

ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม

Supervisory Trust and Organizational Trust Influencing Individual Creativity of Nakhon Pathom Municipality's Officer.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ

Chalermchai Kittisaknawin

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1)ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กร (2) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณรูปแบบการสำรวจมีแบบประเมินประกอบด้วยแบบประเมินความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กรและความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อถือได้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม จำนวน 280 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กร (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ความไว้วางใจในองค์กรและ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล, ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา, ความไว้วางใจในองค์กร, เทศบาลนคร

Abstract

This research investigates (1) the relationships between Supervisory Trust, Organizational Trust and individual creativity. Also considered are (2) Supervisory Trust and Organizational Trust influencing individual creativity. In this inquiry, the researcher utilized quantitative methods in carrying out a survey research approach. The quality of the inventory (i.e. Supervisory Trust Inventory, Organizational Trust Inventory and Individual Creativity Inventory) used by the researcher in conjunction with an evaluation form was established to be a reliable instrument of research for collecting data from 280 Officers of Nakhon Pathom Municipality. Data were analyzed, formulate and tabulated in the forms of Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

Findings are as follows: (1) the researcher found that was positively correlated with Supervisory Trust and Organizational Trust. (2) Factoring influencing individual creativity were Organizational Trust and Supervisory Trust.

Keywords: Individual Creativity, Supervisory Trust, Organizational Trust, Municipality

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
E-mail: cknawin@gmail.com



บทนำ

องค์การในยุคโลกาภิวัตน์เชื่อว่าปัจจัยสำคัญอย่างน้อยสองปัจจัยที่ทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่และแข่งขันคู่แข่งได้ ปัจจัยแรกคือความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, Farmer and Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman and O'Reilly, 1997; Utterback, 1994) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Trompenaars and Hampden-Turner, 2010, 11) และความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความอยู่รอดและเติบโตขององค์การ (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) ปัจจัยที่สองคือ ความไว้วางใจได้รับการยกย่องอย่างมากว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในศตวรรษนี้ (Healey, 2007) เพราะความไว้วางใจเป็นศูนย์กลางของความร่วมมือ การประสานงาน การแบ่งปันสารสนเทศ การยอมรับอิทธิพล ความผูกพันต่อการตัดสินใจและเป้าหมาย การมอบอำนาจและจัดการความเสี่ยง การสร้างความรู้การผลงานที่ยอดเยี่ยมของบุคคล และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ (Gillespie & Dober, 2003; Morgan & Zeffane, 2003; Davis, Schoorman, Mayer, & Tan, 2000 ; Sako, 1998) รวมถึงส่งผลความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Marshall, 2000; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555; 2556)

เทศบาลเป็นรูปแบบหนึ่งขององค์การปกครองท้องถิ่นไทยโดยเฉพาะที่เทศบาลนครที่เป็นรูปแบบเทศบาลที่มีขนาดใหญ่ที่สุดมีความเจริญมากที่สุดและมีปัญหาที่ต้องแก้ไขมากที่สุด ซึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานที่สำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยและเป็นหน่วยงานแรกที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับประชาชนที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ ด้วยความสำคัญของปัจจัยทั้งสองปัจจัยเป็นที่ยอมรับของนักบริหารและนักวิชาการว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้วิจัยจึงสนใจว่าปัจจัยทั้งสองในบริบทของเทศบาลไทยเป็นอย่างไร และจากการทบทวนวรรณกรรมของต่างประเทศ พบว่ามีผลงานที่ศึกษาความสัมพันธ์ของความไว้วางใจและความคิดสร้างสรรค์มีจำนวนไม่มาก (Tesluk et al., 1997; Dewett, 2006; Von Stamm, 2008) สำหรับบริบทของสังคมไทยมีการศึกษาเพียงสองงาน (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555; 2556) ผลงานแรกเป็นการศึกษาในภาพรวม (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555) ส่วนงานอีกผลงานเป็นการศึกษา

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556) ทำให้ผู้วิจัยมีคำถามว่า เทศบาลไทยปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไรและความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเทศบาลนครปฐมเป็นหน่วยการศึกษานำร่องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไปในอนาคตเพราะ จังหวัดนครปฐมเป็นศูนย์กลางทางการค้า การขนส่งและศูนย์ราชการของภาคกลางทางตะวันตกและเทศบาลนครปฐมได้รับการยกฐานะจากเทศบาลเมืองเป็นเทศบาลนครมาไม่นานรวมทั้งมีผู้บริหารที่ได้รับความไว้วางใจให้เข้ามาบริหารท้องถิ่นแห่งนี้อย่างต่อเนื่องและยาวนาน เป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้วิจัยเลือกศึกษาองค์การนี้เพราะความรู้งกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผน การพัฒนาและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาล อันจักเป็นรากฐานสำคัญในการตอบสนองความต้องการของประชาชน การแก้ไขปัญหา การพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การ

เพื่อศึกษาความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การเทศบาลนครปฐม

แนวคิด ทฤษฎีและกรอบแนวคิดของการวิจัย

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (individual creativity)

ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความสำเร็จขององค์การ (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) คำว่า “ความคิดสร้างสรรค์” และ “นวัตกรรม” มีผู้ใช้กันอย่างแพร่หลาย แม้ว่าทั้งสองคำมีการใช้สลับกันไปมาหรือใช้ในความหมายเดียวกันก็ตาม แต่แก่นแท้ของความคิดสร้างสรรค์มีความโดดเด่นและชัดเจนแตกต่างจากแนวความคิดของนวัตกรรม (innovation) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการระดับบุคคลหรือทีม ในขณะที่นวัตกรรมคือ กระบวนการระดับองค์การเป็นความสำเร็จของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ (Amabile, 1983; Stein, 1974; Woodman et al., 1993) ความคิดสร้างสรรค์มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างกันหลาย Guilford (1980)



อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง หลายประเด็น ขยายออกไปอย่างไม่รู้ที่สิ้นสุดเป็นความคิดเชิงบวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูงและกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมองประกอบด้วย การคิดริเริ่ม การคิดเร็ว (คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่นและการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่จากข้อมูลที่มีเดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น Kirton (1994) อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นพัฒนาการของบุคคลตั้งแต่ในวัยเด็กภายใต้สภาพแวดล้อมพัฒนาจนกลายเป็นบุคลิกภาพ Amabile (1999, 3-7) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญ(expertise) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking skills) และแรงจูงใจ (motivation)

แนวคิดของความไว้วางใจ

Luhman (1997) เสนอแนวคิดความไว้วางใจที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางถึงรูปแบบความไว้วางใจคือ ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (interpersonal trust) เป็นความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในระบบ (system trust) เป็นความไว้วางใจในองค์กรโดยภาพรวม Perry and Mankin (2007) กล่าวว่า การจำแนกความไว้วางใจของลูห์แมน ทั้งความไว้วางใจระหว่างบุคคล (วัดประเมินความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา) และความไว้วางใจในระบบ (ความไว้วางใจในองค์กร) เป็นการวัดประเมินความแตกต่างของความไว้วางใจในองค์กรและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะสามารถอธิบายลักษณะความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อความไว้วางใจได้อย่างครอบคลุม

ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา เป็นเรื่องเฉพาะเจาะจงที่บุคคลคือความเต็มใจของบุคคลที่พึ่งพาผู้อื่นด้วยความรู้สึกมั่นคง แม้ว่าจะได้รับผลทางลบ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาเป็นผลจากปัจจัยสำคัญสามประการดังนี้ ประการแรกคือโอกาสของผลในทางลบ ประการที่สองคือ การพึ่งพาผู้อื่นและประการสุดท้ายคือ ความไว้วางใจของบุคคลภายใต้ผลทางลบที่พึ่งพาผู้อื่นด้วยความรู้สึกมั่นคง (McKnight, Cummings and Chervany, 2006) นักวิจัยทั้งหลายแสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรมากมายในองค์กร ทั้งคุณภาพในการสื่อสารผลการปฏิบัติงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การแก้ปัญหาและความร่วมมือ (Korsgard, Brodt and Whitener, 2002)

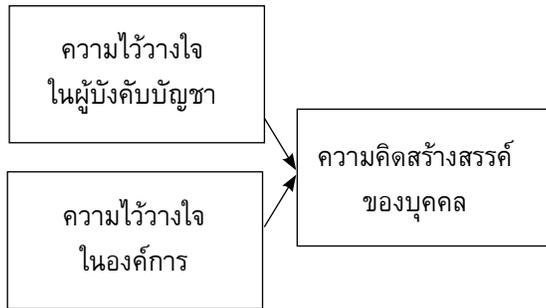
ความไว้วางใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกความมั่นใจและการสนับสนุนที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นความเชื่อที่องค์กรต้องซื่อตรงและสร้างความผูกพัน (Gilbert and Tang, 1998) ความไว้วางใจในองค์กรเป็นพื้นฐานจากผลของโครงสร้างสังคมในการลดความไม่แน่นอนและให้ความรู้สึกมั่นคงต่ออนาคต ซึ่งแตกต่างกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาตรงที่ความไว้วางใจในองค์กรไม่มุ่งเจาะจงที่บุคคล (person-specific) แต่เจาะจงที่สถานการณ์ (situation-specific) (McKnight et al., 2006) เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความเชื่อของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับคน (เช่น กฎระเบียบ การค้าประกันและสัญญา) เป็นสถานที่ที่ทำให้บุคคลคาดหวังต่อความสำเร็จในอนาคต ความไว้วางใจในองค์กรเกี่ยวพันกับความไว้วางใจระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร ทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ระบบองค์กร กลุ่มงาน และผู้บริหารระดับสูง อาจจะรวมถึงความไว้วางใจระหว่างองค์กรหรือผสมผสานในหลายด้านขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับความกล้าเสี่ยงหรือการยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกล่าวคือ หากบุคคลมีความไว้วางใจสูงก็พร้อมที่รับความเสี่ยงหรือมีความกล้าเสี่ยงสูงด้วย แต่หากบุคคลไม่มีความไว้วางใจหรือมีความไว้วางใจต่ำจะมีความกล้าเสี่ยงหรือยอมรับความเสี่ยงต่ำด้วย (Mayer et al., 1995; Robbins, 2005; McKnight et al., 2006) ความกล้าเสี่ยงหรือการยอมรับความเสี่ยงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อความคิดสร้างสรรค์และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ (Tesluk et al., 1997; Dewett, 2006)

ความไว้วางใจส่งผลความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Marshall, 2000) สอดคล้องกับแนวคิดของ Von Stamm (2008) กล่าวว่า บรรยากาศภายในองค์กรที่มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและองค์กรส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์สำหรับงานวิจัยในบริบทของไทย พบว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ, 2555; 2556)

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย 1: ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กร

สมมติฐานการวิจัย 2: ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรเทศบาลนครนครปฐม มีจำนวนประชากรทั้งหมด 797 คน ตัวอย่างของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1967) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 266 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในความสมบูรณ์ของการให้ข้อมูลและการตอบกลับผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 300 คน ตัวอย่างที่ตอบกลับและข้อมูลมีความสมบูรณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 280 คน เป็นข้าราชการจำนวน 143 คน (51%) ลูกจ้างประจำจำนวน 42 คน (15%) พนักงานราชการจำนวน 42 คน (15%) และอื่น ๆ จำนวน 53 คน (19%)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพคือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) แล้วประกอบด้วยแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีข้อความจำนวน 5 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจาก Houghtton & DiLeillo (2009) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.780 (standardized alpha = .784) แบบประเมินความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีข้อความจำนวน 5 ข้อใช้มาตรวัด 7 ระดับของลิเคิร์ต (7-point Likert scale) สร้างโดยเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน (2552) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.782 (standardized alpha = .786) แบบประเมินความไว้วางใจในองค์กรมีข้อความจำนวน 14 ข้อใช้มาตรวัด 7 ระดับ

ของลิเคิร์ต (7-point Likert scale) สร้างโดยเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน (2552) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.970 (standardized alpha = .971)

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

ผลการทดลอง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับสูง (mean = 3.83, SD = .41) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง (mean = 5.14, SD = .99) และความไว้วางใจในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 4.68, SD = 1.26) ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .271 และ .335 ตามลำดับ (ตารางที่ 1) .

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	MM	S SD	SST	OOT
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (ST)	5.14	.99		
ความไว้วางใจในองค์กร (OT)	4.68	1.26	.459***	
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (IC)	3.83	.41		.335***
			.271***	

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจากปัจจัยความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กร ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.614 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่าใช้ได้ กล่าวคือค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546, หน้า 340-341) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐมคือ ความไว้วางใจในองค์กรและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (ตารางที่ 2) สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ



13.0 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .130 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ได้ดังนี้

$$\text{ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล} = 3.104 + .087 (\text{ความไว้วางใจในองค์กร}) + .061 (\text{ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา})$$

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ตัวแปร	B	Beta	t	R ² change
ค่าคงที่	3.104		22.021***	
ความไว้วางใจในองค์กร (OT)	.087	(1)	.267	3.788*** .112
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (ST)	.061	(2)	.148	2.106* .017

Multiple R = .360 R²=.130 Adj. R²=.122 F=16.525 ***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปผลและวิจารณ์ผลการทดลอง

การอภิปรายผล

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยที่ผ่านมา (เจลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ, 2555; 2556; Mayer et al., 1995; Tesluk et al., 1997; Marshall, 2000; Robbins, 2005; McKnight et al., 2006; Dewett, 2006; Von Stamm, 2008) และผลการศึกษานี้ พบว่า บุคลากรมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับสูง แต่ความไว้วางใจในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่สำคัญให้ผู้บริหารบำรุงรักษาและพัฒนาปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวให้สูงขึ้น เพราะปัจจัยต่างๆ นี้ส่งผลดีและความสำเร็จขององค์กรทั้งสิ้น (Gillespie & Dober, 2003; Morgan & Zeffane, 2003; Davis, Schoorman, Mayer, & Tan, 2000; Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, Farmer and Graen, 1999; Sako, 1998; Kanter, 1983; Tushman and O'Reilly, 1997; Utterback, 1994)

ส่วนการตรวจสอบความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลนั้น งานวิจัยนี้พบว่าความไว้วางใจทั้งสองแบบมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและ

งานวิจัยก่อนหน้า (เจลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ, 2555; 2556; Mayer et al., 1995; Tesluk et al., 1997; Marshall, 2000; Robbins, 2005; McKnight et al., 2006; Dewett, 2006; Von Stamm, 2008) ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์เป็นข้อมูลสำคัญให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์แก่บุคลากรของเทศบาลนครที่ตั้งใจเสนอในข้อเสนอแนะต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารพึงให้ความสนใจที่จะส่งเสริมและเกื้อหนุนต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรให้อยู่ในระดับสูงมากขึ้น เพราะปัจจัยดังกล่าวมีความความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเสริมสร้างคุณธรรมในองค์กรเพราะปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์กร (เจลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ, 2552) สำหรับการพัฒนาความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาให้แก่ผู้นำเพื่อให้เป็นผู้นำแห่งความไว้วางใจ (เจลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ, 2553) ซึ่งผู้นำแห่งความไว้วางใจในบริบทของไทยต้องมีคุณลักษณะสำคัญประกอบด้วย สมรรถนะ การยึดถือหลักคุณธรรม ความเมตตากรุณาและความสามารถพยากรณ์ได้ (เจลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ, 2552) การดำเนินการดังกล่าว นอกจากจะส่งผลดีต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำแล้วยังส่งผลดีต่อความไว้วางใจในองค์กรด้วย (เจลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ, 2552; เจลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณและอลงกต จิตต์ปราวณี, 2555; เจลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณและจิรวัดณ์ ปฐมพรวิวัฒน์, 2555) นอกจากนี้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง แต่มีความไว้วางใจในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยนี้ให้อยู่ในระดับสูงเพราะจะส่งผลดีต่อองค์กรและย่อมส่งผลดีต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลให้มีค่าสูงยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นด้วย (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)



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป สมควรขยายการศึกษาให้ครอบคลุมเทศบาลไทยและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์เช่น แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ เป็นต้น เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลเชิงประจักษ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความ

คิดสร้างสรรค์ของเทศบาลไทย สามารถนำผลจากการวิจัยไปยืนยันและสนับสนุนการบริหารเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของเทศบาลไทย นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประชาธิปไตยและประเทศในที่สุดนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2547). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง-จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน.(2552). *ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทยศึกษาเปรียบเทียบขององค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน*. คุุฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2553). “ผู้นำและองค์การแห่งความไว้วางใจ : ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลง” เสนอในงานประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 11 ณ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วันที่ 25 พฤศจิกายน 2553.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน.(2554). “*ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล: ปัจจัยแห่งความสำเร็จเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน*” เสนอในงานประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 11 พฤศจิกายน 2553.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน.(2555). “*ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล*.” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 2 ณ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา วันที่ 18-19 พฤษภาคม 2555
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและอลงกต จิตต์ปราณี.(2555). “*ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ในเขตจังหวัดนครปฐม*” เสนอในงานประชุมวิชาการศิลปการวิจัยและสร้างสรรค์ ครั้งที่ 5 วันที่ 25-27 มกราคม 2555.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและจิรวรรณ ปฐมพรวิวัฒน์.(2555). “*ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชากับความไว้วางใจในองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 51*” เสนอในงานประชุมวิชาการศิลปการวิจัยและสร้างสรรค์ ครั้งที่ 5 วันที่ 25-27 มกราคม 2555.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน.(2556). “*ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น*.” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 14 ณ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี วันที่ 27-28 พฤศจิกายน 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., Conti, R., Coon, H., Lanzenby, J. and Herron, M. (1996). “User’s Manual for KEYS:Assessing the work environment for creativity.
- Andriopoulos, C. and Lowe, A. (2000). “Enhancing organizational creativity: The process of perpetual challenging”. *Management Decision*, 38 (10), 734-742.
- 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.
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Tan, H. H. (2000). The trusted general manager and business unit performance: Empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 21, 563-576.
- Dewett, T.(2006). “Exploring the role of risk in employee creativity”. *Journal of Creative Behavior*. 40(1), p. 27-45.
- Healey, J. (2007). *Radical Trust: How today's great leaders convert people to learning*. New York: John Wiley & Sons.
- 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.



- Gilbert, J. A., & Tang, T. L. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- Gillespie, N. A., & Dober, G. (2003). *Managing trust during organizational transitions*. Paper presented at MBS Alumni, London & New York.
- Guilford, J.P.(1980) "Cognitive Styles: What are they?". *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 40, 715-735.
- 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.
- Korsgaard, M.A., Sapiena, H. J., & Schweiger, D. M. (2002). Beaten before begun: The role of procedural justice in planning change. *Journal of Management*, 28(4), 497-516.
- Luhman, N. (1979). *Trust and power: Two works by Niklas Luhman*. New York: John Wiley & Sons.
- Marshall, E. M. (2000). *Building trust at the speed of change: The power of the relationship-based corporation*. New York: McGraw-Hill.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organization trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McKnight, E. M., Cummings, L. L., & Chervany, N. L. (2006). Initial trust formation in new organization relationships. In R. M. Kramer (Ed.), *Organizational trust: A reader* (pp. 111-139). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Morgan, D. E., & Zeffane, R. (2003). Employee Involvement, organizational change and trust in management. *International of Human Resource Management*, 14(1), 55-75.
- Perry, R. W., & Mankin, L. D. (2007). Organizational trust, trusts in the chief executive and work satisfaction. *Public Personnel Management*, 36(2), 165-179.
- Robbins, S. P. (2005). *Organization behavior* (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sako, M. (1998). Does Trust Improve Business Performance?. In C. Lane & R. Bachman (Eds), *Trust within and between organizations: Conceptual issues and empirical applications* (pp. 88-117). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Stein, M.I. (1974). *Stimulating Creativity*. New York: Academic Press.
- Tesluk, P.E.; Farr, J.L. and Klein, S.R. (1997). "Influences of Organizational culture and climate on individual creativity". *Journal of Creative Behavior*. 31(1), p. 27-41.
- 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: Harvard Business School Press.
- Utterback, J.M.(1994).*Mastering the Dynamics of Innovation*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Von Stamm, B.(2008). *Managing innovation, design and creativity. 2nd* .UK: John Wiley & Son.
- 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.
- Yamane, T.(1967).*Elementary sampling theory*. New Jersey: Prentice-Hall.