

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

The Causal Relationship Model between Emotional Quotient and Spirituality Quotient Influencing Innovative Behavior of Academic Support Personnel

ศักดิ์ชัย จันทะแสง

Sakchai Jantasang

สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร 10120

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

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

Received: 24 Feb. 2023; Revised: 24 Aug. 2023; Accepted: 20 Nov. 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 210 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสมมติฐานนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 56.37 ค่า df เท่ากับ 36 ค่า p-value เท่ากับ .00 ดัชนี GFI เท่ากับ .98 ดัชนี AGFI เท่ากับ .98 ค่า SRMR เท่ากับ .01 ค่า RMSEA เท่ากับ .02 และ 2) ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีตัวแปรความฉลาดทางจิตวิญญาณเป็นตัวแปรส่งผ่าน และความฉลาดทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้ร้อยละ 70

คำสำคัญ: การพัฒนาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

Abstract

This research aimed to: 1) develop the causal relationship model between emotional quotient and spirituality quotient influencing innovative behavior of academic support personnel and 2) examine

the relationship of the developed model with the empirical data. The sample consisted of 210 academic support personnel of Rajamangala University of Technology Krungthep derived by convenience sampling technique. Data were collected by an online questionnaire with Google Form and the casual relationship was examined by LISREL.

The research results were as follows. 1) The causal relationship model between the emotional quotient and the spirituality quotient influencing innovative behavior of academic support personnel was consistent with the empirical data with goodness of fit statistics: chi-square test=56.37, df=36, p-value=.00, GFI=.98, AGFI=.98, SRMR=.01, RMSEA=.02. In addition, 2) the emotional quotient has positive direct effect and indirect effect on innovative behavior by spirituality quotient as mediator and spirituality quotient has positive direct effect on the innovative behavior. All variables in the model can explain 70 % of the variance of the innovative behavior of the academic support personnel.

Keywords: Model Development, Causal Relationship, Emotional Quotient, Spirituality Quotient, Innovative Behavior, Academic Support Personnel

1. บทนำ

การพัฒนานวัตกรรมในองค์กรจะเกิดขึ้นได้จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดสร้าง “คนนวัตกรรม” คือ คนมีทักษะในการสร้างนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถค้นพบสิ่งใหม่พัฒนาการทำงานเป็นพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Educational Innovative Organization) [1] ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งให้การศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศทั้งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม มีวิสัยทัศน์คือ มหาวิทยาลัยแห่งการพัฒนาคนสู่นวัตกรรม และเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ อีกทั้งสถาบันอุดมศึกษายังเป็นองค์กรต้นแบบด้านการสร้างนวัตกรรมสร้างและใช้องค์ความรู้ใหม่ ๆ สร้างสิ่งประดิษฐ์ ผลผลิตวรรณกรรม และนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและประเทศ คือ ความสำเร็จขององค์กรและประเทศนั้นจะต้องเกิดขึ้นจากนวัตกรรมไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมทางด้านสินค้า ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการให้บริการ ด้านการจัดการ หรือด้านการตลาดและการที่องค์กรจะสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่องจะต้องเกิดขึ้นจากนวัตกรรมองค์กรสามารถนำนวัตกรรมทางด้านการจัดการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้ย่อมทำให้องค์กร

มีความพร้อมและสามารถที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้แก่ การนำหลักการแนวคิดและวิธีการใหม่ทางด้านการจัดการเข้ามาใช้ในการบริหารองค์กร ถ้าองค์กรที่ไม่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตัวเองจากสิ่งใหม่ ๆ แล้วยากที่องค์กรนั้นจะครองความเป็นหนึ่งได้ [2]

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกด้านลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อนวัตกรรมในการทำงานภายในองค์กรของบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ได้แก่ การเปิดรับในสิ่งใหม่ ยอมรับเรียนรู้เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน การทดลองประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่จะมาช่วยปรับปรุงกระบวนการลดขั้นตอนในการทำงาน การแบ่งปัน ความรู้หรือแนวคิดที่เกิดจากการความคิดสร้างสรรค์ [3] ซึ่งเมื่อทบทวนเอกสารเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ มี 6 อย่าง ได้แก่ 1) ความฉลาดทางปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) คือ ความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้ การปรับตัวต่อปัญหาอย่างเหมาะสมและความสามารถในการอันที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีจุดมุ่งหมายและมีคุณค่าทางสังคม สามารถคิดอย่างมีเหตุผลสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) คือ ความสามารถในการรับรู้อารมณ์

ของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อใช้ชีวิตมีความสุข และประสบความสำเร็จ 3) ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient: AQ) คือความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคและความยากลำบาก หรือ ความฉลาดในการฝ่าวิกฤติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต 4) ความฉลาดทางจริยธรรม (Moral Quotient: MQ) คือ การรับรู้และเข้าใจรู้จักรับผิดชอบชั่วดีแยกแยะสิ่งที่ถูกต้องและสิ่งที่ผิดออกจากกัน จะเลือกประพฤติตนให้สอดคล้องกับความถูกต้องด้วยความตั้งใจ และเจตนาที่ตั้งงามในทุกสถานการณ์ รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เคารพให้เกียรติและมีความยุติธรรม 5) ความฉลาดทางสุขภาพ (Health Quotient: HQ) คือ ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจเพื่อวิเคราะห์ ประเมินการปฏิบัติ และจัดการตนเอง รวมทั้งสามารถชี้แนะเรื่องสุขภาพส่วนบุคคล ครอบครัวและชุมชน เพื่อสุขภาพที่ดีและ 6) ความฉลาดทางจิตวิญญาณ (Spiritual Quotient: SQ) คือ ความสามารถในการรับรู้และการเข้าใจคุณค่าของชีวิต ทำให้บุคคลเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในชีวิต สามารถปรับตัว ทำให้เกิดมุมมองต่อชีวิตที่กว้างขึ้นและลึกซึ้ง เพื่อเป็นหนทางไปสู่การประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตอย่างมีความหมายและมีความสุข อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ภายใต้อารมณ์ศีลธรรม [4] ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันคือ ความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณ ซึ่งการบริหารจัดการอารมณ์ถือเป็นส่วนสำคัญในการวางระบบของการทำงานเพื่อเป็นทางออกให้กับบุคลากรขององค์กรได้เป็นอย่างดีถึงการใช้ช่วงเวลาที่ต้องอดทนอดกลั้นกับแรงกดดันที่เกิดขึ้นทำให้สามารถเข้าใจพฤติกรรมบุคลิกภาพในแต่ละบุคคลของเพื่อนร่วมงานในหลายบทบาทของการทำงานที่ควรให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมถึงการรับมือกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้น [5] จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความฉลาดทางจิตวิญญาณของบุคลากร สอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยของกัณณ์ [6] ทำการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความฉลาดทางจิตวิญญาณ [7, 8] สอดคล้องกับ

Hasanuddin, & Sjahrudin [9] ที่ศึกษาโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณและความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการทำงานและการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความฉลาดทางจิตวิญญาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ Dev, et al [10] ที่ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมสุขภาพ: ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่มีต่อสุขภาพ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางจิตวิญญาณและส่งผลต่อพฤติกรรมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้เพราะความฉลาดทางอารมณ์เป็นพื้นฐานในการพัฒนาด้านตนเอง ช่วยทำให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ บุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณจะต้องมีพื้นฐานความฉลาดทางอารมณ์มาก่อนและใช้ความฉลาดทางอารมณ์พัฒนาด้านตนเองให้เกิดความฉลาดทางจิตวิญญาณ

ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยของดรุณีและจุฑามาศ [11] ที่ศึกษาผลของความฉลาดทางอารมณ์ ลักษณะของงานและบริบทของงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่อีสเทิร์นซีบอร์ด พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Choi, & Min [12] ที่ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และการรับรู้ความสามารถแห่งตนต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของทันตแพทย์คลินิก พบว่าความฉลาดทางอารมณ์และการรับรู้ความสามารถแห่งตนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมและตัวแปรเหล่านี้มีความแปรปรวน 47.5% และสอดคล้องกับ Malik [13] ที่ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในองค์กรที่เน้นความรู้: โดยมีตัวแปรการแบ่งปันความรู้เป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมโดยมีตัวแปรการแบ่งปันความรู้เป็นตัวแปร

คั่นกลาง คัชพลและวิโรจน์ [14] ที่ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ผ่านความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึกและความรู้ความเข้าใจ พบว่า ความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึกและความรู้ความเข้าใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งการที่พนักงานมีความฉลาดทางอารมณ์จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสามารถคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานในการทำงาน และกลุ่มพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงมีความคิดสร้างสรรค์ในงานสูงขึ้นด้วย พนักงานที่มีการจัดการอารมณ์ที่ดีจะมีการผ่อนคลายในการทำงานไม่รู้สึกกดดันส่งผลให้แสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น และจากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร สอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยของ Ebrahimpour, et al [15] ที่ศึกษาการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณกับพฤติกรรมนวัตกรรมของครู พบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับ Tamannaefar [16] ที่ทำการศึกษา ผลทางจิตวิทยาของความฉลาดทางจิตวิญญาณและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมต่อความสุข พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ($r = .53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับ Masyhuri, et al [17] ที่ศึกษาผลกระทบของจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม: ตัวแปรความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจเป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่าทักษะที่เสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การเชื่อมโยงความคิด การรับรู้และการเข้าใจคุณค่าของชีวิต การปรับตัว การสร้างเครือข่าย เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ หากบุคคลในองค์กรที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงเขาจะมีจิตลักษณะที่มีความเอื้ออาทรปรารถนาดีต่อผู้อื่น และสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เขาจะคิดทำ

แต่สิ่งที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้ร่วมงาน และองค์กร จึงส่งผลให้พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เขาแสดงออกต่อผู้ร่วมงานและองค์กร และในการศึกษาตัวแปรความฉลาดทางจิตวิญญาณกับการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน สอดคล้องกับ Singh, et al [18] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของพนักงานในองค์กร พบว่าความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารของพนักงานในองค์กร สอดคล้องกับ Sowndarya, & Elavarasan [19] ที่ทำการศึกษาความฉลาดทางจิตวิญญาณเป็นตัวทำนายความฉลาดทางอารมณ์ของคณาจารย์ที่ทำงานในเจนไน พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางจิตวิญญาณ

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยทำการศึกษากับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งผลวิจัยที่ได้สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพล

ต่อพฤติกรรมเชิงบวกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงบวกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านความฉลาดทางจิตวิญญาณ

3.3 ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงบวกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ในรูปแบบของการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship Model)

4.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงบวกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และความฉลาดทางจิตวิญญาณ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัด 3 ตัวแปร ดังนี้

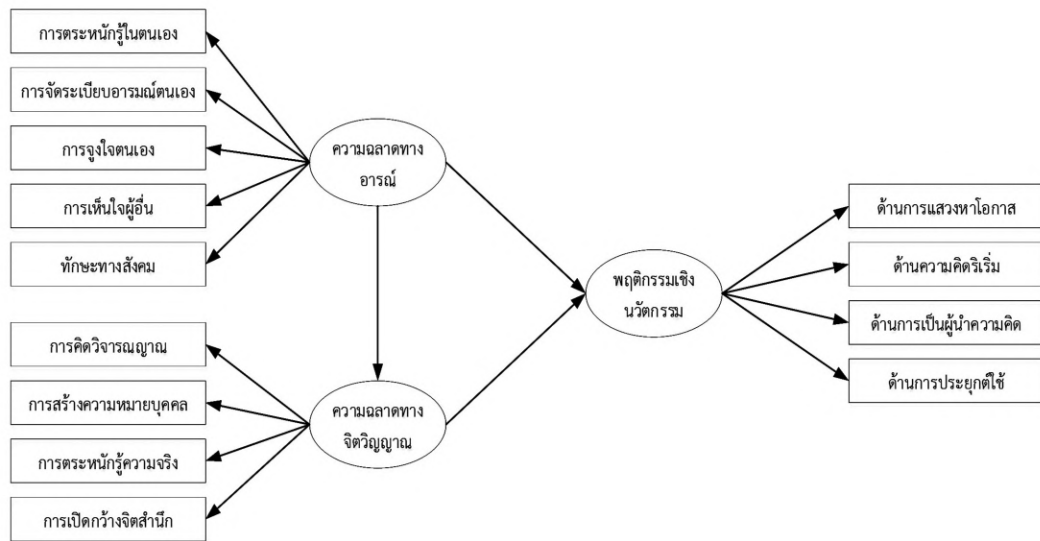
1) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกด้านลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อนวัตกรรมในการทำงานภายในองค์กรของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ได้แก่ การเปิดรับในสิ่งใหม่ ยอมรับเรียนรู้เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน การทดลองประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่จะมาช่วยปรับปรุงกระบวนการ ลดขั้นตอนในการทำงาน การแบ่งปันความรู้หรือแนวคิดที่เกิดจากการความคิดสร้างสรรค์ [3] ในการวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ยึดแนวคิดของ Kleysen, & Street [20] 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 [21] ได้แบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self Awareness) 2) การจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (Self Regulation) 3) การจูงใจตนเอง (Self Motivation) 4) การเห็นใจผู้อื่น (Empathy) และ 5) ทักษะทางสังคม (Social Skills)

3) ความฉลาดทางจิตวิญญาณ (Spiritual Quotient: SQ) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และการเข้าใจคุณค่าของชีวิต ทำให้บุคคลเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในชีวิต สามารถปรับตัว ทำให้เกิดมุมมองต่อชีวิตที่กว้างขึ้นและลึกซึ้ง เพื่อเป็นหนทางไปสู่การประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตอย่างมีความหมายและมีความสุข อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ภายใต้อารมณ์ธรรม ในการวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณได้ยึดตามแนวคิดของ King, & DeCicco [22] ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ใช้เป็นมาตรวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณของผู้เยาว์วัยรุ่นและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยมีองค์ประกอบ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การคิดวิจักษ์ญาณ (Critical Existential Thinking) 2) การสร้างความหมายบุคคล (Personal Meaning Production) 3) การตระหนักรู้ความจริง (Transcendental Awareness) และ 4) การเปิดกว้างจิตสำนึก (Conscious State Expansion)

จากการศึกษาและการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงบวกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยแบบจำลองประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ 2 ตัว คือ ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร พฤติกรรมเชิงบวก ตัวแปรทั้งหมดวัดจากตัวชี้วัด 13 ตัวแปร เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 353 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ปีการศึกษา 2564 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตาม เกนต์ [23] เสนอว่า เกนต์ขั้นต่ำสำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างขนาดตัวอย่างควร มีประมาณ 10 ต่อการประมาณค่า 1 พารามิเตอร์ โดยโมเดลในการวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวนที่ต้องการประมาณค่าทั้งหมด 16 พารามิเตอร์ ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรเท่ากับ $16 \times 10 = 160$ ตัวอย่าง ซึ่งครอบคลุมขนาดของกลุ่มตัวอย่างและเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ($n > 200$) เพื่อการสร้างแบบสมการโครงสร้าง [24] โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับการวิจัยออนไลน์ด้วย Google Form ระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน 2564 เมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้ว มีจำนวนข้อมูลที่ได้จริงในการการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 210 ตัวอย่าง ที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามโมเดลความสัมพันธ์

เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความฉลาดทางอารมณ์ พัฒนามาจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Goleman [21] ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณ พัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ King, & DeCicco [22] ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม พัฒนามาจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Kleysen, & Street [20] การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งเป็นการนำนิยามเชิงทฤษฎีและโครงสร้างในการสร้างข้อคำถามมาใช้พิจารณาควบคู่กับแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตามที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม และกรอกแบบฟอร์มการประเมิน ข้อคำถามในแต่ละข้อ โดยดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มากกว่า 0.50 [25] ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .24

ถึง .78 ซึ่งค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ 0.20 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นมีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ [26] และทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.84-0.88 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 จึงถือแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยนี้ มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ [27] เกณฑ์การแปลผล [28] ดังนี้ 1) 4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2) 3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) 2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 4) 1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย และ 5) 1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

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

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงวัฒนธรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ซึ่งพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับ

แก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Goodness of Fit Index: CFI) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standard Root Mean Square Residual: SRMR) [29]

5. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงวัฒนธรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน (ร้อยละ 69.04) 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 ปี จำนวน 96 คน (ร้อยละ 45.71) ตามลำดับ

5.2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุ

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสถิติพื้นฐาน			ค่าความเบ้ ความโด่งของตัวแปร			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	SK	KU	Var	แปลผล
ความฉลาดทางอารมณ์	4.06	.60	มาก	-0.54	0.59	0.44	ปกติ
1) การตระหนักรู้ในตนเอง	4.23	.50	มาก	-0.59	0.50	0.38	ปกติ
2) การจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง	4.10	.61	มาก	-0.68	0.49	0.51	ปกติ
3) การจงใจตนเอง	4.12	.63	มาก	-0.38	0.44	0.40	ปกติ
4) การเห็นใจผู้อื่น	3.95	.60	มาก	-0.59	0.78	0.49	ปกติ
5) ทักษะทางสังคม	3.90	.64	มาก	-0.50	0.76	0.41	ปกติ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุ (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสถิติพื้นฐาน			ค่าความเบ้ ความโด่งของตัวแปร			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	SK	KU	Var	แปลผล
ความฉลาดทางจิตวิญญาณ	4.05	.58	มาก	-0.51	0.77	0.37	ปกติ
1) การคิดวิจารณ์ญาณ	4.10	.57	มาก	-0.42	0.56	0.33	ปกติ
2) การสร้างความหมายบุคคล	3.99	.61	มาก	-0.60	0.83	0.38	ปกติ
3) การตระหนักรู้ความจริง	4.00	.59	มาก	-0.45	0.79	0.35	ปกติ
4) การเปิดกว้างจิตสำนึก	4.14	.55	มาก	-0.55	0.88	0.42	ปกติ
พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม	4.12	.54	มาก	-0.53	0.76	0.30	ปกติ
1) ด้านการแสวงหาโอกาส	4.16	.51	มาก	-0.52	0.83	0.26	ปกติ
2) ด้านความคิดริเริ่ม	4.08	.56	มาก	-0.40	0.62	0.31	ปกติ
3) ด้านการเป็นผู้นำความคิด	4.10	.55	มาก	-0.74	0.94	0.34	ปกติ
4) ด้านการประยุกต์ใช้	4.15	.55	มาก	-0.48	0.66	0.30	ปกติ

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยรวมทั้งสิ้น 14 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.06) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (4.23) รองลงมาได้แก่ ด้านการจงใจตนเอง (4.12) ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (4.10) ด้านการเห็นใจผู้อื่น (3.95) และด้านทักษะทางสังคม (3.90) ตามลำดับ ส่วนค่าความเบ้พบว่า ทุกตัวแปรในปัจจุบันด้านความฉลาดทางอารมณ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนความโด่งมีค่าเป็นบวกทุกตัวแปร แสดงว่ารูปร่างการแจกแจงเป็นโค้งสูงกว่าโค้งปกติ

ความฉลาดทางจิตวิญญาณในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.05) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ด้านการเปิดกว้างจิตสำนึก (4.14) รองลงมาได้แก่ ด้านการคิดวิจารณ์ญาณ (4.10) ด้านการตระหนักรู้ความจริง (4.00) และด้านการสร้างความหมายบุคคล (3.99) ตามลำดับ ส่วนค่าความเบ้พบว่า ทุกตัวแปรในปัจจุบันด้านความฉลาดทางจิตวิญญาณมีค่าเป็นลบ แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน

ความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนความโด่งมีค่าเป็นบวกทุกตัวแปร แสดงว่ารูปร่างการแจกแจงเป็นโค้งสูงกว่าโค้งปกติ

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.12) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ด้านการแสวงหาโอกาส (4.16) รองลงมาได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้ (4.15) ด้านการเป็นผู้นำความคิด (4.10) และด้านความคิดริเริ่ม (4.08) ตามลำดับ ส่วนค่าความเบ้พบว่า ทุกตัวแปรในปัจจุบันด้านพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีค่าเป็นลบ แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนความโด่งมีค่าเป็นบวกทุกตัวแปร แสดงว่ารูปร่างการแจกแจงเป็นโค้งสูงกว่าโค้งปกติ

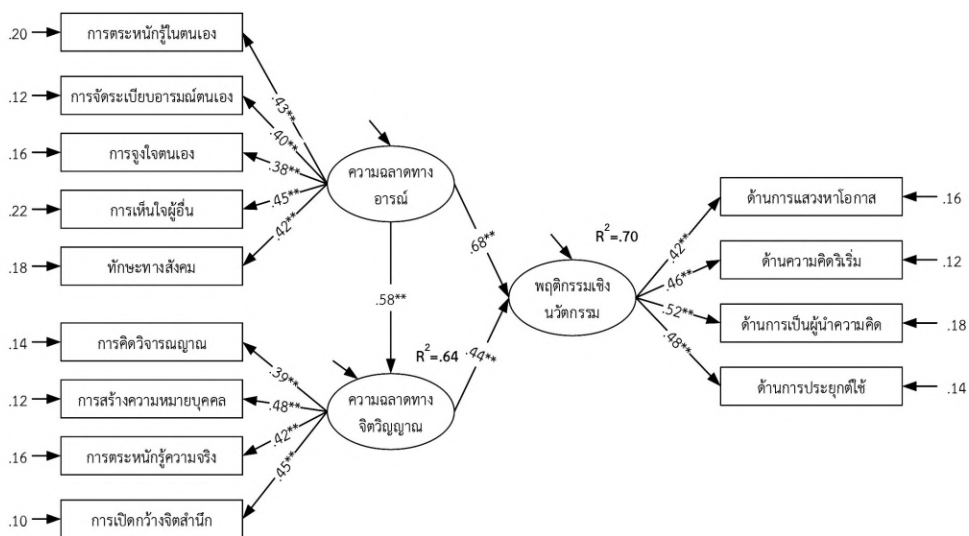
5.3 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงบวกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

1) โมเดลการวัดทั้ง 3 โมเดล ได้ผลดังนี้ 1) โมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ 1.1) การตระหนักรู้ในตนเอง 1.2) การจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง 1.3) การจงใจตนเอง 1.4) การเห็นใจ

ผู้อื่น และ 1.5) ทักษะทางสังคม 2) โมเดลการวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 2.1) การคิดวิจารณ์ญาณ 2.2) การสร้างความหมายบุคคล 2.3) การตระหนักรู้ความจริง และ 2.4) การเปิดกว้างจิตสำนึก และ 3) โมเดลการวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 3.1) ด้านการแสวงหาโอกาส 3.2) ด้านความคิดริเริ่ม 3.3) ด้านการเป็นผู้นำความคิด และ 3.4) ด้านการประยุกต์ใช้

2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด

ได้ค่า chi-square = 56.37, df = 36, χ^2/df = 1.57, p-value = .00, GFI = .98, AGFI = .98, NFI = 1.00, CFI = 1.00, RMSES = .02, RMR = .01, SRMR = .01 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรตามคือ ตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ได้ร้อยละ 70 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดทางจิตวิญญาณ ดังแสดงในผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานดังภาพที่ 2 และตารางที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล (N=210) หลังปรับโมเดล

ตารางที่ 2 วิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	ความฉลาดทางจิตวิญญาณ			พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ความฉลาดทางอารมณ์	.58**	-	.58**	.68**	.33**	.72**
ความฉลาดทางจิตวิญญาณ	-	-	-	.44**	-	.44**
สัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2)	.64			.70		

chi-square = 56.37, df = 36, χ^2/df = 1.57, p-value = .00, GFI = .98, AGFI = .98, NFI = 1.00, CFI = 1.00, RMSES = .02, RMR = 0.01, SRMR = .01

หมายเหตุ: DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม, TE = ผลรวมอิทธิพล, **p<0.01

สำหรับการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝง ความฉลาดทางอารมณ์ตามโมเดลในโครงสร้างที่ 1 มีอิทธิพลรวมในเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม สูงสุดเท่ากับ .72 โดยมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกเท่ากับ .68 และ .33 ตามลำดับ รองลงมา คือ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ มีอิทธิพลรวมในเชิงบวกเท่ากับ .58 โดยมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกเท่ากับ .58 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงความฉลาดทางจิตวิญญาณ ตามโมเดลในโครงสร้างที่ 2 มีอิทธิพลรวม ในเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมสูงสุดเท่ากับ .44 โดยมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกเท่ากับ .44 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผล

สำหรับการพิจารณาเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พิจารณาตามลำดับของสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1) ความฉลาดทางจิตวิญญาณ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .44

2) ความฉลาดทางอารมณ์ อิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .68 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีตัวแปรความฉลาดทางจิตวิญญาณเป็นตัวแปรส่งผ่านโดยมีขนาดอิทธิพลโดยรวม เท่ากับ .72

3) ความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดทางจิตวิญญาณ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้ร้อยละ 70

4) ความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มากกว่า

ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์

6.2 อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์มารวบรวมอภิปรายกับผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1) การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า 1) โมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ 1.1) การตระหนักรู้ในตนเอง 1.2) การจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง 1.3) การมุ่งใจตนเอง 1.4) การเห็นใจผู้อื่น และ 1.5) ทักษะทางสังคม ผลการวิจัยสอดคล้องตามแนวคิดของ Goleman [21] 2) โมเดลการวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 2.1) การคิดวิจารณ์ญาณ 2.2) การสร้างความหมายบุคคล 2.3) การตระหนักรู้ความจริง และ 2.4) การเปิดกว้างจิตสำนึก ผลการวิจัยสอดคล้องตามแนวคิดของ King, & DeCicco [22] และ 3) โมเดลการวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 3.1) ด้านการแสวงหาโอกาส 3.2) ด้านความคิดริเริ่ม 3.3) ด้านการเป็นผู้นำความคิด และ 3.4) ด้านการประยุกต์ใช้ ผลการวิจัยสอดคล้องตามแนวคิดของ Kleysen, & Street [20]

2) ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่พัฒนาขึ้นความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ chi-square = 56.37, df = 36, $\chi^2/df = 1.57$, p-value = .00, GFI = .98, AGFI = .98, NFI = 1.00, CFI = 1.00, RMSES = .02, RMR = .01, SRMR = .01 และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ ร้อยละ 70 ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า 1) ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิง

นวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และ 2) ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีตัวแปรความฉลาดทางจิตวิญญาณเป็นตัวแปรส่งผ่าน

2.2) ผลการศึกษาความฉลาดทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผลการวิเคราะห์หัตถ์ของตัวแปร พบว่า ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยรวม ($TE=.44$) แสดงให้เห็นว่าทักษะที่เสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย การเชื่อมโยงความคิด การรับรู้และการเข้าใจคุณค่าของชีวิต การปรับตัว การสร้างเครือข่าย เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้หากบุคคลในองค์กรที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณสูงเขาจะมีจิตลักษณะที่มีความเอื้ออาทรปรารถนาดีต่อผู้อื่น และสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เขาจะคิดทำแต่สิ่งที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้ร่วมงาน และองค์กร จึงส่งผลให้พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เขาแสดงออกต่อผู้ร่วมงานและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tamannaefar [16] ที่ทำการศึกษา ผลทางจิตวิทยาของความฉลาดทางจิตวิญญาณและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมต่อความสุข พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ($r=.53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับ Masyhuri, et al [17] ที่ศึกษาผลกระทบของจิตวิญญาณในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม: ตัวแปรความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจเป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

2.3) ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการ โดยมีตัวแปรความฉลาดทางจิตวิญญาณเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผลการวิเคราะห์หัตถ์ของตัวแปร พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยรวม ($TE=.72$) แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานมีความฉลาดทางอารมณ์จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสามารถคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานในการทำงาน และกลุ่มพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงมีความคิดสร้างสรรค์ในงานสูงขึ้นด้วย พนักงานที่มีการจัดการอารมณ์ที่ดีจะมีการผ่อนคลายในการทำงานไม่รู้สึกกดดันส่งผลให้แสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Choi, & Min [12] ที่ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และการรับรู้ความสามารถแห่งตนต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของทันตแพทย์คลินิก พบว่าความฉลาดทางอารมณ์และการรับรู้ความสามารถแห่งตนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมและตัวแปรเหล่านี้มีความแปรปรวน 47.5% และสอดคล้องกับ Malik [13] ที่ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในองค์กรที่เน้นความรู้: โดยมีตัวแปรการแบ่งปันความรู้เป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมโดยมีตัวแปรการแบ่งปันความรู้เป็นตัวแปรคั่นกลาง และค้ำพลและวิโรจน์ [14] ที่ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ผ่านความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึกและความรู้ความเข้าใจ พบว่า ความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึกและความรู้ความเข้าใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อความฉลาดทางจิตวิญญาณโดยรวม ($TE=.58$) ทั้งนี้เพราะความฉลาดทางอารมณ์เป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง ช่วยทำให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ บุคคลที่มีความฉลาดทางจิตวิญญาณจะต้องมีพื้นฐานความฉลาด

ทางอารมณ์มาก่อนและใช้ความฉลาดทางอารมณ์พัฒนาตนเองให้เกิดความฉลาดทางจิตวิญญาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัณณ์ [6] ที่ทำการศึกษาดัชนีที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความฉลาดทางจิตวิญญาณ [7, 8] สอดคล้องกับ Hasanuddin, & Sjahrudin [9] ที่ศึกษาโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณและความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการทำงานและการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความฉลาดทางจิตวิญญาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ Dev, et al [10] ที่ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมสุขภาพ: ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตต่อสุขภาพ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางจิตวิญญาณและส่งผลต่อพฤติกรรมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาความฉลาดทางจิตวิญญาณของ Ma, & Wang [30] ที่กล่าวว่า บุคคลจะต้องปลูกฝังการเรียนรู้ตนเอง ปลูกฝังนิสัยที่สะท้อนออกมาตามประสบการณ์ของตนเองรู้จักการประเมินตนเองและประเมินพฤติกรรมของตนเองในทุก ๆ สิ่ง และความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการรู้จักและเห็นความสำคัญ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นมีความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น และกล้าจะเผชิญอุปสรรค สามารถที่จะบริหารจัดการอารมณ์ขัดแย้งเพื่อควมริเริ่มสร้างสรรค์ และ สอดคล้องกับการศึกษาตัวแปรความฉลาดทางจิตวิญญาณกับการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความความฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน สอดคล้องกับ Singh, et al [18] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของพนักงานในองค์กร พบว่าความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารของพนักงาน

ในองค์กร สอดคล้องกับ Sowndarya, & Elavarasan [19] ที่ทำการศึกษาความฉลาดทางจิตวิญญาณเป็นตัวทำนายความฉลาดทางอารมณ์ของคณาจารย์ที่ทำงานในเจนไน พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางจิตวิญญาณ

6.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีค่อนข้างสูงในพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมแต่ขาดสิ่งจูงใจในการสร้างชิ้น ซึ่งหากได้รับความฉลาดทางจิตวิญญาณจะทำให้มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากขึ้น แสดงว่าความฉลาดทางจิตวิญญาณมีส่วนช่วยในการทำให้บุคลากรเกิดความฉลาดทางจิตวิญญาณ

2) เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ควรจะมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างในบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อศึกษาองค์ประกอบโดยภาพรวมของมหาวิทยาลัย

3) จากการวิจัย พบว่า องค์กรควรตระหนักถึงการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดทางจิตวิญญาณให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในหน่วยงาน เพราะความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณ จะส่งผลทำให้มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ควรจะมีการเสริมแรงบวก (Positive Reinforcement) เพื่อประโยชน์ในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมให้กับมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1) ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจิต สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ร้อยละ 70 ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาปัจจัยด้านบรรยายองค์กรที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก และการมองอำนาจด้านจิตใจในการทำงาน เป็นต้น

2) ควรศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

9 มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์นครราชสีมา ทั้งในด้านนโยบายและการบริหาร ลักษณะงานและปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

เอกสารอ้างอิง

- [1] โกสุม สายใจ. (2561). สภาพการบริหารสถาบันอุดมศึกษา กับความเป็นองค์กรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 10(1), 1-12.
- [2] สำนักนวัตกรรมการพัฒนา องค์การมหาชน. (2561). การพัฒนานวัตกรรมในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- [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] Stoltz, P. G. (2010). Adversity Quotient Work: Finding Your Hidden Capacity for Getting Things Done. New York: Harper Collins.
- [5] ทศพร มะหะหมัด และสุวิมล พันธุ์โต. (2563). การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร. วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 6(2), 267-280.
- [6] กัณณ์ วีระกรพานิช. (2561). ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วารสารเกษมบัณฑิต, 19(พิเศษ), 280-294.
- [7] กองแก้ว เมทา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางจิตวิญญาณกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จังหวัดพิจิตร. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 6(11), 25-38.
- [8] สันทนา วิจิตรเนาวรัตน์. (2560). ความฉลาดทางจิตวิญญาณ และความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น, 10(3), 187-187.
- [9] Hasanuddin, R., & Sjahrudin, H. (2017). The Structure of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Its Relationship with Work Enthusiasm and Auditor Performance. Structure, 3(1), 67-85.
- [10] Dev, R. D. O., Kamalden, T. F. T., Geok, S. K., Abdullah, M. C., Ayub, A. F. M., & Ismail, I. A. (2018). Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Self-Efficacy and Health Behaviors: Implications for Quality Health. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(7), 794-809.
- [11] ดร.ณิ ศรีประดู่ และจุฬามาต ทวีไพบูลย์วงศ์. (2561). ผลของความฉลาดทางอารมณ์ ลักษณะของงาน และบริบทของงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่อิสเทิร์นซีบอร์ด. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(2), 79-101.
- [12] 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.
- [13] Malik, S. (2021). Emotional Intelligence and Innovative Work Behavior in Knowledge-Intensive Organizations: How Tacit Knowledge Sharing Acts as a Mediator?. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 52(5), 650-669.
- [14] คัชพล จันเพชร และวิโรจน์ เฉษฐาลักษณ์. (2559). อิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ผ่านความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึกและความรู้ความเข้าใจ. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขา

- มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(11), 125-135.
- [15] 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), 7-21.
- [16] Tamannaeifar, M. (2019). Psychological Effects of Spiritual Intelligence and Creativity on Happiness. *International Journal of Medical Investigation*, 8(2), 91-107.
- [17] 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.
- [18] Singh, T., Upadhyay, R. K., Mishra, A. K., & Grewal, H. S. (2022). The Relationship between Emotional Quotient and Spiritual Quotient Affecting Managerial Efficiency of Employees in Organisations. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 19(1), 72-82.
- [19] Sowndarya, A., & Elavarasan, R. (2022). Spiritual Quotient as the Predictor of Emotional Intelligence among the Faculty members Working in Chennai. *Journal of Positive School Psychology*, 6(4), 303-312.
- [20] Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a Multi-dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- [21] Golemen, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Book.
- [22] King, D. B and DeCicco, T. L. (2009). A Viable Model and Self-report Measure of Spiritual Intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies*, 28, 68-85.
- [23] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis a Global Perspective* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall International.
- [24] Schumacker, R. E. and Lomax, R. G. (2016). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York: Taylor and Francis.
- [25] Loewenthal, K., & Lewis, C. A. (2018). *An Introduction to Psychological Tests and Scales*. London: Psychology Press.
- [26] บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- [27] ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [28] บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- [29] พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2560). *โมเดลสมการโครงสร้าง*. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- [30] Ma, Q., & Wang, F. (2022). The Role of Students' Spiritual Intelligence in Enhancing Their Academic Engagement: A Theoretical Review. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-6.