

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ศึกษา
นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
FACTORS INFLUENCING INDIVIDUAL CREATIVITY:
A STUDY OF UNDERGRADUATE STUDENTS,
SILPAKORN UNIVERSITY, PHETCHBURI IT CAMPUS

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน¹

Chalermchai Kittisaknawin

Received: July 17, 2021 Revised: August 10, 2021 Accepted: August 23, 2021

บทคัดย่อ (Abstract)

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย เซวาน์อารมณ์และเซวาน์ทางจิตกับความคิดสร้างสรรค์ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณรูปแบบการสำรวจที่มีแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่า มีความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่าง จากประชากรคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ปีการศึกษา 2556 ตัวอย่างของการวิจัยนี้ จำนวน 525 คนโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นหลายชั้นผลการวิจัย พบว่า (1) ความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับ

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร Faculty of Management Science, Silpakorn University. E-mail: cknawin@gmail.com ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากเงินกองทุนพัฒนาวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีและงานวิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ภายใต้การกำกับดูแลของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย เซวาน์อารมณ์ (EQ) และเซวาน์ทางจิต (SQ) (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์คือ เซวาน์ทางจิต (SQ) โดยรวมและเซวาน์อารมณ์ (EQ) โดยรวม และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ของบุคคล คือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เซวาน์ทางจิต (SQ) โดยรวมและเซวาน์อารมณ์ (EQ) โดยรวม

คำสำคัญ (Keywords): ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย เซวาน์ทางจิต (SQ) เซวาน์อารมณ์ (EQ)

Abstract

The purposes of this research were to: (1) study the relationship of the creative self- efficacy, perceived university support for creativity, Emotional Quotient (EQ), Spiritual Quotient (SQ) and individual creativity, and (2) study the factors influencing the creative self- efficacy and individual creativity of the undergraduate students, Silpakorn University, Phetchaburi IT Campus. This research employed a quantitative research and was considered as the survey method in which it was examined for its quality through the validity and reliability as an instrument for data collection. The population was the undergraduate students studying at Silpakorn University, Phetchaburi IT Campus, in 2013 academic year. The sample size included 525 individuals to whom were selected by using the multi- stages stratified sampling technique. The research results revealed that: (1) The individual creativity of the undergraduate students, Silpakorn University, Phetchaburi IT Campus had the relationship with creative self-efficacy, perceived university support for creativity, Emotional Quotient (EQ), and Spiritual Quotient (SQ), respectively. (2) The factors influencing the creative self-efficacy included Spiritual Quotient (SQ) and Emotional Quotient (EQ). And the factors influencing the individual creativity included the creative self-efficacy, the overall value of Spiritual Quotient (SQ), and the overall value of Emotional Quotient (EQ).

Keywords: Individual creativity, Creative self-efficacy, Perceived university support for creativity, Spiritual Quotient (SQ), Emotional Quotient (EQ)

บทนำ (Introduction)

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 เพราะการสร้างสรรค์นวัตกรรมเริ่มต้นจากความคิดสร้างสรรค์ของ บุคคล (Trompenaars and Hampden-Turner, 2010: 11)

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงเป็นสถานที่นักศึกษาเข้ามาศึกษาเพื่อปริญญา บัณฑิตหรือแสวงหาความรู้และการวิจัย (Soanes & Stevenson, 2003: 1928) มหาวิทยาลัยเป็น สถานที่ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้ศึกษา สร้างผลงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการและการศึกษา รวมทั้ง เป็นสถานที่วิพากษ์และแลกเปลี่ยนทางวิชาการ และเป็นสถานที่ที่อาจารย์และผู้บริหาร มหาวิทยาลัยทุกระดับปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งทุกกิจกรรมของทุกมหาวิทยาลัยใน ปัจจุบันนี้มุ่งเน้นเรื่องคุณภาพด้วยความพยายามอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงและเพิ่มคุณภาพให้ มากขึ้นเพื่อยกระดับมหาวิทยาลัย เพราะมหาวิทยาลัยต้องถ่ายทอดความรู้ ทักษะและสมรรถนะแก่ ผู้เรียนโดยเฉพาะทักษะเพื่อนวัตกรรมเป็นทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทักษะหนึ่งเพื่อ นวัตกรรมคือ ความคิดสร้างสรรค์ (Blašková, 2014) ความคิดสร้างสรรค์เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น ที่มหาวิทยาลัยต้องปลูกฝังและพัฒนาให้เกิดแก่นักศึกษา (Craft, 2006; McWilliam & Dawson, 2008; Marquis & Vajoczki, 2012; Bayram et al., 2013)

มหาวิทยาลัยศิลปากรมีเป้าหมายมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสร้างสรรค์ ด้วยเจตนารมณ์ และความมุ่งมั่นที่จะสร้างทรัพยากรบุคคลผู้เปี่ยมด้วยความคิดสร้างสรรค์ ดังอัตลักษณ์ของ มหาวิทยาลัยศิลปากรระบุว่า “ชาวศิลปากรเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์” เพราะความคิดสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จในการพัฒนาประเทศตามนโยบายเศรษฐกิจ สร้างสรรค์ (Howkins, 2008 : 22; Powell, 2008 : 35) อีกทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า

มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่น ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิ้มชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ก) การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร (Amabile, 1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al., 1993; เฉลิ้มชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ก) เชาวน์อารมณ์ (EQ) (Goleman, 1995; Cooper and Sawaf, 1997; ทศพร ประเสริฐสุข, 2542; ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2542; เฉลิ้มชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ข) และเชาวน์ทางจิต (SQ) (Zohar and Marshall, 2000; King, 2008 ; ชวนะ ภวานันท์, 2544; ชัยเสฏฐ์ พรหมาศรี, 2548; เฉลิ้มชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ข)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย เชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณรูปแบบการสำรวจที่มีแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่า มีความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ประกอบด้วย แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .790 แบบประเมินประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .708 แบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .804 แบบประเมินเชาวน์อารมณ์ (EQ) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .816 และแบบประเมินเชาวน์ทางจิต (SQ) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .917 เป็น

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นหลายชั้น จากประชากรคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 4,805 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามตารางการคำนวณของ Yamane ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างสูงสุดไม่น้อยกว่า 400 คน ณ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ในการวิจัยและการวิเคราะห์ ข้อมูล ตัวอย่างของการวิจัยนี้ จำนวน 525 คน สำหรับการวิเคราะห์เชิงอนุมานคือ ค่าสหสัมพันธ์ เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย (Research Results)

1. การรายงานผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's correlation coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ระดับปานกลางเชิงแปรผันตามกับ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จาก มหาวิทยาลัย เซวาร์นอารมณ์ (EQ) และเซวาร์นทางจิต (SQ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .576, .255, .378 และ .553 ตามลำดับ

2. การรายงานผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า เซวาร์นทางจิต (SQ) โดยรวมและเซวาร์นอารมณ์ (EQ) โดยรวมเป็นตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ถึงร้อยละ 25.3 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .253 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ได้ดังนี้

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ = 1.179 + .369 (เซวาร์นทางจิตโดยรวม) + .481 (เซวาร์นอารมณ์โดยรวม)

3. การรายงานผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิง

สร้างสรรค์ เชาวน์ทางจิต (SQ) โดยรวมและเชาวน์อารมณ์ (EQ) โดยรวมเป็นตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 47.7 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .447 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ดังนี้

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล = .080 + .427 (ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์) + .367 (เชาวน์ทางจิตโดยรวม) + .221 (เชาวน์อารมณ์โดยรวม)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์แรกเพื่อการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย เชาวน์อารมณ์(EQ)และเชาวน์ทางจิต (SQ) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ผลการศึกษานี้แสดงข้อมูลยืนยันว่าความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย เชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) มีความสัมพันธ์แปรผันตามระหว่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (Amabile, 1983; Amabile,1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al.,1993; Ford, 1996; Bandura, 1997; Tierney and Farmer, 2002; Houghton and Diliello, 2010; Diliello, Houghton and Dawley, 2011; Choi, 2012; Wang et al, 2014; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ก,ข,ค,ง; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555ก,ข; ดวงกมล เปี่ยมศุภทรัพย์ และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556ก,ข; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และรัชนิภา สายอุบล, 2556) ข้อค้นพบนี้ยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างเชิงแปรผันตามตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษากับความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษานี้สามารถจำแนกได้เป็นสองกลุ่มคือ กลุ่มที่เป็นปัจจัยภายในของนักศึกษาประกอบด้วย ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เชาวน์อารมณ์

(EQ)และเชาวน์ทางจิต (SQ) ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นที่ยอมรับในแวดวงนักบริหารและนักวิจัยว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์กร (Amabile, 1983; Bar-on, 1992; Ford, 1996; Mayer and Salovey, 1997; Bandura, 1997; Cooper and Sawaf, 1997; Goleman, 1995; Emmons, 2000; Zohar and Marshall, 2000; Tierney and Farmer, 2002; MacHovec, 2002 ; King, 2008; Bradberry and Greaves, 2009; Fry, 2010; Wang et al., 2014; วีระวัฒน์ ปันนัตามัย, 2546; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554จ) ดังนั้นหากผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวแก่นักศึกษานอกจากจะส่งผลดีแก่ความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาแล้วยังส่งผลดีด้านอื่น ๆ แก่นักศึกษาที่จักเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของสังคมและประเทศด้วย สำหรับกลุ่มที่สองเป็นกลุ่มปัจจัยภายนอกคือ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย ปัจจัยนี้เป็นการรับรู้ของนักศึกษาต่อสิ่งที่มีมหาวิทยาลัยจัดให้เพื่อกระตุ้นหรือส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เช่น สภาพแวดล้อมที่ดีที่ และการให้รางวัลการสนับสนุนทรัพยากรและการปฏิบัติจากผู้ที่เกี่ยวข้องส่งผลต่อตนเอง ในการสร้างหรือพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Eisenberger et al., 1986; 2001; Rhoades & Eisenberger, 2002) เป็นต้น เป็นปัจจัยสำคัญอีกหนึ่งปัจจัยที่ผู้ที่เกี่ยวข้องพึงส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย

2. วัตถุประสงค์ถัดไปเพื่อตรวจสอบ เชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) ว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีหรือไม่ อย่างไร ผลการศึกษานี้พบว่า เชาวน์ทางจิต (SQ) โดยรวมเป็นปัจจัยแรกที่มีอิทธิพลมากที่สุดและเชาวน์อารมณ์ (EQ) โดยรวมเป็นปัจจัยถัดมาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์แต่เชาวน์ทางจิต (SQ)รายด้านและเชาวน์อารมณ์ (EQ) รายด้านไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554,ค,ง; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555ก; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556ข) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ในส่วนของเชาวน์อารมณ์ (EQ) ที่

เก็บข้อมูลจากนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรพบว่า เซวาร์นอารมณ์ (EQ) โดยรวมไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ แต่พบว่าเซวาร์นอารมณ์ (EQ) รายด้านคือ เซวาร์นอารมณ์ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5) และเซวาร์นอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556ค) แม้ว่าจะมีงานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2556ค) ที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ เป็นเพียงงานวิจัยเดี่ยวเท่านั้น เมื่อเทียบกับผลงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนงานวิจัยนี้ รวมทั้งความไม่สอดคล้องดังกล่าวก็ไม่ขัดแย้งเพราะเซวาร์นอารมณ์ (EQ) ทั้งสองด้าน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของเซวาร์นอารมณ์(EQ)โดยรวม แต่ประเด็นที่สำคัญกว่าคือ เซวาร์นอารมณ์ (EQ) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและร่วมกับเซวาร์นทางจิต (SQ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น หากมหาวิทยาลัยต้องการสร้างหรือพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาให้สูงยิ่งขึ้นอันเป็นเป้าหมายสำคัญของมหาวิทยาลัยในการก้าวสู่มหาวิทยาลัยสร้างสรรค์และผลิตทรัพยากรมนุษย์ผู้เปี่ยมด้วยความคิดสร้างสรรค์เพื่อรับใช้สังคมและพัฒนาประเทศแล้วสองปัจจัยสำคัญที่มหาวิทยาลัยจักต้องเสริมสร้างให้แก่นักศึกษาคือ เซวาร์นทางจิต (SQ) และเซวาร์นอารมณ์ (EQ) นั่นเองที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาเซวาร์นทางจิต (SQ) และเซวาร์นอารมณ์ (EQ) นอกจากเป็นผลดีต่อความคิดสร้างสรรค์แล้ว ปัจจัยทั้งสองยังเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่า บุคคลผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขล้วนแล้วแต่เป็นผู้มีเซวาร์นทางจิต (SQ) และเซวาร์นอารมณ์ (EQ) สูงทั้งสิ้นการพัฒนาเรื่องดังกล่าวจึงเป็นการทำน้อยแต่ได้มาก

3. วัตถุประสงค์สุดท้ายเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัย เซวาร์นอารมณ์ (EQ) และเซวาร์นทางจิต (SQ) ว่ามีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีหรือไม่ อย่างไร ผลการศึกษานี้พบว่า มีเพียงสามปัจจัย คือ

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เซาว์นทางจิต (SQ) โดยรวมและเซาว์นอารมณ์ (EQ) โดยรวม โดยมีอิทธิพล หรืออำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 47.7

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลลำดับแรกที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่ระบุว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Amabile, 1983;Amabile,1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al., 1993; Ford, 1996; Bandura, 1997; Tierney and Farmer, 2002; Choi, 2012; Houghton and Diliello, 2010; Diliello, Houghton and Dawley, 2011; Wang et al, 2014; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2554ก,ค,ง; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555ก,ข ; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2556 ; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และรัชนิภา สายอุบล, 2556)

เซาว์นทางจิต (SQ) โดยรวมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลลำดับที่สองแรกที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ระบุว่า เซาว์นทางจิต (SQ) มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554ข) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกลม เปี่ยมศุภทรัพย์และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2555) พบว่า เซาว์นทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2) และเซาว์นทางจิตด้านการเข้าสู่ภาวะอารมณ์มีสติ (SQ4) มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลแต่เซาว์นทางจิต (SQ) โดยรวม ไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล แม้ว่างานวิจัยดังกล่าวแสดงความไม่สอดคล้องก็ไม่ขัดแย้งเพราะเซาว์นทางจิต (SQ) ทั้งสองด้านเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเซาว์นทางจิต (SQ) โดยรวม ยังมีงานวิจัยที่พบว่าเซาว์นทางจิต (SQ) โดยรวมไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลแต่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลทางอ้อมโดยส่งผ่านประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2554ค,ง)

เซาว์นอารมณ์ (EQ) โดยรวมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลลำดับสุดท้ายที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ระบุว่า เซาว์นอารมณ์ (EQ) มีอิทธิพลต่อความคิด

สร้างสรรค์ของบุคคลสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยที่ผ่านมาว่า เซวาร์นอารมณ์ (EQ) โดยรวมมีอิทธิพลหรืออำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (ทศพร ประเสริฐสุข, 2542; ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2542; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ข; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556ค) แต่ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (1995) เสนอว่า องค์ประกอบหนึ่งของเซวาร์นอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) เป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยบางงานที่พบว่า เซวาร์นอารมณ์ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือทักษะทางสังคม (EQ5) (ดวงกมล เปี่ยมสุภทรัพย์ และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555) เซวาร์นอารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (EQ2) (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556ข) และเซวาร์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556ค) มีอิทธิพลหรืออำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล นอกจากนี้ในบริบทของไทยมีงานวิจัยบางผลงานชี้ว่าเซวาร์นอารมณ์ (EQ) โดยรวม ไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลโดยตรงแต่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลทางอ้อมโดยส่งผ่านประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ค,ง) ความไม่สอดคล้องดังกล่าวก็ไม่ขัดแย้งเพราะเซวาร์นอารมณ์ (EQ) รายด้านเป็นองค์ประกอบหนึ่งของเซวาร์นอารมณ์ (EQ) โดยรวม

โดยสรุปนี้ผลการวิจัยนี้ พบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เซวาร์นทางจิต (SQ) โดยรวมและเซวาร์นอารมณ์ (EQ) โดยรวม โดยมีอิทธิพลหรืออำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เป็นข้อค้นพบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านว่า หากมหาวิทยาลัยหรือคณะวิชาต้องการพัฒนาหรือเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาให้เพิ่มมากขึ้นหรือสูงขึ้นต้องพัฒนาปัจจัยทั้งสามให้แก่นักศึกษาด้วยเพราะ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เซวาร์นทางจิต (SQ) โดยรวมและเซวาร์นอารมณ์ (EQ) โดยรวม มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลเกือบถึงร้อยละห้าสิบ การพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวนอกจากส่งผลดีต่อความคิดสร้างสรรค์แล้วยังส่งผลดีต่อปัจจัยอื่น ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วด้วย

สำหรับงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของ

มหาวิทยาลัยไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล แม้ว่าการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัยของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีอยู่ในระดับสูงก็ตาม ซึ่งโต้แย้งกับแนวคิดและงานวิจัยที่ทบทวนวรรณกรรม (Amabile, 1988; Mumford and Gustafson, 1988; Woodman et al., 1993; Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554 ก,ง) แต่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ทบทวนวรรณกรรมบางงานวิจัยที่ศึกษากับองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ (Houghton and Diliello, 2010; Diliello, Houghton and Dawley, 2011; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ค; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555ก; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และรัชนิภา สายอุบล, 2556) และองค์กรที่เป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ง) หากพิจารณาผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกันจะพบว่า งานวิจัยกลุ่มนี้เกือบทั้งหมดเป็นการศึกษาจากองค์กรภาครัฐและมีเพียงหนึ่งงานวิจัยที่เป็นการศึกษาจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งองค์การภาครัฐส่วนใหญ่การทำงานยึดกฎระเบียบเป็นหลัก การทำงานไม่ค่อยมีปัจจัยที่เอื้อหรือสนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลากร สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของปัจจัยดังกล่าว ยังมองว่าปัจจัยนี้เป็นภาระหรือค่าใช้จ่ายที่ไม่ก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กรหรือกิจการ จึงเป็นผลให้องค์การทั้งสองรูปแบบมีผลการศึกษาว่า ปัจจัยนี้ไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐรูปแบบหนึ่งจึงหลีกเลี่ยงสภาพปัญหาต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วไม่ได้ ดังนั้น มหาวิทยาลัยและคณะวิชาสมควรค้นหาและปรับปรุงเงื่อนไขตามปัจจัยนี้ เพื่อให้เกื้อหนุนหรือส่งเสริมต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษา ดังที่จะเสนอแนะในข้อเสนอแนะต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

จากผลการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามกัน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์คือ เซวาร์ทางจิต (SQ) โดยรวมและเซวาร์อารมณ์ (EQ) โดยรวม รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เซวาร์ทางจิต (SQ) โดยรวมและเซวาร์อารมณ์ (EQ) โดยรวม ผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่สำคัญมากที่ผู้บริหาร คณาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาการเรียนการสอน ต้องส่งเสริมและค้นหาแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เซวาร์ทางจิต (SQ) และเซวาร์อารมณ์ (EQ) ให้แก่นักศึกษาเพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษา

2. สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยของนักศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวก หรือแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์แต่ไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์นั้น แม้ว่าการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัยของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีอยู่ในระดับสูงก็ตาม ผลการวิจัยนี้น่าสนใจมากกว่ามีทั้งสอดคล้องและโต้แย้งกับงานวิจัยที่ผ่านมา หากพิจารณาผลงานวิจัยที่สอดคล้องกันจะพบว่างานวิจัยกลุ่มนี้เกือบทั้งหมดเป็นการศึกษาจากองค์การภาครัฐ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555ก,ข; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และรัชนิภา สายอุบล, 2556) และมีเพียงหนึ่งงานวิจัยที่เป็นการศึกษาจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ง) น่าจะสะท้อนให้เห็นว่า องค์การภาครัฐที่เน้นการทำงานตามกฎระเบียบ (ชูทิศ รัตนทัศนีย์, 2525; มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์, 2526; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2531, 2538, 2539, 2550; สำนักงานคณะกรรมการ

ปฏิรูประบอบราชการ, 2548, 2550) ทำให้ละเลยหรือมองข้ามความสำคัญของปัจจัยนี้ทั้ง ๆ ที่ม้งานวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลที่สุดต่อความคิดสร้างสรรค์ แม้บางท่านอาจจะแย้งว่าองค์การภาครัฐหลายแห่งให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ ก็ทำให้เกิดคำถามว่า ทำไมปัจจัยนี้จึงไม่สัมฤทธิ์ผล อาจจะเป็นเพราะว่าการกำหนดปัจจัยนี้ไม่เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจเพียงพอต่อความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาพึงสนใจ ส่งเสริม หรือจัดให้มีปัจจัยนี้ให้เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งการสนับสนุนขององค์การที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและนวัตกรรมสามารถดำเนินการได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมในมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่มีมากพอ (Amabile, 1988; Woodman et al., 1993; Mumford and Gustafson, 1998) รวมถึงการให้รางวัลที่มีคุณค่า การให้อิสระในการคิดและเรียนรู้ การปฏิบัติงานหรือจัดกิจกรรมที่มีความท้าทายและการเผชิญความเสี่ยง (Amabile, 1988; Mumford and Gustafson, 1998) หรือสร้างหรือพัฒนาผู้นำมีความเป็นประชาธิปไตยและเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมให้นักศึกษา จัดกลุ่มทีมงานของนักศึกษาประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลายหรือมีกิจกรรมที่แลกเปลี่ยนหรือทำงานของนักศึกษาต่างคณะวิชาหรือต่างสถาบัน (Woodman et al., 1993) และการฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์แก่นักศึกษา (Amabile, 1988; Woodman et al., 1993) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยนี้พบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ซึ่งมีผลงานวิจัยที่สอดคล้องและโต้แย้งกับแนวคิดและงานวิจัยที่ทบทวนวรรณกรรมเป็นข้อมูลที่ที่น่าสนใจในการวิจัยในครั้งต่อไปเพื่อการศึกษาเชิงยืนยันว่า ทำไมปัจจัยนี้จึงไม่สัมฤทธิ์ผล และจะทําอย่างไรให้ปัจจัยนี้สัมฤทธิ์ผล สามารถส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

2. การสร้างหรือพัฒนาความคิดสร้างสรรค์แก่นักศึกษาและการก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัย

สร้างสรรค์ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยนั้น นอกจากการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์แก่นักศึกษาแล้ว สมควรมีการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เช่น คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นต้น

3. การวิจัยปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษา เช่น บุคลิกภาพ แรงจูงใจภายใน ฯลฯ และขยายการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งมหาวิทยาลัยอันจักเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ อันจักนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล รวมถึงสามารถสร้างสรรค์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติที่มีคุณภาพและศักยภาพ เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน

4. ควรมีการพัฒนาแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นมาตรฐานและสร้างเกณฑ์มาตรฐาน (norms) เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิจัยองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการบริหารมหาวิทยาลัยและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์แก่นักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง (References)

- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ก). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล.” ในเอกสารสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ SPUC National Conference 2011 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2554. หน้า 77 – 85. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ข). “ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ).” ในเอกสารสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ หาดใหญ่วิชาการครั้งที่ 2 ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2554. หน้า 52 – 61. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ค). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษา นักศึกษาปริญญาโทคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร” ในเอกสารสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ The National SMART Conference I ณ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในวันที่ 28 พฤษภาคม 2554. หน้า 252 – 268. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554ง). “ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัทผลิตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง” ในเอกสารสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ นเรศวรวิจัย ครั้งที่ 7 ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในวันที่ 29-30 กรกฎาคม 2554. หน้า 263 – 272. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554จ). “ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล: ปัจจัยแห่งความสำเร็จเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ในงานประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 7 ธันวาคม 2554. หน้า 156 – 169. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2555ก). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล” ในเอกสารสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ HR CONFERENCE ครั้งที่ 4 ณ มหาวิทยาลัยมหิดล วันที่ 18-20 มกราคม 2555. หน้า 31 – 42. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล.

- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2555ข). “การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่อิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล” ในเอกสารสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติเนเรศวรวิจัย ครั้งที่ 8 ณ มหาวิทยาลัยเนเรศวร ในวันที่ 28-29 กรกฎาคม 2555. หน้า 1037 – 1044. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยเนเรศวร.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556ก). “การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่อิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์” ในเอกสารสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ศิลปากรวิจัย ครั้งที่ 6 ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในวันที่ 16-18 มกราคม 2556. หน้า 124 – 131. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556ข). “เขาวนอารมณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์” ในเอกสารสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ HR CONFERENCE ครั้งที่ 5 วันที่ 30-31 มีนาคม 2556. หน้า 87 – 95. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556ค). “ความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร” ในเอกสารสืบเนื่องการประชุมสัมมนาวิชาการ-วิจัยระดับนานาชาติ ครั้งที่ 7 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ในวันที่ 7 ธันวาคม 2556. หน้า 146 – 159. อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและรัชนิภา สายอุบล. (2556). “ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ในเอกสารสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาการจัดการวิจัย 2013 เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ในวันที่ 11 มกราคม 2556. หน้า 15 – 26. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ชวนะ ภวานันท์.(2548/มีนาคม/3-6). “SQ เขาวนั้แห่งจิตเพื่อธุรกิจและการจัดการ.” *ประชาตึ
ธุรกิจ*. หน้า 6.

ชัยเสฎฐ์ พรหมศรี.(2548).Q *ที่คุดมควรมี*. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ชุกิต รัตนทัตนิัย. (2525). การสูญเสียกำลังพลของกองทัพเรือ: ศึกษาเฉพาะกรณี- การลาออก
จากราชการของนายทหารสัญญาบัตร. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณัฒิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.

ดวงกมล เป็ยมศุภทรัพย์และเฉลิมชัย กิตติศักดีนาวิน. (2555). “เขาวนั้อารมณั้ (EQ) และเขาวนั้
ทางจิต (SQ) ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ของพนักงานการกีฬาแห่ง
ประเทศไทย” ในเอกสารสืบเนื่องการประชุมนวิชาการบัณัฒิตศึกษาระดับชาติและนานาชาติ
ครั้งที่ 2 ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในวันที่ 10 พฤษภาคม 2555. หน้า 291 – 303.
นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มณั้มัย รัตนมณั้ม และอนันต์ เกตุวงศ. (2526). *รายงานการวิจัยเรื่อง การลาออกของข้าราชการ*.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.

วีระวัฒนั้ ปันนิตามัย.(2546). *การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินเขาวนั้
อารมณั้เพื่อการประเมินบุคคล*. เอกสารวิจัยคณะรัฐประศาสนศาสตร สถาบัณัฒิตพัฒ
นบริหารศาสตร.

ทศพร ประเสริฐสุข. (2542). “ความเฉลียวฉลาดทางอารมณั้กับการศึกษา” *วารสารพฤติกรรม
ศาสตร*. ปีที่ 5, หน้า 19-35.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2542). “คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ EQ”. *วารสารพฤติกรรมศาสตร*. ปีที่ 5,
หน้า 15-17.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2531). *รายงานการวิจัยเรื่อง การสูญเสีย-กำลังคน
ระดับมัันสมองในราชการพลเรือน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กองกลางสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2538). รายงานการวิจัยเรื่อง การสูญเสียและขาดแคลนกำลังคนในราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กองกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2539). รายงานการวิจัยเรื่อง สาเหตุของการลาออกของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กองกลางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). ความเชื่อถือไว้วางใจในภาครัฐ (Public Trust): ทฤษฎี แนวคิด และหลักการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์- พี เอ ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. (2548). รายงานความก้าวหน้าของการพัฒนาระบบราชการในรอบ 3 ปี. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. (2550). “I am ready กับการปรับเปลี่ยน-กรอบความคิดจากภายในสู่ภายนอก”. 360 องศา พัฒนาระบบราชการ, ปีที่4 (18), หน้า 12-13.
- 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.
- 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.

- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): a test of emotional intelligence*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bayram, Z., Oskay, Ö. Ö., Erdem, E., Özgür, S. D. & enol, . (2013). Effect of Inquiry Based Learning Method on Students' Motivation. 4th International Conference on New Horizons in Education. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 106(2013), p.988–996.
- Blašková, Martina (2014). Influencing Academic Motivation, Responsibility and Creativity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159, p.415 – 425.
- Bradberry, T. and Greaves, J.(2009).*Emotional Intelligence 2.0*. San Diego, CA: TalentSmart.
- Craft, A. (2006). Fostering Creativity with Wisdom. *Cambridge Journal of Education* 36(3), 337–350.
- Choi, J. N.(2012). “Context and Creativity: The theory of planned behavior as an alternative mechanism”. *Social Behavior and Personality*, 40(4), p.681-692.
- Cooper, R.K. and Sawaf, A.(1997). Executive EQ: *Emotional Intelligence in leadership and organization*. NewYork: Grosset-Putnam.
- 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.
- Diliello, T.C.; Houghton, J.D. and Dawley, D.(2011). “Narrowing the creativity gap: The moderating effects of perceived support for creativity”. *Journal of Psychology*, 145(3), p.151-172.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Huntchison, S., and Sowa, D. (1986) “Perceived Organizational Support.” *Journal of Applied Psychology*. 71 (3): 500-507,.

- Emmons, R.(2000). “Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition, and Psychology of Ultimate Concern.” *International Journal for the Psychology of Religion*. 10(1), p.3-26.
- Ford, C.M.(1996). “A theory of individual creative action in multiple social domains”. *Academy of Management Review*, 21(4), p.1112-1142.
- Fry, L.W.(2010). “Toward a Theory of Spiritual Intelligence and Spiritual Leader Development”. Presented at the 2010 meeting of the Academy of Management, Montreal, Canada
- Goleman, D.(1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Houghton, J.D. and Diliello, T.C.(2010). “Leadership development: The key to unlocking individual creativity in organizations”. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(3), p.230-245.
- 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.
- King, D.B.(2008). “Rethinking claims of Spiritual Intelligence: A definition, model, and measure”. Unpublished master’s thesis, Trent University, Peterborough, Ontario, Canada.
- Machovec, F. J. (2002). *Spiritual intelligence: Behavioral sciences and the humanities*. Lewiston, N.Y.: Edwin Mullen Press.
- Marquis, E. & Vajoczki, S. (2012) Creative Differences: Teaching Creativity Across the Disciplines. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 6(1),

- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey and D. Sluyter (eds.): *Emotional development and emotional intelligence: educational implications* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Mumford, M.D. and Gustafson, S.B. (1998). "Creativity syndrome: integration, application, and innovation". *Psychology Bulletin*. 103(1), p. 27-43.
- McWilliam, E. & Dawson, S. (2008). Teaching for Creativity: Towards Sustainable and Replicable Pedagogical Practice. *Higher Education*, 56, p.633-643.
- 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.
- Rhoades, Linda and Eisenberger, R.(2002). "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature." *Journal of Applied Psychology*. 87: 698-714.
- Soanes, C. & Stevenson, A. (2003). *Oxford Dictionary of English*. Second Edition. Oxford. Oxford University Press.
- 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.
- Wang, C., Tsai, H. and 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, p.79-89.
- 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.
- Zohar, D. and Marshall. I.(2000). *SQ: Spiritual Intelligence the ultimate intelligence*. London: Bloomsbury.