

บทความฉบับเต็ม

ภาคบรรยาย



การประชุมวิชาการ การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 2

“บูรณาการสหวิทยาการงานวิจัยสู่มาตรฐานสากล”

“Integrated interdisciplinary research towards International Standards”

วันที่ 8 - 9 พฤษภาคม 2557

ณ ศูนย์ประชุมมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

จัดโดย

สถาบันวิจัยและพัฒนา และสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

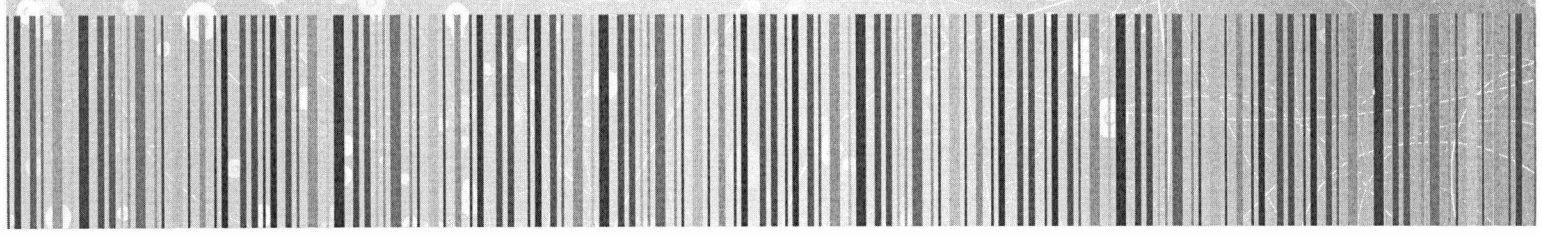
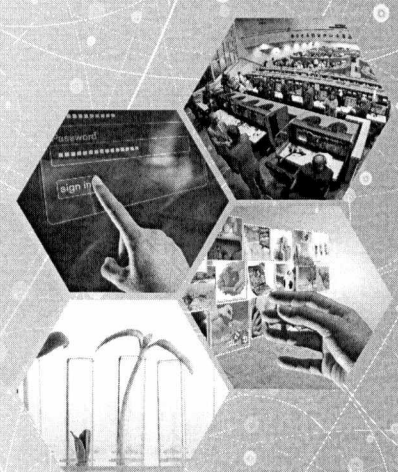
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (สกอ.ภาคใต้ตอนบน)

สมาคมนักวิจัย





รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความจากภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

รองศาสตราจารย์ ดร.ชิตชนก เขิงเขาว์
รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร
รองศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา เจริญสุธาสินี
รองศาสตราจารย์ ดร.สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เขาวลิต
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเชษฐ์ ชีระมณี
รองศาสตราจารย์พร พ่วงกิม
รองศาสตราจารย์สุรพล มั่นสเสรี
รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ เลี่ยมประวัติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทกานต์ ทวีกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูลีรัตน์ คงเมือง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวรรณ ช่างคิด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ต้นดวงค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ขอบตรง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมสงวน ปัสสาโก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอนงค์ ผิวนิล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ธรรมมาภรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์ ถิรสัตยาพิทักษ์
ดร.พจนีย์ ทรัพย์สมาน
ดร.คมกฤต โอวารินทร์
ดร.ประพรศรี นรินทร์รักษ์
ดร.พัชรี หลุ่งหม่าน
ดร.ภมรรัตน์ สุธรรม
ดร.มนตรี วีรยางกูร
ดร.วรพงศ์ ภูมิบ่อพลับ
ดร.สุวรรณา หล่อโลหการ
ดร.อนุมัติ เดชชนะ



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความจากภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

รองศาสตราจารย์ ดร.ชिरวัฒน์ นิจนตร
รองศาสตราจารย์ประภาศรี อึ้งกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลวรา สุวรรณพิมล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญานิศ ลีอวานิช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงเกียรติ ภาวดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เจริญประเสริฐ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายธาร ทองพร้อม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาวิตร พงศ์วิษฐ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา วงศ์ชนะบุรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวนิช ชัยนาค
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิชา วิริยมานูวงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนงนาฏ ไพนุพงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิรุจน์ มะโนธรรม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุศักดิ์ ห่องเสงี่ยม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรไท ครุฑเวโช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มนทิตรา ไชยตะนุกร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณิ บุญยอุดมศาสตร์
ดร.บัณฑิต ไวว่อง
ดร.พิทา จารุพูนผล
ดร.ศิริวิทย์ ศิริรักษ์
ดร.สดชื่น ชาวชุมชนม
ดร.บัณฑิตย์ อ้นยงค์
ดร.พีรพงษ์ พึ่งแย้ม
ดร.เพียงเพ็ญ ณ พัทลุง
ดร.วิญญู วีรยางกูร
ดร.ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ
ดร.หิรัญ ประสารการ
ดร.อดุล นาคะโร
ดร.อรุณศรี ว่องปฏิการ



ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์
ของมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี^{ก,ข}

CREATIVE SELF-EFFICACY AND PERCEIVED UNIVERSITY SUPPORT FOR CREATIVITY
INFLUENCING INDIVIDUAL CREATIVITY OF UNDERGRADUATE STUDENTS, SILPAKORN
UNIVERSITY, PHETCHBURI IT CAMPUS.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน¹

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

E-mail: cknawin@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัย (2) ปัจจัยประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์แปรผันตามกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัย (2) ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

คำสำคัญ : ความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัย

Abstract

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

Findings are as follows: (1) The researcher found that was positively correlated with creative self-efficacy and perceived university support for creativity, (2) Factoring influencing individual creativity was creative self-efficacy.

Keyword : Creativity, creative self-efficacy, perceived university support for creativity

^ก งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร

^ข บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ศึกษา นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี” ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร



1. บทนำ

ยุคโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญใน ความอยู่รอดและการเติบโต (Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, Farmer and Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman and O’Reilly, 1997; Utterback, 1994) ทำให้ปัจจุบันทุกบริบทของสังคมล้วนแต่กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ เช่น เศรษฐกิจสร้างสรรค์ องค์การสร้างสรรค์หรือองค์การแห่งนวัตกรรม มหาวิทยาลัยสร้างสรรค์ งานวิจัยเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น เพราะการสร้างนวัตกรรมเริ่มต้นจากความคิดสร้างสรรค์ของ บุคคล (Trompenaars and Hampden-Turner, 2010, 11) มหาวิทยาลัยศิลปากรมีเป้าหมายมุ่งสู่ การเป็นมหาวิทยาลัยสร้างสรรค์ ด้วยเจตนารมณ์และความมุ่งมั่นที่จะสร้างทรัพยากรบุคคลผู้เปี่ยม ด้วยความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ รวมทั้งยังสอดคล้องและ เกื้อหนุนกับแนวนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของรัฐบาล

การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีในวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีมีระดับ ความคิดสร้างสรรค์เป็นอย่างไร อีกทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเอง เชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยเป็นปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1983,1988; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al.,1993; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ก) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า ปัจจัยต่างๆดังกล่าวของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไรและปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัย ศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เพื่อจักเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์แก่นักศึกษาเพื่อตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของมหาวิทยาลัย

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเอง เชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

เพื่อศึกษาปัจจัยประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิด สร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

3. แนวคิด ทฤษฎีและกรอบแนวคิดของการวิจัย

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (individual creativity) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มี ผู้ใช้อย่างแพร่หลาย แม้ว่าทั้งสองคำมีการใช้สลับกันไปมาหรือใช้ในความหมายเดียวกันก็ตาม แต่มีโน



ทัศน์ของความคิดสร้างสรรค์มีความโดดเด่นและชัดเจนแตกต่างจากแนวความคิดของนวัตกรรม (innovation) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการระดับบุคคลหรือทีม ในขณะที่นวัตกรรมคือกระบวนการระดับองค์การเป็นความสำเร็จของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ (Amabile, 1983; Stein, 1974; Woodman et al., 1993) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างกันหลายหลาย Guilford (1980) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง หลายประเด็น ขยายออกไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดเป็นความคิดเชิงบวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูงและกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมองประกอบด้วย การคิดริเริ่ม การคิดเร็ว (คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่นและการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่จากข้อมูลที่มีเดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น ส่วน Kirton (1994) อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นพัฒนาการของบุคคลตั้งแต่ในวัยเด็กภายใต้สภาพแวดล้อมพัฒนาจนกลายเป็นบุคลิกภาพ หากพิจารณานิยามในมิติขององค์การความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของสิ่งแปลกใหม่หรือความคิดที่มีประโยชน์และเหมาะสมเพื่อที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (individual creativity) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความสำเร็จขององค์การ (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)

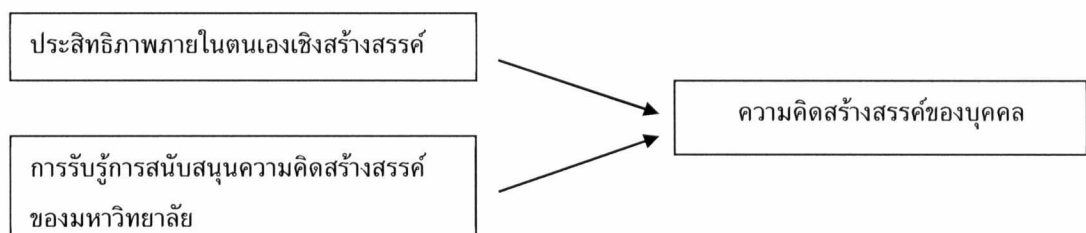
ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002) โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือท้าทาย (Tierney and Farmer, 2002) หรือก็คือการรับรู้ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เป็นความเชื่อมั่นต่อประสิทธิภาพภายในตนเองของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการตัดสินใจที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ กล่าวคือบุคคลยังมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มากเท่าใด บุคคลนั้นก็จะมียิ่งรับรู้โอกาสที่จะแสดงศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ได้มากเท่านั้น ถึงแม้ว่าปัจจัยบางอย่างจะทำให้ความสัมพันธ์นี้ลดลงเนื่องจากความไม่เหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน (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) งานวิจัยแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยนี้คือ



บุคคลมีคประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงจะส่งผลเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (ก,ค,ง), 2554)

การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัย (Perceived university support for creativity) การวิจัยนี้ศึกษาตามแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่มีการศึกษาจำนวนมากในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) และบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เสนอว่า หากฝ่ายหนึ่งกระทำดีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ได้รับรางวัลก็จะทำดีตอบ ตามทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การจะเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงานที่ดี และการให้รางวัล การรับรู้การสนับสนุนขององค์การของบุคลากรส่งผลดีต่อองค์การ นักวิชาการหลายท่านเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์การที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและนวัตกรรม อาทิ Mumford and Gustafson (1998) ที่กล่าวว่า เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมที่มีมากพอ รวมถึงการให้รางวัลที่มีคุณค่า การให้อิสระในการทำงานและการเผชิญความเสี่ยง จะช่วยสนับสนุนนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ Woodman et al. (1993) เสนอว่า สิ่งแวดล้อมในองค์การเป็นสิ่งที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เมื่อผู้นำมีความเป็นประชาธิปไตยและเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม โครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่น กลุ่มทีมงานประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลาย และการฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ แนวความคิดเรื่องความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ Amabile (1988) เสนอปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม คือ แรงจูงใจขององค์การเป็นการส่งเสริมระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้และการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ประการที่สองคือ ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การประกอบด้วยบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือ การฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ สุดท้ายคือ การปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนการบริหารรวมถึงการให้อิสระในการทำงานและการประเมินผลที่เน้นสมรรถนะ สำหรับบริบทของไทยงานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554ก, ค,ง) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและมีอิทธิพลหรืออำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



4. วิธีการดำเนินงานวิจัย

4.1 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จำนวน 525 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศมีเพศชาย จำนวน 113 คน (21.6%) และเพศหญิงจำนวน 410 คน (78.4%) จำแนกตามคณะวิชาคือ คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 135 คน (26.5%) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 95 คน (18.6%) และคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 280 คน (54.9%) จำแนกตามชั้นปีคือ ชั้นปีที่1 จำนวน 160 คน (31.4%) ชั้นปีที่2 จำนวน 145 คน (28.4%) ชั้นปีที่3 จำนวน 95 คน (18.6%) และชั้นปีที่4 จำนวน 110 คน (21.6%)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพคือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) แล้วประกอบด้วยแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ท (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.790 (standardized alpha = .796)

แบบประเมินประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ท (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Tierney & Farmer (2002) และ Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.708 (standardized alpha = .710)

แบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัย ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ท (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบประเมินของ ศูนย์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Center of Creative Leadership) (Amabile et al., 1999) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.804 (standardized alpha = .806)

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

5. ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 3.63, SD = .47) ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง (mean = 3.75, SD = .45) และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง (mean = 3.78, SD = .56)

ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิง



สร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .576 และ .255 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1: ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	M	SD	CS	COS
ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (CS)	3.75	.45		
การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัย (COS)	3.78	.56	.373***	
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (IC)	3.63	.47	.576***	.255***

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

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัย ผลการศึกษานี้แสดงข้อมูลยืนยันว่าความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์แปรผันตามระหว่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (Amabile,1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al.,1993; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2554ก,ค,ง; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2555ก,ข ; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2556 ; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและรัชนิภา สายอุบล , 2556)

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจากปัจจัยต่างๆ คือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น (ตารางที่ 2) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 33.6 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .336 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ได้ดังนี้

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล = $1.367 + .602$ (ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์)



ตารางที่ 2: การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ตัวแปร	B	Beta	t	R ² change	
ค่าคงที่	1.367		9.527***		
ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (CS)	.602	(1)	.580	15.832***	.336
Multiple R = .580	R ² =.336	Adj. R ² =.335	F=250.666***		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วัตถุประสงค์ถัดไปเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยว่ามีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีหรือไม่ อย่างไร ผลการศึกษานี้พบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ (Amabile,1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al.,1993; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2554ก,ค,ง;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2555ก,ข ;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2556 ;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและรัชนิภา สายอุบล , 2556)

สำหรับการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลซึ่งโต้แย้งกับแนวคิดและงานวิจัยที่ทบทวนวรรณกรรม (Amabile,1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al.,1993; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2554 ก,ค,ง) แต่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ทบทวนวรรณกรรมบางงานวิจัยที่ศึกษากับองค์การภาครัฐ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2555ก,ข ;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2556 ;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและรัชนิภา สายอุบล , 2556) และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ,2554ง) หากพิจารณาผลงานวิจัยที่สอดคล้องกันจะพบว่างานวิจัยกลุ่มนี้เกือบทั้งหมดเป็นการศึกษาจากองค์การภาครัฐและมีเพียงหนึ่งงานวิจัยที่เป็นการศึกษาจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งองค์การภาครัฐส่วนใหญ่การทำงานยึดกฎระเบียบเป็นหลัก การทำงานไม่ค่อยมีปัจจัยที่เอื้อหรือสนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของปัจจัยดังกล่าว ยังมองว่าปัจจัยนี้เป็นภาระหรือค่าใช้จ่ายที่ไม่ก่อให้เกิดผลดีแก่องค์การหรือกิจการ จึงเป็นผลให้องค์การทั้งสองรูปแบบมีผลการศึกษาว่าปัจจัยนี้ไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง



6. ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับ ปัจจัยต่างๆมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามกัน แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ของบุคคลมีเพียงปัจจัยประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เพียงปัจจัยเดียว ผลการศึกษานี้เป็น ข้อมูลเบื้องต้นที่สำคัญมากที่ผู้บริหาร คณาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาต้องส่งเสริมและค้นหา แนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ให้แก่นักศึกษาเพราะเป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษา

สำหรับผลการศึกษาที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยของ นักศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์แต่ไม่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างสรรค์นั้น ผลการศึกษานี้ น่าสนใจมากกว่ามีทั้งสอดคล้องและโต้แย้งกับงานวิจัยที่ผ่านมา หาก พิจารณาผลงานวิจัยที่สอดคล้องกันจะพบว่างานวิจัยกลุ่มนี้เกือบทั้งหมดเป็นการศึกษาจากองค์การ ภาครัฐ(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2555ก,ข ;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2556 ;เฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวินและรัชนิภา สายอุบล , 2556) และมีเพียงหนึ่งงานวิจัยที่เป็นการศึกษาจากวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ,2554ง) น่าจะสะท้อนให้เห็นว่าองค์การภาครัฐที่เน้นการ ทำงานตามกฎระเบียบทำให้ละเอียดหรือมองข้ามความสำคัญของปัจจัยนี้ทั้งๆที่มีงานวิจัยจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลที่สุด ต่อความคิดสร้างสรรค์ แม้บางท่านอาจจะแย้งว่าองค์การภาครัฐหลายแห่งให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ ก็ทำให้เกิดคำถามว่าทำไมปัจจัยนี้จึงไม่สัมพันธ์ผลอาจจะเป็นเพราะการจัดปัจจัยนี้ไม่เป็นปัจจัยที่ สร้างแรงจูงใจเพียงพอต่อความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหาร คณาจารย์และผู้ที่ เกี่ยวข้องในการศึกษาพึงสนใจ ส่งเสริมหรือจัดให้มีปัจจัยนี้ให้เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งการสนับสนุนของ องค์การที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและนวัตกรรมสามารถดำเนินการได้ เช่น การจัด สิ่งแวดล้อมในองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่มีมากพอ(Amabile, 1988; Woodman et al., 1993; Mumford and Gustafson, 1998) รวมถึงการให้รางวัลที่มีคุณค่า การให้อิสระในการ ทำงาน การปฏิบัติงานที่มีความท้าทายและการเผชิญความเสี่ยง (Amabile, 1988; Mumford and Gustafson, 1998) หรือผู้นำมีความเป็นประชาธิปไตยและเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม โครงสร้าง องค์การแบบยืดหยุ่น กลุ่มทีมงานประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลาย(Woodman et al., 1993) และ การฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1988; Woodman et al., 1993)

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป เนื่องจากการศึกษานี้พบว่า การรับรู้การ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลซึ่งมี ผลงานวิจัยที่สอดคล้องและโต้แย้งกับแนวคิดและงานวิจัยที่ทบทวนวรรณกรรมเป็นข้อมูลที่น่าสนใจใน



การวิจัยในครั้งต่อไปเพื่อการศึกษาเชิงยืนยันว่าทำไมปัจจัยนี้จึงไม่สัมฤทธิ์ผลและจะอย่างไรให้สัมฤทธิ์ผล รวมทั้งเสนอให้มีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษา เช่น บุคลิกภาพ แรงจูงใจภายใน ฯลฯ และขยายการศึกษาให้ครอบคลุมในทุกระดับการศึกษาของประเทศตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอุดมศึกษา ในทุกศาสตร์คือ มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยและให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของไทย อันจักเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ อันจักนำไปสู่ประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน

7. เอกสารอ้างอิง

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ก). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล.” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SPUC National Conference 2011 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2554

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ข). “ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เชาว์อารมณ์(EQและเชาว์ทางจิต(SQ).” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติหาดใหญ่วิชาการครั้งที่ 2 ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2554

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ค). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษา นักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ The National SMART Conference I ณ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในวันที่ 28 พฤษภาคม 2554.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ง). “ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัทผลิตลั้บหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาตินครสวรรค์วิจัย ครั้งที่ 7 ณ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ในวันที่ 29-30 กรกฎาคม 2554.

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



เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2555ข). “การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่อิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาตินครสวรรค์ ครั้งที่ 8 ณ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ในวันที่ 28-29 กรกฎาคม 2555.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556). “การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่อิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ศิลปากรวิจัย ครั้งที่ 6 ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในวันที่ 16-18 มกราคม 2556.

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

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 Thinkng*. 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-McIntyre, 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). *Adaptors 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.