

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
Relationship Between Emotional Quotient and Spirituality Quotient the Affecting
Innovative Behavior of Academic Support Personnel of Rajamangala
University of Technology Krungthep

ศักดิ์ชัย จันทะแสง

Sakchai Jantasang

สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร 10120

Office of Educational Quality Assurance, Rajamangala University of Technology Krungthep, Bangkok, 10120

Received : 2023-05-25 Revised : 2023-06-26 Accepted : 2023-06-26

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 210 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดทางจิตวิญญาณมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 2) ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง และความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเปิดกว้างจิตสำนึกส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคิดวิจารณ์ญาณ

และด้านการตระหนักรู้ความจริง ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ร้อยละ 64.10

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

Abstract

This research aimed to 1) A study the level of emotional quotient, spirituality quotient and innovative behavior of academic support personnel, and 2) A study the relationship between emotional quotient and spirituality quotient affecting innovative behavior of academic support personnel. The sample was 210 academic support personnel of Rajamangala University of Technology Krungthep derived by convenience sampling. Data were collected by an online questionnaire with Google Form and statistically analyzed using descriptive statistics including percentage, mean and standard deviation. The inferential statistics methods used to test hypothesis is multiple regression analysis. The research results were as follows: 1) The innovative

ศักดิ์ชัย จันทะแสง

E-mail : Sakchai.j@mail.rmutk.ac.th

behavioral variables, emotional quotient and spirituality quotient were at the high average level and 2) The emotional quotient, in self-awareness, self-regulation and spirituality quotient, in conscious state expansion affecting innovative behaviors of academic support personnel at .01 statistically significant levels and the emotional quotient variable in social skills, spirituality quotient, in critical existential thinking and transcendental awareness affecting innovative behaviors of academic support personnel at .05 statistically significant levels. These factors together predicted the innovative behavior of academic support personnel for 61.1 percent.

Keywords: Emotional Quotient, Spirituality Quotient, Innovative Behavior

1. บทนำ

ในปัจจุบันเป็นยุคที่เข้าสู่การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาประเทศโดยรัฐบาลจะพัฒนาไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” พัฒนาด้วยวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งให้การศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศทั้งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม มีวิสัยทัศน์ คือ มหาวิทยาลัยแห่งการพัฒนาคนสู่นวัตกรรม และเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ อีกทั้งสถาบันอุดมศึกษายังเป็นองค์การต้นแบบด้านการสร้างนวัตกรรมสร้างและใช้องค์ความรู้ใหม่ ๆ สร้างสิ่งประดิษฐ์ ผลผลิตนวัตกรรมและงานวิจัย ซึ่งการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร คือ การต้องปรับเปลี่ยนคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสูงขึ้นพัฒนาระบบและกระบวนการทำงานไปสู่รูปแบบใหม่มุ่งตอบสนองความพึงพอใจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน [1] และมีการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ให้สามารถสร้างนวัตกรรม สามารถปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดรวมทั้ง

ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ซึ่งหมายถึงความสามารถในการพัฒนาการทำงานใหม่ ๆ ให้ดีขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์สามารถแนะนำ คิดค้นและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งลักษณะพฤติกรรมดังกล่าวมักจะนำไปสู่การตอบสนองการปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ๆ รวมทั้งนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ ได้ [2]

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative Behavior) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกด้านลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อนวัตกรรมในการทำงานภายในองค์กรของบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ได้แก่ การเปิดรับในสิ่งใหม่ ยอมเรียนรู้เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน การทดลองประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่จะมาช่วยปรับปรุงกระบวนการลดขั้นตอนในการทำงาน การแบ่งปัน ความรู้หรือแนวคิดที่เกิดจากการความคิดสร้างสรรค์ [3] ซึ่งการสร้างสรรค์ที่เกิดจากความเป็นเลิศทางสติปัญญาที่มีเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลแล้วนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลให้คนทำงานได้สำเร็จ คือปัจจัยทางด้านอารมณ์ที่มีลักษณะควบคุมตนเองได้ แสดงออกอย่างเหมาะสม ทำให้มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้อื่น [4] ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) หมายถึงความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อใช้ชีวิตมีความสุข และประสบความสำเร็จ จึงมีความสำคัญส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคล เพื่อเพิ่มคุณภาพประสิทธิภาพในการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อนวัตกรรม [5] ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับ [6]; [7]; [8] นอกจากนี้ยังมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานดำเนินไปด้วยดี ซึ่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยที่กล่าวถึงคือความฉลาดทางจิตวิญญาณ (Spiritual Quotient: SQ) หมายถึงความสามารถในการรับรู้และการเข้าใจคุณค่าของชีวิต ทำให้บุคคลเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในชีวิต สามารถปรับตัว ทำให้เกิดมุมมองต่อชีวิตที่กว้างขึ้นและลึกซึ้ง เพื่อเป็นหนทางไปสู่การประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตอย่างมีความหมายและมีความสุข อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ภายใต้อารมณ์ธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอารมณ์มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถเข้ากับคนในสังคมได้อยู่มีความสุขและไร้ปัญหาใด ๆ รู้จักการพูดเจรจา รู้จัก

จรรักษ์กักตื้อองค์กรหรือหน่วยงานของตน มีความรับผิดชอบตรงต่อเวลาเป็นอย่างดีมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับ [9]; [10] ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดทางจิตวิญญาณ นั้นเป็นเรื่องที่ต้องมีความสอดคล้องประสานกันเพื่อที่จะทำให้ชีวิตของคนนั้นดำเนินไปได้อย่างเป็นสุข ร่าเริง และประสบความสำเร็จ และการบริหารจัดการอารมณ์ถือเป็นส่วนสำคัญในการวางระบบของการทำงานเพื่อเป็นทางออกให้กับบุคลากรขององค์กรได้เป็นอย่างดีถึงการใช้ช่วงเวลาที่ต้องอดทนอดกลั้นกับแรงกดดันที่เกิดขึ้นทำให้สามารถเข้าใจพฤติกรรมบุคลิกภาพในแต่ละบุคคลของเพื่อนร่วมงานในหลายบทบาทของการทำงานที่ควรให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมถึงการรับมือกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้น [11] เมื่อบุคลากรเกิดความสุขในการทำงานจะส่งผลให้อารมณ์และความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งกระตุ้นให้เกิดเป็นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานภายในตัวของแต่ละบุคคลที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต่อไป

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

3.สมมติฐานของการวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

4.วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดทางจิตวิญญาณ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัด 3 ตัวแปร ดังนี้

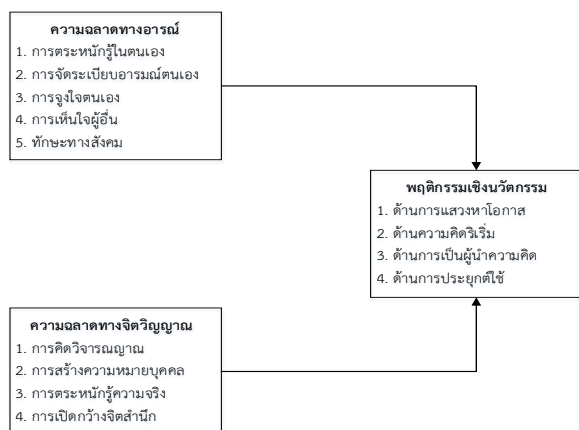
1) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกด้านลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อนวัตกรรมในการทำงานภายในองค์กรของบุคลากรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ได้แก่ การเปิดรับในสิ่งใหม่ ยอมรับเรียนรู้เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน การทดลองประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่จะมาช่วยปรับปรุงกระบวนการลดขั้นตอนในการทำงาน การแบ่งปัน ความรู้หรือแนวคิดที่เกิดจากการความคิดสร้างสรรค์ [12] ในการวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ยึดแนวคิดของ Kleysen and Street [13] ได้แบ่งพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) 2) พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) 3) พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) และ 4) พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application)

2) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อใช้ชีวิตมีความสุข และประสบความสำเร็จ ในการวัดความฉลาดทางอารมณ์ได้ยึดแนวคิดของ Goleman [14] ได้แบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self Awareness) 2) การจัดการระเบียบอารมณ์ตนเอง (Self Regulation) 3) การจูงใจตนเอง (Self Motivation) 4) การเห็นใจผู้อื่น (Empathy) และ 5) ทักษะทางสังคม (Social Skills)

3) ความฉลาดทางจิตวิญญาณ (Spiritual Quotient: SQ) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และการเข้าใจคุณค่าของชีวิต ทำให้บุคคลเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในชีวิต สามารถ

ปรับตัว ทำให้เกิดมุมมองต่อชีวิตที่กว้างขึ้นและลึกซึ้ง เพื่อเป็นหนทางไปสู่การประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตอย่างมีความหมายและมีความสุข อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแยกแยะสิ่งต่างๆ ภายใต้กรอบศีลธรรม ในการวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณได้ยึดตามแนวคิดของ King and DeCicco [15] ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ใช้เป็นมาตรวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณของผู้เยาว์วัยรุ่นและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยมีองค์ประกอบ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การคิดวิจาร์ณญาณ (critical existential thinking) 2) การสร้าง ความหมายบุคคล (personal meaning production) 3) การตระหนักรู้ความจริง(transcendental awareness) และ 4) การเปิดกว้างจิตสำนึก (conscious state expansion)

จากการศึกษาและการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย สามารถแสดงได้ดังแผนภาพที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 364 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2563

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 107 คน ที่ได้มาจากการคำนวณขนาดตัวอย่างจากโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power Version 3.1.9.7 โดยใช้การประมาณค่าขนาด

อิทธิพล (effect size) ในระดับปานกลาง [16] และกำหนดค่าต่าง ๆ เพื่อใช้คำนวณขนาดตัวอย่างดังนี้

Input Effect Size f^2 = 0.15

α err prob = 0.05

Power (1- β err prob) = 0.95

Number of Predictors = 2

Output Total Sample size = 107

สำหรับการเก็บตัวอย่างในครั้งนี้หลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับการวิจัยออนไลน์ด้วย Google Form ระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน 2564 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้ว มีจำนวนข้อมูลที่ได้จริงในการการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 210 ตัวอย่าง

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความฉลาดทางอารมณ์ พัฒนามาจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Goleman [14] ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณ พัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ King and DeCicco [15] ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม พัฒนามาจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Kleysen and Street [13] การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งเป็นการนำนิยามเชิงทฤษฎีและ โครงสร้างในการสร้างข้อคำถามมาใช้พิจารณาควบคู่กับแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตามทีระบุไว้ในแบบสอบถาม และกรอกแบบฟอร์มการประเมิน ข้อคำถามในแต่ละข้อ โดยดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มากกว่า 0.50 [17] มีการ Try out ข้อมูลครั้งที่ 1 กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลพระนคร จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยมีตั้งแต่ .24 ถึง .78 ซึ่งค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ 0.20 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นมีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ [18] และทำการ Try out ครั้งที่ 2 กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.84-0.88 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 จึงถือแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ [19]

เกณฑ์การแปลผลของธานินทร์ ศิลป์จารุ [20] ดังนี้ 1) 4.51-5.00 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) 3.51-4.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอยู่ใน ระดับมาก 3) 2.51-3.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอยู่ใน ระดับปานกลาง 4) 1.51-2.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอยู่ใน ระดับน้อย และ 5) 1.00-1.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

4.4 การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับการวิจัยออนไลน์ด้วย Google Form ระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน 2564 เมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้ว มีจำนวนข้อมูลที่ใช้ได้จริงในการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 210 ตัวอย่าง ที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้การวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน [21]

5. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน (ร้อยละ 69.05) อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 35-40 ปี จำนวน 90 คน (ร้อยละ 42.86) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 103 คน (ร้อยละ 49.05) ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 137 คน (ร้อยละ 65.24) ระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในระดับ 10-15 ปีจำนวน 96 คน (ร้อยละ 45.71) ตามลำดับ

5.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปร

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสถิติพื้นฐาน			ค่าความเบ้ ความโด่งของตัวแปร			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	SK	KU	Var	แปลผล
ความฉลาดทางอารมณ์	4.06	0.60	มาก	-0.54	0.59	0.44	ปกติ
1) การตระหนักรู้ในตนเอง	4.23	0.50	มาก	-0.59	0.50	0.38	ปกติ
2) การจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง	4.10	0.61	มาก	-0.68	0.49	0.51	ปกติ
3) การรู้จักตนเอง	4.12	0.63	มาก	-0.38	0.44	0.40	ปกติ
4) การเห็นใจผู้อื่น	3.95	0.60	มาก	-0.59	0.78	0.49	ปกติ
5) ทักษะทางสังคม	3.90	0.64	มาก	-0.50	0.76	0.41	ปกติ
ความฉลาดทางจิตวิญญาณ	4.05	0.58	มาก	-0.51	0.77	0.37	ปกติ
1) การคิดวิจารณ์ญาณ	4.10	0.57	มาก	-0.42	0.56	0.33	ปกติ
2) การสร้างความหมายบุคคล	3.99	0.61	มาก	-0.60	0.83	0.38	ปกติ
3) การตระหนักรู้ความจริง	4.00	0.59	มาก	-0.45	0.79	0.35	ปกติ
4) การเปิดกว้างจิตสำนึก	4.14	0.55	มาก	-0.55	0.88	0.42	ปกติ
พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม	4.12	0.54	มาก	-0.53	0.76	0.30	ปกติ
1) ด้านการแสวงหาโอกาส	4.16	0.51	มาก	-0.52	0.83	0.26	ปกติ
2) ด้านความคิดริเริ่ม	4.08	0.56	มาก	-0.40	0.62	0.31	ปกติ
3) ด้านการเป็นผู้นำความคิด	4.10	0.55	มาก	-0.74	0.94	0.34	ปกติ
4) ด้านการประยุกต์ใช้	4.15	0.55	มาก	-0.48	0.66	0.30	ปกติ

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.06) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (4.23) รองลงมาได้แก่ ด้านการรู้จักตนเอง (4.12) ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (4.10) ด้านการเห็นใจผู้อื่น (3.95) และด้านทักษะทางสังคม (3.90) ตามลำดับ ส่วนค่าความเบ้ พบว่า ทุกตัวแปรในปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนความโด่งมีค่าเป็นบวกทุกตัวแปร แสดงว่ารูปร่างการแจกแจงเป็นโค้งสูงกว่าโค้งปกติ

ความฉลาดทางจิตวิญญาณในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.05) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ด้านการเปิดกว้างจิตสำนึก (4.14) รองลงมาได้แก่ ด้านการคิดวิจารณ์ญาณ (4.10) ด้านการตระหนักรู้ความจริง (4.00) และด้านการสร้างความหมายบุคคล (3.99) ตามลำดับ ส่วนค่า

ความเบ้ พบว่า ทุกตัวแปรในปัจจัยด้านความฉลาดทางจิตวิญญาณมีค่าเป็นลบ แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนความโด่งมีค่าเป็นบวกทุกตัวแปร แสดงว่ารูปร่างการแจกแจงเป็นโค้งสูงกว่าโค้งปกติ

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.12) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ด้านการแสวงหาโอกาส (4.16) รองลงมาได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้ (4.15) ด้านการเป็นผู้นำความคิด (4.10) และด้านความคิดริเริ่ม (4.08) ตามลำดับ ส่วนค่าความเบ้ พบว่า ทุกตัวแปรในปัจจัยด้านพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีค่าเป็นลบ แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนความโด่งมีค่าเป็นบวกทุกตัวแปร แสดงว่ารูปร่างการแจกแจงเป็นโค้งสูงกว่าโค้งปกติ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณกับพฤติกรรม
เชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตัวแปร	ความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ						
	b	SE _b	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.328	.203		1.697*	.030		
ความฉลาดทางอารมณ์ (X ₁)							
1) การตระหนักรู้ในตนเอง (X ₁₁)	.301	.051	.318	5.864	.000**	.373	2.763
2) การจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X ₁₂)	.248	.053	.246	4.090	.000**	.370	2.524
3) การจงใจตนเอง (X ₁₃)	.045	.039	.051	1.231	.212	.608	1.643
4) การเห็นใจผู้อื่น (X ₁₄)	.087	.052	.080	1.689	.092	.454	2.203
5) ทักษะทางสังคม (X ₁₅)	.104	.050	.103	2.090	.037*	.410	2.381
ความฉลาดทางจิตวิญญาณ (X ₂)							
1) การคิดวิจารณ์ญาณ (X ₂₁)	.096	.048	.101	2.010	.036*	.366	2.522
2) การสร้างความหมายบุคคล (X ₂₂)	.065	.055	.068	1.197	.232	.315	3.170
3) การตระหนักรู้ความจริง (X ₂₃)	.093	.042	.099	1.997	.046*	.390	2.565
4) การเปิดกว้างจิตสำนึก (X ₂₄)	.223	.053	.218	2.663	.000**	.378	2.667
R = .641, R2 = .410, F = 14.728*							

หมายเหตุ: *p < .05, **p < .00

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Sig. = .000) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (Sig. = .000) และความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเปิดกว้างจิตสำนึก (Sig. = .000) ส่วนตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (Sig. = .037) ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคิดวิจารณ์ญาณ (Sig. = .036) ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการตระหนักรู้ความจริง (Sig. = .046) และตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ด้าน

การเห็นใจผู้อื่น และความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการสร้างความหมายบุคคล
เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์การตระหนักรู้ในตนเอง (β=.318) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (β=.246) ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเปิดกว้างจิตสำนึก (β=.218) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (β=.103) ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคิดวิจารณ์ญาณ (β=.101) และความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการตระหนักรู้ความจริง (β=.099) ตามลำดับ
นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การทำนาย (R² = .641) แสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง ด้านทักษะทางสังคม และ

ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเปิดกว้างจิตสำนึก ด้านการคิดวิจารณ์ญาณ และด้านการตระหนักรู้ความจริงส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพคิดเป็นร้อยละ 64.10

โดยสามารถสร้างสมการทำนายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .328 - .301X_{11} + .248X_{12} + .104X_{15} + .096X_{21} + .093X_{23} + .223X_{24}$$

เมื่อแปลงคะแนนดิบเป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการ ดังนี้

$$\hat{Z} = .318X_{11} + .246X_{12} + .103X_{15} + .101X_{21} + .099X_{23} + .218X_{24}$$

นอกจากนี้การตรวจสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งค่า VIF ที่มีค่าเกิน 5.0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง โดยสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 วิธี ตรวจสอบจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance [22]

ดังนั้น ค่า VIF และค่า R² จะมีความสัมพันธ์ทางตรงข้าม กล่าวคือ จะไม่รับเป็นตัวแปรอิสระเข้าในสมการถดถอย ถ้า R_i² หรือ VIF_i มีค่าสูง หรือ Tol_i มีค่าต่ำ ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระ มีค่าเท่า .315 - .608 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ พิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 1.643 - 3.170 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.0 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีความสำคัญ [23]

6. สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1) การศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า 1.1) ความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง รองลงมาได้แก่ด้านการจูงใจตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง ด้านการเห็นใจผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม ตามลำดับ 1.2) ความฉลาดทางจิตวิญญาณในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ด้านการเปิดกว้างจิตสำนึก รองลงมาได้แก่ ด้านการคิดวิจารณ์ญาณ ด้านการตระหนักรู้ความจริง และ ด้านการสร้างความหมายบุคคล ตามลำดับ และ 1.3) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ด้านการแสวงหาโอกาส รองลงมาได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้ ด้านการเป็นผู้นำความคิด และด้านความคิดริเริ่ม ตามลำดับ

2) จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ($\beta=.318$) และด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง ($\beta=.246$) ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม ($\beta=.103$) ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2) ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเปิดกว้างจิตสำนึก ($\beta=.218$) ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคิดวิจารณ์ญาณ ($\beta=.101$) และด้านการตระหนักรู้ความจริง ($\beta=.099$) ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3) ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง ด้านทักษะทางสังคม และความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเปิดกว้างจิตสำนึก ด้านการคิดวิจารณ์ญาณ และด้านการตระหนักรู้ความจริงร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคิดเป็นร้อยละ 64.10

6.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) จากผลการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตัวแปร พบว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดทางจิตวิญญาณ ตามลำดับ 1.1) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมด้านการแสวงหาโอกาสมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้ด้านการเป็นผู้นำความคิด และด้านความคิดริเริ่ม ตามลำดับ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่เดิมนั้นเน้นแต่เพียงศิลป์เท่านั้น ในลักษณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สำหรับนวัตกรรมจะมีความยุ่งยากมากขึ้นเนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับนวัตกรรมต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” มาประยุกต์ใช้ร่วมกัน เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการคิดค้น แรงกระตุ้น การมีความคิดสร้างสรรค์ในนวัตกรรมต่อไป [24] 1.2) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการจูงใจตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง ด้านการเห็นใจผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม ตามลำดับ ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยช่วยเพิ่มพฤติกรรมทางบวกในสังคม (Prosocial behaviors) เช่น การให้คำ แนะนำ ช่วยเหลือผู้อื่น มีความสามารถในการรับรู้และการปรับเปลี่ยนอารมณ์ผู้อื่น รวมถึงมีความสามารถในการรับมือต่ออารมณ์ที่รุนแรงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร โดยบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นผู้รับฟังที่ดี และรับฟังอย่างเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และใช้ความสามารถทางอารมณ์ที่มีในการปรับเปลี่ยนอารมณ์บุคคลอื่นจากด้านลบมาเป็นด้านบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ [25]; [26]; [27] และ 1.3) ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเปิดกว้างจิตสำนึกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการคิดวิจรรณญาณ ด้านการตระหนักรู้ความจริง และ ด้านการสร้างความหมายบุคคล ตามลำดับ ซึ่งการมีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงย่อมสามารถเข้าใจตนเองจากภายในสู่ภายนอกในการประเมินประเด็น

ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องในการแก้ไขปัญหามากกว่าผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ [28] พบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณ และการพัฒนาความฉลาดทางจิตวิญญาณมีผลต่อการศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี

2) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ($\beta=.318$) และด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง ($\beta=.246$) ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม ($\beta=.103$) ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ [6]; [7]; [8] ซึ่งการที่พนักงานมีความฉลาดทางอารมณ์จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสามารถคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานในการทำงาน และกลุ่มพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงมีความคิดสร้างสรรค์ในงานสูงขึ้นด้วย [29] พนักงานที่มีการจัดการอารมณ์ที่ดีจะมีการผ่อนคลายในการทำงานไม่รู้สึกกดดันส่งผลให้แสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น

3) ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเปิดกว้างจิตสำนึก ($\beta=.218$) ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคิดวิจรรณญาณ ($\beta=.101$) และด้านการตระหนักรู้ความจริง ($\beta=.099$) ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยของ [30] ที่ศึกษาการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู พบว่าความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับ [9]; [10] แสดงให้เห็นว่าทักษะที่เสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย การเชื่อมโยงความคิด การรับรู้และการเข้าใจคุณค่าของชีวิต การปรับตัว การสร้างเครือข่าย เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

6.3 ข้อเสนอแนะ

6.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) งานวิจัยในครั้งนี้มีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยบุคลากร

ควรรักษาระดับความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณให้อยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ผ่านการสร้างความตระหนักรู้ตนเอง การสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การฝึกอบรมซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ และความสามารถของบุคลากร ช่วยให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร และควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานและเห็นคุณค่าของตนเอง สามารถรับรู้และเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

1.2) งานวิจัยในครั้งนี้จะให้ความรู้ ความเข้าใจมากขึ้นแก่บุคลากรสายสนับสนุนในการบูรณาการและการออกแบบการบริหารจัดการความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต ดังนั้นบุคลากรสายสนับสนุนจึงควรให้ความสำคัญและหาแนวทางในการบริหารจัดการอารมณ์และจิตวิญญาณในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานปัจจุบัน เพื่อก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรในอนาคต

6.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1) ควรมีการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของบุคลากรทั้ง 9 มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อทำการเปรียบเทียบ

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมด้านตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เช่น สมรรถนะ ความสุขในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร

3) ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่น เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลาย ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการวิจัยแบบสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- [1] ศุภชัย หล่อโลหการ ภคพงศ์ พรหมนุชาธิป และ ปัทมาวดี พัวพรหมยอด, “การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร”, สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, พิมพ์ครั้งที่ 3, พ.ศ. 2553.
- [2] สุธาสินี โพธิจันทร์, 2559, ทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุค Industry 4.0 : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ , [ออนไลน์]. เข้าถึงจาก www.ftpi.or.th. สืบค้น 1 มีนาคม 2565.
- [3] Paul, V. M. T., & Devi, N. U. 2018. “Psychological capital, outcome expectation and job performance: A Mediated model of innovative work behavior”. International Journal for Research in Engineering Application & Management 1(1): 52-60.
- [4] กรมสุขภาพจิต, “การพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับประชาชนไทย อายุ 12-60 ปี” กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, พ.ศ. 2543.
- [5] Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sternberg, R. J. 2000. Models of emotional intelligence. JD Mayer.
- [6] Hou, X., Yuan, Q., Hu, K., Huang, R., & Liu, Y. 2020. “Employees' emotional intelligence and innovative behavior in China: Organizational political climate as a moderator”. Social Behavior and Personality: an international journal 48(11): 1-11.
- [7] Choi, M. H., & Min, H. H. 2020. “Emotional intelligence and self-efficacy on innovative behavior of clinical dental hygienists”. Journal of Korean society of Dental Hygiene 20(2): 167-174.

- [8] Malik, S. 2022. “Emotional intelligence and innovative work behaviour in knowledge-intensive organizations: how tacit knowledge sharing acts as a mediator?”. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems* 52(5): 650-669.
- [9] Bavandi Sani, S. M., Malekzadeh, G., & Pooya, A. 2019. “Investigating the Effect of Spiritual Intelligence on the Job Performance of the Employees by the Mediating Role of Individual Innovations (Case of Mehre Eghtesad Bank in Khorasan Razavi)”. *Journal Of Social Sciences* 15(2): 173-212.
- [10] Masyhuri, M., Pardiman, P., & Siswanto, S. 2021. “The effect of workplace spirituality, perceived organizational support, and innovative work behavior: The mediating role of psychological well-being”. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura* 24(1): 63-77.
- [11] Themistocleous, M., Irani, Z., & Al Sharifi, H. 2000. Evaluating application integration, in: *Seventh European Conference on Evaluation of Information Technology (ECITE 2000)*, 2000, Dublin, Ireland, MCIL Reading, UK, pp. 193– 202.
- [12] Paul, V. M. T., & Devi, N. U. 2018. “Psychological capital, outcome expectation and job performance: A Mediated model of innovative work behavior”. *International Journal for Research in Engineering Application & Management* 1(1): 52-60.
- [13] Kleysen, R. F. and Street, C. T. 2001. “Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior”. *Journal of Intellectual Capital* 2 (3): 284-296.
- [14] Golemen, D. 1998. *Working with Emotional Intelligence*. New York : Bantam Book.
- [15] King, D. B and DeCicco, T. L. 2009. “A viable model and self-report measure of spiritual intelligence”. *International Journal of Transpersonal Studies* 28(1): 68-85.
- [16] Cohen, J. 1977. *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). New York: Routledge.
- [17] Rovinelli, R., & Hambleton, R. K. 1976. On the use of content specialists in the assessment of criterion- referenced test item validity. Washington, D.C. : ERIC.
- [18] บุญชม ศรีสะอาด, “วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย”, *สุวีริยาสาส์น*, เล่ม 1.พิมพ์ครั้งที่ 5, พ.ศ. 2556.
- [19] Nunnally, J. C. 1978. *Psychometric theory* (2nd Ed.). New York : McGraw-Hill.
- [20] ธานีธร ศิลป์ จารุ, “การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS”, *บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี*, พิมพ์ครั้งที่ 10, พ.ศ. 2552.
- [21] ศิริชัย พงษ์วิชัย, “การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์”, *สุพีเรีย พรินต์ติ้งเฮาส์*, พิมพ์ครั้งที่ 18, พ.ศ. 2550.
- [22] ประสิทธิ์ สันติกาญจน์, “การทดสอบข้อกำหนดเบื้องต้นของการวิเคราะห์เส้นโยง”. *วารสาร BU Academic Review* ปีที่ 7(1), 2551, หน้า 27-45.
- [23] Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. 2013. *Business research methods* (9th ed.). Singapore: Cengage Learning.
- [24] Martins, E. C., & Terblanche, F. 2003. “Building organisational culture that stimulates creativity and innovation”. *European journal of innovation management* 6(1): 64-74.
- [25] Modassir, A., & Singh, T. 2008. “Relationship of emotional intelligence with transformational leadership and organizational citizenship behavior”. *International Journal of Leadership Studies* 4(1): 3-21.

- [26] วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, “เขาวนอารมณ์ (EQ) ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต”, สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พิมพ์ครั้งที่ 7, พ.ศ. 2551.
- [27] ศักดิ์ชัย จันทะแสง และ กันตภณ ธรรมวัฒนา. “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ”. วารสารปัญญาภิวัฒน์ ปีที่ 8(พิเศษ), 2559, หน้า 130-144.
- [28] Green, W.N., and Noble, K. D. 2010. “Fostering spiritual intelligence: Undergraduates’ growth in a course about consciousness”. *Advanced Development Journal* 12(1): 26-49.
- [29] Lianying, Z. and Weijie, F. 2013. “Improving performance of construction projects: a project manager’s emotional intelligence approach”. *Engineering, Construction and Architectural Management* 20 (2): 195-207.
- [30] Ebrahimpour, H., Hoseynnajad, N., Nemati, V., & Tagipour, F. 2015. “A survey of the relationship between spiritual intelligence on teacher’s innovative behavior”. *Journal of School Psychology* 4(1): 7-2