

## รายชื่อวารสารทั้งหมด

พบวารสารทั้งหมด 1339 รายการ

\*ท่านสามารถดูรายละเอียดของแต่ละวารสารได้โดยคลิกที่ชื่อของวารสาร

2697-5033

ISSN	E-ISSN	ชื่อไทย	ชื่ออังกฤษ	TCI กลุ่ม ที่	สาขา	เว็บไซต์	หมายเหตุ
-	2697 - 5033		<a href="#">Journal of Roi Kaensarn Academi</a>	1	Social Science s	<a href="https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA">https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA</a>	



# Journal of Roi Kaensarn Academi

ISSN 2697-5033 (Online)



ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ 2566

Vol. 8 No. 2 February 2023

# Journal of Roi Kaensarn Acadami

ISSN 2697-5033 (Online)

ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2566

## วัตถุประสงค์

Journal of Roi Kaensarn Acadami เป็นวารสารวิชาการ ราย 1 เดือน (ปีละ 12 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม, ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์, ฉบับที่ 3 มีนาคม, ฉบับที่ 4 เมษายน, ฉบับที่ 5 พฤษภาคม, ฉบับที่ 6 มิถุนายน, ฉบับที่ 7 กรกฎาคม, ฉบับที่ 8 สิงหาคม, ฉบับที่ 9 กันยายน, ฉบับที่ 10 ตุลาคม, ฉบับที่ 11 พฤศจิกายน, และ ฉบับที่ 12 ธันวาคม) มีวัตถุประสงค์ เพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษา ด้านศาสนา ปรัชญา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ

บทความที่ได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่าน พิจารณาคัดเลือกตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ Journal of Roi Kaensarn Acadami ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะของกองบรรณาธิการ Journal of Roi Kaensarn Acadami ไม่สงวนลิขสิทธิ์การคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

## กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 12 ฉบับ

- ฉบับที่ 1 มกราคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มกราคม)
- ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 28 กุมภาพันธ์)
- ฉบับที่ 3 มีนาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มีนาคม)
- ฉบับที่ 4 เมษายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 เมษายน)
- ฉบับที่ 5 พฤษภาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 พฤษภาคม)
- ฉบับที่ 6 มิถุนายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มิถุนายน)
- ฉบับที่ 7 กรกฎาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 กรกฎาคม)
- ฉบับที่ 8 สิงหาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 สิงหาคม)
- ฉบับที่ 9 กันยายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 กันยายน)
- ฉบับที่ 10 ตุลาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 ตุลาคม)
- ฉบับที่ 11 พฤศจิกายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 พฤศจิกายน)
- ฉบับที่ 12 ธันวาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 ธันวาคม)

## เกณฑ์การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อของผู้เขียนบทความ เช่น ชื่อหรือประวัติการทำงาน และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double-Blind Peer Review)

บทความที่ส่งมาขอเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความของวารสาร และต้องให้เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้

ทรรศนะและความคิดเห็นของผู้เขียนบทความ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือทรรศนะความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

## เจ้าของ

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

บจก.พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

เลขที่ 141 หมู่ 6 ตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 41190

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/index>

E-mail: journal1990jmsd@gmail.com

## บรรณาธิการ

ดร.ธีรรัตน์ กัปโป

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

## กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.ธีระพงษ์ มีไธสง

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผศ.ดร.สมชาย บัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.หอมหวล บัณฑิต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผศ.ดร.ปัญญา คล้ายเดช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.สมพงษ์ เกษานุช

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

## คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review)

### ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

รศ.ดร.รัตน์ ปัญญาภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รศ.ดร.พรชัย เจดามาน

นักวิชาการอิสระ

ผศ.ดร.กุลจิรา รักษนคร

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผศ.ดร.เสกสรรค์ สนวน

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ผศ.ดร.ภูมิภควัฒน์ ภูมิพงศ์คชศร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ธีระวัฒน์ หินแก้ว

วิทยาลัยพิษณุบัณฑิต

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐุปญโญ,ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.รัชดา ภัคดียิ่ง

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดร.ลักขณา อินทร์บึง

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ว่าที่ร้อยตรี ดร. สุริยะ หาญพิชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ดร.สาคร มหาหิงค์

นักวิชาการอิสระ

ดร.อดิศร หนันคำจร

นักวิชาการอิสระ

ดร.กิตติพงษ์ พิพิฑกุล

นักวิชาการอิสระ

ดร.ภานุวัฒน์ กิตติกรวรรณ รัตน์พิมลพลแสน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ดร.ศิวาพัชญ์ บำรุงเศรษฐพงษ์

นักวิชาการอิสระ

## ผู้จัดการวารสาร

นางสาวนิรารวรรณ บุตรจันทร์

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

→	<b>กรอบแนวคิดศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม: ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์</b>	306
	<i>พิชญานพร พีรพันธ์, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และ ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ</i>	
→	<b>ความสามารถในการวางแผนอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในประเทศไทย</b>	319
	<i>วลัยนาสภ มีพันธ์, สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล และ รับขวัญ ภูเขาแก้ว</i>	
→	<b>ผลของการรับรู้อันตรายจากการขั้บรถยนต์: การศึกษานำร่อง</b>	338
	<i>นฤนาท กาญจนตลอด, ชัยเลิศ พิเชิตพรชัย และ ศราวิน เทพสถิตย์ภรณ์</i>	
→	<b>การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยโมเดล APS เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการฟังและการพูดภาษาอังกฤษเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4</b>	361
	<i>ชลธิชา พิมพ์ทอง</i>	
→	<b>การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองประชาธิปไตยโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน</b>	374
	<i>ปรีชา ศิลาชัย และ ศุภณัฐ พานา</i>	
→	<b>ผลกระทบระหว่างอัตราส่วนทางการเงินที่มีผลต่ออัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ของบริษัท</b>	386
	<i>กลุ่มอุตสาหกรรมบริการ ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย</i>	
	<i>รัฐิยา ส่งสุข</i>	
→	<b>The Satisfaction of Undergraduate Students Towards the Development of Chatbot to Enhance English Question Formation</b>	405
	<i>Chattaphorn Sriprasert, Chomraj Pattanasorn</i>	
→	<b>การพัฒนาผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกทางการท่องเที่ยวด้วยนวัตกรรม เพื่อการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่</b>	411
	<b>ทรัพยากรท้องถิ่น</b>	
	<i>ฐิติญา เสถียรคมสรไกร และ พิมพ์สิรี สุวรรณ</i>	
→	<b>การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์ ระดับ</b>	433
	<b>ประถมศึกษา โดยผ่านกระบวนการทำโครงการคณิตศาสตร์ของนักศึกษาครู สาขาวิชา</b>	
	<b>คณิตศาสตร์ ตามสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง</b>	
	<b>พ.ศ.2560)</b>	
	<i>พรหมมา วิทศไพบูลย์</i>	
→	<b>The impact of Henan Opera aesthetics characteristics upon the Henan people</b>	450
	<i>Linlin Chen and Jarernchai Chonpairot</i>	
→	<b>Guidelines for the conservation and promotion of Fujian folk songs</b>	461
	<i>Lingling Lin and Jarernchai Chonpairot</i>	

กรอบแนวคิดศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม  
: ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์  
**Conceptual framework of Innovative Creativity Potential  
: Antecedents and Consequences**

พิชญพร พิศพันธุ์,  
วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และ ธนินทร์ฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ  
มหาวิทยาลัยศิลปากร  
**Pichayaporn Peerapan,  
Viroj Jadesadalug and Taninrat Rattanapongpinyo**  
Silpakorn University, Thailand  
Corresponding Author, E-mail: pichayapich88@gmail.com

\*\*\*\*\*

### บทคัดย่อ

ศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมและส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบันที่มีความรุนแรงและความไม่แน่นอน ด้วยสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและแรงผลักดันในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ทำให้กระบวนการทางธุรกิจและรูปแบบการแข่งขันเปลี่ยนไป ธุรกิจต้องขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรจึงต้องบูรณาการความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่องค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมของบุคลากร เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน บทความนี้มุ่งนำเสนอกรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยศึกษาและทบทวนวรรณกรรมจากแหล่งต่างๆ อาทิ ตำรา บทความวิชาการ บทความวิจัย และเอกสารเผยแพร่ของภาครัฐและเอกชน เพื่อนำมาสังเคราะห์และนำเสนอองค์ประกอบของศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ ตลอดจนปัจจัยแทรกที่มีอิทธิพลในความสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร และเป็นแนวทางในการศึกษาเชิงประจักษ์ต่อไป

**คำสำคัญ :** ศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม; ความคิดสร้างสรรค์; นวัตกรรม; ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์

## Abstracts

Individual innovative creativity potential is one an important factor in creating innovation and affects the organization's performance and success in the current trend of technological, economic, and social changes with intensity and uncertainty. With the changing environment and the driving force in the competition for the survival of the organization. This changes business processes and competitive models; businesses must be driven by innovation to gain a competitive advantage. Therefore, the organization must integrate existing capabilities and resources to apply for innovation. Thus, the organization must recognize and place importance on developing the innovative creativity potential of its personnel to achieve innovation performance that is effective and achieves goals, and affects the success of the organization sustainably. This paper aims to introduce the conceptual framework of the antecedents and consequences of innovative creativity potential by studying and reviewing literature from various sources such as textbooks, academic articles, research articles, and public and private publications to synthesize and construct components of innovative creativity potential. In addition, including antecedents, consequences, and moderating factors for application in the organization and as a guideline for further empirical studies.

**Keywords:** Innovative Creativity Potential; Creativity; Innovation; Antecedents and Consequences

## บทนำ

ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาบุคคล การเติบโตทางเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางสังคม โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และการอยู่ในยุคของการสร้างสรรค์ที่เศรษฐกิจและสังคมมีความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะหลัก (Dubina, Carayannis, and Campbell, 2012 : 1-2) และกิจกรรมทางเศรษฐกิจมุ่งเน้นที่การสร้างความคิดมากกว่าการผลิตสินค้า (Sawyer, 2012 : 5) ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงนี้ บุคคลที่สามารถแสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์ และองค์กรที่สามารถจัดการความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสามารถเติบโตภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ (Tang and Werner, 2017 : 347-348)

ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมจึงได้รับการยอมรับว่าเป็นทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 และเป็นทักษะที่สามารถส่งเสริมศักยภาพของบุคคลโดยการกระตุ้นเชิงบวกของแต่ละบุคคล ซึ่งทักษะเหล่านี้มีคุณค่าในบริบทต่างๆ ที่จะต้องนำไปปรับใช้ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง (Nakano and Wechsler, 2018 : 237) ศักยภาพความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นทักษะและความสามารถในการสร้างสรรค์ของบุคคล ในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Kim, 2020 : 35-36) และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม โดยการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ ประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ และสร้างคุณค่า ดังนั้น ทักษะความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมจึงเป็นทักษะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร



อย่างไรก็ตาม การศึกษาเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์มักถูกศึกษาในลักษณะของกระบวนการระดับบุคคล ในขณะที่การศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมศึกษาในลักษณะของกระบวนการระดับองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการศึกษาในลักษณะของตัวแปรผลลัพธ์ และการศึกษาถึงปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ซึ่งมาจากหลายสาเหตุ โดยยังขาดการบูรณาการทั้งในส่วนของปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ทางด้านวิชาการ การพัฒนาด้านแนวคิดและทฤษฎีค่อนข้างจำกัด และยังขาดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้โดยทั่วไปกับทุกบริบท โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบูรณาการและต่อยอดความคิดจากแนวคิดของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ร่วมกับทฤษฎีพื้นฐาน ทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ ทฤษฎีทางปัญญา สังคม และแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม บทความนี้จึงมุ่งบูรณาการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม รวมทั้งทำการสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ ผลลัพธ์ และอิทธิพลของปัจจัยแทรกของศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเชิงประจักษ์ต่อไปในอนาคต และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และสร้างความยั่งยืนต่อองค์กร

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
2. เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (Innovative Creativity Potential)

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พัฒนามาจากทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ (The componential Theory of creativity) ซึ่งเป็นตัวแบบที่ครอบคลุมองค์ประกอบทางสังคมและจิตวิทยาที่จำเป็นสำหรับบุคคลในผลิตผลงานที่มีความสร้างสรรค์ ซึ่งได้อธิบายถึงองค์ประกอบพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบภายในตัวบุคคล ได้แก่ 1) ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน (Domain-relevant skills) หรือความเชี่ยวชาญ (Expertise) ซึ่งเป็นความรู้ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ทักษะ และความสามารถ 2) ความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ (Creativity-relevant processes) หรือทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skills) เป็นทักษะทางปัญญา วิธีการหรือกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งคุณสมบัติส่วนบุคคล และ 3) แรงจูงใจในงาน (Task motivation) ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สะท้อนถึงเหตุผลของบุคคลในการทำงานซึ่งรวมถึงปฏิสัมพันธ์ของแรงจูงใจทั้งภายในและ

ภายนอก และองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการสร้างหรือทำให้เกิดสิ่งใหม่ ไม่ว่าจะเป็ นวิธีการแก้ไข ปัญหาใหม่ ขั้นตอนหรือเครื่องมือใหม่ ๆ ผลผลิตหรือผลงานที่มีความแปลกใหม่ (ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความคิดแปลกใหม่ (novelty) ที่เป็นปรากฏการณ์ในชีวิตประจำวัน ซึ่งทุกคนสามารถสร้างสรรค์ได้ โดยสิ่ง สำคัญของความคิดแปลกใหม่คือการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างสรรค์ และประโยชน์ (usefulness) ซึ่ง เป็นวิธีการหรือการปฏิบัติในการประเมินประโยชน์ของแนวคิดใหม่ นอกจากนี้ ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วยสองหลักการ คือ การค้นหาปัญหา และการแก้ปัญหา ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงต้องการทักษะ อย่างหลากหลาย และต้องมีการปรับเปลี่ยนความคิดที่มีอยู่เสมอ

ทั้งนี้ นวัตกรรมถูกสร้างขึ้นจากความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของนวัตกรรมองค์กร คือการนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ภายในองค์กรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปนวัตกรรมมีความ แตกต่างจากความคิดสร้างสรรค์ โดยเน้นที่การนำความคิดสร้างสรรค์ไปใช้ในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สามารถมองได้สองมุมมองคือ มุมมองแรกมองว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นการสร้างความคิด ในขณะที่นวัตกรรมเป็นการนำความคิดไปใช้ประโยชน์ มุมมองที่สอง เป็นการผสมผสานแนวคิดทั้งสองเข้าด้วยกัน โดยมองว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นขั้นตอนเริ่มต้นของ กระบวนการนวัตกรรม ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นองค์ประกอบทางความคิดของนวัตกรรม และ นวัตกรรมครอบคลุมการประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่

ในศตวรรษที่ 21 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ได้รับการเน้นย้ำว่าเป็นทักษะที่จำเป็น ที่สามารถ ส่งเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ (Nakano and Wechsler, 2018 : 238) ความคิดสร้างสรรค์ของ บุคคลจึงเป็นทรัพยากรขององค์กรที่หากใช้อย่างเหมาะสมจะทำให้เกิดศักยภาพที่สามารถสร้างความได้เปรียบ ทางการแข่งขันได้ องค์กรจึงต้องตระหนักถึงศักยภาพของบุคคล และต้องมีการดำเนินการเพื่อกระตุ้นความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรมของพนักงาน และผู้บริหารจะต้องค้นหาวิธีที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Doran and Ryan, 2017 : 32-33)

จากการทบทวนวรรณกรรม และบูรณาการทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ และแนวคิดในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมว่าหมายถึง ทักษะและความสามารถของบุคคลในการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ หรือการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไข ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และนำความคิดนั้นไปพัฒนาเป็นผลลัพธ์หรือนำไปปฏิบัติให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็น ประโยชน์ และประยุกต์ใช้ให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อองค์กรโดยในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนด ขอบเขต ของการศึกษาศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมในระดับบุคคล โดยมีองค์ประกอบที่ครอบคลุมตาม มิติของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย ทักษะการคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking Skills) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างสรรค์ (Creative

Knowledge Sharing) การบูรณาการทางเทคโนโลยี (Technology Integration) และการพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Creative Process Development)

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์ผลลัพธ์ของศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ได้แก่ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม (Innovative Behavior) และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (Innovation Performance) มีรายละเอียดดังนี้

#### พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม (Innovative Behavior)

นวัตกรรมในองค์กรเป็นผลมาจากความมีนวัตกรรมของบุคคล พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงานส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงานได้รับการนิยามว่าเป็นการสร้างและการประยุกต์ใช้แนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ (ผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่) ในที่ทำงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในงานของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมมีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดอื่นๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ผลการปฏิบัติงานที่เป็นนวัตกรรม และนวัตกรรมในงาน และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงาน จัดเป็นกิจกรรมเชิงพฤติกรรม เช่น การสำรวจความคิด การสร้าง การส่งเสริม หรือการนำความคิดไปประยุกต์ใช้ (Spanuth and Wald, 2017 : 1302-1305)

ทั้งนี้ ความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดแปลกใหม่และเป็นประโยชน์ ในขณะที่พฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เป็นการสร้างแนวคิดใหม่และการนำความคิดไปประยุกต์ใช้ ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการส่งเสริมพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน และเป็นปัจจัยสำคัญในการนำความคิดที่เป็นนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลและขององค์กร นอกจากนี้ยังพบการศึกษาของ พบว่าความคิดสร้างสรรค์ส่งผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารต้องปรับปรุงความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นอันดับแรกเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอในการวิจัยดังนี้

**ข้อเสนอการวิจัยที่ 1 (Proposition 1) :** ศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม

#### ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (Innovation Performance)

ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม เป็นผลงานที่มีคุณค่าและพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ จากการสร้างสรรค์ การดำเนินการ และใช้ประโยชน์จากความคิด ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ออกมาเป็นผลลัพธ์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ หรือปรับปรุงคุณภาพหรือต่อยอดจากองค์ความรู้เดิมให้มีคุณภาพที่ดีมากขึ้น เป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม คือผลลัพธ์ของชุดความคิดใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ภายในองค์กร และนำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะการนำเสนอแนวคิดใหม่และนำความคิดใหม่ ๆ ไปใช้ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเชิงนวัตกรรม ความสำเร็จเชิงนวัตกรรม และการเผยแพร่ความคิดเชิงนวัตกรรมเป็นผลลัพธ์ที่สังเกตได้หรือวัดได้ และเป็นความสำเร็จหรือผลลัพธ์ที่มีคุณค่าต่อทีมหรือองค์กร ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม จึงเป็นผลมาจากความคิดสร้างสรรค์ที่ถูกนำมาใช้และดำเนินการโดยพนักงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร

นอกจากนี้พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมเกิดจากความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรคือการจูงใจพนักงานให้ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยความคิดสร้างสรรค์ การนำแนวคิดที่สร้างขึ้นไปใช้ และการสร้างสรรค์ผลลัพธ์หรือผลงานเชิงนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมจะนำไปสู่ความสำเร็จและความอยู่รอดในระยะยาวขององค์กร และยังพบงานวิจัยของ Halimatussakdiah et al., (2019 : 606-6012) ที่พบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในงานจะช่วยให้บุคคลทำงานได้ดีขึ้นด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และพฤติกรรมนี้จะช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันได้ในที่สุด ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอในการวิจัยดังนี้

**ข้อเสนอการวิจัยที่ 2 (Proposition 2) :** พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน เชิงนวัตกรรม

**ข้อเสนอการวิจัยที่ 3 (Proposition 3) :** ศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติเชิงนวัตกรรม

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุของศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ได้แก่ บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) และวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Constructive Organizational Culture) มีรายละเอียดดังนี้

#### บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate)

บรรยากาศองค์กร เป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งอาจเป็นปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางสังคม-จิตวิทยา หรือการบริหารจัดการ ที่ส่งเสริมการสร้าง การยอมรับ และตระหนักรู้ของความคิดใหม่ สนับสนุนพัฒนาแนวความคิดใหม่ ซึ่งบุคคลที่ทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นสามารถรับรู้ได้ทั้งโดยตรงและทางอ้อม และมีผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนของการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรม และประสิทธิผลขององค์กร (Dubina, 2013 : 1238-1239; Ibrahim, Mohamad and Shah, 2018 : 1-3)

ทั้งนี้ ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมแบบเปิดขององค์กร ซึ่งคือสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและเปิดรับวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศองค์กรแบบพลวัตให้

เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสมาชิกภายในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นผ่านความคิดสร้างสรรค์ได้ บรรยากาศองค์กรจึงควรเป็นรูปแบบที่สมาชิกภายในองค์กรรู้สึกว่างค์กรเห็นคุณค่าและสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ของสมาชิกในองค์กร

ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลและบริบททางสังคม ซึ่งปัจจัยบริบททางสังคมที่มีความเกี่ยวข้องมากที่สุดของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานคือบรรยากาศองค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์กรเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ทักษะ และความรู้สึกที่พนักงานแต่ละคนพบในที่ทำงานนอกจากนี้ ยังพบการศึกษาของ Slätte, Mutonyi, and Lien (2020 : 326-347) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์ของพนักงาน แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงในเชิงบวกอย่างนัยสำคัญต่อบรรยากาศองค์กร ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน และการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรม เชิงนวัตกรรมของพนักงาน โดยผ่านความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอในการวิจัยดังนี้

**ข้อเสนอการวิจัยที่ 4 (Proposition 4) :** บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

#### **วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Constructive Organizational Culture)**

วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และให้ความสำคัญกับค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และช่วยตอบสนองความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงบรรทัดฐานทางพฤติกรรมที่สมดุลระหว่างคนและงาน ซึ่งเป็นลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ คือวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างบริบทที่เอื้อต่อพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ซึ่งทำให้พนักงานเติบโตและมุ่งมั่นเพื่อให้ผลลัพธ์บรรลุผลสำเร็จ และเติบโตไปพร้อมกับองค์กร และเป็นการเพิ่มคุณค่าให้ตัวเองผ่านการพัฒนาตนเองและการเห็นคุณค่าของผู้อื่น วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดการคิดเชิงแก้ปัญหาและส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นออกมากรอบ เห็นคุณค่าผู้อื่นและบุคลากรในทีม ทำให้ภายในองค์กรไม่ต้องกลัวการทำความผิดพลาด ปราศจากการควบคุมและการแข่งขันที่ทำลายความสัมพันธ์ และการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และยังส่งเสริมให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ นอกจากนี้ยังพบการศึกษาของ Hong et al. พบว่า องค์กรที่มีค่านิยมแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของพนักงานผ่านการมอบอำนาจทางจิตใจ ซึ่งองค์กรที่มีค่านิยมแบบสร้างสรรค์เป็นแรงผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนออกมาในลักษณะของความคิดสร้างสรรค์หรือพฤติกรรมที่มีความสร้างสรรค์ ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอในการวิจัยดังนี้

**ข้อเสนอการวิจัยที่ 5 (Proposition 5) :** วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

**บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive personality)**

บุคลิกภาพเชิงรุก เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกต่อการกระทำในเชิงรุก สามารถระบุหรือจัดการกับโอกาส มีการแสดงออกถึงความริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความพยายามอดทนจนกระทั่งมีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างเกิดขึ้น สามารถแสดงความสามารถและจัดการกับปัญหาได้เป็นอย่างดี ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมรอบตัว

ผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นผู้ใช้ความคิดริเริ่มที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวให้เหมาะสมด้วยความสามารถของตนเอง รู้จักแสวงหาโอกาสและใช้โอกาสที่เกิดขึ้นโดยทันที สามารถระบุโอกาสเพื่อความได้เปรียบ และสร้างการเคลื่อนไหวเชิงรุกที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมาย และผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะไม่ถูกกดดันโดยแรงบังคับของสถานการณ์และสภาพแวดล้อม (Bateman and Crant, 1993 : 104) ทั้งนี้จากการศึกษาแนวคิดบุคลิกภาพเชิงรุกพบว่ามี ความเชื่อมโยงกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ดังเช่น Seibert et กล่าวว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก พยายามที่จะส่งเสริมโอกาสในการทำงานของตนมากกว่าที่จะตอบสนองในเชิงลบต่อสถานการณ์ และยังมี แนวโน้มที่เสนอวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพ และยังพบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมักจะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงความรู้และทักษะของตน และระบุกระบวนการทำงานใหม่ ๆ รวมทั้งการแสดงความคิดริเริ่มและการทำงานเกินความคาดหวังในงาน ตามปกติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีผลในเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ และมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับนวัตกรรมในบุคคล และยังพบการศึกษาของ Gong et al พบว่าการทดสอบเชิงประจักษ์ของความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและความคิดสร้างสรรค์ ในมุมมองกระบวนการเชิงรุกซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการ เชิงรุกเป็นกระบวนการแบบไดนามิกที่เกี่ยวข้องกับการกระทำในอนาคต การเตรียมการ และการคาดการณ์ บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก มีความพร้อมที่จะแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างสร้างสรรค์ และสร้างความ ไว้วางใจ และมีการเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรสำหรับเหตุการณ์ในอนาคต ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรม ข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอในการวิจัยดังนี้

**ข้อเสนอการวิจัยที่ 6a (Proposition 6a) :** บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์กรและศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

**ข้อเสนอการวิจัยที่ 6b (Proposition 6b) :** บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์และศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

### การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการประเมินตนเองและเป็นความเชื่อมั่นในทักษะความสามารถของตนเองในการสร้างหรือคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ การค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหา และการสร้างผลลัพธ์อย่างสร้างสรรค์ นำไปสู่การดำเนินพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะยิ่งรับรู้โอกาสที่จะแสดงศักยภาพได้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จ ความเชื่อในความสามารถตนเองพิจารณาจากความรู้สึก ความคิด การตั้งใจ และพฤติกรรม

ตามทฤษฎีทางปัญญาสังคมตั้งข้อสังเกตไว้ว่าบุคคลได้รับแรงจูงใจจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นการตัดสินความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานได้ในระดับใด และการประเมินค่าพฤติกรรมหรือความคาดหวังของผลลัพธ์จะส่งผลต่อพฤติกรรมในอนาคต ดังนั้น บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง สามารถเผชิญปัญหา และเผชิญหน้าในสถานการณ์ที่มีความท้าทาย บุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองสูงจะรู้สึกมั่นใจใจมากขึ้น และมองว่าความยากลำบากเป็นความท้าทาย และยังตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นและพยายามเอาชนะความท้าทายมากขึ้น

ทั้งนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการคิดสร้างสรรค์โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือท้าทาย การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Slåtten (2014 : 326-347) พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างสร้างสรรค์ ตามมาด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างสร้างสรรค์ยังมีผลต่อกิจกรรมเชิงนวัตกรรมใหม่อีกด้วย และการศึกษาของ Chen and Zhang พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างสร้างสรรค์ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอในการวิจัยดังนี้

**ข้อเสนอการวิจัยที่ 7a (Proposition 7a) :** การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

**ข้อเสนอการวิจัยที่ 7a (Proposition 7a) :** การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์และศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

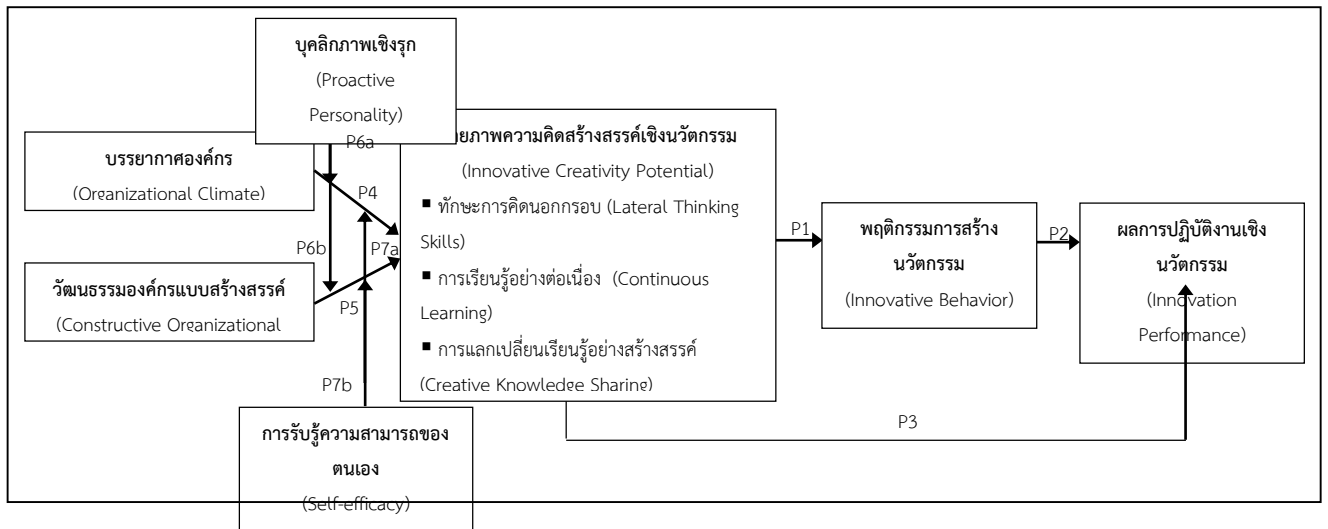
จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม สามารถสรุปข้อเสนอการวิจัยได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาและข้อเสนอการวิจัย

ข้อเสนอการวิจัย	รายละเอียด
ข้อเสนอการวิจัยที่ 1	ศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
ข้อเสนอการวิจัยที่ 2	พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม
ข้อเสนอการวิจัยที่ 3	ศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติเชิงนวัตกรรม
ข้อเสนอการวิจัยที่ 4	บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
ข้อเสนอการวิจัยที่ 5	วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
ข้อเสนอการวิจัยที่ 6a	บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
ข้อเสนอการวิจัยที่ 6b	บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์และศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
ข้อเสนอการวิจัยที่ 7a	การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
ข้อเสนอการวิจัยที่ 7b	การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์และศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

และจากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปถึงปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework) ได้ดังภาพที่ 1





ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

### ประโยชน์จากงานวิจัย

1. ประโยชน์เชิงทฤษฎี (Theoretical contributions) ผลของการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ได้แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และเกิดการบูรณาการความรู้ในเชิงทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ (The componential model of creativity) ซึ่งเป็นตัวแบบที่ครอบคลุมองค์ประกอบทางสังคมและจิตวิทยาที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนำไปสู่นวัตกรรม ทฤษฎีทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล และแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ซึ่งสามารถนำไปพัฒนากรอบแนวคิดและขยายขอบเขตของการศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและผกผัน และส่งผลกระทบต่อองค์กรทุก ๆ องค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ การศึกษา ภาครัฐ หรือเอกชน ที่ต้องปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กร

2. ประโยชน์เชิงการจัดการ (Managerial contributions) ผลของการศึกษาในครั้งนี้ทำให้เห็นถึงองค์ประกอบของศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม อันจะนำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขัน

และเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ยังทำให้องค์กรตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร หรือสามารถนำไปปรับรูปแบบการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมของบุคลากร นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสำเร็จแก่องค์กร

การพัฒนาศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน องค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมได้รับการยอมรับว่าเป็นทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ทั้งนี้ศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม คลอบคลุมตามมิติของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย ทักษะการคิดนอกกรอบ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ การบูรณาการทางเทคโนโลยี และการพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์ โดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ได้แก่ บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และผลลัพธ์ที่เกิดจากศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ได้แก่ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม รวมทั้งปัจจัยแทรกที่มีอิทธิพลในความสัมพันธ์ ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้ความสามารถของตนเอง

### ข้อเสนอแนะ

บทความนี้มุ่งเสนอกรอบแนวคิดที่สังเคราะห์ขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ดังนั้นในอนาคตควรนำกรอบแนวคิดดังกล่าวมาทำการศึกษาเชิงประจักษ์ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และผลลัพธ์ของตัวแปรที่ศึกษาในระดับบุคคล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรในองค์กรที่ต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรธุรกิจ องค์กรการศึกษา องค์กรภาครัฐ หรือเอกชน เป็นต้น และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) หรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของตัวแปรที่ศึกษา และเพื่อยืนยันข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ และนำผลการศึกษาเชิงประจักษ์ไปประยุกต์ใช้ต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- Bateman, T. S. and Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates. *J. Organ. Behav.*, 14, 103–118.
- Doran, J. and Ryan, G. (2017). The role of stimulating employees' creativity and idea generation in encouraging innovation behaviour in Irish firms. *Irish Journal of Management*, 36(1), 32-48.
- Dubina, I. N. (2013). Measuring Organizational Climate for Creativity and Innovation. *Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation and Entrepreneurship*. 1238–1244.
- Dubina, I. N., Carayannis, E. G., and Campbell, D. F. J. (2012). Creativity economy and a crisis of the economy? Coevolution of knowledge, innovation, and creativity, and of the knowledge economy and knowledge society. *Journal of the Knowledge Economy*, 3(1), 1–24.
- Halimatussakdiah, N. and et al. (2019). How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance. *Advances in Social Science. Education and Humanities Research*, 292, 606-612.
- KIM, T. (2020). The Effect of Creative Potential on Innovation Behavior: focusing on Design Thinking *Journal of Distribution Science*, 18(8), 65-74.
- Nakano, T. d. C., and Wechsler, S. M. (2018). Creativity and innovation: Skills for the 21st Century. *Estudos de Psicologia*, 35(3), 237–246.
- Sawyer, R. K. (2012). *Explaining Creativity: The Science of Human Innovation* (2nd edn.). New York, NY: Oxford University Press.
- Slåtte, T., Mutonyi, B.R. and Lien, G. (2020). The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees' innovative behaviour. *BMC Health Services Research*, 20(1096), 1-17.
- Slåtten, T. (2014). Determinants and effects of employee's creative self-efficacy on innovative activities. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 6(4), 326-347.
- Spanuth, T. and Wald, A. (2017). How to unleash the innovative work behavior of project staff? The role of affective and performance-based factors. *International Journal of Project Management*, 35(7), 1302-1311.
- Tang, M. and Werner, C. H. (2017). *Handbook of the Management of Creativity and Innovation: Theory and Practice*. World Scientific Press. 347-364

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้อสมัยใหม่

บจก.พัฒนาการเรียนรู้อสมัยใหม่ 141 หมู่ 6 ตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSJA/index>

E-mail : journal1990jmsd@gmail.com

