

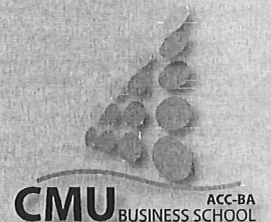
ISSN 2286-9921

ปีที่ 8 2558

# BMIRC

**The 8<sup>th</sup> Business Management Research Conference**

**Venue: Le Meridien Hotel, Chiang Mai, Thailand  
Friday 27<sup>th</sup>, November 2015  
Organized by Faculty of Business Administration,  
Chiang Mai University**





การประชุมผลงานวิจัยด้านการจัดการธุรกิจ ครั้งที่ 8

The 8<sup>th</sup> Business Management Research Conference

Venue: Empress Convention Center, The Empress Hotel,  
Chiang Mai, Thailand

Friday <sup>27<sup>th</sup></sup>, November 2015

Organized by Faculty of Business Administration, Chiang Mai University,

THAILAND

## คณะกรรมการที่ปรึกษา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวุฒิ บุรณพิร
2. Professor Dr. Paul Patterson

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
University of New South Wales, Australia

## คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ศาสตราจารย์ ดร.ภทริยา ต้นสุหัช มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา มหาวิทยาลัยแม่โจ้
3. รองศาสตราจารย์ ดร.กชพร ศิริโกคากิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
4. รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ นายสุวรรณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ โสภาคแดง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
6. รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรา ตันติประภา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
7. รองศาสตราจารย์ ดร.รวี ลงกานี้ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
8. รองศาสตราจารย์ ดร.ภทวิตต์ เนตินิยม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
9. รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เจริญประเสริฐ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
10. รองศาสตราจารย์ ดร.รุธีร์ พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
11. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตนรากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
12. รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี เจริญวานิช มหาวิทยาลัยขอนแก่น
13. รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล กิมภากรณ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
14. รองศาสตราจารย์ สิริเกียรติ รัชชานันติ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
15. รองศาสตราจารย์ อรพิน สันติธำภูล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
16. รองศาสตราจารย์ อรชร มณีสงฆ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
17. รองศาสตราจารย์ ยุทธนา ธรรมเจริญ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
18. รองศาสตราจารย์ ชูศรี เที้ยศิริเพชร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
19. รองศาสตราจารย์ ดร.นภดล ร่มโพธิ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
20. รองศาสตราจารย์ กิตติ สิริพัลลภ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา ศรีนฤวรรณ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยวุฒิ ตั้งสมชัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จอมใจ แซ่มเพชร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตตินุช ชุติกาวิทย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ท่วมรุ่งโรจน์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ ธีรานุพัฒน์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนทิพย์ ตั้งเอกจิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
29. อาจารย์ ดร.ก้องภู่ นิมานันท์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
30. อาจารย์ ดร.นฤนาถ ศรีภักย์วานิช มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

31. อาจารย์ ดร.พิชญลักษณ์ พิชญกุล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
32. อาจารย์ ดร.วรรณัย สายประเสริฐ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
33. อาจารย์ ดร.วรัท วิโนจ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
34. อาจารย์ ดร.ศรัญญา กันตะบุตร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
35. ดร.กฤษฏา เสกตระกูล	สถาบันพัฒนาความรู้ตลาดทุน อาคารตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
36. อาจารย์ ดร.สุจิตรา ประยูรพิทักษ์	มหาวิทยาลัยพายัพ

### รายชื่อคณะกรรมการจัดการประชุม

#### กรรมการที่ปรึกษา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวุฒิ	บูรณพิร	คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
2. รองศาสตราจารย์อรชร	มณีสงฆ์	รองคณบดีคณะบริหารธุรกิจ

#### กรรมการ ฝ่ายวิชาการและ Proceeding

1. รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล	กิมภากรณ์	ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์สิริเกียรติ	รัชชานันติ	กรรมการ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรา	ตันติประภา	กรรมการ
4. รองศาสตราจารย์ ดร.รวี	ลงกานี	กรรมการ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยวุฒิ	ตั้งสมชัย	กรรมการ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนทิพย์	ตั้งเอกจิต	กรรมการ
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์	ธีรานูพัฒนา	กรรมการ
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จอมใจ	แซมเพชร	กรรมการ
9. อาจารย์ ดร.นฤนาถ	ศรภักย์วานิช	กรรมการ
10. อาจารย์ ดร.วรรณัย	สายประเสริฐ	กรรมการ
11. อาจารย์ ดร.วรัท	วินิจ	กรรมการ
12. นางวัลลภา	เตชะวัชรกุล	กรรมการ
13. นายอาทิตย์	ทำสวน	กรรมการ
14. นางธัญญา	พรหมบุรณย์	กรรมการและเลขานุการ
15. ดร.สิริรัฐ	สุกัณธา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ



### กรรมการ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ลงทะเบียน การเงินและของที่ระลึก

1. นางศรีธรร	ดาวังค์	กรรมการ
2. นางวัลย์นารา	สิงห์ทองวรรณ	กรรมการ
3. นางศิริพร	เวชานนท์	กรรมการ
4. นางณัฏยา	สิงห์จรัญ	กรรมการ
5. นางสาวพิมลพรรณ	จันทร์หอม	กรรมการ
6. นางสาวมุสดี	ใจชุ่มใจ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

### กรรมการประจำห้องย่อย

1. นางสาวอัญชลี	วิเลิศศักดิ์	กรรมการ
2. นางฐิติดารีย์	ยิ้มประเสริฐ	กรรมการ
3. นางสาวสรัญญา	ชื่นเย็น	กรรมการ
4. นางสาวณพิธิภรณ์	มะโนลิ	กรรมการ
5. นายครรชิต	พิชัย	กรรมการ
6. นายพาลาดอน	การะภักดี	กรรมการ

### กรรมการฝ่ายสถานที่ สารสนเทศและรถรับส่ง

1. นายนิรันดร์	บรรณศรี	กรรมการ
2. นายเทวัญ	ทองทับ	กรรมการ
3. นายธนากุล	บัวเหลือง	กรรมการ
4. นายณัฐกร	จันทร์คำบ้าน	กรรมการ
5. นายเทพากร	ทะมา	กรรมการ

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิง  
สร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรบริษัทแปรรูปอาหารทะเล  
เพื่อการส่งออกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประเทศไทย

Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Creative Self-efficacy Influencing  
Individual Creativity of Officers Towards to the Seafood Processing Company for Export in  
Samutsakhon Province, Thailand

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (3) ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณรูปแบบการสำรวจที่มีแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่า มีความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากประชากรคือบุคลากรบริษัทแปรรูปอาหารทะเลเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประเทศไทยผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามการคำนวณของ Yamane ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างไม่น้อยกว่า 134 คน ณ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวอย่างของการวิจัยนี้ จำนวน 142 คน สำหรับการวิเคราะห์เชิงพรรณนาคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอนผลการวิจัยพบว่า

(1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .692 .348 และ .341 ตามลำดับ

(2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 25 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ .250อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

(3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 47.3 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ .473 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

## ABSTRACT

The purposes of this research were to analyze: (1) the relationship of the individual creativity, creative self-efficacy, transformational leadership, and transactional leadership, (2) transformational leadership and transactional leadership influencing creative self-efficacy, and (3) creative self-efficacy, transformational leadership, and transactional leadership influencing individual creativity.

This research employed a Quantitative Research considered as the survey model which was examined its quality through the validity and reliability as the instrument for data collection. The samples group was selected by using the simple sampling technique. The population was officer of the Seafood processing company for export in Samutsakhon province, Thailand. The researcher determined the size of sample group according to the Yamane's calculation determined the sample group for not less than 134 persons at the error value of 5%, and the reliability of 95%. The researcher extended the samples for 142 persons more to increase the benefits of research and data analysis. The descriptive analysis included Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. The analysis by Inferential Statistics included Pearson's correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed as follows:

(1) The individual creativity had the relationship by statistical significance at .001 level, as creative self-efficacy, transformational leadership, and transactional leadership had the correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) equal to .692, .348, and .341, respectively.

(2) The factors influencing the creative self-efficacy was the transformational leadership could describe the variance or had the predictive power or affected the creative self-efficacy for 25.0%, or had  $R^2$  value equal to .250 by statistical significance at .001 level.

(3) The factors influencing the individual creativity was the creative self-efficacy could describe the variance or had the predictive power or had the influence towards the individual creativity for 47.3%, or  $R^2$  equal to .473 by statistical significance at .01 level.

## บทนำ

อุตสาหกรรมอาหารไทยเป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูง นโยบายของรัฐจึงมุ่งเสริมสร้างศักยภาพเชิงการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมอาหารเพื่อสร้างครัวไทยให้เป็นครัวของโลกหรือสร้างให้ไทยเป็นศูนย์กลางอาหารของโลก ความสำเร็จของนโยบายนี้ต้องประกอบด้วยสองส่วนสำคัญคือ ภาครัฐในบทบาทของผู้ให้การสนับสนุนหรือเกื้อหนุน และภาคเอกชนต้องผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพที่ดีกว่า รวมถึงช่วยพัฒนาและรักษาศักยภาพเชิงการแข่งขันขององค์กร (Mohsin & Lockyer, 2010; Ogaard, Marnburg, & Larsen, 2008) โดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพราะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอดและการแข่งขัน (Andriopoulos & Lowe, 2000; Cummings & Oldham, 1997; Tierney, Farmer & Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman & O'Reilly, 1997; Utterback, 1994) องค์กรในภาคอุตสาหกรรมอาหารไทยต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร (Trompenaars & Hampden-Turner, 2010, 11) ดังนั้น ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่

ทำให้ในภาคอุตสาหกรรมอาหารไทยบรรลุเป้าหมายในการแข่งขันอันจกนำไปสู่ความสำเร็จของนโยบายของรัฐ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์โดยเฉพาะปัจจัยสองปัจจัยที่น่าสนใจคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney & Farmer, 2002; เจลิมชัย กิตติศักดิ์วินานิน, 2554ก, ค, ง) และภาวะผู้นำ (Shin & Zhou, 2003; Amabile et al., 2004; Neubert, Kacmar, Carlson, Chonko, & Roberts, 2008; Gong et al., 2009; Wang & Cheng, 2010; Wang, Tsai & Tsai, 2014)

ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประเทศไทย เป็นการศึกษาว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเป็นอย่างไร ปัจจัยประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร รวมทั้งประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร เพราะความรู้ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผน การพัฒนาและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การอุตสาหกรรมอาหารไทยต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของบุคลากรบริษัทแปรรูปอาหารทะเลเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรบริษัทแปรรูปอาหารทะเลเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประเทศไทย
3. เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรบริษัทแปรรูปอาหารทะเลเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประเทศไทย

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

#### ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (individual creativity)

ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีผู้ใช้อย่างแพร่หลาย แม้ว่าทั้งสองคำมีการใช้สลับกันไปมาหรือใช้ในความหมายเดียวกันก็ตาม แต่มโนทัศน์ของความคิดสร้างสรรค์มีความโดดเด่นและชัดเจนแตกต่างจากแนวความคิดของนวัตกรรม (innovation) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการระดับบุคคลหรือทีม ในขณะที่นวัตกรรมคือกระบวนการระดับองค์การเป็นความสำเร็จของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ (Amabile, 1983; Stein, 1974; Woodman et al., 1993) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างกันหลาย Guilford (1980) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง หลายประเด็น ขยายออกไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดเป็นความคิดเชิงบวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูงและกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมองประกอบด้วย การคิดริเริ่ม การคิดเร็ว (คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่นและการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่จากข้อมูลที่มีเดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น ส่วน Kirton (1994) อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นพัฒนาการของบุคคลตั้งแต่ในวัยเด็กภายใต้สภาพแวดล้อมพัฒนาจนกลายเป็น บุคลิกภาพ

Amabile (1999, (3-7) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ประกอบด้วยองค์ประกอบแรกคือ ความเชี่ยวชาญ (expertise) เป็นความรู้ทั้งด้านเทคนิคและการปฏิบัติหรือกระบวนการ รวมทั้งความสามารถทางสติปัญญาหรือความฉลาดของบุคคล องค์ประกอบที่สองคือทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking skills) เป็นทักษะของบุคคลต่อการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างยืดหยุ่นและมีจินตนาการ องค์ประกอบสุดท้ายคือแรงจูงใจ (motivation) ซึ่ง Amabile กล่าวว่าแรงจูงใจแต่ละแบบมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ไม่เท่ากัน กล่าวคือแรงจูงใจจากภายในต่อความต้องการแก้ไขปัญหามีผลต่อความคิดสร้างสรรค์มากกว่ารางวัลผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การให้เงินเป็นรางวัล เป็นต้น องค์ประกอบด้านนี้ Amabile เรียกว่า แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความปรารถนาอันแรงกล้าภายในใจของบุคคลหากพิจารณานิยามในมิติขององค์การความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของสิ่งแปลกใหม่หรือความคิดที่มีประโยชน์และเหมาะสมเพื่อที่จะใช้ในการแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิผล ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (individual creativity) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความสำเร็จขององค์การ (Amabile et al., 1996; Andriopoulos & Lowe, 2000; Cummings & Oldham, 1997; Tierney, Farmer & Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman & O'Reilly, 1997; Utterback, 1994)

กระบวนการของความคิดสร้างสรรค์ (DuBrin, 2010, pp. 349-351) มี 5 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 โอกาสหรือการตระหนักในปัญหา (opportunity or problem recognition) การที่บุคคลค้นหาโอกาสใหม่หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ขั้นตอนที่ 2 การทุ่มเท (immersion) การที่บุคคลมุ่งมั่นหรือสนใจต่อปัญหาและทุ่มเทหรือจจจจต่อสิ่งนั้น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทางเลือกหรือประเมินทางเลือกขั้นที่ 3 การบ่มเพาะ (incubation) เป็นขั้นตอนที่บุคคลรวบรวมข้อมูลสารสนเทศแต่ยังไม่นำไปปฏิบัติจนกว่าข้อมูลสารสนเทศจะสมบูรณ์หรือความคิดตกผลึกนำไปสู่แนวทางปฏิบัติใหม่ๆ ขั้นที่ 4 การเข้าใจอย่างถ่องแท้หรือลึกซึ้ง (insight) แนวทางการแก้ไขเพื่อพิชิตปัญหาของบุคคลเป็นการปรากฏขึ้นชั่วแวบหนึ่งหรือเกิดขึ้นในชั่วพริบตาโดยไม่สามารถระบุเวลาได้ขั้นที่ 5 การพิสูจน์และการนำไปปฏิบัติ (verification and application) บุคคลทำการตรวจสอบแนวทางสร้างสรรค์ ตั้งแต่ขั้นการพิสูจน์ประกอบด้วย การรวบรวมหลักฐานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์การสร้างความมั่นใจด้วยการใช้ตรรกะและการทดลองกับแนวความคิดใหม่ สำหรับขั้นการนำไปปฏิบัติต้องการความใส่ใจติดตามอย่างใกล้ชิดเพราะความล้มเหลวของความคิดใหม่ๆ มีสาเหตุจากการไม่จริงจังกับการปฏิบัติ

#### ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy)

Bandura (1986) ผู้เสนอทฤษฎีกระบวนการรับรู้ทางสังคม (social cognitive theory) ต่อมา Tierney and Farmer (2002) ได้พัฒนาไปสู่แนวคิดประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) กล่าวถึงระดับที่บุคคลเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการจัดการให้ได้ผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน บุคลากรสามารถสร้างพฤติกรรมแห่งการสร้างสรรค์เมื่อเขารู้สึกว่า ตนเองมีความเชื่อมั่นระดับสูงในประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Gong et al., 2009; Tierney & Farmer, 2002, 2011)

ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney & Farmer, 2002) โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือท้าทาย (Tierney & Farmer, 2002) หรือ ก็คือการรับรู้ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เป็นความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเอง

ถูกมองว่าแตกต่างจากมุมมองภายในตนเองด้านอื่นๆ เช่น ความภูมิใจในตนเอง (self-esteem) ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ที่กว้างและมีความหลากหลายกว่า ในทางกลับกันความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการตัดสินใจที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ กล่าวคือบุคคลที่มีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มากเท่าใด บุคคลนั้นก็ยิ่งรับรู้โอกาสที่จะแสดงศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ได้มากเท่านั้น ถึงแม้ว่าปัจจัยบางอย่างจะทำให้ความสัมพันธ์นี้ลดลงเนื่องจากความไม่เหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน (Cummings & Oldham, 1997; Farmer et al., 2003; O'Reilly et al., 1991) หรือสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ไม่สนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Amabile et al., 1996; Cummings et al., 1975; Oldham & Cummings, 1996; Woodman et al., 1993) งานวิจัยแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยนี้คือ บุคคลที่มีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงจะส่งผลเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Tierney & Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์สินาวิน, 2554ก, ค, ง)

#### ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มในการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร (Hersey & Blanchard, 1988; Dannette & Hough, 1992) ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำในการเข้าใจตนเองการมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารที่ดี การสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจ (Bennis 2002) ปัจจุบันนักบริหาร นักวิจัยและนักวิชาการให้ความสนใจรูปแบบภาวะผู้นำสองรูปแบบคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Burns, 1978; Bass & Avolio 1994; Sadler, 1997)

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำให้รางวัล เมื่อผู้ตามทำงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเพื่อการจูงใจเป็นการแลกเปลี่ยนหรือลงโทษผู้ตามเมื่อผู้ตามทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (Burns, 1978; Bass & Avolio 1994; Sadler, 1997) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Bass & Avolio, 1994) ประกอบด้วยการให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward : CR) ผู้นำให้รางวัลเป็นการตอบแทนแก่ผู้ตามเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังและการบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปทำตามสภาพเดิม (Status Quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงาน จะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) นักวิชาการคนแรกที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงคือ Burns (1978) เขาเสนอแนวคิดที่ว่าผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ทั้งวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กร การสนับสนุนการริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะใช้ ค่านิยมร่วมวิสัยทัศน์และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การทำให้เกิดความหมายในเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามตลอดกระบวนการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุ Bass (1985) เสนอแนวคิดนี้บนพื้นฐานแนวคิดของ Burns ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะจูงใจผู้ตามด้วยวิธีการชักจูงให้นับว่าจิตใจผู้ตามตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานและผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนและเขายังเสนอว่าไม่สามารถแยกภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ออกจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนได้ ผู้นำคนเดียวก็อาจมีภาวะผู้นำได้ทั้งสองแบบในเวลาและสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้เพราะภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นความเป็นผู้นำทั้งสองแบบจึงเชื่อมโยงกัน ไม่ได้แยกออกจากกันตามที่ Burns เคยเสนอไว้ ต่อมา Bass and Avolio (1994) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)



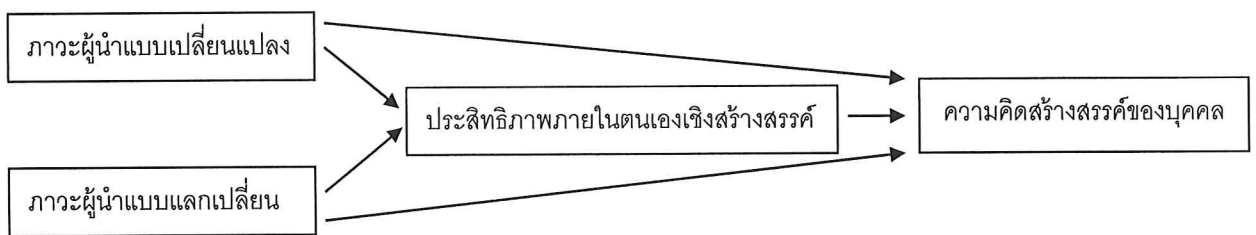
เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีม และองค์การ โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4I (Four I's) คือ ประการแรกคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่น่ายกย่อง น่าไว้วางใจ เป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ประการที่สองคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) ผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ สร้างเจตคติที่ดี การคิดเชิงบวก ประการที่สามคือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหา และประการสุดท้ายคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำดูแลเอาใจใส่และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นพี่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์กับความคิดสร้างสรรค์**

พฤติกรรมของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ (Amabile et al., 2004) และบทบาทของผู้นำมีความสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Neubert et al., 2008; Shin & Zhou, 2003; Wang & Cheng, 2010) รวมทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและนวัตกรรมองค์การ (Gumusluoglu & Ilsev, 2009) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมเกื้อหนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรให้สร้างสรรค์คุณภาพบริการที่ดีกว่า รวมถึงช่วยพัฒนาและรักษาศักยภาพเชิงการแข่งขันขององค์การ (Mohsin & Lockyer, 2010; Ogaard, Marnburg, & Larsen, 2008)

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Herrmann & Felfe, 2013) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งเสริมแรงจูงใจภายในของบุคคลต่อความคิดสร้างสรรค์ (Gumusluoglu & Ilsev, 2009; Shin & Zhou, 2003; Sosik et al., 1997) ผลงานวิจัยบางผลงานแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Shin & Zhou, 2003; Gong et al. 2009; Wang, Tsai & Tsai, 2014) โดยมีประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Gong et al., 2009) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Gong et al., 2009; Gumusluoglu & Ilsev, 2009)

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

**สมมติฐานการวิจัย 1:** ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของบุคลากร บริษัทแปรรูปอาหารทะเลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย 2: ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรบริษัทแปรรูปอาหารทะเลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย 3: ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรบริษัทแปรรูปอาหารทะเลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประเทศไทย

## วิธีการศึกษา

### 1. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยนี้ คือบุคลากรบริษัทแปรรูปอาหารทะเลเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประเทศไทย จำนวน 200 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามการคำนวณของ Yamane (1967) ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างไม่น้อยกว่า 134 คน ณ์ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวอย่างของการวิจัยนี้ จำนวน 142 คนพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ มีเพศชาย จำนวน 49 คน (34.5%) และเพศหญิงจำนวน 92 คน (64.8%)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพคือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) แล้ว ประกอบด้วยแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.810 (standardized alpha = .816)

แบบประเมินประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Tierney & Farmer (2002) และ Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.845 (standardized alpha = .849)

แบบประเมินภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงข้อคำถามจำนวน 20 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.976 (standardized alpha = .976)

แบบประเมินภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนข้อคำถามจำนวน 6 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.912 (standardized alpha = .913)

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยการวิเคราะห์เชิงพรรณนาคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## ผลการศึกษา

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับสูง (mean = 3.88, SD = .43) ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง (mean = 3.71, SD = .54) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 3.55, SD = .81) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 3.41, SD = .82)

การทดสอบสมมติฐานแรก ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่าความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .692 .348 และ .341ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	M	SD	TSL	TFL	CS
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (TSL)	3.41	.82			
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (TFL)	3.55	.810	.837***		
ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (CS)	3.71	.54	.462***	.502***	
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (IC)	3.88	.43	.341***	.348***	.692***

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การทดสอบสมมติฐานที่สอง ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อต่อ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.758 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่าใช้ได้กล่าวคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546, น 340-341) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น (ตารางที่ 2) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 25 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ .250 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์} = 2.540 + .331 (\text{ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง})$$

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

ตัวแปร	B	Beta	t	$R^2$ change
ค่าคงที่	2.540		14.326***	
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (TFL)	.331 (1)	.500	6.809***	.250
Multiple R=.500	$R^2=.250$	Adj. $R^2=.245$	$F=46.362***$	

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การทดสอบสมมติฐานสุดท้าย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจากปัจจัยต่างๆ คือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.610 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่าใช้ได้กล่าวคือค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน(กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546, น 340-341)ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น (ตารางที่ 3) สามารถอธิบายความผันแปร

หรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 47.3 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ .473 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ดังนี้  
 ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล = 1.855+ .546 (ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ตัวแปร	B	Beta	t	R <sup>2</sup> change
ค่าคงที่	1.855		10.112***	
ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์	.546	(1)	.688	.473
Multiple R=.688	R <sup>2</sup> =.473	Adj. R <sup>2</sup> =.469	F=124.846***	

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

### การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนพบว่า ปัจจัยต่างๆ มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกัน ผลการศึกษานี้แสดงข้อมูลยืนยันสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Amabile, 1988; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney & Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ, 2554ก, ค, ง) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Wang, Tsai & Tsai, 2014; Wang & Cheng, 2010; Shin & Zhou, 2003; Gong et al. 2009; Neubert et al., 2008; Amabile et al., 2004; Shin & Zhou, 2003) ผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลสำคัญให้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องส่งเสริมตัวแปรต่างๆ นี้เพราะมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลการนำไปสู่ศักยภาพเชิงการแข่งขันขององค์กร (Mohsin & Lockyer, 2010; Ogaard, Marnburg, & Larsen, 2008)

วัตถุประสงค์ถัดมาเพื่อตรวจสอบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์หรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่รายงานว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Gong et al., 2009; Gumusluoglu & Ilsev, 2009) แต่ผลการศึกษาไม่พบว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลแต่มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์จึงอาจจะต้องมีการศึกษาเพื่อยืนยันในอนาคตถึงอิทธิพลของตัวแปรดังกล่าว

วัตถุประสงค์สุดท้ายคือ การตรวจสอบว่าปัจจัยต่างๆ ในการศึกษาครั้งนี้คือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลากรหรือไม่ ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลากรสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่ระบุว่าประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1988; Mumford & Gustafson, 1988; Woodman et al., 1993; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney & Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ, 2554ก, ค, ง) สำหรับภาวะผู้นำนั้นผลงานศึกษานี้ได้แย้งกับผลการศึกษาทั้งต่างประเทศและไทยที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Herrmann & Felfe, 2013) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Shin & Zhou, 2003; Gong et al., 2009;

Wang, Tsai & Tsai, 2014; Gumusluoglu & Ilsev, 2009; Shin & Zhou, 2003; Sosik et al., 1997; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวิน และคณะ, 2557) แต่รายงานผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความคิดสร้างสรรค์โดยส่งผ่านประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง นอกจากนี้ผลการศึกษานี้ยังแสดงให้เห็นความสำคัญทั้งในเชิงการบริหารและการวิจัยว่าประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Gong et al., 2009) รวมถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Gong et al., 2009; Gumusluoglu & Ilsev, 2009) และผลงานศึกษาอื่นๆ ในบริบทไทยที่แสดงบทบาทสำคัญของประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความคิดสร้างสรรค์เช่น ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่าง เขาวนอารมณ์กับความคิดสร้างสรรค์ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวิน, 2556ข, ค) ดังนั้น องค์กร ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ฟังตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงให้เกิดแก่ผู้นำในทุกระดับขององค์กร รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์แก่บุคลากรขององค์กรเพราะแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศต่างยืนยันในทิศทางเดียวกันว่า มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผลการวิจัยนี้ที่แสดงว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์นั้นอาจจะต้องมีการศึกษาเพื่อยืนยันผลการวิจัยในบริบทของไทยต่อไปในอนาคต รวมทั้งการขยายการวิจัยให้ครอบคลุมองค์การธุรกิจอาหารและการแปรรูปอาหารเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์แก่บุคลากรในภาคอุตสาหกรรมนี้ซึ่งจะนำสู่ศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรและประเทศ รวมทั้งการวิจัยความสัมพันธ์ความคิดสร้างสรรค์กับตัวแปรอื่นๆ เช่น บุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์กร การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ฯลฯ เพื่อประโยชน์ในการศึกษา การวิจัยและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรประเทศไทย ซึ่งจักเป็นประโยชน์แก่องค์กรในภาคอุตสาหกรรมนี้และการพัฒนาประเทศด้วยนั่นเอง

### บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2547). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวิน. (2554ก, 6 พฤษภาคม). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ SPUC National Conference 2011*. โดย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวิน. (2554ข, 12 พฤษภาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เขาวนอารมณ์ (EQ) และเขาวนทางจิต (SQ). ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ หาดใหญ่วิชาการครั้งที่ 2*. โดย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวิน. (2554ค, 28 พฤษภาคม). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลศึกษานักศึกษาระดับปริญญาโทคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ The National SMART Conference 1*. โดย คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวิน. (2554ง, 29-30 กรกฎาคม). ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัทผลิตดัลหมักพร้อมผงหมักเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ นครศรีธรรมราช ครั้งที่ 7*. โดย มหาวิทยาลัยนครศรีธรรมราช.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2555ก, 18-20 มกราคม). ปัจจัยที่อิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล. ใน *การประชุมวิชาการระดับนานาชาติ HR CONFERENCE ครั้งที่ 4*. โดย มหาวิทยาลัยมหิดล.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2555ข, 28-29 กรกฎาคม). การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่อิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติเศรษฐวิจัย ครั้งที่ 8*. โดย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556ก, 16-18 มกราคม). การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่อิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ศิลปการวิจัย ครั้งที่ 6*. โดย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556ข, 30-31 มีนาคม). เชาวน์อารมณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์. ใน *บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ HR CONFERENCE ครั้งที่ 5*.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556ค, 7 ธันวาคม). เชาวน์อารมณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. ใน *การประชุมสัมมนาวิชาการ-วิจัยระดับนานาชาติครั้งที่ 7*. โดย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, พรชัย สุขอยู่ และกิตติพงษ์ สมบูรณ์. (2557, 17-18 ธันวาคม). ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 3*. โดย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และรัชนิภา สายอุบล. (2556, 11 มกราคม). ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาการจัดการวิจัย 2013 เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ*. โดย คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Amabile, T. M. (1983). The social psychology of creativity: a componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 357-376.

Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 19, 123-167.

Amabile, T. M. (1999). How to kill creativity. In *Harvard Business Review on Breakthrough Thinking* (pp.1-28). Boston, MA: Harvard Business School Press.

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lanzenby, J., & Herron, M. (1996). *User's Manual for KEYS: Assessing the work environment for creativity*. N.P.: n.p.

Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: perceived leader support. *Leadership Quarterly*, 15(1), 5-32.

Andriopoulos, C., & 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., & Oldham, G. R. (1997). Enhancing creativity: managing work contexts for the high potential employee". *California Management Review*, 40(1), 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), 489-499.
- DuBrin, A. J. (2010). Creativity, Innovation, and Leadership. In *Principles of Leadership* (pp. 348-379). Canada: South-Western.
- Farmer, S.M., Tierney, P. and Kung-McIntyre, K. (2003). Employee creativity in Taiwan: an application of role identity theory. *Academy of Management Journal*, 46(5), 618-630.
- Ford, C. M. (1996). A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Management Review*, 21(4), 1112-1142.
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: the mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4), 765-778.
- Guilford, J. P. (n.d.). Cognitive Styles: What are they?. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 40, 715-735.
- Guilford, J.P. (n.d.). Cognitive Styles: What are they?. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 40, 715-735.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473.
- Herrmann, D., & Felfe, J. (2013). Moderators of the Relationship Between Leadership Style and Employee Creativity: The Role of Task Novelty and Personal Initiative. *CREATIVITY RESEARCH JOURNAL*, 25(2), 172-181.
- Howkins, J. (2008). What are Creative Economies? And Why?. In *Creative Thailand* (pp.21-25). Bangkok: Thailand Creative&Design Center (TCDC).
- 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.
- Liao, H., Liu, D., & Loi, R. (2010). Looking at both sides of the social exchange coin: A social cognitive perspective on the joint effects of relationship quality and differentiation on creativity. *Academy of Management Journal*, 53(5), 1090-1109.
- McGregor, J. (2007, May). The world's most innovative companies. *Business Week Online*, 4, 9.
- Mohsin, A., & Lockyer, T. (2010). Customer perceptions of service quality in luxury hotels in New Delhi, India: an exploratory study. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(2-3), 160-173.

- Mumford, M. D. & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: integration, application, and innovation. *Psychology Bulletin*, 103(1), 27-43.
- Neubert, M. J., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., Chonko, L. B., & Roberts, J. A. (2008). Regulatory focus as a mediator of the influence of initiating structure and servant leadership on employee behavior. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1220-1233.
- 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*, 487-561.
- Ogaard, T., Marnburg, E., & Larsen, S. (2008). Perceptions of organizational structure in the hospitality industry: consequences for commitment, job satisfaction and perceived performance. *Tourism Management*, 29(4), 661-671.
- Oldham, G.R. and Cummings, A.(1996). Employee creativity: personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Powell, C. (2008). The challenges of the Creative Economy and the experiences in the UK. In *Creative Thailand* (pp. 35-39). Bangkok: Thailand Creative & Design Center (TCDC).
- 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), 580-607.
- Shin, S. J., & Zhou, J. (2003). Transformational leadership, conservation, and creativity: evidence from Korea. *Academy of Management Journal*, 46(6), 703-714.
- Sosik, J. J., Avolio, B. J., & Kahai, S. S. (1997). Effects of leadership style and anonymity on group potency and effectiveness in a group decision support system environment. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 89-103.
- Stein, M. I. (1974). *Stimulating Creativity*. New York: Academic Press.
- Sternberg, R. J. (Eds.). *Handbook of creativity*. New York: Cambridge University Press.
- Suebwonglee, S. (2008). Reforming Thai economy with creativity. In *Creative Thailand* (pp.11-13). Bangkok: Thailand Creative&Design Center (TCDC).
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137-1148.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277-293.
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, 52, 591-620.
- Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (2010). *Riding the waves of Innovation*. New York: McGraw-Hill.
- Tushman, M., & O'Reilly, C. A.(1997). *Winning through Innovation: A Practical Guide to Leading Organizational Change and Renewal*. Boston, M.A: Havard Business School Press.
- Utterback, J. M. (1994). *Mastering the Dynamics of Innovation*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Wang, C., & Cheng, B. S. (2010). When does benevolent leadership lead to creativity? The moderating role of creative role identity and job autonomy. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 106–121.
- Wang, C., Tsai, H. & Tsai, M. (2014). Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. *Tourism Management*, 40, 79-89.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E. & Griffen, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Journal*, 18(2), 293-321.
- Yamane, T. (1967). *Elementary sampling theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.