลาย Guilford (1980) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิด เรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง หลายประเด็น ขยายออกไปอีก远ีที่ลึกซึ้งและกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมองประกอบด้วย การคิดใหม่ การคิดเริ่ม การคิดเริ่ง (คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่นและการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่จากข้อมูลที่ได้เดินและเข้ามายังข้อมูลเหล่านั้น ส่วน Kirton (1994) อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็น พัฒนาการของบุคคลตั้งแต่ในวัยเด็กภายใต้สภาพแวดล้อมพัฒนาจนกลายเป็นบุคลิกภาพ หากพิจารณานิยามในมิติของ องค์การความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของสิ่งแผลกใหม่หรือความคิดที่มีประโยชน์และเหมาะสมเพื่อที่จะใช้ในการแก้ไข ปัญหาและเพิ่มประสิทธิผล ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Individual Creativity) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมเพื่อความสำเร็จขององค์การ (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)

ประสิทธิภาพภายในตนของเชิงสร้างสรรค์ (Creative Self-efficacy) ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนของเชิง สร้างสรรค์ (Creative Self-efficacy) เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดการแสดงผลต่อความสามารถคิดสร้างสรรค์และเป็นส่วนสำคัญ ของกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002) โดยเฉพาะ ในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือท้าทาย (Tierney and Farmer, 2002) หรือ ก็คือการรับรู้ประสิทธิภาพภายในตนของเชิง สร้างสรรค์ เป็นความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการสร้าง นวัตกรรมใหม่ ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนของถูกมองว่าแตกต่างจากมุมมองภายในตนของด้านอื่น ๆ เช่น ความภูมิใจ ในตนเอง (self-esteem) ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ที่กว้างและมีความหลากหลาย กว่า ในทางกลับกันความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนของเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการตัดสินใจที่นำไปสู่การแสดง พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ กล่าวคือบุคคลยิ่งมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนของเชิงสร้างสรรค์มากเท่าใด บุคคลนั้นก็จะ ยิ่งรับรู้โอกาสที่จะแสดงศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ได้มากเท่านั้น ถึงแม้ว่าปัจจัยบางอย่างจะทำให้ความสัมพันธ์นี้ลดลง เนื่องจากความไม่เหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน (Cummings and Oldham, 1997; Farmer et al., 2003; O'Reilly et al., 1991) หรือสภาพแวดล้อมขององค์การที่ไม่สนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Amabile et al., 1996; Cummings et al., 1975; Oldham and Cummings, 1996; Woodman et al., 1993) งานวิจัยแสดงความสัมพันธ์เชิง บวกของปัจจัยนี้คือ บุคคลมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนของเชิงสร้างสรรค์สูงจะส่งผลเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ ของบุคคล (Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิติศักดิ์นิวิน (ก,ค,ง), 2554)

การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ (Perceived organizational support for creativity) การรับรู้ การสนับสนุนขององค์การมีการศึกษาจำนวนมากในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) และบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เสนอว่า หากฝ่ายหนึ่งกระทำการให้ออกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ ได้รับรางวัลก็จะทำต่ออบ ตามทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การจะเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงานที่ดี และการให้รางวัล การรับรู้การสนับสนุนขององค์การของบุคลากรส่ง ผลดีต่อองค์การคือ การขาดงานและลาออกจากงานลดลง ความผูกพันกับองค์การและผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น นอกจากนี้ นักทฤษฎีบางคนยังกล่าวไว้ว่าการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การเป็นรูปแบบหนึ่งของการสนับสนุนของ องค์การ นักวิชาการหลายท่านเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์การที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล และนวัตกรรม อาทิ Mumford and Gustafson (1998) ที่กล่าวว่า เนื่องจากสิ่งแวดล้อมที่มีมากพอ รวมถึงการให้รางวัลที่ มีคุณค่า การให้อิสระในการทำงานและการเผชิญความเสี่ยง จะช่วยสนับสนุนนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เชนเดียวกับ Woodman et al. (1993) เสนอว่า สิ่งแวดล้อมในองค์การเป็นสิ่งที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เมื่อผู้นั้นมีความเป็น

ประชาธิปไตยและเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม โครงสร้างองค์การแบบยึดหยุ่น กลุ่มทีมงานประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลาย และการฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ แนวความคิดเรื่องความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ Amabile (1988) เสนอปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม คือ แรงจูงใจขององค์การเป็นการส่งเสริมระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้และการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ประการที่สองคือ ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การประประกอบด้วยบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือ การฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารรวมถึงการให้อิสระในการทำงานและการประเมินผลที่เน้นสมรรถนะ สำหรับบริบทของไทยงานนี้จัดขึ้นโดยศิลปิน กิตติศักดิ์นิวนิว (ก.ค.ง) (2554) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลหรืออำนาจจายารณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

- สมมติฐานการวิจัย 1 : ประเทศไทยการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรีที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ประสิทธิภาพภายใต้การบริหารส่วนในต้นเงื่อนไขของบุคคล และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การแตกต่างกัน
- สมมติฐานการวิจัย 2 : ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามประสิทธิภาพภายใต้การบริหารส่วนและ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ
- สมมติฐานการวิจัย 3 : ประสิทธิภาพภายใต้การบริหารส่วนและ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยนี้คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี จำนวนบุคลากร จำนวน 190 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากวิธีของยามานาโน่ (Yamane, 1960) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 129 คน จำแนกตามเพศชาย จำนวน 58 คน (45.0 %) และเพศหญิง จำนวน 71 คน (55.0 %)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพคือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) แล้ว ประกอบด้วยแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ใช้มาตราวัด 5 ระดับของลิคิเติร์ท (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.806 (standardized alpha = .810)

แบบประเมินประสิทธิภาพภายใต้การบริหารส่วน ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อใช้มาตราวัด 5 ระดับของลิคิเติร์ท (5-point Likert Scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Tierney & Farmer (2002) และ Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.851 (Standardized Alpha = .852)

แบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคริท (5-point Likert Scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบประเมินของศูนย์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Center of Creative Leadership) (Amabile et al.,1999) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.867 (Standardized Alpha = .868)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การเปรียบเทียบความแตกต่างโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.78, SD = .45) ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.80, SD = .53) และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.66, SD = .59)

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรต่างๆ ด้วย ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การจำแนกตามประเภทของบุคคลการประกอบด้วยฝ่ายการเมือง ข้าราชการและพนักงาน (ดังตารางที่ 1) พบว่า ประเภทของบุคคลการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรีแตกต่างกันบุคคลการมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA)ของตัวแปรต่างๆ จำแนกประเภทองค์กร

| ตัวแปร | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS. | F | Sig. |
|---|------------------|--------|-----|------|-------|------|
| ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | .118 | 2 | .059 | .283 | .754 |
| | ภายในกลุ่ม | 25.313 | 121 | .209 | | |
| | รวม | 25.432 | 123 | | | |
| ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ | ระหว่างกลุ่ม | .998 | 2 | .499 | 1.775 | .174 |
| | ภายในกลุ่ม | 34.575 | 123 | .281 | | |
| | รวม | 35.573 | 125 | | | |
| การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ | ระหว่างกลุ่ม | .411 | 2 | .205 | .579 | .562 |
| | ภายในกลุ่ม | 41.881 | 118 | .355 | | |
| | รวม | 42.292 | 120 | | | |

ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .738 และ .569 ตามลำดับ (ตารางที่ 2) โดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีระดับความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ส่วนความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีระดับความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง (พรเพ็ญ เพชรสุขสิริ, 2544:120 ; ศิริชัย กาญจนวนิช, ทวีวัฒน์ ปิติyananท และติเรก ศรีสุข, 2551:70 ; อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดินavin, 2552: 4)

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

| ตัวแปร | M | SD | CS | COS |
|---|------|-----|---------|---------|
| ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (CS) | 3.80 | .53 | | |
| การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ (COS) | 3.66 | .59 | .689*** | |
| ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (IC) | 3.78 | .45 | .738*** | .569*** |

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

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจากปัจจัยต่างๆ คือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อ ก่อนของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.83 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่าใช้ได้ก้าวถูกต้องค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อ ก่อน(กัลยา วนิชย์บัญชา, 2546 : 340-341) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น (ตารางที่ 3) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรืออิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ร้อยละ 56.7 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .567 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์หรืออิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล “ได้ดังนี้

$$\text{ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล} = 1.396 + .634 (\text{ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์})$$

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

| ตัวแปร | B | Beta | t | R^2 change |
|--|--------------|-------------------|--------------|--------------|
| ค่าคงที่ | 1.396 | | 7.001*** | |
| ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (CS) | .634 | (1) | .735 | 12.161*** |
| Multiple R = .753 | $R^2 = .567$ | Adj. $R^2 = .563$ | F=147.894*** | .567 |

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

อภิปรายผลการวิจัย

การตรวจสอบวัตถุประสงค์ข้อแรกของการวิจัยนี้ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง แต่การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามประเภทของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนต่ำบลในเขตทวารைบาระจัน จังหวัดสิงห์บุรีทึ้งฝ่ายการเมือง ฝ่ายข้าราชการประจำและพนักงาน มีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ที่น่าสนใจคือบุคลากรทั้งสามประเภทนี้ มีการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรระดับปานกลางเท่านั้น จึงเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเรื่องพัฒนาและเสริมสร้างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรให้เพิ่มมากขึ้น เพราะ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ (Mumford and Gustafson, 1998; Woodman et al., 1993; Amabile, 1988; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นานิว, 2554 ก, ค, ง)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ ผลการศึกษานี้แสดงข้อมูลยืนยันว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามระหว่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (Amabile, 1988 ;

Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al., 1993; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน, 2554ก,ค,ง;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน, 2555ก,ข ;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน, 2556 ;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวินและรชนิภา สายอุบล , 2556) สำหรับวัตถุประสงค์ดังไปเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพภายในตอนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การว่ามีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรีหรือไม่ อย่างไร ผลการศึกษานี้ พบว่า ประสิทธิภาพภายในตอนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล แต่การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล สอดคล้องกับการวิจัยในองค์การภาครัฐของไทย (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน, 2555ก,ข ;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน, 2556) และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวินและรชนิภา สายอุบล , 2556) ซึ่งองค์การภาครัฐและท้องถิ่นการทำงานยึดกฎระเบียบเป็นหลัก การทำงานไม่ค่อยมีปัจจัยที่เอื้อหรือสนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร แต่แนวคิดและงานวิจัยอีกกลุ่มนี้กลับแสดงผลว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Amabile, 1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al., 1993; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน, 2554 ก,ค,ง) ที่แสดงให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะงานวิจัยในบริบทของสังคมไทยที่ชี้ว่าปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับแรกต่อความคิดสร้างสรรค์ อาจจะเป็นเพราะงานวิจัยดังกล่าวเป็นการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนโดยมีจำนวนตัวอย่างจากภาคเอกชนจำนวนมากกว่าภาครัฐ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน, 2554 ก,ค) แต่ผลงานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลงเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่น่าสนใจว่า องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้เสริมสร้างบรรยากาศหรือส่งเสริมหรือให้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์แก่บุคลากรน้อยเกินไป เพราะหากองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ย่อมน่าจะส่งผลดีต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลากร อันจันนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Powell, 2008 : 35) ผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่สำคัญให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ พึงทราบหนักต้องสภาพดังกล่าวเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมปัจจัยนี้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ (Howkins, 2008 : 22)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตอนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามกัน แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีเพียงปัจจัยประสิทธิภาพภายในตอนเองเชิงสร้างสรรค์เพียงปัจจัยเดียว ดังนั้นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งการส่งเสริมและให้การศึกษา การฝึกอบรมและการเรียนรู้ของทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพภายในตอนเองเชิงสร้างสรรค์แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลดีต่อความคิดสร้างสรรค์ (Howkins, 2008:22 ; Powell, 2008:35) เช่น การฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1988 ; Woodman et al., 1993) เป็นต้น รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาเชาวน์อารมณ์ (EQ) และ เชาวน์ทางจิต (SQ) (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน, 2554ข, ง ; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน, 2555 ; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน, 2556, ข ; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน และรชนิภา สายอุบล , 2556; ดวงกมล เปี่ยมศุภารพ และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน, 2555) เป็นต้น อันจักเป็นประโยชน์ประชาชนและท้องถิ่น

สำหรับผลการศึกษาที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์แต่ไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์นั้น อาจจะเป็นเพราะ หน่วยงานหรือองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมหรือสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลากร ดังนั้น ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบลพึงเสริมสร้างและสนับสนุนปัจจัยนี้ให้เพิ่มมากขึ้น เพราะปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การนี้มีงานวิจัยจำนวนมาก (Amabile, 1988 ; Mumford and Gustafson, 1988 ; Woodman et al., 1993 ; Amabile, 1983 ; Bandura, 1997 ; Ford, 1996 ; Tierney and Farmer, 2002 ; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน (ก,ค,ง), 2554) รายงานว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าปัจจัยประสิทธิภาพภายในตอนเองเชิงสร้างสรรค์ด้วย (เฉลิมชัย

กิตติศักดินานวิน (ก.ค), 2554) ดังนั้นผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ เช่น การให้รางวัลที่มีคุณค่าต่อความคิดสร้างสรรค์ (Mumford and Gustafson, 1988) การให้อิสระในการทำงานและการทำงานที่ท้าทาย (Amabile, 1988 ; Mumford and Gustafson, 1988) การฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1988 ; Woodman et al., 1993) เป็นต้น

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอให้มีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล เช่น แรงจูงใจภายใน รูปแบบภาวะผู้นำ ฯลฯ เป็นต้น รวมทั้งขยายการวิจัยองค์กรบริหารส่วนตำบลให้กว้างขวางและครอบคลุมเพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยและให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของไทย รวมทั้งขยายการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ เช่น เทศบาล องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น อันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปสู่ประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อความเข้มแข็งของการปกครองท้องถิ่นคือพื้นฐานอันแข็งแกร่งของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพื่อการแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาท้องถิ่นและประเทศไทยอย่างมั่นคงยั่งยืนนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

เฉลิมชัย กิตติศักดินานวิน. (2552). ความไว้วางใจในองค์กรของประเทศไทยศึกษาเปรียบเทียบองค์กรภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เฉลิมชัย กิตติศักดินานวิน. (2554ก). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล.” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SPUC National Conference 2011 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2554.

เฉลิมชัย กิตติศักดินานวิน. (2554ข). “ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เขาวน์อาร์มณ์ (EQ) และ เขาวน์ทางจิต (SQ)” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติใหญ่ในไทย ครั้งที่ 2 ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2554.

เฉลิมชัย กิตติศักดินานวิน. (2554ค). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษานักศึกษาปริญญาโทคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ The National SMART Conference I ณ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2554.

เฉลิมชัย กิตติศักดินานวิน (ง). (2554). “ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในวิสาหกิจนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัทผลิตตับหมึกพร้อม pang หมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาตินเร Kerrวิจัย ครั้งที่ 7 ณ มหาวิทยาลัยเร Kerr ในวันที่ 29-30 กรกฎาคม 2554.

เฉลิมชัย กิตติศักดินานวิน. (2555). “ปัจจัยที่อิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ HR CONFERENCE ครั้งที่ 4 ณ มหาวิทยาลัยมหิดล วันที่ 18-20 มกราคม 2555.

เฉลิมชัย กิตติศักดินานวิน. (2556ก). “ขาวน์อาร์มณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงเพยบากลสงษ์” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ HR CONFERENCE ครั้งที่ 5 วันที่ 30-31 มีนาคม 2556.

เฉลิมชัย กิตติศักดินานวิน. (2556ข). “ขาวน์อาร์มณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 7 วันที่ 7 ธันวาคม 2556.

เฉลิมชัย กิตติศักดินานวินและรัชนิกา สายอุบล. (2556). “ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาการจัดการวิจัย 2013 เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ในวันที่ 11 มกราคม 2556.

ดวงกมล เปี้ยมศุภทรัพย์ และ เฉลิมชัย กิตติศักดินาวิน. (2555). “เข้าวน์ อาร์มณ์ (EQ) และเข้าวน์ ทางจิต (SQ) ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2 ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในวันที่ 10 พฤษภาคม 2555.

ภาษาอังกฤษ

- Amabile, T.M.(1983). “The social psychology of creativity: a componential conceptualization”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), p.357-376.
- Amabile, T.M.(1988). “A model of creativity and innovation in organizations”. *Research in Organizational Behavior*. 19, p.123-167.
- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lanzenby, J. and Herron, M. (1996). “User’s Manual for KEYS : Assessing the work environment for creativity.
- Amabile, T.M.(1999). “How to kill creativity.” In *Harvard Business Review on Breakthrough 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.
- Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The Exercise of control*. New York : W.H. Freeman & Company.
- 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.
- DuBrin, A.J.(2010). “Creativity, Innovation, and Leadership.” In *Principles of Leadership*. Canada: South-Western, p. 348-379.
- Farmer, S.M., Tierney, P. and Kung-McIntryre, K.(2003). “Employee creativity in Taiwan: an application of role identity theory”. *Academy of Management Journal*, 46(5), p.618-630.
- Ford, C.M.(1996). “A theory of individual creative action in multiple social domains”. *Academy of Management Review*, 21(4), p.1112-1142.
- Guilford, J.P. “Cognitive Styles: What are they?”. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 40, 715-735.
- Howkins, J.(2008). “What are Creative Economies? And Why?” in *Creative Thailand*. Bangkok: Thailand Creative&Design Center (TCDC), p.21-25.
- Kanter, R.M.(1983). *The Change Masters : Innovation and Entrepreneurship in the American Corporation*. New York : Simon & Schuster.
- Kirton, M.J.(Ed.)(1994). *Adapters and Innovators: Styles of creativity and Problem Solving*. New York : Routledge.
- Mumford, M.D. and Gustafson, S.B. (1988). “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.

- Powell, C.(2008). “The challenges of the Creative Economy and the experiences in the UK.” in **Creative Thailand**. Bangkok: Thailand Creative&Design Center (TCDC), p.35-39.
- 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.
- Suebwonglee, Surapong.(2008). “Reforming Thai economy with creativity.” in **Creative Thailand**. Bangkok : Thailand Creative&Design Center (TCDC), p.11-13.
- 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.
- Tierney, P., Farmer, S.M., and Graen (1999). An examination of leadership and employee creativity : The relevance of traits and relationships”. **Personnel Psychology**, 52, p. 591-620.
- Trompenaars, F. and Hampden-Turner, C. (2010). **Riding the waves of Innovation**. New York : McGraw-Hill.
- Tushman, M. and O'Reilly, C.A.(1997). **Winning through Innovation : A Practical Guide to Leading Organizational Change and Renewal**. Boston,MA: Havard Business School Press.
- Utterback, J.M. (1994). **Mastering the Dynamics of Innovation**. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- 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.