

ผลของความฉลาดทางอารมณ์ ลักษณะของงาน
และบริบทของงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์
ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่อีสเทิร์นซีบอร์ด
The Effects of Emotional Intelligence, Job Content
and Job Context on Innovative Behavior
of Employees in the Chemical Industry,
Eastern Seaboard Area.

ดร.ณิ ศรีประดู่ (Darunee Sripradoo)¹
จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (Jutamard Thaweepaiboonwong)²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจต่อลักษณะงานและบริบทของงาน และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของ พนักงาน 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และ 3) วิเคราะห์ผลของความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจต่อลักษณะของงานและบริบทของงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ การวิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือพนักงานในอุตสาหกรรม เคมี เขตพื้นที่อีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 416 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test One way ANOVA และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

¹นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Corresponding author, Email: darunee.sri1@ku.th

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานในอุตสาหกรรมเคมีมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจต่อลักษณะของงาน บริบทของงาน และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง 2) พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้แตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจต่อลักษณะของงานและบริบทของงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่อีสต์เทิร์นซีบอร์ด โดยสามารถอธิบายระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานได้ร้อยละ 67.50 ($R^2 = 0.657$) ทั้งนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่มีความรับผิดชอบในงาน ความพึงพอใจต่อบริบทของงานด้านสถานภาพทางวิชาชีพของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน/เงินเดือน มีผลต่อระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์ ลักษณะของงาน บริบทของงาน พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

Abstract

The objectives of this research are to: 1) study the level of emotional intelligence, satisfaction on job content and job context, and innovative behavior of employees, 2) compare the innovative behavior by personal factor, and job-related factor, and 3) analyze the result of emotional intelligence, satisfaction on job content and job context, and their effects on innovative behavior. The survey research was used to gather data from samples of 416 employees working in chemical industry, Eastern Seaboard area. The statistics used in analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA and multiple regression.

The research findings are: 1) employees working in chemical industry have high level of emotional intelligence, satisfaction with job content and job context, and innovative behavior, 2) employees with differences in age, marital status, educational level, functional department, years of experience and salary level perform differently in terms of innovative behavior with a statistical significance level of 0.05, and 3) level of emotional intelligence, satisfaction with job content and job context have effects on innovative behavior of employees in the chemical industry at Eastern Seaboard area. These factors together can explain the level of innovative behavior of employees at 67.50 percent ($R^2 = 0.675$). Specifically, the emotional intelligence i.e. self-awareness, satisfaction in job content i.e. responsibility, and the satisfaction in job context i.e. status, company policy and administration, working condition and compensation or salary affect the level of innovative behavior with a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Content, Job Context, Innovative Behavior

บทนำ

ในปัจจุบันเป็นยุคที่เข้าสู่การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาประเทศ โดยรัฐบาลจะพัฒนาไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” พัฒนาด้วยวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา ซึ่งส่งผลให้ระบบอุตสาหกรรมเกิดการตื่นตัวและขยายตัวมากขึ้น จึงเกิดแผนงานพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Seaboard: ESB) เพื่อให้ 3 จังหวัดของภาคตะวันออก คือ ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา เป็นศูนย์กลางความเจริญ ศูนย์กลางอุตสาหกรรมหลัก และสร้างโอกาสใหม่ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย (สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่, 2559) โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก หรืออีสเทิร์นซีบอร์ด เป็นฐานการผลิตสำคัญของประเทศซึ่งมีทั้งอุตสาหกรรมปิโตรเคมี พลังงาน และยานยนต์ มีผลิตภัณฑ์มวลรวม ณ ราคาประจำปี 2559 คิดเป็นสัดส่วน

1 ใน 5 ของประเทศ (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2559) โดยกลุ่มจังหวัดระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา มีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัด (Gross Provincial Products: GPP) รวมกันคิดเป็นร้อยละ 82.04 ของภาคตะวันออก และฐานการผลิตอุตสาหกรรมปิโตรเคมีที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลกซึ่งก่อให้เกิดอุตสาหกรรมต่อเนื่องหลายประเภท จึงเป็นอีกอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2555)

การพิจารณาระดับการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับประเทศจากสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนาต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ พบว่าประเทศไทยมีสัดส่วนร้อยละ 0.48 (ศูนย์ข้อมูลวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม, 2560) ถือว่ามีอัตราน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นสำหรับภาคอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งรวมทั้งในอุตสาหกรรมเคมีเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีในการผลิตค่อนข้างสูง ซึ่งมีพนักงานทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี อยู่จำนวนมาก จึงควรให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนามากขึ้น และมีการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้สามารถสร้างนวัตกรรม สามารถปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดรวมทั้งส่งเสริมพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานซึ่งหมายถึงความสามารถในการพัฒนาการทำงานใหม่ๆ ให้ดีขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์สามารถแนะนำ คิดค้นและทดลองสิ่งใหม่ๆ ซึ่งลักษณะพฤติกรรมดังกล่าวมักจะนำไปสู่การตอบสนองการปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ๆ รวมทั้งนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ ได้ (สุธาสนี โพรจินทร์, 2559)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Innovative Behavior) เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีการแข่งขันทางธุรกิจที่สูง ซึ่งการสร้างสรรค์ที่เกิดจากความเป็นเลิศทางสติปัญญาที่มีเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลแล้วนั้น ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence: EI) จึงมีความสำคัญ ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคล เพื่อเพิ่มคุณภาพ ประสิทธิภาพในการทำงานและการแก้ปัญหาต่างๆ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อนวัตกรรม (Mayer, Caruso and Salovey, 2000) นอกจากความสามารถจากตัวของบุคคลแล้วการบริหารจัดการภายในองค์กร

เป็นปัจจัยที่องค์การสามารถควบคุมได้ ทั้งด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน (Job Content) เช่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น และบริบทของงาน (Job Context) เช่น นโยบาย สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน เป็นต้น เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้เกิดจากอารมณ์และความรู้สึกรักของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน การทำงานด้วยความเต็มใจ และพอใจอย่างทุ่มเทให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ กระตุ้นให้เกิดเป็นพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพการให้บริการและยกระดับความพอใจของลูกค้าให้สูงขึ้นแล้ว ทำให้องค์การมีผลกำไรเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันที่จะทำให้ธุรกิจมีความยั่งยืนมากขึ้น

เมื่อพิจารณาจากงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ส่วนใหญ่พบว่าศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยเชิงสาเหตุ การทำความเข้าใจถึงกระบวนการของพฤติกรรม เช่น แนวความคิดจากการศึกษาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีปัจจัยเชิงสาเหตุเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน และปัจจัยคุณลักษณะทางสังคม (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศศิมาจ ญ วิเชียร, 2561) แต่งานวิจัยส่วนน้อยที่ศึกษาถึง พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การหรือในภาพรวมของอุตสาหกรรม เช่น การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมของพนักงาน (ศิวนนท์ ศิวพิทักษ์, นพพร ศรีวรวีไล และอดิสร ญ อุบล, 2555) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงผลของความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในลักษณะของงาน และบริบทของงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยในการศึกษาได้นำเขตพื้นที่อีสานเทิร์นชิปบอร์ด ได้แก่ จังหวัดระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา มาศึกษาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์การให้พนักงานขององค์การสามารถปฏิบัติงานโดยการมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมได้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในลักษณะของงานและบริบทของงาน และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่อิสเทิร์นชิปบอร์ด
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่อิสเทิร์นชิปบอร์ด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน
3. เพื่อวิเคราะห์ผลของความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในลักษณะของงานและบริบทของงานของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่อิสเทิร์นชิปบอร์ด

การทบทวนวรรณกรรม และกรอบแนวคิดการวิจัย

1. พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

Kleysen and Street (2001) เสนอพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็น การแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิด แนะนำ และทดลองสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์นำไปใช้ในองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้ พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) และ พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application)

2. ความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นทักษะเฉพาะตนที่สามารถสร้างขึ้นและพัฒนาได้ด้วยตนเอง และนำไปสู่การค้นพบความสามารถของตนเองที่จะส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในด้านการงานและครอบครัว ซีวิตส่วนตัวและชีวิตสังคม Goleman (1998) นำเสนอความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การจัดการอารมณ์ของตนเอง (Managing Emotions) การมีแรงจูงใจ (Motivating Oneself) และการมีทักษะทางสังคม (Handling Relationships)

3. ลักษณะของงาน และบริบทของงาน

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาสาเหตุของความพึงพอใจในงาน กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เกิดจากปัจจัย 2 ปัจจัยมีลักษณะดังนี้

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน (Job Content) เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างสุดความสามารถซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) และความก้าวหน้าในงาน (Advancement)

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลอยู่ในองค์กรได้เป็นเวลานาน ส่งผลให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ได้แก่ การบังคับบัญชา (Supervision) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relation with Peers) สถานภาพทางวิชาชีพ (Status) ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน (Job Security) และค่าตอบแทน/เงินเดือน (Compensation/Salary)

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่ในงานที่ต้องการความสร้างสรรค์ ประกอบด้วย นักวิทยาศาสตร์และวิศวกร นักออกแบบ คณะทำงานวิจัย นักวิเคราะห์ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายขาย ฝ่ายการตลาด ฝ่ายวิจัยและพัฒนา ฝ่ายวิศวกร ฝ่ายออกแบบผลิตภัณฑ์ ในอุตสาหกรรมเคมีเซตพื้นที่อีสเทิร์นซีบอร์ด มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 1,263 โรงงาน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2560) แต่ไม่ทราบจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานดังกล่าวได้ชัดเจน

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1977) เก็บข้อมูลพนักงานกลุ่มดังกล่าวโรงงานละ 8 คน ได้จำนวนโรงงานสำหรับการสุ่มตัวอย่าง 52 แห่ง มีจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 416 ตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) แบบหลายขั้นตอน โดยทำการสุ่มโรงงานที่จะทำการเก็บข้อมูลก่อน หลังจากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่ายสุ่มพนักงานที่จะเป็นตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่จัดทำขึ้นโดยค้นคว้าจากเอกสารและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษา เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงานในงานเชิงสร้างสรรค์ และรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน (Job Content) 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับบริบทของงาน (Job Context) 7 ด้าน ได้แก่ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานภาพทางวิชาชีพ ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน และค่าตอบแทน/เงินเดือน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดการอารมณ์ของตนเอง ด้านการมีแรงจูงใจ และด้านการมีทักษะทางสังคม

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

โดยทุกข้อคำถามในส่วนที่ 2-5 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert's Rating Scale) 5 ระดับ ใช้เกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิดของ Best and Kahn (2014)

การทดสอบเครื่องมือ ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่เพื่อนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขในขั้นต่อไป และทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (1974) โดยข้อคำถามที่ใช้วัดความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในลักษณะงาน บริบทของงาน และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.928, 0.913, 0.934 และ 0.938 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test One way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยและอภิปราย

ในการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ ลักษณะของงานและบริบทของงานที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่อีสเทิร์นซีบอร์ด ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบเป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.67 และเพศชายร้อยละ 45.43 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 43.99 มีสถานภาพโสดมากที่สุดร้อยละ 69.23 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 67.79 โดยมีสายการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ คือ ฝ่ายวิจัยและพัฒนา ร้อยละ 29.33 ฝ่ายวิศวกรรม ร้อยละ 23.08 ฝ่ายขาย ฝ่ายการตลาด ออกแบบผลิตภัณฑ์ และฝ่ายอื่น ๆ มีระยะเวลาในการทำงานในงานเชิงสร้างสรรค์กระจายอยู่ในกลุ่ม 1-6 ปี มีรายได้รวมต่อเดือนโดยประมาณระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ

29.09 รายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 23.08 รายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 22.84 และรายได้ระหว่าง 40,001 บาทขึ้นไป

ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในลักษณะของงานและบริบทของงาน และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่อีสเทิร์นซีบอร์ด

พนักงานในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่อีสเทิร์นซีบอร์ดมีระดับของความฉลาดทางอารมณ์ ลักษณะของงาน บริบทของงาน และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.89, 3.62 และ 3.80 ตามลำดับ รายละเอียดเป็นดังนี้

พนักงานมีความฉลาดทางอารมณ์ในทุกด้านอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการจัดการอารมณ์ของตนเอง และด้านการมีทักษะทางสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 3.94, 3.86 และ 3.76 ตามลำดับ

พนักงานมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานในทุกด้านอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (เอกลักษณ์ของงาน) และด้านความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.01, 3.97, 3.73 และ 3.55 ตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจต่อบริบทของงาน อยู่ในระดับสูงทุกด้านเช่นกัน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน/เงินเดือน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, 3.38, 3.86, 3.81, 3.65 และ 3.62 ตามลำดับ

พนักงานมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในทุกด้านในระดับสูง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01, 3.82, 3.70 และ 3.60 ตามลำดับ

เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน ในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่อิสเทิร์นชิปบอร์ด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน

1. เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน
ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับ
การศึกษา ผลการศึกษาเป็นดังนี้

พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า $t=1.927$, $Sig.=0.055$) โดยที่พนักงาน
เพศชายมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากกว่าเพศหญิง

พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า $F=3.10$, $Sig.=0.009$) โดยผลการทดสอบ
ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป
36-40 ปี และ 31-35 ปี มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มพนักงาน 21-25 ปี
และกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และ 31-35 ปี พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากกว่า
กลุ่มพนักงาน 26-30 ปี

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า $F=4.87$, $Sig.=0.008$)
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส
มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด

พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า $F=5.09$, $Sig.=0.002$)
ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงาน
ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ปริญญาโท และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
และกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากกว่า
กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริชัย ดีเลิศ, ปานใจ ธารทัศนวงศ์ และสมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2560) ในประเด็นที่พบว่าพนักงาน เพศหญิงและเพศชายมีผลต่อบุคลิกด้านความคิดสร้างสรรค์ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิวพร ไพรยานนท์ (2555) ที่พบว่า เพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน มีความสร้างสรรค์ในงานของ บุคลากรองค์การที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การศึกษา เดชา วัฒนไพศาล (2554) พบว่าเพศชายมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูงกว่า เพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 การศึกษาของ ศิวพร ไพรยานนท์ (2555) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรองค์การ ที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ Yunus, Bustaman and Rashdi (2014) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน ที่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานแตกต่างกัน ได้แก่ สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงานในงานเชิงสร้างสรรค์ และค่าตอบแทน/รายได้ของพนักงาน ผลการศึกษาคือเป็นดังนี้

พนักงานที่ทำงานในสายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า $F=3.81$, $Sig.=0.002$) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีสายการปฏิบัติงานฝ่ายอื่นๆ มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์น้อยกว่า กลุ่มพนักงานที่มีสายการปฏิบัติงานฝ่ายวิจัยและพัฒนา แต่กลุ่มพนักงานที่มีสายการปฏิบัติงานฝ่ายอื่นๆ มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสายการปฏิบัติงานฝ่ายออกแบบผลิตภัณฑ์และกลุ่มพนักงานที่มีสายการปฏิบัติงานฝ่ายวิศวกรรม

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในงานเชิงสร้างสรรค์ที่ต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า $F=7.80$, $Sig.=0.000$) เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในงานเชิงสร้างสรรค์ 7-9 ปี 4-6 ปี และ 1-3 ปี มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในงานเชิงสร้างสรรค์น้อยกว่า 1 ปี กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในงานเชิงสร้างสรรค์ 7-9 ปีมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในงานเชิงสร้างสรรค์ 1-3 ปี และ กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในงานเชิงสร้างสรรค์ 7-9 ปีมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในงานเชิงสร้างสรรค์ 4-6 ปี

พนักงานที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า $F=11.47$, $Sig.=0.000$) โดยทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป และ 40,001-50,000 บาท มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป 40,001-50,000 บาท 30,001-40,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป และ 40,001-50,000 บาท มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และ กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป และ 40,001-50,000 บาท มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิวพร ไพรยานนท์ (2555) ที่พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรองค์การที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ Marlena and Malgorzata (2015) ซึ่งพบว่า รูปแบบความพึงพอใจในงานของอุตสาหกรรมบริการที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ระดับค่าตอบแทน/เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเป็นผู้นำ

ความสัมพันธ์ทางสังคม ความสมดุลในชีวิตการทำงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการมีนวัตกรรมในการปฏิบัติงานใหม่ๆ โดยมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ซึ่งตัวแปรที่แตกต่างกันได้แก่ ระบุว่ารายได้ (ค่าตอบแทน/เงินเดือน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($p < 0.01$)

แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิวพร ไพรยานนท์ (2555) ที่พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรองค์การที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และการศึกษาของ สิริชัย ดีเลิศ, ปานใจ ธารทัศนวงศ์ และสมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2560) ที่พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลของความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในลักษณะของงาน และบริบทของงานของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่อีสเทิร์นชิปบอร์ด

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในลักษณะของงานและบริบทของงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน แสดงดังตารางที่ 1 พบว่า มีตัวแปรอิสระ 6 ตัว ที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่มีความรับผิดชอบในงาน ความพึงพอใจต่อบริบทของงานด้านสภาพทางวิชาชีพของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน/เงินเดือน โดยสามารถอธิบายพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานได้ร้อยละ 67.50

การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ บริบทของงานด้านสภาพทางวิชาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง บริบทของงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และบริบทของงานด้านค่าตอบแทน/เงินเดือน

โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.212, 0.166, 0.132, 0.113, 0.091, และ 0.075 ตามลำดับ โดยส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน (ตารางที่ 1) อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน อาจเกิดจากมีความสามารถในการบริหารจัดการและควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี ทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งจะเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติงานรวมถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ต่างๆ สอดคล้องกับ สมมาต พลเยี่ยม, ปฟฤกษ์ อุตสาหะวานิชกิจ และธนาชาติ เราประเสริฐ (2560) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ร้อยละ 64.00 ($\beta = 0.162$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ Mariza (2016) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการให้ความรู้ด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.56 และ คัชพล จันเพชร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) พบว่าตัวแปรทุกตัวของอารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับตัวแปรผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งการที่พนักงานมีความฉลาดทางอารมณ์จะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ทันระยะเวลาที่กำหนด อีกทั้งสามารถคิดวิธีทำงานใหม่ๆ หรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานทำงาน และกลุ่มพนักงานที่มีความสามารถในการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของแต่ละบุคคลทุกด้าน ส่งผลซึ่งกันและกันระดับของความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ในงานมีค่าสูงขึ้นด้วย พนักงานที่มีการจัดการทางอารมณ์ที่ดีจะสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสร้างนวัตกรรม (Lianying and Weijie, 2013) เมื่อพนักงานมีความฉลาดทางอารมณ์ เกิดการผ่อนคลายในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างไม่รู้สึกกดดัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานออกมาในเชิงสร้างสรรค์

ความพึงพอใจในลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน อาจเกิดจาก พนักงานมีความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ จึงทำให้

พนักงานเกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านความมีอิสระในการทำงานและรับผิดชอบงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.473 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ Nahid (2012) พบว่า ความพึงพอใจในงานในหลายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกบวกระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.05$ และสอดคล้องกับ พิมพิลลิต ทองรอด (2555) พบว่า ผูกอบรมหัวหน้างานให้เข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ชี้ให้เห็นโอกาส การให้ความเชื่อมั่นกับพนักงานให้เกิดความกล้าเสี่ยง และยอมรับผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น จะทำให้เกิดแรงบันดาลใจสร้างแนวความคิด หรือผลงานใหม่ๆ ขึ้นมา จะส่งผลเชิงบวกต่อการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ กล่าวคือองค์การ ผู้บังคับบัญชา จะต้องให้อิสระในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ตามแต่พิจารณาเห็นสมควรที่ไม่กระทบต่อผลประโยชน์ขององค์การ

ความพึงพอใจในบริบทของงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ และด้านค่าตอบแทน /เงินเดือนมีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน อาจเกิดจาก พนักงานในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่อิสเทิร์นชิปบอร์ด ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การที่มีการจัดการบริการองค์การ จัดทำนโยบาย การติดต่อสื่อสารภายในองค์การเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของพนักงานอย่างชัดเจน สถานที่ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยองค์การต้องให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับและเข้าใจลักษณะงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงองค์การมีการให้ความตอบสนองต้องเหมาะสมกับปริมาณและลักษณะงานของพนักงาน จึงทำให้พนักงานทำงานอยู่ในองค์การได้เป็นเวลานาน ทำงานด้วยความสุขสบายมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการคิดหรือแสดงออกทางพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านโครงสร้างองค์การและกฎระเบียบ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

การจ่ายค่าตอบแทน ความสำคัญของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.541, 0.460, 0.426 และ 0.359 ตามลำดับ โดยพิมพ์ลิขิต ทองรอด (2555) พบว่าปัจจัยพื้นฐานที่ดีในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน มีพื้นที่เปิด (Open Space) สำหรับการนั่งพูดคุยหรือประชุมงาน รวมทั้งการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น การวางระบบการจัดการความรู้ที่เน้นทั้งการสร้างและบริหารข้อมูล (Codification) และมีกระบวนการแบ่งปันความรู้ที่เน้นความสามารถและทักษะเฉพาะตัว (Personalization) การจัดแผนงานในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. พนักงานในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่อีสเทิร์นซีบอร์ดมีระดับของความฉลาดทางอารมณ์ ลักษณะของงาน และบริบทของงาน และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.89, 3.62 และ 3.80 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับของความฉลาดทางอารมณ์ ลักษณะของงานและบริบทของงาน และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับที่สูงในทุกด้าน

2. พนักงานในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่อีสเทิร์นซีบอร์ดที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงานในงานเชิงสร้างสรรค์ และรายได้ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่มีความรับผิดชอบในงานความพึงพอใจต่อบริบทของงาน ด้านสถานภาพทางวิชาชีพของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน/เงินเดือน มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยสามารถอธิบายพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานได้ร้อยละ 67.50 โดยมีสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์} = 0.113(\text{awa}) + 0.132(\text{res}) + 0.212(\text{sta}) + 0.166(\text{pol}) + 0.091(\text{wco}) + 0.075(\text{com})$$

เมื่อ	awa	หมายถึง	การตระหนักรู้ในตนเอง
	res	หมายถึง	ความรับผิดชอบในงาน
	sta	หมายถึง	สถานภาพทางวิชาชีพ
	pol	หมายถึง	นโยบายและการบริหารงาน
	wco	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
	com	หมายถึง	ค่าตอบแทน/เงินเดือน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารองค์กรควรทำความเข้าใจถึงลักษณะงานของกลุ่มพนักงานเชิงสร้างสรรค์ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีอิสระด้านการตัดสินใจในการเลือกรูปแบบการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจจะส่งผลให้องค์กรทราบถึงความสามารถนั้นและมอบหมายงานให้เหมาะสมได้ดีขึ้น

2. องค์กรควรสอบถามความต้องการของพนักงานในสวัสดิการของแต่ละด้าน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาสวัสดิการให้กับพนักงานหรือเพิ่มขวัญและกำลังใจด้วยรางวัล รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสในการฝึกอบรม เช่น การจัดหลักสูตรการอบรมเป็นประจำ และมีหลักสูตรใหม่ๆ ตรงตามความต้องการของพนักงาน และการจัดกิจกรรมภายในองค์กรที่จะทำให้ความฉลาดทางอารมณ์ให้เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่องาน โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้การสร้างสรรค์ในการนี้ก็คิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

3. องค์กรควรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงานที่ดี และมีความเหมาะสม สวยงาม มีสิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างเพียงพอ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

4. เนื่องจากตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานได้ ร้อยละ 67.50 จึงอาจทำการศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ความฉลาดในการเผชิญหน้า การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจภายในตนเอง ซึ่งอาจส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน รวมทั้งควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น และอาจจะทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในอุตสาหกรรมอื่นๆ หรือกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพแวดล้อมแตกต่างกันออกไป

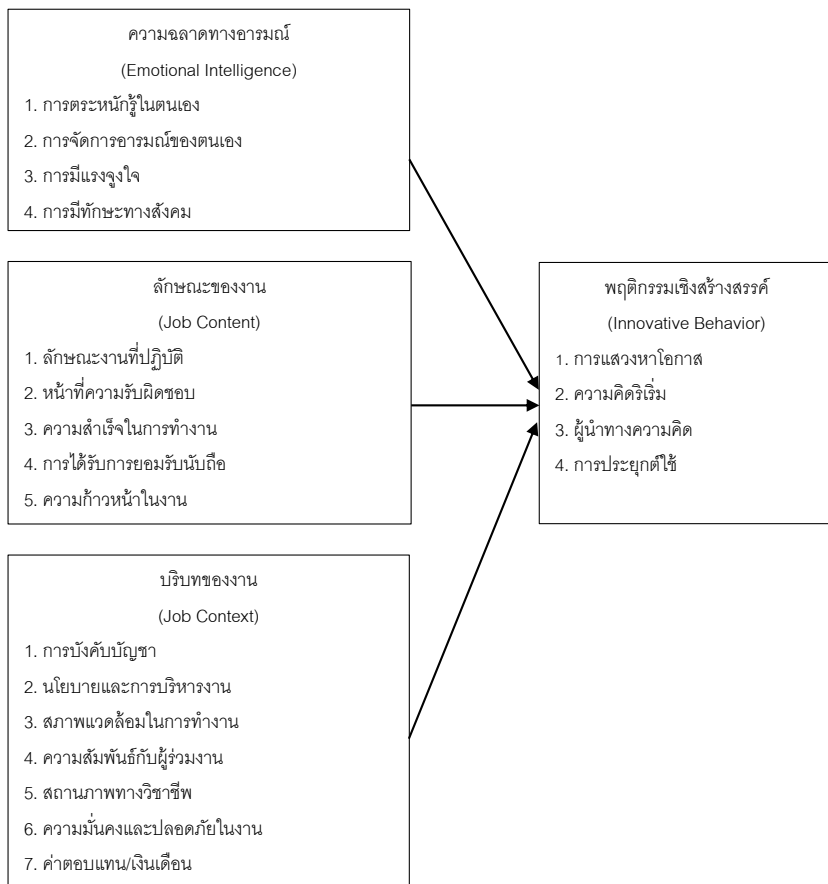
เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2560). **ข้อมูลโรงงาน**. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2560, จาก <http://www.diw.go.th/hawk/data/tsic2009.asp>.
- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. (2559). **รอบรู้เศรษฐกิจตามติดตลาดโลก**. ค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2560, จาก http://www.ditp.go.th/contents_attach/149439/149439.pdf.
- คัชพล จันเพชร และวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2559). อิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ผ่านความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึกและความรู้ความเข้าใจ. *Phranakhon Rajabhat Research Journal (Humanities and Social Sciences)*, 1(11).
- เดชา วัฒนไพศาล. (2554). พฤติกรรมสร้างสรรค์และบริบทของงานในองค์กร จากอิทธิพลของความเสียง. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 33(127), 33-52.
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศศิมาจ ณ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทางาน: แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 10 (1), 25-37.
- พิมพ์ลิขิต ทองรอด. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา บริษัท อินเด็กซ์ครีเอทีฟวิลเลจ. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 1(2), 63-97.
- ศิวินันท์ ศิวพิทักษ์ นพพร ศรีรวีไล และอดิสร ณ อุบล. (2555). ปัจจัยด้านการจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน. *วารสาร BU Academic Review*, 11(1), 37-51.

- คิวพร โปทยานนท์. (2555). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงาน
ที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทย
ที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 52 (3),
1-22.
- ศูนย์ข้อมูลวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม. 2560. **ศักยภาพวิทยาศาสตร์
เทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศไทย 2559**. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร: เป้นไท่ พับลิชชิง, 13.
- สมมาศ พลเยี่ยม ปพฤกษ์ อุตสาหกรรมกิจ และธนาชาติ เชาวะเสริฐ. (2560)
ผลกระทบของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 9. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 23(1), 1-14.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2555). **ข้อมูลวิชาการ**.
ค้นเมื่อ 22 เมษายน 2560, จาก www.oie.go.th.
- สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **รายงานความก้าวหน้า การพัฒนา
พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก**. กันยายน 2559. กรุงเทพมหานคร.
สิริชัย ดีเลิศปานใจ ภารัตินวงศ์และสมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2560). **ความคิดสร้างสรรค์
ของบัณฑิตในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีอัตลักษณ์เชิงสร้างสรรค์**.
WMS Journal of Management Walailak University, 6 (1), 16-25
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์. *For Quality*,
17 (157), 106-111.
- สุธาสินี โพธิจันทร์. (2559). **ทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุค Industry 4.0: สถาบัน
เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ**. ค้นเมื่อ 13 กันยายน 2559, จาก www.ftpi.or.th.
- Best, J. W. and Kahn, J. V. (2014). *Research in Education*. 10th ed. Harlow:
Pearson Education Limited.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. 3rd ed. New York: John Wiley
& Sons.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. New York:
Harper and Row.

- Goleman, D. (1998). **Working with Emotional Intelligence**. New York: Bantam Books.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. Bloch. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- 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.
- 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.
- Marlena, A. B. and Malgorzata, S. (2015). Variations in job satisfaction in service industries: Comparative international analysis. **Foresight**, 17 (6), 599-615.
- Mariza, T. (2016). Emotional intelligence competencies as antecedents of innovation. **The Electronic Journal of Knowledge Management**, 14 (4), 207-219.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R. and Salovey, P. (2000). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence, **Intelligence**, 27 (4), 267-298.
- Nahid, N. A. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. **Journal of Workplace Learning**, 24 (4), 256-269.
- Yunus, O. M., Bustaman, H. A. and Rashdi, W. F. A. W. M. (2014). Conducive business environment: Local government innovative work behavior. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 129, 214-220.

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของความฉลาดทางอารมณ์
ความพึงพอใจในลักษณะของงานและบริบทของงานที่มีผลต่อ
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมี เขตพื้นที่
อีสเทิร์นซีบอร์ด

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig
(Constant)	0.064	0.149		0.432	0.666
ความฉลาดทางอารมณ์					
การตระหนักรู้ในตนเอง	0.088	0.035	0.113	2.513	0.012*
การจัดการอารมณ์ของตนเอง	-0.027	0.033	-0.035	-0.824	0.410
การมีแรงจูงใจ	0.044	0.044	0.046	0.982	0.326
การมีทักษะทางสังคม	0.079	0.040	0.087	1.957	0.051
ลักษณะของงาน					
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.037	0.031	0.043	1.187	0.236
ความรับผิดชอบ	0.124	0.038	0.132	3.226	0.001*
ความสำเร็จในการทำงาน	0.001	0.038	0.001	0.019	0.984
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.069	0.037	0.082	1.875	0.062
ความก้าวหน้าในงาน	0.057	0.029	0.073	1.936	0.054
บริบทของงาน					
การบังคับบัญชา	-0.018	0.029	-0.023	-0.674	0.501
นโยบายและการบริหารงาน	0.140	0.034	0.166	4.119	0.000*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.078	0.035	0.091	2.208	0.028*
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.047	0.031	0.057	1.481	0.140
สถานภาพทางวิชาชีพ	0.179	0.036	0.212	4.910	0.000*
ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน	0.022	0.022	0.035	0.982	0.327
ค่าตอบแทน/เงินเดือน	0.049	0.025	0.075	1.998	0.046*
SE _{est} = ±.28; Durbin-Watson = 1.893, R = 0.822; R ² = 0.675; F = 50.904; Sig = 0.000					

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05