

อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร แรงจูงใจภายใน  
และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของ  
ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)

**The Influence of Perceived Organizational Support for Creativity, Intrinsic  
Motivation, Creative Self-Efficacy, and Creative Self-Efficacy Affecting to  
Individual Creativity of the Public Sector Development Commission (OPDC)  
Civil Servant**

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (Chalermchai Kittisaknawin)<sup>1</sup>

สิริพร ทิตะลำพูน (Siriporn Thitalampoon)<sup>2</sup>

โกสินทร์ เตชะนิยม (Kosin Techaniyom)<sup>3</sup>

อาจารย์ ฤทธิชัย (Ajaree Rittichai)<sup>4</sup>

อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน (Apichat Kittisaknawin)<sup>5</sup>

ศรวิชา กฤดาธิการ (Sorawicha Krittathikarn)<sup>6</sup>

กรรภาส ปักยานนท์ (Kornphapha Paksanondha)<sup>7</sup>

<sup>1,3</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
(Asst.Prof., Ph.D., Department of Public Administration, Faculty of Management Science Silpakorn  
University, Petchaburi IT Campus)

<sup>2</sup>ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
(Lecturer, Ph.D., Department of Public Administration, Faculty of Management Science Silpakorn  
University, Petchaburi IT Campus)

<sup>4,5,6,7</sup>ดร., นักวิชาการอิสระ

(Ph.D., Independent scholar)

E-mail: cknawin@gmail.com<sup>1</sup>, puise.siriporn@gmail.com<sup>2</sup> kosincoke@hotmail.com<sup>3</sup> rittichai\_a@su.ac.th<sup>4</sup>  
api1155@gmail.com<sup>5</sup> sorawicha@yahoo.com<sup>6</sup> gift\_a13@hotmail.com<sup>7</sup>

Received: 22 November 2023

Revised: 23 December 2023

Accepted: 24 December 2023

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายใน (2) การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (3) อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร แรงจูงใจภายใน และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ รูปแบบการสำรวจมีแบบประเมินประกอบด้วย แบบประเมินแรงจูงใจภายใน การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่า มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อถือได้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างคือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) จำนวน 170 คน สำหรับการวิเคราะห์เชิงพรรณนาคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายใน (2) การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (3) ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

**คำสำคัญ:** ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล, การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร, ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์, แรงจูงใจภายใน

## Abstract

The purposes of this research were to study: (1) the relationships between creative self-efficacy, perceived organizational support for creativity, intrinsic motivation, and individual creativity, (2) perceived organizational support for creativity, intrinsic motivation influencing creative self-efficacy, and (3) creative

self-efficacy, perceived organizational support for creativity, and intrinsic motivation 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 population was civil servant of the Public Sector Development Commission (OPDC). The researcher determined the size of sample group according to the Yamane's calculation determined the sample group for not less than 144 persons at the error value of 5%, and the reliability of 95%. The researcher extended the samples for 170 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.

Findings are as follows: (1) The researcher found that individual creativity was positively correlated with perceived organizational support for creativity, creative self-efficacy, intrinsic motivation, (2) Factoring influencing creative self-efficacy was perceived organizational support for creativity and intrinsic motivation, and (3) Factoring influencing individual creativity was creative self-efficacy.

**Keywords:** Individual creativity, Perceived organizational Support for creativity, Creative self-efficacy, Intrinsic motivation

## บทนำ

ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ (Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, Farmer and Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman and O'Reilly, 1997; Utterback, 1994) ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์เพราะการสร้างสรรค์นวัตกรรมเริ่มต้นจากความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Trompenaars and Hampden-Turner, 2010) รัฐบาลไทยมีนโยบายขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน หรือประเทศไทย 4.0 ที่เน้นนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ สอดรับและส่งเสริมนโยบายประเทศไทย 4.0 กลไกการทำงานของภาครัฐหรือระบบราชการต้องปรับเปลี่ยน มาสู่ระบบราชการ 4.0 ต้องมีการปฏิรูประบบราชการและข้าราชการเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566) ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ 4.0 คือ การสร้างนวัตกรรม (Innovation) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/ Digitalization) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมี

ความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566)

ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566) และรัฐบาลได้มีนโยบายขับเคลื่อนประเทศด้วยยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ที่มีการขับเคลื่อนโครงสร้างเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม โดยมีฐานคิดหลักและการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เน้นภาคบริการดังนั้นระบบราชการไทยจึงต้องมีการพลิกโฉมและปฏิรูปเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่กำลังจะเกิดขึ้นจากการเป็นประเทศไทย 4.0 ต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมภาครัฐในการยกระดับไปสู่ “ระบบราชการ 4.0” นอกจากนี้พบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายใน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1983, 1988, 1999; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al., 1993; มณีบุษ จันทรเทีย และคณะ, 2553; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ก; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และคณะ, 2560; จิตวดี เนียมสุวรรณ และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555) ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่า ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์หรือไม่อย่างไร เพราะผลการวิจัย จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และตอบสนองต่อความสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาลเพื่อการพัฒนาประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายใน
2. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร แรงจูงใจภายใน และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)

## แนวคิด ทฤษฎีและกรอบแนวคิดของการวิจัย

### ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (individual creativity)

ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีผู้ใช้อย่างแพร่หลาย แม้ว่าทั้งสองคำมีการใช้สลับกันไปมา หรือใช้ในความหมายเดียวกันก็ตาม แต่มีโน้ตทัศน์ของความคิดสร้างสรรค์มีความโดดเด่นและชัดเจนแตกต่างจากแนวความคิดของนวัตกรรม (innovation) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการระดับบุคคลหรือทีม ในขณะที่นวัตกรรมคือ กระบวนการระดับองค์การเป็นความสำเร็จของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ (Amabile, 1983; Stein, 1974; Woodman et al., 1993) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างหลากหลาย Guilford (1980) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง หลายประเด็น ขยายออกไปอย่างไม่มีการสิ้นสุดเป็นความคิดเชิงบวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูงและกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมองประกอบด้วย การคิดริเริ่ม การคิดเร็ว (คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่นและการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่จากข้อมูลที่มีเดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น ส่วน Kirton (1994) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นพัฒนาการของบุคคลตั้งแต่ในวัยเด็กภายใต้สภาพแวดล้อมพัฒนาจนกลายเป็นบุคลิกภาพ

### ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy)

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002) โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือท้าทาย (Tierney and Farmer, 2002) หรือ ก็คือการรับรู้ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เป็นความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองถูกมองว่าแตกต่างจากมุมมองภายในตนเองด้านอื่น ๆ เช่น ความภูมิใจในตนเอง (self-esteem) ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ที่กว้างและมีความหลากหลายกว่า ในทางกลับกันความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการตัดสินใจที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ กล่าวคือบุคคลยังมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มากเท่าใด บุคคลนั้นก็จะมีรับรู้โอกาสที่จะแสดงศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ได้มากเท่านั้น ถึงแม้ว่าปัจจัยบางอย่างจะทำให้ความสัมพันธ์นี้ลดลงเนื่องจากความไม่เหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน (Cummings and Oldham, 1997; Farmer et al., 2003; O'Reilly et al., 1991) หรือ สภาพแวดล้อมขององค์การที่ไม่สนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Amabile et al., 1996;

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน สิริพร ทิศาธำพูนโกสินทร์ เศษะนิยมอาจารย์ อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน ศรีวิชา กฤดาธิการ และกรรณาส์ ปักษานนท์

Cummings et al., 1975; Oldham and Cummings, 1996; Woodman et al., 1993) งานวิจัยแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกของปัจจัยนี้คือ บุคคลมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงจะส่งผลเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และคณะ, 2560; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ก,ค,ง)

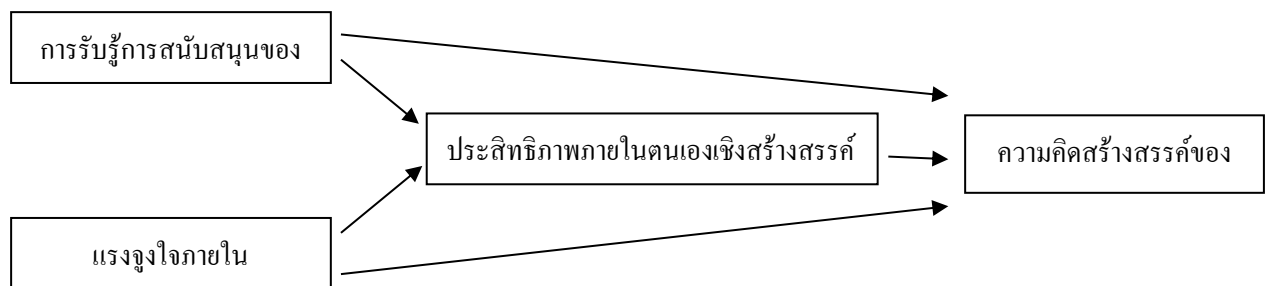
#### **การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร (Perceived organization support for creativity)**

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีการศึกษาจำนวนมากในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) และบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เสนอว่า หากฝ่ายหนึ่งกระทำดีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ได้รับรางวัลก็จะทำดีตอบ ตามทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจะเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงานที่ดี และการให้รางวัล การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของบุคลากรส่งผลดีต่อองค์กรคือ การขาดงานและลาออกจากงานลดลง ความผูกพันกับองค์กรและผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น นอกจากนี้นักทฤษฎีบางคนยังกล่าวไว้ว่าการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยเป็นรูปแบบหนึ่งของการสนับสนุนขององค์กร นักวิชาการหลายท่านเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและนวัตกรรม อาทิ Mumford and Gustafson (1998) ที่กล่าวว่า เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมที่มีมากพอ รวมถึงการให้รางวัลที่มีคุณค่า การให้อิสระในการทำงานและการเผชิญความเสี่ยง จะช่วยสนับสนุนนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ Woodman et al. (1993) เสนอว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กรเป็นสิ่งที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เมื่อผู้นำมีความเป็นประชาธิปไตยและเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม โครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น กลุ่มทีมงานประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลาย และการฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ แนวความคิดเรื่องความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ Amabile (1988) เสนอปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม คือ แรงจูงใจขององค์กรเป็นการส่งเสริมระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้และการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ประการที่สองคือ ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรประกอบด้วยบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือ การฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ สุดท้ายคือการปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนการบริหารรวมถึงการให้อิสระในการทำงานและการประเมินผลที่เน้นสมรรถนะสำหรับงานวิจัยบริบทของไทย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และคณะ, 2560; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554(ก,ค,ง))

#### **แรงจูงใจภายใน**

Amabile (1999) อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจว่า แรงจูงใจมีสองลักษณะคือ แรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน โดยแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) เป็นผลจากปัจจัยภายนอก เช่น เงิน โบนัส หรือ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความปรารถนาอันแรงกล้าภายในใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่ง Amabile (1999) กล่าวว่าแรงจูงใจแต่ละแบบมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ไม่เท่ากัน กล่าวคือแรงจูงใจจากภายในมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์มากกว่ารางวัลผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การให้เงินเป็นรางวัล เป็นต้น ผลการวิจัยในบริบทของไทย พบว่าแรงจูงใจภายใน มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ (มณีนุช จันทร์เที่ยง และคณะ, 2553; เอลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และคณะ, 2560; จิตวดี เนียมสุวรรณ และเอลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555)

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

**สมมติฐานการวิจัย 1:** ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายใน

**สมมติฐานการวิจัย 2:** การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

**สมมติฐานการวิจัย 3:** ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)

## ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ

### ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) จำนวน 226 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามการคำนวณของ Yamane (1967) ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างไม่น้อยกว่า 144 คน ณ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยเก็บ



เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน สิริพร ทิศาฉ่ำพูนโกสินทร์ เศษะนิยมอาจารย์ อรุณชัย อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน ศรีวิชา กฤดาธิการ และกรรณาส์ ปักขานนท์

ตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวอย่างของการวิจัยนี้ จำนวน 170 คน การเก็บข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างตามหลักความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) พบว่า ตัวอย่างจำแนกตามเพศมีเพศชาย จำนวน 38 คน (22.4%) และเพศหญิงจำนวน 132 คน (77.6%)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพคือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) แล้ว ประกอบด้วยแบบสอบถามความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.801 (standardized alpha = .807)

แบบสอบถามประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Tierney & Farmer (2002) และ Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.822 (standardized alpha = .824)

แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของศูนย์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Center of Creative Leadership) (Amabile et al.,1999) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.842 (standardized alpha = .845)

แบบสอบถามแรงจูงใจภายใน ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.605 (standardized alpha = .609)

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

### ผลการศึกษา

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับสูง (mean = 3.709, SD = .430) ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง (mean = 3.687, SD = .507) การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง (mean = 3.558, SD = .612) และแรงจูงใจภายใน อยู่ในระดับสูง (mean = 3.940, SD = .381)



ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	M	SD	IM	COS	CSE
แรงจูงใจภายใน (IM)	3.99	.41	-		
การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ขององค์กร (COS)	3.31	.61	.343***		
ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (CSE)	3.69	.44	.367***	.560***	
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (IC)	3.85	.46	.318***	.316***	.581***

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับตัวแปรต่าง ๆ คือประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายใน พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .581, .316 และ .318 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ตัวแปร	<i>B</i>		Beta	<i>t</i>	<i>R</i> <sup>2</sup> change
ค่าคงที่	1.200			3.554***	
การรับรู้การสนับสนุน ความคิดสร้างสรรค์ของ องค์กร (COS)	.408	(1)	.492	7.396***	.314
แรงจูงใจภายใน(IM)	.263	(2)	.198	2.973**	.035
Multiple <i>R</i> = .590	<i>R</i> <sup>2</sup> =.348		Adj.	<i>F</i> =44.577**	
			<i>R</i> <sup>2</sup> =.340	*	

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผู้วิจัยเริ่มจากการตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.906 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่ายอมรับได้กล่าวคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, หน้า 340-341) และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระว่าเกิด multicollinearity หรือไม่ โดยพิจารณาค่า tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรพบว่า มีค่า tolerance เท่ากับ 1.00 มีค่าไม่ใกล้ศูนย์และค่า VIF เท่ากับ 1.00 มีค่าไม่มาก แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, หน้า 377-378) ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์คือ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายใน (ตารางที่ 2) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 34.8 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ .348 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ได้ดังนี้

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ =  $1.200 + .408$  (การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร) +  $.263$  (แรงจูงใจภายใน)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ตัวแปร	B	Beta	t	R <sup>2</sup> change
ค่าคงที่	1.890		9.535***	
ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (CSE)	.493	.581	9.262***	.338
Multiple R = .581	R <sup>2</sup> = .338	Adj. R <sup>2</sup> = .334	F = 85.786**	

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร แรงจูงใจภายใน และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผู้วิจัยเริ่มจากการตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.906 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่ายอมรับได้กล่าวคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, หน้า 340-341) และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระว่าเกิด multicollinearity หรือไม่ โดยพิจารณาค่า tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปร พบว่า มีค่า tolerance เท่ากับ 1.00 มีค่าไม่ใกล้ศูนย์และค่า VIF เท่ากับ 1.00 มีค่าไม่มาก แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, หน้า 377-378) ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น (ตารางที่ 2) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 33.8 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ .338 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ได้ดังนี้

$$\text{ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล} = 1.890 + .493 (\text{ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์})$$

## อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายใน ผลการวิจัยนี้พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายในสอดคล้องกับผลการวิจัยในบริบทของไทย (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 กิตติศักดิ์นาวิน และรัชนิภา สายอุบล, 2556; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และคณะ, 2560; มณีนุช จันทร์เที่ยง และคณะ, 2553; ฐิตวดี เนียมสุวรรณ และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555) ข้อค้นพบนี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่น่าสนใจแก่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจักนำไปพัฒนาและเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์แก่ข้าราชการไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ถัดไปเพื่อศึกษาว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่น่าสนใจแก่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องให้ความสนใจในการเสริมสร้างการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรให้แก่บุคลากร เพราะปัจจัยนี้

จะส่งผลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (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 กิตติศักดิ์นาวิน และรัชนิภา สายอุบล, 2556; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และคณะ, 2560) ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ก็ยืนยันความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและแรงจูงใจภายในต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (ตารางที่ 1 และ 3)

วัตถุประสงค์สุดท้ายเพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร แรงจูงใจภายใน และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ผลการวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนมากที่ผ่านมา (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 กิตติศักดิ์นาวิน และรัชนิภา สายอุบล, 2556) ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสำคัญแก่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจักใช้เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ แก่ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) เพราะปัจจัยนี้จะส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบที่น่าสนใจของงานวิจัยนี้คือ แรงจูงใจภายในและการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล สามารถอธิบายได้ดังนี้ ปัจจัยแรกคือแรงจูงใจภายในไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในบริบทของไทยที่พบว่า แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และคณะ, 2560; มณีนุช จันทร์เที่ยง และคณะ, 2553; ฐิตวดี เนียมสุวรรณ และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555) และปัจจัยถัดมาการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ซึ่งโต้แย้งกับแนวคิดและงานวิจัยที่ทบทวนวรรณกรรม (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) แต่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ทบทวนวรรณกรรมบางงานวิจัยที่เก็บข้อมูลจากองค์กรภาครัฐ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555ก,ข; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และรัชนิภา สายอุบล, 2556) และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ง) ซึ่งข้อค้นพบนี้มีข้อสังเกตที่น่าสนใจว่า ผลงานวิจัยที่ผ่านมาในบริบทขององค์กรภาครัฐไทยต่างยืนยันว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล จึงเป็นคำถามที่น่าสนใจว่า

ทำไมจึงเป็นเช่นนี้ หรือ องค์การภาครัฐไทยไม่มีการจัดการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่ดีเพียงพอหรือไม่เหมาะสม เพราะผลงานวิจัยในบริบทขององค์กรของต่างประเทศและองค์การภาคเอกชนไทยต่างยืนยันว่า ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ข้อค้นพบนี้จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหาร นักวิชาการ นักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายจำเป็นต้องศึกษาตรวจสอบเชิงยืนยันในการวิจัยครั้งต่อไปและหาแนวทางในการพัฒนาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรในระบบราชการไทยให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาลเพื่อการพัฒนาประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

## รายการอ้างอิง

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2547). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ก). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล*. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SPUC National Conference 2011 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ข). *“ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เชาวิน อารมณ์(EQ) และเชาวินทางจิต(SQ)”*. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ หาดใหญ่วิชาการครั้งที่ 2 ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ค). *“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษา นักศึกษาปริญญาโทคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร”*. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ The National SMART Conference I ณ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในวันที่ 28 พฤษภาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ง). *“ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัทผลิตคลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง”*. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาตินเรศวรวิจัย ครั้งที่ 7 ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในวันที่ 29-30 กรกฎาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2555ก). *“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล”*. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ HR CONFERENCE ครั้งที่ 4 ณ มหาวิทยาลัยมหิดล วันที่ 18-20 มกราคม 2555.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2555ข). *“การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล”*. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาตินเรศวรวิจัย ครั้งที่ 8 ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในวันที่

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน สิริพร ทิเศลำพูนโกสินทร์ เศษะนิยมอาจารย์ อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน ศรีวิชา กฤดาธิการ และกรรณาส์ ปักขานนท์

28-29 กรกฎาคม 2555.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556). การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการ โรงพยาบาลสงฆ์. ใน บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ศิลปากรวิจัย ครั้งที่ 6 ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในวันที่ 16-18 มกราคม 2556.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และรัชนิภา สายอุบล. (2556). ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาการจัดการวิจัย 2013 เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ในวันที่ 11 มกราคม 2556.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2557). ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี. ใน บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ในวันที่ 8-9 พฤษภาคม 2557.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2558). ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและประสิทธิภาพภายในตนเอง เชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม. ใน บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 15 ณ มหาวิทยาลัยบูรพา ในวันที่ 5 - 6 พฤศจิกายน 2558.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, สักดิพันธ์ ดันวิมลรัตน์, อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน, ศรีวิชา กฤดาธิการ, กฤษฎา พรธรรณ. (2560). ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสาร PULINET Journal, 4(2), 182-193.

มณีนุช จันทร์เที่ยง วรกาญญา ดันติไวยกุล และอัจฉรา อภิชาติ. (2553). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานและ คุณลักษณะส่วนบุคคลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กร. การศึกษาค้นคว้าอิสระการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

จิตต์วี เนียมสุวรรณ และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2555). รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล. ใน บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SPUC National Conference 2012 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2555.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2566). *ระบบราชการไทยในบริบทไทย แลนด์ 4.0. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.* วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤศจิกายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-system-context-thailand-4-0.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.). (2566). *ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน.* วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤศจิกายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://opdc.go.th/file/reader/aXx8NTB8fGZpbGVfdXBsb2Fk>
- 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., Conti, R., Coon, H., Lanzenby, J., & 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*. (pp.1-28). Boston, MA: Harvard Business School Press.
- 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., & 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.
- Guilford, J. P. (1980). 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*. (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.
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: integration, application, and innovation. *Psychology Bulletin*, 103(1), 27-43.
- McGregor, J. (2007). The world's most innovative companies. *Business Week Online*, 4, p.9.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-561.
- Oldham, G. R., & 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.
- 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., & 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, MA: Harvard Business School Press.
- Utterback, J. M. (1994). *Mastering the Dynamics of Innovation*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). "Toward a theory of organizational creativity". *Academy of Management Journal*, 18(2), 293-321.
- Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis* (2nd Ed.). New York: Harper and Row.