

การรับรู้ความสามารถของตนเองพลังขับเคลื่อนสู่พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์*

บทคัดย่อ

การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นกระบวนการทางปัญญาที่เกิดขึ้นจากการกำหนดซึ่งกันและกันของปัจจัย 3 ส่วน คือ ส่วนบุคคล ส่วนสภาพแวดล้อม และส่วนพฤติกรรม ทำให้บุคคลรู้ว่าตนเองมีทักษะความสามารถระดับใด การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความเจาะจงตามเรื่องราว บริบทหรือสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมประกอบด้วยความคิดริเริ่ม การสร้าง หรือการพัฒนาแนวคิดใหม่ สิ่งใหม่หรือสิ่งที่แตกต่าง การเผยแพร่แนวคิดและทำให้แนวคิดใหม่นั้นนำไปใช้ได้จริง พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมจึงเป็นอีกหนึ่งบริบทที่ผู้สร้างนวัตกรรมจะมีการรับรู้ความสามารถแตกต่างกัน การรับรู้ความสามารถของตนเองได้รับการสนับสนุนจากผลการศึกษาว่าช่วยสร้าง พัฒนา และรักษาให้คงอยู่ในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศและคุณภาพชีวิตที่ดี ในบทความนี้ ผู้เขียนจึงสนใจประเด็นการรับรู้ความสามารถตนเองที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนในบริบทพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ปัจจัยที่สนับสนุนการเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองและปัจจัยเพิ่มเติมที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมด้วย ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ออกแบบกิจกรรม วางแผนระบบบริหารจัดการ สร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

คำสำคัญ : การรับรู้ความสามารถของตนเอง พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

Self-efficacy Mobilizes toward Innovative Behavior

Sutheera Nimitniwat

Abstract

Self-efficacy is a cognitive process that occurs from the reciprocal manner by the dynamic interplay of 3 factors: personal, environmental, and behavioral section. That process influences the believes of one's capability. Self-efficacy is specific matter according to the content, context or circumstance in which a person is currently facing. The innovative behavior consists of initiatives, ideation of new products or distinct concepts, dissemination, and implementation of those new ideas. The innovative behavior is another context in which innovators have different perceptions of their capabilities. The plenty of studies have illustrated that self-efficacy enhances, develops and maintains the desirable behaviors, excellent work performance, and better quality of life. In this article, the focuses are on how self-efficacy can empower a person in terms of innovative behaviors, the factors that enhance the level of self-efficacy, and the additional factors which encourage innovative behaviors. The article is beneficial to design activities, plan management system, establish a strong teamwork, and create the supportive environment for innovative behaviors.

Keywords : Self-efficacy, Innovative Behavior

บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศซึ่งเป็นผลจากความผันผวนของประชาคมโลก ส่งผลกระทบต่อการทำงานทุกภาคส่วนและการใช้ชีวิตประจำวันของประชากร ทำให้ต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนทุกด้านทั้งการดำเนินธุรกิจ การจัดการภาครัฐบาล การจัดการศึกษา การติดต่อสื่อสาร และการให้บริการต่าง ๆ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมกลายเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจเอกชนและภาครัฐบาลเพื่อความอยู่รอด การเพิ่มผลผลิต การพัฒนาเชิงธุรกิจและการปฏิบัติงาน การสร้างความได้เปรียบทางการค้า (Omri, 2015, p. 195) รวมทั้ง ยังเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของประชากรที่กำลังก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อีกด้วย

นวัตกรรม (Innovation) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดวางแผนโดยอาศัยจินตนาการ บรรลุผลได้ด้วยความตั้งใจที่จะนำความคิดนั้นมาทำให้เป็นจริง (Landrum, 2008, p. 13) นวัตกรรมมักมีลักษณะแปลกใหม่หรือสิ่งที่แตกต่าง ผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่า กระบวนการที่เป็นประโยชน์ กลยุทธ์ใหม่ๆ หรือการออกแบบเพื่อประโยชน์ต่อสังคม โดยเป็นสิ่งที่สามารถนำไปใช้ได้จริง (Gerber, Martin, Kramer, Braunstein, & Carberry, 2012) ดังนั้น งานที่มีลักษณะเป็นนวัตกรรมจึงมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การเชื่อมโยงความรู้จากสาขาหนึ่งกับอีกสาขาหนึ่ง การพัฒนาแนวคิดใหม่และเป็นประโยชน์รวมถึงการทดลองแนวคิดใหม่และเรียนรู้จากการทดลองนั้น (Hargadon & Sutton, 1997, pp. 729-730; Thomke, 1998, p. 743) อาจกล่าวได้ว่า นวัตกรรม คือ ความคิดที่ความแปลกใหม่หรือแตกต่างจากเดิมที่เป็นประโยชน์ มีคุณค่า สามารถนำไปใช้ได้จริงเพื่อสร้างสรรค์หรือเพิ่มมูลค่าของผลงาน กระบวนการ แนวทางแก้ปัญหา รวมถึงการบริหารจัดการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของปัจเจกบุคคล หน่วยงาน องค์กร หรือสังคมโดยรวม

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Innovative Behavior) เป็นความสามารถในการสร้าง การพัฒนา การแสวงหา การเลือกใช้แนวคิดใหม่ การสร้างระบบใหม่ การขยายขอบข่ายของผลิตภัณฑ์หรือบริการแล้วนำแนวคิดที่เป็นประโยชน์เหล่านั้นมาทำให้เป็นจริง (Crossan & Apaydin, 2010, p. 1155; Scott & Bruce, 1994, pp. 580-607) ในมุมมองของ โจเซฟ ชุมปีเตอร์ (Schumpeter, 1934 cited in Sledzik, 2013) ในทฤษฎีการพัฒนาทางเศรษฐศาสตร์ อธิบายรากฐานการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างโดยแบ่งนวัตกรรมเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) การนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่หรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นที่รู้จักแล้วในรูปแบบใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ในเชิงคุณภาพ 2) การประยุกต์ใช้วิธีผลิตหรือการขายผลิตภัณฑ์แบบใหม่ 3) การเปิดตลาดการค้าใหม่ 4) การพัฒนาแหล่งวัตถุดิบหรือตัวนำเข้าใหม่ๆ และ 5) การเปลี่ยนแปลงในองค์กร เช่น การสร้างสิ่งใหม่ การสลายตัวของระบบผูกขาดเดิม เป็นต้น จึงเห็นได้ว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การริเริ่มแนวคิดใหม่หรือการสร้างผลผลิตใหม่ การนำเสนอหรือการเผยแพร่แนวคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ใหม่จากเจ้าของแนวคิดและผู้เกี่ยวข้องนำแนวคิดนั้นเผยแพร่ในองค์กร และการนำไปใช้จริง โดยเจ้าของแนวคิดและผู้เกี่ยวข้องทำให้แนวคิดนั้นบรรลุผล (Farr & Ford, 1990, pp. 63-80; Hsiao, Chang, Tu, & Chen, 2011, p. 32) อาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเป็นความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ การพัฒนา การปรับเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ กระบวนการทำงาน การแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการ เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมครอบคลุมถึงการคิดริเริ่ม การสร้างสิ่งใหม่หรือสิ่งที่แตกต่าง การนำเสนอหรือเผยแพร่แนวคิดให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง และการทำให้แนวคิดนั้นนำไปใช้ได้จริง

ในทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เป็นการตัดสินใจว่าตนเองสามารถกระทำสิ่งนั้นได้หรือไม่ได้ด้วยทักษะที่มีอยู่ จะต้องจัดการหรือกระทำพฤติกรรมใดเพื่อให้

เป้าหมายประสบความสำเร็จ (Bandura, 1986, p. 391) การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงมีอิทธิพลสำคัญต่อการเลือกทำพฤติกรรม การใช้ความพยายามและความอดทน สุขภาพกาย สุขภาพจิตและปฏิภิกิริยาทางอารมณ์ ที่ดี การคงอยู่ในอาชีพได้ยาวนาน สร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน รวมถึงความต้องการเรียนรู้ในอนาคต (Mojavezi & Tamiz, 2012, p. 489; Schunk, 1987, pp. 9-10; Zimmerman, 2000, pp. 82-91) นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผลักดันพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Newman, Herman, Schwarz, & Nielsen, 2018, p. 1) ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการสร้างหรือคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เท่านั้น แต่ยังต้องนำเสนอหรือเผยแพร่แนวคิดนั้นให้บุคคลอื่นๆยอมรับ และนำแนวคิดนั้นไปใช้ได้จริงอีกด้วย จึงเป็นประเด็นที่ทำให้ผู้เขียนสนใจการรับรู้ความสามารถของตนเองที่เป็นพลังขับเคลื่อนต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ปัจจัยสนับสนุนการเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ในมุมมองของผู้เขียนสิ่งเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญในการยกระดับความสามารถขององค์กรต่อไป

เนื้อหา

1. การรับรู้ความสามารถของตนเองพลังขับเคลื่อนสู่พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการประเมินตนเองและเป็นความเชื่อมั่นในทักษะความสามารถที่มีอยู่จึงมีผลต่อพฤติกรรมในอนาคต (Bandura, 1986, p. 393) เปรียบเสมือนบุคคลประเมินระยะสั้นถึงการเลือกทำพฤติกรรม ประเมินความคิดและรูปแบบอารมณ์ที่จะเกิดขึ้นในสถานการณ์นั้น พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและเป็นพฤติกรรมที่มีเหตุผล บุคคลที่เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำสิ่งที่แตกต่างจากเดิมได้สำเร็จจะเป็นผู้ที่สามารถก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเองได้ การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Gerber et al., 2012; Hsiao et al., 2011, p. 31; Hsu, Hou, & Fan, 2011, p. 258) ผู้เขียนขอแนะนำพลังของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมไว้ ดังนี้

1.1 การเลือกพฤติกรรม ผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงมักจะเลือกเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม เพราะเขาเชื่อมั่นในความรู้และทักษะของตนที่จะสร้างแนวคิดใหม่ กระทำแนวคิดนั้นให้เป็นจริงตลอดจนแสวงหาการสนับสนุนแนวคิดจากผู้อื่น ผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะรู้สึกว่ามีเครื่องมือพร้อมที่จะเผชิญความท้าทายและสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนในขณะที่พัฒนาและนำแนวคิดใหม่นั้นมาใช้จริงสามารถเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ ตั้งใจเชื่อมโยงสิ่งที่ได้เรียนรู้และทดลองแนวคิดนั้น (Clark, 2003, p. 15) ด้วยการรับรู้ความสามารถของตนเองจะทำให้บุคคลสามารถกระทำพฤติกรรมได้ในระดับที่เหนือกว่าปกติ (Bandura, 1986, pp. 393-394) เลือกทำงานที่ท้าทายสอดคล้องกับความเป็นจริง และเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานนวัตกรรมให้มากขึ้นอีก งานใดที่ประสบความสำเร็จ บุคคลก็มีแนวโน้มจะเลือกกระทำ เต็มใจรับภาระในกิจกรรมที่เขาเชื่อว่าสามารถควบคุมได้

1.2 การใช้ความพยายามและความอดทน การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นสิ่งตัดสินว่าบุคคลจะใช้ความพยายามมากเพียงใด จะอดทนที่จะเผชิญกับปัญหาหรือประสบการณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจได้ยาวนานเพียงใด ผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความแข็งแกร่ง อดทน ยืนหยัดเป็นพื้นฐานของความพยายามจะตั้งศักยภาพมาใช้ร่วมกับเพิ่มความพยายามเพื่อให้งานนวัตกรรมประสบความสำเร็จ จึงไม่น่าแปลกใจที่เขา มักจะมีผลงานระดับสูงเพราะใช้ความรู้ความสามารถอย่างอดทน พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมจำเป็นต้องอาศัยความพยายามและความอดทนระดับสูงเพื่อเอาชนะอุปสรรคด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ ประการแรก พฤติกรรม

สร้างนวัตกรรมอาจทำลายวิธีปฏิบัติงานหรือระบบงานเดิมๆแล้วแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ เปลี่ยนรูปแบบผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์เดิมที่คุ้นชิน สิ่งนี้จะปรากฏในช่วงการเผยแพร่แนวคิดหรือแนวคิดใหม่ให้บุคคลอื่นรับรู้และยอมรับ และการนำแนวคิดใหม่นั้นมาทำให้เป็นจริง สิ่งที่มีมักจะตามมาคือ สถานการณ์ที่คลุมเครือ ความสับสน การต่อต้าน การหัวเราะเยาะ ความอึดอัด ความล้มเหลว หรือความเจ็บปวด (Landrum, 2008, pp. 25-31) ผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะควบคุมการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและยังคงทำงานได้เป็นปกติท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนั้น รวมถึงยังฟื้นตัวได้เร็วจากผลกระทบทางลบ การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้สามารถนำแนวคิดใหม่นั้นมาทำให้เป็นจริง (Hsiao et al., 2011, p. 31; Thomas & Lucianetti, 2016, p. 17) ประการที่สอง พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเป็นการสร้าง การคิดริเริ่มหรือการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ ในระหว่างกระบวนการดังกล่าว บุคคลอาจต้องเผชิญกับความเสี่ยง ความท้อแท้ การรับรู้ความสามารถของตนเองจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การทุ่มเทความพยายาม รวมถึงการเรียนรู้จากความล้มเหลว ผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงมักจะยอมฝึกฝนตนเองหนักขึ้นในกิจกรรมที่ทำหาย มีแนวโน้มเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำผลงานได้ดี จึงผูกพันสัญญากับงานนั้น อดทนกับความสับสนวุ่นวาย และมุ่งความสนใจในงานนั้นถึงแม้จะพบปัญหา อุปสรรค (Bandura, 1997, pp. 83-85)

1.3 รูปแบบการคิดและปฏิบัติทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นผลจากกระบวนการทางปัญญาที่บุคคลผสมผสานลักษณะส่วนบุคคลและองค์ประกอบของสถานการณ์เข้าด้วยกัน (Schunk, 1987, p. 9) ผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเอาใจใส่เพิ่มขึ้น ใช้ความพยายามได้สอดคล้องกับสถานการณ์หรืองานนั้นเพื่อเอาชนะอุปสรรค มีการปรับแต่งพฤติกรรม ระบุสาเหตุความล้มเหลวเมื่อสร้างหรือใช้นวัตกรรมไม่ประสบความสำเร็จว่าเป็นเพราะใช้ความพยายามไม่เพียงพอมากกว่าไม่มีความสามารถ ไม่จมอยู่กับข้อบกพร่องหรือข้อจำกัด หรือมองว่าการสร้างนวัตกรรมเป็นเรื่องยากที่จะทำได้สำเร็จ แต่รับรู้ว่าคุณภาพทำหายเป็นโอกาสและใช้ความอดทนและเผชิญอุปสรรค นอกจากนี้ ผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเชื่อมั่นว่าสามารถจัดการกับงานที่ยากได้และยังมองโลกในแง่ดีว่าผลงานนวัตกรรมของตนจะออกมาดีเพียงใด สำหรับปฏิบัติทางอารมณ์โดยทั่วไป บุคคลจะอ่านสัญญาณทางร่างกายว่า ตนมีความสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่างๆได้หรือไม่ได้จากความรู้สึกผ่อนคลาย ปลอดภัย ความเครียด ความวิตกกังวล ความกลัว ความเหนื่อยล้า หรือความเจ็บปวด (Bandura, 1997, p. 106) อารมณ์ด้านลบ เช่น ความเครียด ความกลัวเป็นสัญญาณว่ามีความสามารถไม่มากนักจึงเป็นอุปสรรคในกระบวนการสร้างนวัตกรรม (Landrum, 2008, p. 43) ตรงข้ามกับบุคคลที่มีสภาวะจิตใจที่ปลอดภัย ผ่อนคลายซึ่งจะช่วยประคับประคองให้เขาสามารถทำงานหนักได้ จึงส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม สภาวะทางจิตใจเป็นส่วนสำคัญต่อชัยชนะหรือความพ่ายแพ้ในการสร้างนวัตกรรม (Landrum, 2008, p. 21) ภายใต้อารมณ์สร้างนวัตกรรมที่ครอบคลุมถึง การสร้างหรือการคิดริเริ่มแนวคิดใหม่ การนำเสนอหรือเผยแพร่แนวคิดต่อสาธารณชนและ การทำให้แนวคิดนั้นเป็นจริง เป็นเรื่องยากที่บุคคลจะไม่ได้รับผลกระทบจากอารมณ์ด้านลบไม่ว่าเขาจะรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงหรือต่ำ แต่ผู้ที่มีความสามารถของตนเองสูงจะไม่ค่อยกังวลกับการถูกบีบบังคับ การต่อต้าน สามารถเผชิญหน้ากับความเสียมียุทธวิธีที่บ่งบอกถึงความเครียดในลักษณะต่างๆ ไม่มากนัก แต่จะผลักดันให้ตนเองสร้างงานใหม่นั้นให้ประสบความสำเร็จให้ได้ (Clark, 2003, p. 15)

1.4 การกำกับตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเองจะกำหนดความเข้มข้นของพฤติกรรม โดยเฉพาะเมื่อความเชื่อมั่นและความสามารถของตนในสถานการณ์นั้นสอดคล้องกัน ผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะกำกับตนเองให้ใช้ความพยายามอย่างเข้มข้นเมื่องานไม่ถึงเป้าหมาย ให้คำอธิบายเรื่องความล้มเหลวว่าเป็นเพราะความพยายามไม่เพียงพอ แต่ตนเองก็ยังอยากประสบความสำเร็จอยู่ มีความเชื่อว่าตน

สามารถทำสิ่งที่จำเป็นหรือพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนผ่านของนวัตกรรมได้ เขาจึงตั้งศักยภาพความสามารถมาใช้มากขึ้นกว่าที่เคยเป็นหรืออาจทำในสิ่งที่ไม่เคยทำ นอกจากนี้ ผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะแสวงหาทางเลือกที่หลากหลายปรับกลยุทธ์ (Allinder, 1994, p. 86) และออกแบบวิธีการเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่ไม่ค่อยดีนักให้เป็นอีกรูปแบบหนึ่งเพื่อเริ่มต้นทำงานนั้นให้ได้ (Bandura, 1997, p. 141)

2. ปัจจัยสนับสนุนการเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การนำเสนอในส่วนแรกแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีพลังส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมมากเพียงใด การรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ได้เกิดขึ้นอย่างอัตโนมัติแต่เกิดจากการกำหนดซึ่งกันและกันของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านพฤติกรรม ทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถเรื่องนั้นระดับใด ในส่วนที่สองผู้เขียนจะขอนำเสนอปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ดังนี้

2.1 ประสบการณ์ของความสำเร็จ ความสำเร็จของงานเป็นสิ่งที่มียุทธูปผลมากที่สุดที่ทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองเพราะมีหลักฐานชัดเจน (Bandura, 1997, pp. 80-81) ความสำเร็จจะทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ความล้มเหลวซ้ำๆจะทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลงโดยเฉพาะถ้าความล้มเหลวเกิดขึ้นในครั้งแรก ๆ ที่ทำสิ่งใหม่นั้น เมื่อพบความสำเร็จหลายๆครั้ง แม้จะมีบางครั้งผิดพลาดก็จะมีผลต่อการตัดสินใจความสามารถไม่มากนัก ประสบการณ์เดิมเป็นสิ่งที่มียุทธูปผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ผู้ที่เคยสร้างผลงานได้ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาก่อนก็จะเชื่อว่าจะสามารถเรียนรู้หรือทำงานต่อยอดในเรื่องนั้นในอนาคตได้ดีกว่าผู้ที่สงสัยในความสามารถของตนเองหรือมีผลงานไม่ค่อยดี (Lunenburg, 2011, p. 3; Schunk, 1987, pp. 18-19)

2.2 การระบุสาเหตุ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมประกอบด้วยการสร้างหรือการริเริ่มแนวคิดใหม่ การเผยแพร่แนวคิด และการทำแนวคิดนั้นให้เป็นจริง การเปลี่ยนผ่านแต่ละช่วงของการสร้างนวัตกรรมอาจพบความสำเร็จบ้าง ความล้มเหลวบ้าง วิธีการหนึ่งที่จะเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ การพิจารณาปัจจัยที่ไม่คงที่ว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้การสร้างนวัตกรรมไม่สำเร็จ เช่น ใช้ความพยายามไม่เพียงพอ ความเหนื่อยล้า วิธีการยังไม่เหมาะสม เป็นต้น ถ้าปรับเปลี่ยนวิธีการก็จะสร้างนวัตกรรมได้ดีขึ้น มองข้ามความล้มเหลวแต่ให้ความสนใจกับการใช้พยายาม ก็จะรักษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองได้แม้อยู่ในช่วงเวลาวิกฤต (Bandura, 1986, p. 399) จึงพบว่าผู้ที่ระบุสาเหตุความล้มเหลวว่าขาดความพยายามมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงกว่าผู้ที่เพิกเฉยต่อการใช้ความพยายาม (Hsieh & Schallert, 2008, p. 513) นอกจากนี้ การระบุสาเหตุของความสำเร็จว่าเกิดจากความพยายามจะทำให้บุคคลเพิ่มความพยายามขึ้นอีกเมื่องานยากขึ้น เมื่อได้ผลงานที่มีคุณภาพเขาจะรับรู้ว่าคุณเองเก่งขึ้นอีก

2.3 การใช้ตัวแบบ เป็นประสบการณ์ร่วมที่สังเกตเห็นความสำเร็จของผู้อื่น การได้สังเกตเห็นผู้อื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกันทำงานได้สำเร็จ สามารถเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองได้เพราะเขาจะรู้สึกว่าคุณเองก็สามารถจะทำได้บุคคลจะภูมิใจตนเองว่าถ้าคนอื่นสามารถทำได้เขาก็ควรจะทำได้เช่นกันอย่างน้อยที่สุดก็ปรับปรุงผลงานที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น (Bandura, 1997, p. 84) แต่การรับรู้ความสามารถของตนเองผ่านการสังเกตจากตัวแบบจะได้ผลดีต้องคำนึงถึงหลักการ 2 ประการ คือ ประการแรก ตัวแบบต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ตัวแบบที่ช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถได้ดีต้องสัมพันธ์หรือมีข้อมูลคล้ายคลึงกับบุคคลนั้น หากตัวแบบสร้างนวัตกรรมได้ บุคคลก็คาดหวังว่าตนเองจะสามารถทำได้ (Schunk, 2003) ประการที่สอง เกณฑ์การประเมินความสำเร็จต้องชัดเจน เกณฑ์ที่เจาะจง ชัดเจนจะทำให้บุคคลรู้สึกเชื่อถือในขณะที่น่ามาเปรียบเทียบกับระดับความสามารถของตนเอง

2.4 การใช้คำพูดโน้มน้าว การพูดโน้มน้าวจะช่วยให้บุคคลเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการคิดริเริ่มการเผยแพร่ หรือนำนวัตกรรมไปใช้ได้จริง เขาจึงใช้ความพยายามทำงานหนักขึ้นเพื่อความสำเร็จ อยากรพัฒนาความรู้ทักษะเพื่อตอบสนองความรู้สึกภายในว่าตนเองก็มีความสามารถ (Bandura, 1997, p. 101) แต่การพูดโน้มน้าวที่จะเพิ่มการรับรู้ความสามารถได้ต้องคำนึงถึงหลักการ 3 ประการ คือ ประการแรก ความน่าเชื่อถือของผู้พูด ผู้โน้มน้าวที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถมักเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ในการวิจารณ์ผลงานนวัตกรรมหรืองานที่เขาทำ ประการที่สอง ความไว้วางใจได้ของผู้พูด ผู้พูดควรมีทักษะ ในกิจกรรมนวัตกรรม รู้จริง เข้าถึงวัตถุประสงค์ปลายทางของงานนวัตกรรมนั้น เล็งเห็นความสำเร็จที่จะเกิดขึ้น ในขั้นต่อไป มีความรู้มากซึ่งได้จากการสังเกตและเปรียบเทียบผลงานที่หลากหลาย คະแนนจากผู้เชี่ยวชาญ มักเป็นตัวบ่งชี้ที่ผู้รับการประเมินจะนำมาใช้ตัดสินความสามารถของตนเอง (Hutchison, Follman, Sumpter, Bodner, 2006, pp. 44-45) ประการที่สาม การได้เรียนรู้มาก่อน หากบุคคลไม่เคยมีทักษะความสามารถ ในงานนั้นมาก่อน คำพูดโน้มน้าวอาจไม่สามารถทำให้เขาเชื่อมั่นว่าเขาความสามารถทำได้ (Kirsch, 1982 cited in Schunk, 1987, p. 15)

2.5 ความยากของงาน งานที่มีความยากระดับปานกลางจะกระตุ้นให้บุคคลต้องปรับปรุง พัฒนาทักษะ ของตนเองและใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นในการเรียนรู้ งานที่ยากจะทำให้เกิดข้อมูลใหม่อีกรูปแบบหนึ่งในการรับรู้ ความสามารถของตนเอง แตกต่างจากงานง่าย ๆ ที่ใคร ๆ ก็ทำได้ เมื่อสามารถทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด จะเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในเรื่องนั้นเพิ่มขึ้นอีก (Nimitniwat, 2018, p. 436)

2.6 การให้ผลย้อนกลับ การให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงาน กระบวนการหรือผลิตภัณฑ์ที่บุคคล สร้างสรรค์ขึ้นจะมีผลต่อระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้ที่ได้รับข้อมูลจากผู้อื่นว่าเขาทำงานได้ดีจะเป็นผลย้อนกลับทางบวกที่ช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Dupret, 2015) การให้ข้อมูลย้อนกลับว่า บุคคลได้ผลงานดีขึ้นเพราะใช้ความพยายามจะเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองเช่นกัน (Bandura, 1997, p. 102)

2.7 การตั้งเป้าหมาย เป้าหมายเป็นเสมือนสิ่งชี้แนะทิศทาง และแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม เป้าหมายที่ได้รับการจัดลำดับขั้นไว้และแบ่งเป็นเป้าหมายระยะสั้นจะเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพราะจะทำให้หน้าที่ควบคุมพฤติกรรมอย่างใกล้ชิด สามารถพบความสำเร็จในเวลาไม่นาน เห็นผลลัพธ์ชัดเจน ถ้าไม่มีเป้าหมายเป็นสิ่งที่เปรียบเทียบบุคคลจะคาดเดาความสามารถตนเองได้ยาก (Bandura, 1997, p. 134) เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายย่อย ๆ เขาจะได้เห็นก้าวสั้น ๆ ของความสำเร็จเป็นระยะ ๆ เป็นเสมือน รางวัลในตนเอง ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองค่อย ๆ เพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการตรวจสอบ ความคิดริเริ่มจากจินตนาการว่าสามารถนำไปใช้ได้จริงหรือไม่ นำไปสู่การพัฒนาเป็นนวัตกรรมที่สมบูรณ์ นอกจากนี้ เป้าหมายที่ท้าทายจะกระตุ้นปฏิกิริยาทางอารมณ์มีผลต่อการรวบรวมความพยายาม ผู้ที่รับรู้ ความสามารถของตนเองสูงมักจะเรียนรู้และพยายามผลิตผลงานในระดับสูงสุดคล่องกับการรับรู้ของตน (Lunenburg, 2011, p. 2) หากบุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายลักษณะนี้จะยกระดับการรับรู้ ความสามารถของตนเองขึ้นอีก

2.8 สภาวะทางสรีระวิทยา ดังได้กล่าวแล้วว่าบุคคลมักพึ่งพาข้อมูลทางสรีระวิทยาในการตัดสิน ความสามารถของตนเอง เช่น ความเครียดมักทำให้เกิดความอ่อนล้าในการทำงาน ความกลัวทำให้เกิดความทุกข์ ทรมาน เมื่อทำกิจกรรมหรืองานที่ต้องใช้ความทรหดอดทน บุคคลจะสังเกตระดับความเหนื่อยล้า ความเจ็บปวด ที่เป็นสิ่งบ่งบอกว่าตนมีความสามารถน้อย (Bandura, 1986, p. 401) ในช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านสู่การใช้นวัตกรรม ผู้คิดริเริ่มนวัตกรรมอาจรู้สึกอ่อนล้า ทุกข์ใจกับความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้มากขึ้นในขณะที่มีเวลาไม่มากนัก

ปฏิบัติการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองในการสร้างนวัตกรรมลดลง แต่อารมณ์ด้านบวก การยอมรับนับถือ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความรู้สึกผ่อนคลาย ปลอดภัยจะเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Bandura, 1997, p.141)

2.9 ความไว้วางใจ เป็นหนทางหนึ่งที่จะลดความวิตกกังวล ความทุกข์ใจในการคิดริเริ่ม การสร้าง การเผยแพร่นวัตกรรม และการนำนวัตกรรมไปใช้ โดยทั่วไปบุคคลจะประเมินสถานการณ์ในการทำงานว่า ปลอดภัยที่จะสร้างนวัตกรรมหรือไม่ เขาจะเสี่ยงและจะมีผลกระทบต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด ความไว้วางใจ เป็นความคาดหวังของบุคคลว่าผู้อื่นจะมีผลสะท้อนกลับทางบวกเกี่ยวกับผลงานของตน ผู้ที่ได้รับ ความไว้วางใจ มากจากองค์กรจะตั้งใจทำงานทั้ง ๆ ที่อาจจะเสี่ยง หรือไม่อยู่ในหน้าที่รับผิดชอบหรือสัญญา (Colquitt, Scott, & LePine, 2007, p. 909) อาจกล่าวได้ว่า ความไว้วางใจจากองค์กรก่อให้เกิดความตั้งใจและความสมัครใจ ในการทำงานเพราะบุคคลรู้สึกว่าจะมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม หากประสบความสำเร็จ การรับรู้ความสามารถของตนเองในงานนั้นก็เพิ่มขึ้น

2.10 การยอมรับนับถือ เมื่ออยู่ในกระบวนการสร้างนวัตกรรม บุคคลจะประเมินว่าผู้อื่นจะเห็นคุณค่าของความพยายามสร้างสิ่งใหม่ของเขาหรือไม่ เขาจะได้รับการยอมรับการเห็นคุณค่าจากผู้อื่นหรือไม่ บุคคลที่รู้สึกว่าจะได้รับการยอมรับนับถือมากในที่ทำงานจะเป็นเสมือนการยกระดับสถานะทางสังคมให้เพิ่มขึ้น (Bartel, Wrzesniewski, & Wiesenfeld, 2012, p. 743) การเพิ่มขึ้นของการยอมรับนับถือจะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองค่อย ๆ พัฒนาสูงขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป โทมัสและลูเซียนETTI (Thomas & Lucianetti, 2016, p.16) พบว่าการเพิ่มขึ้นของการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการเพิ่มขึ้นของการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการคิดสร้างสรรค์หรือการคิดริเริ่ม การจูงใจหรือการเผยแพร่ และการเปลี่ยนแปลงที่จะนำนวัตกรรมไปใช้จริง สิ่งนี้เป็นสัญญาณว่าเมื่อเขาทุ่มเทสร้างสรรค์นวัตกรรมแล้ว สามารถคาดหวังความสำเร็จได้ เขาจึงเพิ่มความพยายามในการทำงาน โดยไม่ต้องกังวลว่า งานนวัตกรรมนั้นจะสร้างความไม่พึงพอใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่ต้องกลัวว่าจะไม่ได้รับการยอมรับหรือโดนวิพากษ์วิจารณ์รุนแรง มีความเชื่อมั่นมากขึ้นในการเผยแพร่นวัตกรรมที่สร้างขึ้น จึงช่วยให้เอาชนะอุปสรรคด้านอารมณ์ที่มาขัดขวางการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า การยอมรับนับถือเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

2.11 ความผูกพันกับกลุ่ม ความผูกพันกับกลุ่มจะมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทำให้บุคคลอยากทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองโดยผ่านการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกับเพื่อน เพื่อนจะทำให้เขารู้ว่าตนเองเก่งด้านใด ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนจึงส่งผลต่อการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Bandura, 1997, pp. 173-174) นอกจากนี้ กลุ่มและทีมงานทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ เพิ่มขึ้นเพราะได้คำแนะนำจากเพื่อนในกลุ่ม แต่หากมองอีกมุมหนึ่ง ผู้ที่มีความผูกพันกับกลุ่มมากอาจเป็นจุดอ่อนของการเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Thomas & Lucianetti, 2016, p.14) เพราะบุคคลจะขาดอิสระในการตัดสินใจ ทำพฤติกรรม ยึดติดกับการตัดสินใจของกลุ่ม คำนึงถึงความสัมพันธ์กับกลุ่ม เขาอาจไม่กล้าเปิดเผยหรือแสดงความรู้สึกส่วนตัวออกมา เกรงว่าสมาชิกคนอื่น ๆ จะไม่พึงพอใจในด้านการสร้างนวัตกรรม ความผูกพันกับกลุ่ม อาจทำให้รู้สึกกดดันที่จะแสดงความสามารถที่โดดเด่นหรือแตกต่าง ทำให้การคิดริเริ่มออกมาในรูปแบบและทิศทางเดียวกัน จึงมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมไม่สร้างสรรค์เท่าที่ควร ผลงานใหม่ ๆ ความคิดดี ๆ จะถูกซ่อนไว้ สิ่งนี้แต่ละบุคคลคิดริเริ่มไว้อาจไม่ได้รับการพิสูจน์ทำให้ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่สูงนัก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นที่ต้องการในสถาบัน องค์กรต่าง ๆ จึงมีผู้ให้ความสนใจศึกษาสิ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ส่วนสุดท้ายนี้ ผู้เขียนจะนำเสนอปัจจัยเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ดังนี้

3.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินใจว่าตนเองสามารถจัดการหรือเลือกกระทำพฤติกรรมใดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการมีผู้สนใจศึกษากับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานโดยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในบริษัท ธุรกิจเอกชน (นาฎวดี จำปาดี, 2554; Hsu et al., 2011, p. 258; Hu & Zhao, 2016, p. 815; Widyani, Sarmawa, & Dewi, 2017, p. 112) และพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมสำหรับนักศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา (Gerber, 2012; Hsiao et al., 2011, pp. 32-33)

3.2 ความคาดหวังในผลลัพธ์ ความคาดหวังในผลงานทางบวกจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามในการแสวงหาสมาชิกทีมที่มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อช่วยกันทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และทำให้แนวคิดนั้น เป็นจริง เมื่อผลงานถูกคาดหวังทางบวก บุคคลมีแนวโน้มจะผูกพันมากขึ้นและทำงานหนักขึ้นเพื่อสร้างนวัตกรรม ให้สำเร็จ จากการศึกษาพบว่า ความคาดหวังในผลลัพธ์เป็นแรงผลักดันอันทรงพลังที่ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Yuan & Woodman, 2010, p. 323)

3.3 รูปแบบผู้นำ การศึกษาพบว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) มีลักษณะเป็นผู้นำ ที่ทอนอำนาจและให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีเป้าหมายร่วมกัน เข้ามาเกี่ยวข้องกับปัญหา และการตัดสินใจ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อผลงาน ความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Huang, Lun, Liu, & Gong, 2010, p. 137) ส่วนผู้นำแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leader) มีลักษณะเป็นผู้นำที่ติดตามและคอยๆ สั่งสอนลูกน้องด้วยความเชื่อมั่นซึ่งเป็นลักษณะของผู้ประกอบการ จากการศึกษาพบว่า ผู้นำแบบผู้ประกอบการมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Newman et al., 2018, pp.1-2)

3.4 การแบ่งปันความรู้ การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) มี 2 ลักษณะ คือ 1) การรวบรวมความรู้ หมายถึง ความพยายามเชิญชวนคนอื่นให้แบ่งปันสิ่งที่เขารู้ออกมา 2) การให้ความรู้ หมายถึง การสื่อสารโดยยึดหลักการที่ว่าแต่ละคนต้องการถ่ายทอดความรู้จากสติปัญญาของตน จากการศึกษาพบว่า การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลสำคัญต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Hu & Zhao, 2016, p. 815; Widyani et al., 2017, p. 112)

3.5 ความพึงพอใจในงาน การศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Hu & Zhao, 2016, p. 815)

3.6 รูปแบบการบริหารและบรรยากาศในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (กนกนาฏ เอียดมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรณภรณ์ บริพันธ์, และ สัญชัย ลิ่งแท้กุล., 2561; ธนภุต แซ่ไคว้, 2557) และบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล ได้แก่ เครือข่ายสังคม การเปิดกว้างทางความคิด และลักษณะการคิดริเริ่ม (ตรีทิพ บุญแย้ม, 2554; วสันต์ สุทธาวาศ และประสพชัย พสุนนท์, 2558)

อาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเป็นอีกบุคลิกลักษณะหนึ่งของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคาดหวังในผลลัพธ์ ระดับสติปัญญา การมองโลกแง่บวก ความพึงพอใจ การแบ่งปันความรู้ เป็นต้น ปัจจัยส่วนสังคมและองค์กร ได้แก่ รูปแบบความเป็นผู้นำ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร บุคลิกลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เครือข่ายสังคม เป็นต้น ตัวแปรเหล่านี้ได้รับการศึกษาตามบริบทต่าง ๆ และผลการศึกษาหลายตัวแปรยังไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม จึงเป็นเรื่องที่ผู้สนใจอาจศึกษาเพิ่มเติมเพื่อนำไปใช้ออกแบบกิจกรรมหรือแนวทางปฏิบัติงานที่จะเพิ่มพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในองค์กร

บทสรุป

การรับรู้ความสามารถของตนเองก่อให้เกิดความตั้งใจและการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อการผลิตผลงาน กระบวนการทำงาน การแก้ไขปัญหา และพัฒนาทักษะที่มีอยู่จึงมีอิทธิพลสำคัญต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม พลังของการรับรู้ความสามารถของตนเองแสดงออกในรูปแบบการเลือกกระทำพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม การใช้ความพยายามและความอดทน รูปแบบกระบวนการคิดและปฏิบัติการทางอารมณ์ในขณะสร้างนวัตกรรม นำเสนอหรือเผยแพร่และทำให้นวัตกรรมนำมาใช้ได้จริง รวมถึงการกำกับควบคุม หรือพัฒนาทักษะของตนเองอย่างเข้มข้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมมาจากการคิด การสร้างสิ่งใหม่หรือสิ่งที่แตกต่าง ถ้าบุคคลเชื่อมั่นว่าเขาสามารถทำสิ่งใหม่ได้ด้วยทักษะความสามารถที่มีอยู่ ย่อมเป็นสัญญาณแห่งการสร้างสรรค์ ดังนั้น การเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นอีกประเด็นที่น่าสนใจ หลายปัจจัยได้รับการสนับสนุนว่าช่วยเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ ประสบการณ์ของความสำเร็จ การระบุงสาเหตุ การใช้ตัวแบบ การใช้คำพูดโน้มน้าว ความยากของงาน การให้ผลย้อนกลับการตั้งเป้าหมาย ความไว้วางใจ การยอมรับนับถือ และความผูกพันกับกลุ่ม นอกจากการรับรู้ความสามารถของตนเองแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ได้แก่ ความคาดหวังในผลลัพธ์ การแบ่งปันความรู้ ความพึงพอใจในงาน รูปแบบของผู้นำ รูปแบบการบริหาร เครือข่ายสังคม และการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน ข้อมูลเหล่านี้เป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์และท้าทายสำหรับการออกแบบกิจกรรมหรือโครงการสร้างสรรค์นวัตกรรม การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานรวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด การจัดตั้งกลุ่มพนักงานที่มีความสามารถสูงเพื่อสร้างนวัตกรรม การสร้างแรงจูงใจในการผลิตนวัตกรรม การลดบรรยากาศกดดันในขณะพัฒนานวัตกรรมและการนำนวัตกรรมมาใช้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสำหรับผู้สนใจอาจศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความหลากหลายของเชื้อชาติ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การใช้เวลาว่าง และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่สนับสนุนพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

รายการอ้างอิง

- กนกนาฏ เอี่ยมมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรรณภรณ์ บริพันธ์, และสัญญา ลี้แก่กุล. (2561). *พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา*. รายงานการประชุมสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ครั้งที่ 10 วันที่ 27-28 มีนาคม 2561. ค้นคืนจาก <http://www.wjst.wu.ac.th/index.php/wuresearch>.
- ตรีทิพ บุญแย้ม. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย*. (ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ธนกฤต แซ่ไคว้. (2558). *ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- นาฎวดี จำปาดี. (2554). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาบริษัทให้คำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง*. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วสันต์ สุทธาวาศ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian-E-Journal, Silpakorn University (ฉบับภาษาไทย) สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(1), 530-545.
- Allinder, R. M. (1994). The relationship between efficacy and the instructional practices of special education teachers and consultants. *Teacher Education and Special Education*, 17, 86-95.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice -Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy the Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bartel, C., Wrzesniewski, A., & Wiesenfeld, B. M. (2012). Knowing where you stand: physical isolation, perceived respect, and organizational identification among virtual employees. *Organization Science*, 23, 743-757. DOI:10.1287/orsc.1110.0661.
- Clark, B. N., & Bates, R. (2003). Self-efficacy Belief and Teacher Effectiveness: Implications for Professional Development. *The Professional Educator*, 26(1), 13-22.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness and trust Propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 909-927. DOI:10.1037/0021-9010.92.4.909.
- Crossan, M. M. & Apyadin, M. (2010). A Multi-dimensional framework of organization innovation : A Systematic review of the literature. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1154-1191.
- Dupret, A. R. (2015). *The Evaluative Feedback on Novel-task in Self-efficacy and Future Performance*. (Master's thesis). University of Michigan-Dearborn, Michigan.

- Farr, J. L. & Ford, C. M. (1990). *Individual Innovation*. In M.A. West & J. L. Farr (Eds). *Innovation and Creativity at work: Psychological and Organizational strategies*. (pp. 63-80). Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Gerber, E., Martin, C. K., Kramer, E., Braunstein, J. & Carberry, A. R. (2012). *Developing an Innovation Self-efficacy Survey*. Frontiers in Education Conference Proceedings, Seattle, Wa, USA. 3-6 Oct, 2012. DOI:10.1109 /FIE.2012.6462435.
- Hargadon, A. A., & Sutton, R. I. (1997). Technology Brokering and Innovation in a Product Development Firm. *Administrative Science Quarterly*, 42, 716-744.
- Hsiao, Hsi-Chi., Chang, Jen-Chia., Tu, Ya-Ling., & Chen, Su-Chang. (2011) The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behavior For Teacher. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(1), 30-36. DOI:10.7763/IJSSH.2011.v1.6.
- Hsieh, P. H. P., & Schallert, D. L. (2008). Implications from self-efficacy and attribution theories for an understanding of undergraduates' motivation in a foreign language course. *Contemporary Educational Psychology*, 33(4), 513-532. DOI:10.1016/j.cedpsych.2008.01.003
- Hsu, M. L. A., Hou, S. T., & Fan, H. L. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *Journal of Creative Behavior*, 45, 258-272 DOI:10.1002/j.2162-6057.2011.tb01430.x.
- Hu, B., & Zhao, Y. (2016). Creative Self-efficacy Mediates the Relationship between Knowledge Sharing and Employee Innovation. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(5), 815-826. DOI:10.2224/sbp.2016.44.5.815.
- Huang, X., Lun, J., Liu, A., & Gong, Y. (2010). Does participative leadership enhance work performance by inducing empowerment or trust? The differential effects on managerial and non-managerial subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 122-143.
- Hutchison, M. A., Follman, D. K., Sumpter, M., Bodner, G. M. (2006) . Factors Influencing the Self-efficacy Beliefs of First-Year Engineering Students. *Journal of Engineering Education*. January, 39-47.
- Landrum, G. N. (2008). *The Innovative Mind*. New York: Morgan James Publishing.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1-6.
- Mojavezi, A., & Tamiz, M. (2012). The Impact of teacher self-efficacy on the students' motivation and achievement. *Theory and Practice in Language Studies*, 2, 483-491.
- Newman. A., Herman, H. M. Tse., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The Effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1-9. DOI:10.1016/j.jbusres.2018.04.001.

- Nimitniwat, S. (2018). *Teachers' Desired Characteristics and Self-efficacy of the Graduate Diploma Students in Teaching Profession Program towards Teaching Practicum: a Case Study of Dhurakij Pundit University*. The 1st International Conference in Tourism, Business and Social Sciences (ICTBS), Dhurakij Pundit University, 29-30 Nov, 2018, 429-439.
- Omri, W. (2015). Innovative behavior and venture performance of SMEs: The moderating effect of environmental dynamism. *European Journal of Innovation Management*, 18(2), 195-217.
- Schunk, D. H. (1987). *Domain-specific Measurement of Students' Self-regulated Learning Processes*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Washington, DC, April 20-24, 1987.
- Schunk, D. H. (2003). Self-efficacy for Reading and Writing: Influence of Modeling, Goal Setting, and Self-Evaluation. *Reading and Writing Quarterly*, 19, 159-172. Retrieved from https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/d_Schunk_Self_2003.pdf.
- 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, 580-607.
- Sledzik, K. (2013). Schumpeter's view on innovation and entrepreneurship. In Stefan Hittmar (Ed.), *Management Trends in Theory and Practice*. Retrieved from <https://businessjargons.com/schumpeters-theory-of-innovation.html>.
- Thomas, W. H. Ng., & Lucianetti, L. (2016). Within -Individual Increases in Innovative Behavior and Creative, Persuasion, and Change Self-efficacy Over Time: A Social-Cognitive Theory Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 14-34.
- Thomke, S. H. (1998). Managing Experimentation in the Design of New Product. *Management Science*, 44(6), 743-762.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovation behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal* 53(2), 323-342.
- Widyani, A. A. D., Sarmawa, I. W. G., & Dewi, I. G. A. M. (2017). The Roles of Knowledge Sharing in Mediating the Effect of Self-efficacy and Self-leadership Towards Innovative Behavior. *Journal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 112-117. DOI:10.9744/jmk.192.112-117.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An Essential Motive to Learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82-91.