

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล
2. ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์
3. การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย
4. เซวน์อารมณ์ (EQ)
5. เซวน์ทางจิต (SQ)

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

กระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันสร้างแรงกดดันต่อองค์กรอย่างมาก ทำให้องค์กรต้องพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์ต่างๆ เพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ยอดเยี่ยมกว่าเพื่อความอยู่รอดและเติบโตขององค์กร (Amabile et al., 1996; Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, Farmer and Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman and O'Reilly, 1997; Utterback, 1994) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กรเพราะองค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงทั้งหลายทั่วโลกต่างให้ความสำคัญในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร (McGregor, 2007)

ความคิดสร้างสรรค์เข้าไปเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในชีวิตประจำวัน (Howkins, 2008, 21) และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (individual creativity) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Kalyar, 2010;

Andriopoulos and Lowe, 2000; Tierney, Farmer and Graen, 1999; Cummings and Oldham, 1997; Tushman and O'Reilly, 1997; Amabile et al., 1996; Kanter, 1983; Utterback, 1994) ความคิดสร้างสรรค์เป็นพื้นฐานการอธิบายการพัฒนาทางความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติ ขั้นตอนการทำงาน ผลิตภัณฑ์การบริการที่เป็นสิ่งใหม่และมีศักยภาพที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Shalley, 2004) และเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Howkins, 2008; Powell, 2008) องค์กรสมัยใหม่พยายามหาหนทางเพื่อสร้างนวัตกรรมในสินค้าและบริการที่มีประสิทธิผลมากขึ้น (Gong et al, 2009) เพราะบุคคลเป็นแหล่งกำเนิดของความคิดใหม่ๆ ทำให้งานวิจัยจำนวนมากในปัจจุบันนี้สนใจศึกษาเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องทั้งความเฉลียวฉลาด รูปแบบการรับรู้ บุคลิกภาพ แรงจูงใจและอื่นๆอีกมากมาย (Hirst et al, 2009; Sung & Choi, 2009) ความคิดสร้างสรรค์ได้รับการยอมรับว่าเป็นสมรรถนะหลักต่อผลงานของบุคคลและองค์กร การศึกษาเกี่ยวกับองค์การเริ่มต้นศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ในระดับกว้างสนใจในบริบทของตัวแปรและปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Amabile et al, 1996; Choi, 2012)

คำว่า “ความคิดสร้างสรรค์” และ “นวัตกรรม” มีผู้ใช้อย่างแพร่หลาย แม้ว่าทั้งสองคำมีการใช้สลับกันไปมาหรือใช้ในความหมายเดียวกันก็ตาม แต่มโนทัศน์ของความคิดสร้างสรรค์มีความโดดเด่นและชัดเจนแตกต่างจากแนวความคิดของนวัตกรรม (Howkins, 2008, 25) โดยที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการระดับบุคคลหรือทีม ในขณะที่นวัตกรรมคือ กระบวนการระดับองค์การเป็นความสำเร็จของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติ (Amabile, 1983; Stein, 1974; Woodman et al., 1993) ความคิดสร้างสรรค์เป็นหนึ่งในศักยภาพเชิงจิตวิทยาที่สำคัญของมนุษย์เป็นความสามารถสร้างสิ่งใหม่ (Blašková, 2014) ความคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในสังคมสมัยใหม่ มีความหมายที่ซับซ้อนและเป็นปรากฏการณ์ที่มองได้หลากหลายแง่มุมและยากที่จะครอบคลุม (Shalley, Gilson, & Blum, 2000) มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างหลากหลาย Guilford (1980) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง หลายประเด็น ขยายออกไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดเป็นความคิดเชิงบวก เช่น การ

คิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งความคิดเหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูงและกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนของสมองประกอบด้วย การคิดริเริ่ม การคิดเร็ว(คิดอย่างคล่องแคล่ว) การคิดอย่างยืดหยุ่นและการคิดอย่างรอบคอบ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถค้นหาความคิดใหม่จากข้อมูลที่มีเดิมและเชื่อมโยงข้อมูลเหล่านั้น ส่วน Kirton (1994) อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นพัฒนาการของบุคคลตั้งแต่ในวัยเด็กภายใต้สภาพแวดล้อมพัฒนาจนกลายเป็นบุคลิกภาพ หากพิจารณานิยามในมิติขององค์การ ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของสิ่งแปลกใหม่หรือความคิดที่มีประโยชน์และเหมาะสมเพื่อที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ นักวิชาการบางท่านอธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมาจากการทำหน้าที่อันหลากหลายของประสบการณ์ในอดีต รูปแบบการรับรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ ความรู้ แรงจูงใจ อิทธิพลทางสังคมและบริบทแวดล้อม (Woodman et al., 1993) ความคิดสร้างสรรค์เป็นปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมและบุคคลเป็นผู้จัดสรรเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นไปได้ไปสู่ความเป็นจริง (Tan, 2007)

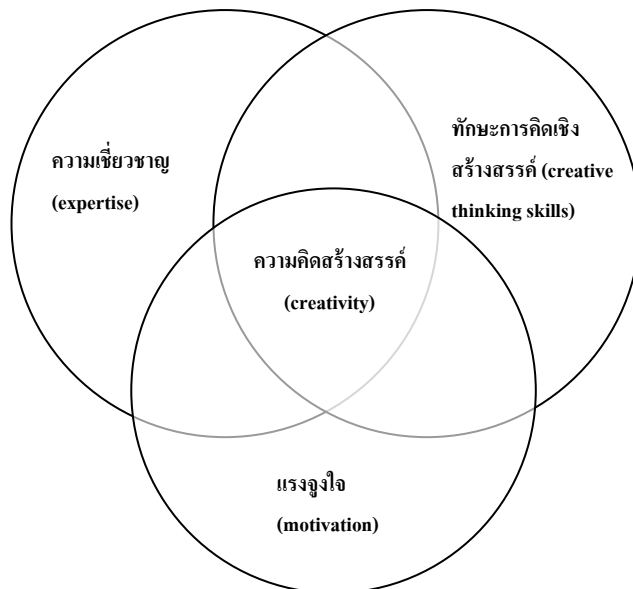
นักวิชาการผู้ที่เสนอแนวความคิดและมีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในบริบทองค์การยุคปัจจุบัน จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด คือ Amabile (1997) ให้นิยามความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นการผลิตของความคิดใหม่ในทุกขอบเขตของกิจกรรมมนุษย์ทั้งจากศาสตร์ไปสู่ ศิลป์ การศึกษา ธุรกิจและในชีวิตประจำวัน ความคิดดังกล่าวต้องเป็นสิ่งที่ใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนแต่ไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องแปลกประหลาด แต่เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาส ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นความสามารถค้นหาความคิดใหม่ การริเริ่มใหม่หรือวิธีการใหม่ที่มีประโยชน์จากความรู้ สมรรถนะ ประสบการณ์ แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสร้างโอกาสและเพิ่มประสิทธิภาพ

Amabile (1999, 3-7) เสนอว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบสามประการคือ ความเชี่ยวชาญ (expertise) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking skills) และแรงจูงใจ (motivation)

ความเชี่ยวชาญ(expertise) คือ ความรู้ทั้งด้านเทคนิคและการปฏิบัติหรือกระบวนการ รวมทั้งความสามารถทางสติปัญญาหรือความฉลาดของบุคคล

ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking skills) คือ ทักษะของบุคคลต่อการแก้ปัญหาต่างๆอย่างยืดหยุ่นและมีจินตนาการ

แรงจูงใจ (motivation) ซึ่ง Amabile กล่าวว่าแรงจูงใจแต่ละแบบมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ไม่เท่ากัน กล่าวคือแรงจูงใจจากภายในต่อความต้องการแก้ไขปัญหามีผลต่อความคิดสร้างสรรค์มากกว่ารางวัลผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การให้เงินเป็นรางวัล เป็นต้น องค์ประกอบด้านนี้ Amabile เรียกว่า แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความปรารถนาอันแรงกล้าภายในใจของบุคคล

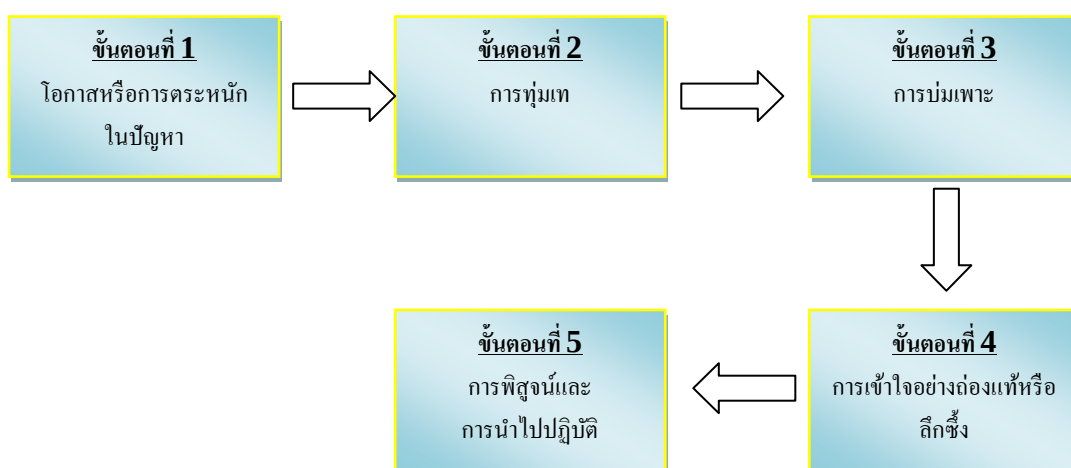


ภาพ 1 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

ปรับปรุงจาก : Amabile, T.M.(1999). “How to Kill Creativity.” In *Harvard Business Review*, 4

มุมมองเชิงแก้ปัญหาของ Torrance (1988, p. 47) อธิบายความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็นกระบวนการของความรู้สึกล้ำลึก สภาพปัญหา ช่องว่างของสารสนเทศ ความขาดแคลน การเบี่ยงเบนของบางสิ่ง การคาดการณ์และการตั้งสมมติฐานต่อสิ่งที่ขาดแคลน การประเมินผลและการทดสอบสิ่งที่ตั้งสมมติฐานหรือคาดการณ์ การทบทวนหรือแก้ไขและทดสอบซ้ำกับสิ่งนั้นและ

สุดท้ายเป็นการสื่อสารผลที่ได้ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์อาจเกิดจากความต้องการที่จะบรรเทาความรู้สึกตึงเครียดเมื่อต้องเผชิญกับสิ่งที่ไม่สมบูรณ์ ความขาดแคลนหรือสิ่งที่ไม่สมเหตุสมผล Torrance (1962) อธิบายถึงกระบวนการของความคิดสร้างสรรค์มีขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรกเป็นขั้นการค้นหาคือเท็จจริง (fact finding) ผลจากการค้นหาคือเท็จจริงนำไปสู่ขั้นตอนที่สองคือการค้นพบปัญหา (problem finding) บุคคลจะพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร เป็นอย่างไร นำไปสู่ขั้นตอนการค้นหาคำคิด (idea finding) โดยประมวลความคิดหรือข้อมูลที่มีเพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการค้นพบแนวทางแก้ไข (solution finding) หรือค้นพบคำตอบหรือหนทางในการแก้ไข นำไปสู่ขั้นตอนสุดท้ายคือการยอมรับแนวทาง (acceptance finding) เพื่อนำแนวทางการแก้ไขหรือคำตอบไปใช้แก้ไขปัญหาหรือแนวทางใหม่นั้นเอง



ภาพ 2 กระบวนการของความคิดสร้างสรรค์

ปรับปรุงจาก: DuBrin, A.J.(2010). “Creativity, Innovation, and Leadership.”

In *Principles of Leadership*. Canada: South-Western, p. 350.

DuBrin (2010, p.349-351) เสนอขั้นตอนในกระบวนการของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้(ภาพที่2)

ขั้นตอนที่ 1 โอกาสหรือการตระหนักในปัญหา (opportunity or problem recognition) การที่บุคคลค้นหาโอกาสใหม่หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่

ขั้นตอนที่ 2 การทุ่มเท (immersion) การที่บุคคลมุ่งมั่นหรือสนใจต่อปัญหา และทุ่มเทหรือจดจ่อต่อสิ่งนั้น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทางเลือก หรือประเมินทางเลือก

ขั้นที่ 3 การบ่มเพาะ (incubation) เป็นขั้นตอนที่บุคคลรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ แต่ยังไม่นำไปปฏิบัติจนกว่าข้อมูลสารสนเทศจะสมบูรณ์หรือความคิดตก ผลึกนำไปสู่แนวทางปฏิบัติใหม่ๆ

ขั้นที่ 4 การเข้าใจอย่างถ่องแท้หรือลึกซึ้ง (insight) แนวทางการแก้ไขเพื่อ พิชิตปัญหาของบุคคลเป็นการปรากฏขึ้นชั่วแวบหนึ่งหรือเกิดขึ้นในชั่วพริบตาโดยไม่สามารถระบุเวลาได้

ขั้นที่ 5 การพิสูจน์และการนำไปปฏิบัติ (verification and application) บุคคลทำการตรวจสอบแนวทางสร้างสรรค์ ตั้งแต่ขั้นการพิสูจน์ประกอบด้วย การ รวบรวมหลักฐานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความมั่นใจด้วยการใช้ ตรรกะและการทดลองกับแนวความคิดใหม่ สำหรับขั้นการนำไปปฏิบัติต้องการความ ใฝ่ใจติดตามอย่างใกล้ชิดเพราะความล้มเหลวของความคิดใหม่ๆ มีสาเหตุจากการไม่ จริงจังกับการปฏิบัติ

นอกจากนี้ Adair (Thomas, 2008, p.69) เสนอกระบวนการของการปรับปรุง หรือพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ว่ามีกระบวนการที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการเตรียมการ (preparation) เป็นขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล การ วิเคราะห์และการค้นหาแนวทางแก้ไข
2. ขั้นการริเริ่มหรือการบ่มเพาะ (incubation) การประมวลความคิดเพื่อไปสู่ กระบวนการปฏิบัติ
3. ขั้นการทำให้กระจ่าง (illumination) เป็นขั้นตอนการสร้างแรงบันดาลใจ
4. ขั้นการพิสูจน์ความจริง (verification) เป็นขั้นการทดสอบความคิด แนว ทางการแก้ไขปัญหา เป็นความเข้าใจอย่างถ่องแท้ลึกซึ้งเพื่อที่จะสามารถ นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

งานวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามคณะวิชาและ คุณลักษณะส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามคณะวิชา มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554ค) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เก็บข้อมูลจากนักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน (MPPM) บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการประกอบการ (MBA)และรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (MPA) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์กับหลักสูตรวิชาและชั้นปี พบว่า นักศึกษาหลักสูตรวิชาต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร เชาว์อารมณ์(EQ)และเชาวน์ทางจิต(SQ)ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยของทองเจือ เขียดทอง (2535) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับการตัดสินใจในการออกแบบของนักศึกษาโปรแกรมวิชาศิลปศึกษาในวิทยาลัยครู 4 แห่ง พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาวิทยาลัยครู 4 แห่งไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยของเกสร ธิตะจารี (2535) เรื่อง การเปรียบเทียบรูปแบบการรับรู้และความคิดสร้างสรรค์ระหว่างนิสิตนักศึกษาหลักสูตรวิจิตรศิลป์ชั้นปีที่1 กับชั้นปีที่4 ของไทยกับสหรัฐอเมริกา พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ระหว่างนิสิตนักศึกษาหลักสูตรวิจิตรศิลป์ของไทยกับสหรัฐอเมริกาไม่แตกต่างกัน

โดยสรุปแม้ว่างานวิจัยที่ทบทวนวรรณกรรมจะพบว่า นักศึกษาที่ศึกษาหลักสูตรแตกต่างกันและศึกษาต่างสถานที่ซึ่งมีสภาพแวดล้อมแตกต่างกันจะมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ค; ทองเจือ เขียดทอง, 2535; เกสร ธิตะจารี, 2535) แต่การศึกษาดังกล่าวเป็นการศึกษาจากหลักสูตรที่อยู่ในศาสตร์

เดียวกัน แต่การศึกษานี้สนใจศึกษาเปรียบเทียบนักศึกษาที่ศึกษาในต่างคณะวิชาที่
ศึกษาศาสตร์ต่างกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 1.1 นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต
สารสนเทศเพชรบุรีที่ศึกษาในคณะวิชาแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล
แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์จำแนก
ตาม คุณลักษณะส่วนบุคคล มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านชั้นปี มีผลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า นักศึกษาชั้นปี
แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน ประกอบด้วย งานวิจัยของเฉลิมชัย
กิตติศักดิ์นาวิน (2554ค) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆและปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เก็บ
ข้อมูลจากนักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย
นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
(MPPM) บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ (MBA) และ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (MPA) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์กับ
หลักสูตรวิชาและชั้นปี พบว่า นักศึกษาชั้นปีต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและ
ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันกล่าวคือ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 มี
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงกว่า
นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ส่วนการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร เซาว์น
อาร์มน์ (EQ) และเซาว์นทางจิต (SQ) ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยของเกสร ธิตะจารี (2535) เรื่อง การเปรียบเทียบรูปแบบการรับรู้และ
ความคิดสร้างสรรค์ระหว่างนิสิตนักศึกษาหลักสูตรวิจิตรศิลป์ชั้นปีที่ 1 กับชั้นปีที่ 4 ของ
ไทยกับสหรัฐอเมริกา พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ทุกด้านของนักศึกษาสหรัฐอเมริกาชั้นปี
ที่ 4 สูงกว่า ความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาสหรัฐอเมริกาชั้นปีที่ 1 ส่วนความคิด

สร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องและความคิดละเอียดละออของนักศึกษาไทยชั้นปีที่ 4 สูงกว่าความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาไทยชั้นปีที่ 1 แต่ความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นและความคิดริเริ่มของนักศึกษาไทยชั้นปีที่ 1 สูงกว่าความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาไทยชั้นปีที่ 4 และความคิดสร้างสรรค์ระหว่างนิสิตนักศึกษาหลักสูตรวิจิตรศิลป์ของไทยกับสหรัฐอเมริกาไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยของดวงกมล เปี่ยมสุภทรัพย์และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2555) ศึกษา เชาว์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ เชาว์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานชายและพนักงานหญิงมีความคิดสร้างสรรค์ เชาว์อารมณ์ด้านแรงจูงใจ(EQ3) รวมทั้งเชาวน์ทางจิต (SQ)โดยรวม ด้านการพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต(SQ1) ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2) และด้านการเข้าสู่ภาวะการณ์มีสติ (SQ4) แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยของวิไลลักษณ์ พงษ์เทศและคณะ (2556) ศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นปีและผลการศึกษากับความคิดสร้างสรรค์ พบว่า นักศึกษาชายมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักศึกษาหญิง ประเด็นถัดมาพบว่า นักศึกษาชั้นปีต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ต่างกัน คือ นักศึกษาชั้นปีที่สี่มีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักศึกษาชั้นปีหนึ่ง สองและสาม ส่วนชั้นปีอื่นๆมีความคิดสร้างสรรค์ไม่ต่างกัน สุดท้ายพบว่านักศึกษาที่มีอายุและผลการศึกษต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่ต่างกัน

งานวิจัยนิภาพร สุฐมนานท์และคณะ(2557) ศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสังกัดเกษตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรสังกัดเกษตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันและบุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยที่ บุคลากรที่มีอายุ 30-39.9 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดสร้างสรรค์น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ส่วนช่วงอายุอื่นๆมีความคิดสร้างสรรค์ไม่ต่างกัน

โดยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศที่แตกต่างกันของบุคคลมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน (ไวไลลักษณ์ พงษ์เทศและคณะ, 2556; ดวงกมล เปี่ยมสุภทรัพย์และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ค) แต่บางผลงานรายงานว่า เพศที่แตกต่างกันของบุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่าง (นิภาพร สุฐมนานท์และคณะ, 2557)

คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านชั้นปี พบว่า นักศึกษาชั้นปีแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน (ไวไลลักษณ์ พงษ์เทศและคณะ, 2556; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ค; เกสร ธิตะจารี, 2535)

คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาที่มีผลการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน (ไวไลลักษณ์ พงษ์เทศและคณะ, 2556; ดวงกมล เปี่ยมสุภทรัพย์และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555)

คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า นักศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน (นิภาพร สุฐมนานท์และคณะ, 2557; เกสร ธิตะจารี, 2535) แต่บางผลงานรายงานว่า นักศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน (ไวไลลักษณ์ พงษ์เทศและคณะ, 2556)

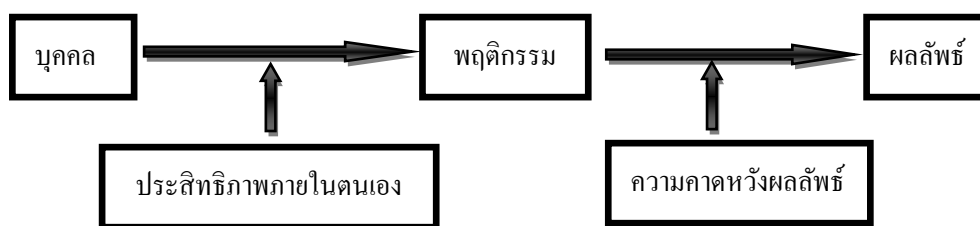
ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ว่า

สมมติฐานที่ 1.2 นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

Bandura ผู้เสนอแนวคิดนี้ตามทฤษฎีการรับรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory) ที่เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 3 ประการคือ ปัจจัยด้านพฤติกรรม (Behavioral Factors) เป็นการแสดงหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ (Cognitive and Personal Factors) เช่น ความคิด ความรู้สึก เป็นต้น และสุดท้ายคือปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Factors) กล่าวคือ การแสดงพฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงของบุคคลไม่ได้เกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเดียวแต่สัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ด้วย (Bandura, 1986) เริ่มแรก Bandura เรียกว่า ความคาดหวังประสิทธิภาพภายในตนเอง (Efficacy Expectation) (Bandura, 1977) ต่อมา Bandura (1986) เปลี่ยนมาเรียกว่า ประสิทธิภาพภายในตนเอง (self-efficacy) โดยให้ความหมายว่า ความเชื่อมั่นของบุคคลต่อการจัดระบบและดำเนินการสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ประสิทธิภาพภายในตนเองเป็นสิ่งที่กำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรม กล่าวคือ ถ้าบุคคลรับรู้ว่าคุณภาพภายในตนเองสูงเขาจะแสดงประสิทธิภาพหรือความสามารถของตนออกมาแม้ว่าจะต้องประสบกับความยากลำบากหรืออุปสรรคต่างๆก็ตาม ซึ่งการรับรู้ประสิทธิภาพภายในตนเองจะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่ความสำเร็จ โดยที่ประสิทธิภาพภายในตนเองมีความสัมพันธ์กับความคาดหวังผลลัพธ์ที่จะได้รับคือ การแสดงพฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพภายในตนเองและความคาดหวังผลลัพธ์ที่จะได้รับ กล่าวโดยสรุปว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคลไม่ใช่เพียงแต่ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่ตนจะได้รับเท่านั้น แต่ต้องทำให้บุคคลเชื่อว่าตนเองมีประสิทธิภาพหรือความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นด้วยซึ่งก็คือ ประสิทธิภาพภายในตนเองนั่นเอง (Bandura, 1997)



ภาพ 3 ประสิทธิภาพภายในตนเองกับความคาดหวังผลลัพธ์

ปรับปรุงจาก: Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The Exercise of control*. New York: W.H. Freeman&Company.

Beghetto (2006) กล่าวว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) สามารถอธิบายได้ตามแนวคิด ประสิทธิภาพภายในตนเอง (self-efficacy) ของ Bandura โดยที่ Tierney and Farmer (2002) อธิบายว่าประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) เป็นความเชื่อของบุคคลที่สามารถสร้างผลงานหรือผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์ได้หรือก็คือ บุคคลยังมีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มากจะยังสามารถสร้างผลงานที่สร้างสรรค์ได้มาก (Gong et al, 2009; Tierney and Farmer, 2011)

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997; Ford, 1996; Tierney and Farmer, 2002) โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือท้าทาย (Tierney and Farmer, 2002) หรือก็คือการรับรู้ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เป็นความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างสรรค์ (Wang et al., 2014) ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองถูกมองว่าแตกต่างจากมุมมองภายในตนเองด้านอื่นๆ เช่น ความภูมิใจในตนเอง (self-esteem) ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ที่กว้างและมีความหลากหลายกว่า ในทางกลับกันความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการตัดสินใจที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ กล่าวคือบุคคลยังมีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มากเท่าใด บุคคลนั้นก็จะยิ่ง

รับรู้โอกาสที่จะแสดงศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ได้มากเท่านั้น ถึงแม้ว่าปัจจัยบางอย่างจะทำให้ความสัมพันธ์นี้ลดลงเนื่องจากความไม่เหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน (O'Reilly et al., 1991; Cummings and Oldham, 1997; Farmer et al., 2003; Wang et al., 2014) หรือสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ไม่สนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Amabile et al., 1996; Cummings et al., 1975; Oldham and Cummings, 1996; Woodman et al., 1993)

งานวิจัยเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

ทฤษฎีการรับรู้ทางสังคมเชื่อว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับพฤติกรรมการสร้างสร้างสรรค์ (Bandura, 1986; Bandura and Locke, 2003) ภายใต้ความจำกัดอย่างมากประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่สนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์สูงมีแนวโน้มที่จะมีความคิดสร้างสรรค์ในงานสูงมากด้วย (Gong et al., 2009; Tierney and Farmer, 2011)

งานวิจัยช่วงแรกของประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) สนใจว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองมีความสัมพันธ์อย่างไรกับความคิดสร้างสรรค์ งานวิจัยจำนวนมากที่จำกัดความสนใจเพียงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนและสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมกันกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Schack, 1989; Tierney and Farmer, 2002) และมีหลักฐานเชิงประจักษ์จำนวนมากที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy) กับความคิดสร้างสรรค์ (Locke et al., 1984; Tierney and Farmer, 2002; Binnewies et al., 2009; Liao et al., 2010)

งานวิจัยของ Choi (2012) เก็บข้อมูลจากนักศึกษาระดับปริญญาตรีของ North American Business School ในรายวิชาพฤติกรรมองค์กรเบื้องต้นจำนวน 430 คน พบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

งานวิจัยของ Wang และคณะ (Wang et al, 2014) ศึกษาจากบุคลากรในธุรกิจโรงแรมได้พบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความคิดสร้างสรรค์

งานวิจัยของ Houghton and Diliello (2010) และ Diliello, Houghton and Dawley (2011) ศึกษาบุคลากรหน่วยงานภายใต้สัญญาของกองทัพสหรัฐอเมริกาพบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

งานวิจัยในบริบทของไทยจำนวนมากแสดงความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามหรือเชิงบวกระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้คือ งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554ก) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล จากบุคลากรภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนไทยพบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554ค) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เก็บข้อมูลจากนักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน (MPPM) บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการประกอบการ (MBA) และรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (MPA) พบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

การศึกษาคิดสร้างสรรค์ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย จากผลงานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554ง) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยเก็บข้อมูลจากบริษัทผลิตตับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการ

ส่งออกแห่งหนึ่งพบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล รวมทั้งมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2555ก) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล พบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล รวมทั้งมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์น้อยกว่าการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2555ข) เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์การภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล พบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล รวมทั้งศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลพบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2556ก) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่อิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล รวมทั้งศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลพบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2556ค) ศึกษาเขาวนอารมณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของ

นักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 554 คน พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับ เชาวนอารมณ์รายด้าน เชาวนอารมณ์โดยรวมและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจากปัจจัยต่างๆ คือ เชาวนอารมณ์ (EQ)โดยรวมและด้านต่างๆ และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยแรกที่มีอิทธิพล โดยมีเชาวนอารมณ์โดยรวม (EQ)และเชาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) มีอิทธิพลลำดับถัดมาตามลำดับ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ระหว่าง ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Wang et al, 2014; Choi ,2012; Diliello, Houghton and Dawley ,2011; Houghton and Diliello ,2010; Liao et al, 2010; Binnewies et al, 2009; Tierney and Farmer, 2002; Locke et al, 1984; เณลิ้มชัย กิตติศักดิ์นาวิน ,2556ก; 2556; 2555ก; 2555ข; 2554ก; 2554ค; 2554ง)

การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย

การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัยในงานวิจัยนี้ ศึกษาตามแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร (Perceived organizational support for creativity) มีการศึกษาจำนวนมากในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) และ บรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เสนอว่า หากฝ่ายหนึ่งกระทำดีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ได้รับรางวัลก็จะทำดีตอบ ตามทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจะ เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงานที่ดีและการให้รางวัล การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของบุคลากรส่งผลดีต่อ องค์กรคือ การขาดงานและลาออกจากงานลดลง ความผูกพันกับองค์กรและผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร คือ การรับรู้ ความรู้สึกหรือความเชื่อของบุคลากรต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กรให้รางวัล เอาใจใส่ ขกย่อง ยอมรับ ให้คุณค่ากับผลงานและความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร รวมถึงการให้การสนับสนุนด้านต่างๆขององค์กรแก่บุคลากร ซึ่งบุคลากรอาจจะ ประเมินจากนโยบายหรือกฎระเบียบขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน การสนับสนุนทรัพยากรและการปฏิบัติจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารที่ส่งผลต่อตนเอง (Eisenberger et al., 1986; 2001; Rhoades & Eisenberger, 2002; Shore & Tetrick, 1991) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจะส่งผลต่อกระบวนการทางจิตใจของบุคลากรหลายประการคือ ประการแรกเป็นบรรทัดฐานของการตอบแทนเชิงแลกเปลี่ยน (reciprocity norm) เป็นความรู้สึกต่างตอบแทนที่บุคคลจะตอบแทนแก่ องค์กรในด้านต่างๆที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรที่องค์กรให้การสนับสนุนตนเอง ประการที่สอง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นการตอบสนองด้านสังคมแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรแสดงตนเป็นสมาชิกขององค์กร และประการสุดท้ายเป็นการ ตอกย้ำต่อการรับรู้ของบุคลากรต่อรางวัลตอบแทนที่ได้รับจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Rhoades & Eisenberger, 2002) นอกจากนี้นักทฤษฎีบางคนยังกล่าวไว้ว่าการ

รับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรเป็นรูปแบบหนึ่งของการสนับสนุนขององค์กร ดังนั้นการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรคือ การรับรู้ของบุคคลต่อองค์การของตนว่า องค์การให้การยกย่อง ยอมรับต่อการทุ่มเทในการคิดสร้างสรรค์และพร้อมสนับสนุนในด้านต่างๆ รวมทั้งให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรมต่อความคิดสร้างสรรค์นั้น

นักวิชาการหลายท่านเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและนวัตกรรม อาทิ Mumford and Gustafson (1988) ที่กล่าวว่า เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมที่มีมากพอ รวมถึงการให้รางวัลที่มีคุณค่า การให้อิสระในการทำงานและการเผชิญความเสี่ยง จะช่วยสนับสนุนนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ Woodman et al. (1993) เสนอว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กรเป็นสิ่งที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เมื่อผู้นำมีความเป็นประชาธิปไตยและเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม โครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น กลุ่มทีมงานประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลาย และการฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ แนวความคิดเรื่องความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ Amabile (1988) เสนอปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม คือ แรงจูงใจขององค์กรเป็นการส่งเสริมระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้และการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ประการที่สองคือ ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรประกอบด้วยบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือ การฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ สุดท้ายคือ การปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนการบริหารรวมถึงการให้อิสระในการทำงานและการประเมินผลที่เน้นสมรรถนะ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร

การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์ (Amabile and Conti, 1999) และมีผลงานวิจัยจำนวนมากที่รายงานความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง ดังนี้ งานวิจัยของ Houghton and Diliello (2010) ศึกษาบุคลากรหน่วยงานภายใต้สัญญาของกองทัพสหรัฐอเมริกาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์ และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

งานวิจัยของ Diliello, Houghton and Dawley (2011) ศึกษาบุคลากรหน่วยงานภายใต้สัญญาของกองทัพสหรัฐอเมริกาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์ แต่การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

สำหรับบริบทของไทยงานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554ก) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลหรืออำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554ค) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เก็บข้อมูลจากนักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

การศึกษาความคิดสร้างสรรค์ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย จากผลงานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554ง) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยเก็บข้อมูลจากบริษัทผลิตตับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่งพบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล รวมทั้งมีอิทธิพลต่อความคิด

สร้างสรรค์ของบุคคลและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์น้อยกว่าประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

งานวิจัยของเนลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2555ก) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล พบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล รวมทั้งมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์มากกว่าประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

งานวิจัยของเนลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2555ข) เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์การภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล พบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล รวมทั้งศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลพบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีเพียงประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

งานวิจัยของเนลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2556ก) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล รวมทั้งศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลพบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์เพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล แต่การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

โดยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Amabile and Conti, 1999; Houghton and Diliello ,2010; Diliello, Houghton and Dawley ,2011; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ,2554ก; 2554ค; 2554ง; 2555ก; 2555ข; 2556ก) และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Amabile and Conti, 1999; Houghton and Diliello, 2010; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ,2554ก; 2554ค; 2554ง; 2555ก; 2555ข; 2556ก)

เชาวน์อารมณ์

เชาวน์อารมณ์ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Emotional Intelligence” หรือ “Emotional Quotient” เรียกย่อว่า อีคิว หรือ EQ (วีระวัฒน์ ปิ่นนันทามัย, 2542) ผู้วิจัยเข้าใจว่าการใช้คำย่อว่า “อีคิว หรือ EQ” นั้นเพื่อให้สอดคล้องกับเชาวน์ปัญญาที่ใช้คำย่อว่า “ไอคิว หรือ IQ” ดังเช่นคำอื่นๆอีกมากมาย เช่น MQ หรือเชาวน์ทางการจัดการ (Managerial Intelligence) (Dulewicz & Higgs, 1998) หรือ เชาวน์ทางจิต ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Spiritual Intelligence” หรือ “Spiritual Quotient” เรียกย่อว่า “เอสคิว หรือ SQ” แม้แต่ Zohar and Marshall 2(000) ใช้ชื่อเต็มของเชาวน์ทางจิต ว่า “Spiritual Intelligenence” แต่ใช้ชื่อย่อว่า “SQ” สำหรับ เชาวน์อารมณ์ Bradberry and Greaves (2009) เขียนหนังสือชื่อว่า “Emotional Intelligence 2.0” เมื่อเขียนคำย่อก็ยังใช้คำว่า “EQ” เป็นต้น

สำหรับในประเทศไทยนักวิชาการหรือผู้ที่สนใจศึกษาใช้คำย่อของ เชาวน์อารมณ์ว่า “อีคิว หรือ EQ” (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2542; ทศพร ประเสริฐสุข, 2542 ; วีระวัฒน์ ปิ่นนันทามัย, 2546; ธีระศักดิ์ กำบรรณรักษ์, 2551) ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงใช้คำย่อของเชาวน์อารมณ์ว่า “อีคิว หรือ EQ”

เชาวน์อารมณ์ (EQ) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างชาญฉลาดโดยเริ่มจากความตระหนักรู้จักอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับตนเอง แสดงความเข้าใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น และทักษะทางสังคมที่ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ (วีระวัฒน์ ปิ่นนันทามัย, 2546; Goleman, 1998) เชาวน์อารมณ์ (EQ) เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ ควบคุมอารมณ์ตนเองในการเข้าสังคมหรือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Bar-on, 1992; Mayer and Salovey, 1997; Cooper and Sawaf, 1997) ผู้วิจัยเห็นว่าเชาวน์อารมณ์ (EQ) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการยอมรับและเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น โดยใช้ความสามารถตระหนักรู้ดังกล่าวต่อการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมของตนเองและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

เชาวน์อารมณ์ (EQ) เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในทุกรูปแบบของงาน และเป็นพื้นฐานของทักษะสำคัญต่างๆ เช่น การตัดสินใจ ทักษะทางสังคม ความไว้วางใจ การจัดการเวลา การจัดการโทสะ ความอดทนต่อการเปลี่ยนแปลงและความเครียด การสื่อสาร ฯลฯ (Bradberry and Greaves, 2009, p.19-22) เพราะองค์ประกอบพื้นฐานในการแสดงพฤติกรรมมนุษย์ ประกอบด้วย เชาวน์ปัญญา บุคลิกภาพและเชาวน์อารมณ์ โดยที่เชาวน์ปัญญาและบุคลิกภาพ เป็นสิ่งที่ไม่เปลี่ยนแปลงและจะคงที่เมื่อถึงช่วงเวลานึง กล่าวคือ เชาวน์ปัญญาจะมีการพัฒนาจนถึงอายุ 15 ปีก็จะคงที่ ส่วนบุคลิกภาพก็จะคงที่เมื่อถึงช่วงเวลานึงเช่นกัน แตกต่างจากเชาวน์อารมณ์ ที่เป็นทักษะที่มีความยืดหยุ่นสามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา (Bradberry and Greaves, 2009, p.17-19) วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551) อธิบายลักษณะของเชาวน์อารมณ์ (EQ) ว่าเป็นผลร่วมจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม เกี่ยวข้องกับวุฒิอารมณ์ที่เจริญ สมวัยและบุคลิกภาพ เรียนรู้/ฝึกฝน/พัฒนาได้ สามารถประเมินได้และมีหลายองค์ประกอบ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ (EQ) ที่ได้รับการยอมรับในปัจจุบันมีสามแนวคิด (Fernandez-Berrocal and Extremera, 2006) คือ แนวคิดความสามารถทางสมองของ Mayer and Salovey (1997) (The EI Ability-based model) แนวคิดนี้มองว่าเชาวน์อารมณ์ (EQ) เกี่ยวข้องกับความสามารถต่อการรับรู้อย่างแม่นยำ การประเมินคุณค่าและการแสดงออกทางอารมณ์ ประการที่สองเกี่ยวกับความสามารถต่อการสร้างความรู้สึกและสุดท้ายคือความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง สนับสนุนอารมณ์และการเติบโตทางปัญญา องค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ (EQ) ตามแนวคิดนี้มี 4 องค์ประกอบคือ ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ประการที่สองความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ใช้อารมณ์และรับรู้อารมณ์เพื่อแสดงความรู้สึกในการสื่อสารหรือใช้ในกระบวนการรับรู้ ประการถัดมาคือความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ ประการสุดท้ายคือความสามารถในการจัดการอารมณ์ตนเองและผู้อื่น

แนวคิดที่สองคือ แนวคิดความฉลาดหรือเชาวน์ทางอารมณ์และสังคมของ Bar-On (1997; 2000) (Bar-On's Emotional-social intelligence model) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางอารมณ์และสังคม ทักษะและผู้ช่วยเหลือ ที่จะ

กำหนดความเข้าใจและการแสดงออกของตนเอง ความเข้าใจผู้อื่นและความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ความฉลาดหรือเชาว์ทางอารมณ์และสังคมนี้มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. ความสามารถภายในตน (Intrapersonal) เป็นความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และความคิด ภายในตนเอง องค์ประกอบด้านนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบย่อยดังนี้ การนับถือตนเอง (Self-Regard) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Self Awareness) การกล้าแสดงความคิด ความรู้สึกตนเอง (Assertiveness) การเป็นอิสระ (Independence) และการประจักษ์แจ้งตนเอง (Self-Actualization)

2. ความสามารถระหว่างบุคคล (Interpersonal) เป็นความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และความคิดของผู้อื่น มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบย่อยคือ ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship)

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นความสามารถในการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ มี 3 องค์ประกอบย่อยคือ การตีความหรือเข้าใจความเป็นจริง (Reality-Testing) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ (Flexibility) การแก้ไขปัญหา (Problem-Solving)

4. การจัดการความเครียด (Stress Management) เป็นความสามารถจัดการความเครียดและควบคุมอารมณ์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อยคือ ความอดทนต่อความเครียด (Stress Tolerance) และการควบคุมอารมณ์ (Impulse Control)

5. อารมณ์ทั่วไป (General Mood) เป็นความสามารถในการแสดงความรู้สึก และการแสดงอารมณ์ทางบวก การคาดหวังสิ่งที่ดี มีองค์ประกอบย่อยคือ การมองในแง่ดี (Optimism) และความสุข (Happiness)

แนวคิดสุดท้ายคือ แนวคิดของ Goleman (1995) เสนอว่าเชาว์อารมณ์ (EQ) มีองค์ประกอบ 5 ด้านคือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (knowing one's emotions) เป็นการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองในแต่ละช่วงเวลาหรือสถานการณ์ ด้านที่สอง

เป็นด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (managing one's emotions) เป็นการจัดการอารมณ์ตนเองและสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสม ด้านถัดมาคือด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง (motivating oneself) จูงใจและให้กำลังใจตนเองไปสู่เป้าหมาย อดทนรอต่อความสำเร็จ ด้านที่สี่เป็นด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (recognizing emotions in others) การรับรู้ ความเข้าใจรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น และสุดท้ายเป็นด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (handling relationships) เป็นการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือทักษะทางสังคม ต่อมา Goleman (1998) เสนอองค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์มี 5 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย เกี่ยวข้องกับสมรรถนะสองด้านคือ สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักคือ การตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) การจัดระเบียบตนเอง (Self-Regulation) และแรงจูงใจภายในตนเอง (Self-Motivation) สมรรถนะที่สองคือ สมรรถนะทางสังคม (Social Competency) ประกอบด้วย ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) และทักษะทางสังคม (Social skills) มีรายละเอียดดังนี้

1. การตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) เป็นความตระหนักยังรู้ถึงความรู้สึก ความเข้าใจและความสามารถของตนเอง มีสามองค์ประกอบย่อยคือ การตระหนักรู้อารมณ์ (Emotional Awareness) เป็นความเข้าใจต่ออารมณ์และผลของอารมณ์ ความถูกต้องในการประเมินตนเอง (Accurate self-assessment) เป็นการประเมินตนเองได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง และความเชื่อมั่นภายในตน (Self-confidence) ว่าตนเองมีความสามารถและคุณค่า

2. การจัดระเบียบตนเอง (Self-Regulation) หมายถึงความสามารถในการจัดการความรู้สึกตนเอง ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยห้าประการคือ การควบคุมตนเอง (Self-control) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ คุณลักษณะที่น่าไว้วางใจ (Trustworthiness) เป็นความน่าไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ การแสดงความรับผิดชอบ (Conscientiousness) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) สามารถปรับตัวรับมือกับความเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ และนวัตกรรม (Innovation) เป็นการสร้างสิ่งใหม่ เปิดกว้างทางความคิดและยอมรับข้อมูลใหม่

3. แรงจูงใจภายในตนเอง (Self-Motivation) หมายถึงการโน้มน้าวอารมณ์ของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีองค์ประกอบย่อยสี่องค์ประกอบคือ การผลักดันไปสู่ความสำเร็จ (Achievement drive) ความผูกพัน (Commitment) เป็นความยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มและองค์กร ความริเริ่ม (Initiative) และการมองในแง่ดี (Optimism) แม้จะพบอุปสรรคก็ยังมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย

4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึงความตระหนักรู้ถึงความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น มีองค์ประกอบย่อยห้าองค์ประกอบ คือ การเข้าใจผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่น การให้บริการผู้อื่น ความหลากหลาย (Leveraging diversity) เป็นการสร้างโอกาสจากความแตกต่างหลากหลาย และสุดท้ายคือองค์ประกอบย่อยด้านการตระหนักรู้ถึงการเมืองภายในองค์กร (Political awareness) หมายถึงการตระหนักรู้ถึงความสัมพันธ์ของกลุ่มต่างๆ

5. ทักษะทางสังคม (Social skills) เป็นเรื่องของความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้อื่น ประกอบด้วยแปดองค์ประกอบย่อยคือ การมีอิทธิพลโน้มน้าวผู้อื่น (Influence) การสื่อสารอย่างชัดเจนน่าเชื่อถือ (Communication) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) ภาวะผู้นำ (Leadership) การกระตุ้นสู่การเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) สร้างข้อผูกพัน (Building bonds) ความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน (Collaboration and cooperation) และสุดท้ายคือความสามารถของทีม (Team capabilities)

ตามแนวคิดนี้ของ Goleman (2001) ปัจจุบันเขาเสนอองค์ประกอบของเชาว์อารมณ์มีเพียง 4 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย การตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) มีสามองค์ประกอบย่อยคือ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional self-awareness) ความถูกต้องในการประเมินตนเอง (Accurate self-assessment) และความเชื่อมั่นภายในตน (Self-confidence) องค์ประกอบหลักที่สองคือการตระหนักรู้ทางสังคม (Social Awareness) มีสามองค์ประกอบย่อยคือ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) การมุ่งเน้นการบริการ (Service orientation) และการตระหนักรู้ต่อองค์กร (Organizational Awareness) การจัดการตนเอง (Self-Management) เป็นองค์ประกอบหลักที่สาม มีหกองค์ประกอบย่อยคือ การควบคุมตนเอง

(Self-control) คุณลักษณะที่น่าไว้วางใจ (Trustworthiness) การแสดงความรับผิดชอบ (Conscientiousness) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การผลักดันไปสู่ความสำเร็จ (Achievement drive) และความริเริ่ม (Initiative) และองค์ประกอบหลักสุดท้ายคือการจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) ประกอบด้วยหกองค์ประกอบย่อยคือ การพัฒนาผู้อื่น การมีอิทธิพลโน้มน้าวผู้อื่น (Influence) การสื่อสาร (Communication) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) ภาวะผู้นำ (Leadership) การกระตุ้นสู่การเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) สร้างข้อผูกพัน (Building bonds) ทีมงานและความร่วมมือ (Teamwork and Collaboration)

งานวิจัยเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และเชาวน์อารมณ์ (EQ)

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542) ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ (EQ) และพัฒนาการการศึกษาเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ (EQ) ได้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) กับความคิดสร้างสรรค์ โดยที่ Cooper and Sawaf (1997) เสนว่าองค์ประกอบหนึ่งของเชาวน์อารมณ์ (EQ) คือ องค์ประกอบด้านความผันผวนทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบที่ใช้เพื่อการสร้างความคิดสร้างสรรค์ ส่วน Goleman (1995) เสนว่า องค์ประกอบหนึ่งของเชาวน์อารมณ์ (EQ) คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเองเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งผู้มีเชาวน์อารมณ์ (EQ) สูง สามารถจัดการความเครียดที่จะขัดขวางความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ (ทศพร ประเสริฐสุข, 2542) และผู้มีเชาวน์อารมณ์ (EQ) สูงจะเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2542) จากการทบทวนวรรณกรรมแสดงให้เห็นว่า เชาวน์อารมณ์ (EQ) มีส่วนสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Goleman, 1995; Cooper and Sawaf, 1997; ทศพร ประเสริฐสุข, 2542; ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2542) นอกจากนี้งานวิจัยของ Dhinga, Manhas and Thakur (2005) แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) และยังมีผลงานวิจัยจำนวนมากที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองดังนี้

อรพินท์ ออศิริชัยเวช (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ เชาว์อารมณ์และความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมเครื่องเขียนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เชาว์อารมณ์โดยรวมและองค์ประกอบทุกด้านของเชาว์อารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554ข) พบว่า เชาว์อารมณ์ (EQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามและมีอิทธิพลหรืออำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554ค) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เก็บข้อมูลจากนักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า เชาว์อารมณ์(EQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล แต่เชาว์อารมณ์(EQ) ไม่มีอิทธิพลกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

การศึกษาความคิดสร้างสรรค์ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย จากผลงานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554ง) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยเก็บข้อมูลจากบริษัทผลิตดัดหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่งพบว่า เชาว์อารมณ์ (EQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลแต่เชาว์อารมณ์ (EQ) ไม่มีอิทธิพลกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2555ก) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล พบว่า เชาว์อารมณ์ (EQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลแต่เชาว์อารมณ์ (EQ) ไม่มีอิทธิพลกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

งานวิจัยของดวงกมล เปี่ยมสุกทรัพย์และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2555) ศึกษา เชาว์อารมณ์ (EQ) และเชาว์ทางจิต (SQ) ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

ของบุคคลของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์แปรผันตามกับเชาวน์อารมณ์รายด้านและเชาวน์อารมณ์โดยรวม และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ เชาวน์ทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2) เชาวน์ทางจิตด้านการรู้ภาวะการณ์มีสติ (SQ4) และเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5)

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2556ข) ศึกษาเชาวน์อารมณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์ เก็บรวบรวมจากข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์ จำนวน 220 คน พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์แปรผันตามกับเชาวน์อารมณ์รายด้านและเชาวน์อารมณ์โดยรวม และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (EQ2)

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2556ค) ศึกษาเชาวน์อารมณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับ เชาวน์อารมณ์รายด้าน เชาวน์อารมณ์โดยรวมและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล พบว่า เชาวน์อารมณ์โดยรวม (EQ) และเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ1) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสรุปได้ว่า เชาวน์อารมณ์ (EQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Goleman, 1995; Cooper and Sawaf, 1997; Dhingra, Manhas and Thakur, 2005; ทศพร ประเสริฐสุข, 2542; ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2542; วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542; อรพินท์ ออศิริชัยเวทย์, 2546; ดวงกมล เปี่ยมสุกทรัพย์และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ข; 2554ค; 2554ง; 2555ก; 2555ข; 2556ค) และเชาวน์อารมณ์ (EQ) มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ เชาวน์อารมณ์โดยรวม (EQ) (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน,

2556ค; 2554ข) เชาว์น้อารมณฺ์ด้านการตระหนักรู้ารมณฺ์ตนเอง (EQ1) (Cooper and Sawaf, 1997; เณลิมชัย กิตติศัคคินาวิน, 2556ค) เชาว์น้อารมณฺ์ด้านการจัดการารมณฺ์ตนเอง (EQ2) (เณลิมชัย กิตติศัคคินาวิน, 2556ข) เชาว์น้อารมณฺ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5) (ดวงกมล เปี่ยมสุภทรัพย์และเณลิมชัย กิตติศัคคินาวิน, 2555) บางผลงานวิจัยรายงานว่ เชาว์น้อารมณฺ์(EQ) ีไม่มีอิทธิพลโดยตรงกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ ีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลทางอ้อมโดยส่งผ่านประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์(; เณลิมชัย กิตติศัคคินาวิน , 2555ก; 2554ค; 2554ง;)

งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และเชาว์น้อารมณฺ์ (EQ)

งานวิจัยที่รายงานความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และเชาว์น้อารมณฺ์ (EQ) และเชาว์น้อารมณฺ์ (EQ) ีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ มีดังนี้

งานวิจัยของเณลิมชัย กิตติศัคคินาวิน (2554ค) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆและปัจจัยที่ีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เก็บข้อมูลจากนักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่ เชาว์น้อารมณฺ์ (EQ) ีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และเชาว์น้อารมณฺ์ (EQ) ีอิทธิพลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์แต่น้อยกว่าเชาว์น้ทางจิต (SQ)

การศึกษาความคิดสร้างสรรค์ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยจากผลงานวิจัยของเณลิมชัย กิตติศัคคินาวิน (2554ง) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆและปัจจัยที่ีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ โดยเก็บข้อมูลจากบริษัทผลิตดัดบหมักพร้อมผงหมักเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่งพบว่ เชาว์น้อารมณฺ์ (EQ) ีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์น้อยกว่า เชาว์น้ทางจิต (SQ)

งานวิจัยของเณลิมชัย กิตติศัคคินาวิน (2555ก) ศึกษาปัจจัยที่ีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ พบว่ เชาว์น้อารมณฺ์ (EQ) ีความสัมพันธ์เชิง

บวกกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์น้อยกว่า เชาวนัทางจิต (SQ)

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2556ข) ศึกษาเชาวนัอารมณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ คือ เชาวนัอารมณ์ (EQ) โดยรวม แต่เชาวนัอารมณ์ (EQ) ด้านต่างๆไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2556ค) ศึกษาเชาวนัอารมณ์และประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ คือ เชาวนัอารมณ์ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (EQ5) และเชาวนัอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) แต่เชาวนัอารมณ์โดยรวมและด้านต่างๆนอกจากข้างต้นไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสรุปได้ว่า เชาวนัอารมณ์ (EQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2554ค; 2554ง; 2555ก; 2556ข; 2556ค) และเชาวนัอารมณ์ (EQ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ คือ เชาวนัอารมณ์โดยรวม (EQ) (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2554ค; 2554ง; 2555ก; 2556ข;) เชาวนัอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจของตนเอง (EQ3) (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2556ค) และ เชาวนัอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5) (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2556ค)

เชาวน์ทางจิต

เชาวน์ทางจิต (Spiritual Quotient - SQ) เป็นความสามารถในการพัฒนาจิตวิญญาณเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิต เป็นผู้สร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงให้เป็นโอกาสของชีวิต สามารถพัฒนาความสมดุลให้กับชีวิต เข้าใจอัจฉริยภาพสูงสุดของตนเองจากการใช้สมองทุกส่วนในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2551) เช่นเดียวกับผู้รู้ที่มีชื่อเสียงด้านนี้ที่ให้นิยามของเชาวน์ทางจิตอย่างน่าสนใจดังนี้ เชาวน์ทางจิตคือ การใช้ข้อมูลทางจิตในการปรับตัวต่อการจัดการแก้ไขปัญหาและการดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Emmons, 2000) ส่วน Zohar and Marshall (2000) อธิบายว่า เชาวน์ทางจิต หมายถึงความสามารถของบุคคลในการเข้าใจความหมาย คุณค่าและความมุ่งหมายของชีวิต เป็นความสามารถในการประเมินการดำเนินชีวิตของบุคคลทั้งมิติกว้างและลึกซึ้ง สอดคล้องกับ King (2008) ที่กล่าวว่า เชาวน์ทางจิต คือ ความเข้าใจอย่างมีเหตุผลของบุคคลต่อความหมายและคุณค่าในชีวิต ความตระหนักรู้ มีสติและใช้สมาธิต่อการเผชิญหน้ากับปัญหาและแก้ไขปัญหาดังกล่าว อิงบนพื้นฐานของความเป็นจริงโดยไม่ยึดวัตถุนิยม

Emmons (2000) กล่าวว่า เชาวน์ทางจิตสามารถสอนและพัฒนาได้ เขากำหนดองค์ประกอบของเชาวน์ทางจิตไว้ห้าองค์ประกอบคือ

1. ความสามารถต่อการอยู่เหนือวัตถุนิยม
2. ความสามารถในการเพิ่มความตระหนักรู้
3. ความสามารถทำให้วิถีชีวิตประจำวันที่ดี
4. ความสามารถต่อการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางจิตเพื่อแก้ไขปัญหา
5. ความสามารถในการยึดหลักศีลธรรม

Zohar and Marshall (2000) เสนอแนวคิดเชาวน์ทางจิตจากการอ้างอิงผลงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับระบบประสาทและสมองของมนุษย์ จำนวน 4 ผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า เชาวน์ทางจิต (SQ) เป็นความฉลาดหรือเชาวน์อีกประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญช่วยทำให้เชาวน์ปัญญา (IQ) และเชาวน์อารมณ์ (EQ) มีความสมบูรณ์ กล่าวคือ เชาวน์ทางจิต (SQ) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เชาวน์ปัญญา (IQ) และ

เชาวน์อารมณ์ (EQ) ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการใช้ทักษะและความสามารถ ที่แตกต่างกันจัดการกับสถานการณ์และปัญหาในแต่ละวัน (Fry, 2010) Zohar and Marshall แสดงความเห็นว่ คอมพิวเตอร์สามารถมีเชาวน์ปัญญา (IQ) สูงได้ สัตว์บางประเภทสามารถมีเชาวน์อารมณ์ (EQ) สูงได้ แต่มีเพียงมนุษย์เท่านั้นที่มีเชาวน์ทางจิต (SQ) (Chaudhary & Aswal, 2013)

Zohar and Marshall (2000) อธิบายแนวคิดเชาวน์ทางจิต (SQ) โดยใช้ สัญลักษณ์ (Model) ดอกบัว 6 กลีบแทนตัวตนของบุคคลต่อการสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ ความหมายและคุณค่าของชีวิต โดยแบ่งดอกบัวออกเป็น 3 ชั้นคือ ชั้นนอกสุดของดอกบัวเป็นอัตตาของบุคคล (Ego) ชั้นที่สองส่วนกลาง เป็นแรงจูงใจของการแสดงบุคลิกภาพและชั้นในสุดเป็นตัวตนของบุคคล และเขาเสนอองค์ประกอบของเชาวน์ทางจิต (SQ) ไว้คือ

- ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์
- มีระดับการรับรู้สูง
- ความสามารถในการเผชิญหน้าและรับมือกับความทุกข์
- ความสามารถในการเผชิญหน้าและอยู่เหนือความเสียใจ
- การสร้างแรงบันดาลใจจากการเห็นคุณค่า
- ความไม่เต็มใจที่เป็นสาเหตุต่อการเกิดอันตรายอย่างไม่จำเป็น
- ความสามารถเชื่อมสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ
- ความเป็นผู้มักตั้งคำถามและค้นคำตอบ
- ความสามารถในการหาข้อยุติจากความขัดแย้ง

แนวคิดเชาวน์ทางจิต (SQ) อีกหนึ่งแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางคือ แนวคิดของ King (2008) จากผลงานวิทยานิพนธ์ปริญญาโท เขาอธิบายว่าเชาวน์ทางจิต (SQ) เป็นชุดของความสามารถทางสมองที่มีผลต่อการรับรู้ การบูรณาการ และการปรับตัวของบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในเชิงวัตถุนิยมและเป็นมุมมองที่ดีกว่าของการดำรงอยู่ของบุคคล การนำมาซึ่งผลลัพธ์จากการไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง การเพิ่มมากขึ้นเชิงความหมาย การเพิ่มขึ้นของความสำนึกภายในตนเองและอำนาจควบคุมจิตตนเอง เขาจึง

เสนอองค์ประกอบของเชาวน์ทางจิต (SQ) มี 4 ด้าน (King, 2008; King & DeCicco, 2009) คือ

- ด้านความคิดเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (critical existential thinking) เป็นการมองเหตุผลในการดำเนินชีวิตและจุดหมาย ความเข้าใจต่อความจริงของชีวิตว่า บุคคลดำรงชีวิตเพื่ออะไร เป็นต้น ผู้มีความสามารถด้านนี้สูงจะมีทักษะด้านการวิเคราะห์สามารถจัดระบบความคิดและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดี
- ด้านที่สองเป็นด้านความหมายของบุคคล เป็นความสามารถของบุคคลในการค้นหาความหมายและเป้าหมายในชีวิต รวมถึงการควบคุมหรือสร้างสรรค์เพื่อไปสู่เป้าหมาย
- ด้านถัดมาคือ ด้านการตระหนักรู้ภาวะเหนือธรรมชาติ (transcendental awareness) การรับรู้ในเรื่องภาวะเหนือธรรมชาติที่ไม่สามารถจับต้องได้ ดังที่พุทธศาสนากล่าวถึงอานาจิตและการเข้าถึงพระนิพพาน เป็นต้น
- และด้านสุดท้ายคือด้านภาวะการมีสติ (conscious state expansion) เป็นความสามารถเข้าสู่ภาวะของการมีสติอย่างมั่นคง จิตมีความสงบระงับ ในทางพุทธศาสนาเชื่อว่า การมีสติเป็นพื้นฐานหรือจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการเจริญปัญญาและการเข้าใจหรือเข้าถึงความเป็นจริงของชีวิตและโลก



ภาพ 4 องค์ประกอบของเชาวน์ทางจิต (SQ) ตามแนวคิดของ King

ปรับปรุงจาก: King, D.B. and DeCicco, T.L. (2009). "A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence" *International Journal of Transpersonal Studies*.28, p. 68-85.

เชาวน์ทางจิต (SQ) ในองค์การเป็นสหวิทยาการเกี่ยวข้องกับศาสตร์ต่างๆ ทั้งจิตวิทยาองค์การ การแพทย์ ธุรกิจ ภาวะผู้นำ พฤติกรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (MacHovec, 2002) สำหรับบริบทขององค์การผู้ที่มี เชาวน์ทางจิต (SQ) สูงจะสามารถสร้างความหมายในชีวิตตนให้เหมาะสมกับงาน เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน สร้างแรงบันดาลใจในการคิดสร้างสรรค์ และผลงานสูงขึ้น (Zohar and Marshall, 2000) และเชาวน์ทางจิตเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ในองค์การ เช่น ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ (Cherati et al., 2013) ภาวะผู้นำ (Giles, 2012) เป็นต้น ผู้มีเชาวน์ทางจิต (SQ) ช่วยสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพิ่มพลังสร้างสรรค์ (ชวนะ ภวกันันท์, 2544) และเพิ่มระดับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (ชัยเสฏฐ์ พรหมาศรี, 2548) ระดับเชาวน์ทางจิต (SQ) เป็นเรื่องจำเป็นอย่างมากเพราะ เชาวน์ทางจิต (SQ) เกิดขึ้นภายในใจ เป็นนามธรรม เป็นเรื่องคุณค่าของบุคคล และเกี่ยวกับความตั้งใจของบุคคลที่ยอมรับสิ่งใหม่ ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจสร้างคุณค่าให้กับตนเองและสร้างวิสัยทัศน์ของบุคคล รวมทั้งการสร้างความคิดสร้างสรรค์จากความสามารถคิดที่เป็นอิสระจากกรอบเดิมและสิ่งที่บุคคลทั่วไปยึดถือหรือยอมรับ (Zohar and Marshall, 2000)

งานวิจัยเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และเชาวน์ทางจิต (SQ)

เชาวน์ทางจิต (SQ) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Zohar and Marshall, 2000; King, 2008 ;ชวนะ ภวกันันท์, 2544; ชัยเสฏฐ์ พรหมาศรี, 2548) งานวิจัยของ Dhinga, Manhas and Thakur (2005) แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) นอกจากนี้งานวิจัยในบริบทของไทยรายงานความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับเชาวน์ทางจิต (SQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีดังนี้

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน (2554ข) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) เชาวน์ทางจิต (SQ) และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล จากบุคลากร

ภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนไทยพบว่า เชาว์นทางจิต (SQ) มีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554ค) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เก็บข้อมูลจากนักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า เชาว์นทางจิต (SQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล แต่ไม่มีอิทธิพลโดยตรงกับเชาว์นทางจิต (SQ)

การศึกษาความคิดสร้างสรรค์ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย จากผลงานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554ง) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยเก็บข้อมูลจากบริษัทผลิตดัดหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่งพบว่า เชาว์นทางจิต (SQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล แต่ไม่มีอิทธิพลโดยตรงกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2555ก) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล พบว่า เชาว์นทางจิต (SQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล แต่ไม่มีอิทธิพลโดยตรงกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

งานวิจัยของดวงกมล เปี่ยมสุกทรัพย์และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2555) ศึกษา เชาว์นอารมณ์ (EQ) และเชาว์นทางจิต (SQ) ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์แปรผันตามกับเชาว์นทางจิต (SQ) รายด้านและเชาว์นทางจิต (SQ) โดยรวม และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ เชาว์นทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2) เชาว์นทางจิตด้านการสู่ภาวะการณ์มีสติ (SQ4) และเชาว์นอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5)

โดยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นพบว่า เชาว์นทางจิต (SQ) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ (Zohar and Marshall, 2000; Dhinga, Manhas and Thakur, 2005; King, 2008; ชวนะ ภวานันท์, 2544; ชัยเสฏฐ์ พรหมาศรี, 2548; ดวงกมล เปี่ยมสุกทรัพย์และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2555; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์

นาวัน, 2554ข; 2554ค; 2554ง; 2555ก) และเชาวน์ทางจิต (SQ) มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Zohar and Marshall, 2000; Dhinga, Manhas and Thakur, 2005; King, 2008; ; ชวนะ ภวกันันท์, 2544; ชัยเสฏฐ์ พรหมาศรี, 2548) ผลงานวิจัยหลายผลงานรายงานว่า เชาวน์ทางจิต (SQ) มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ เชาวน์ทางจิตโดยรวม (SQ) (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน, 2554ข) เชาวน์ทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (SQ2) เชาวน์ทางจิตด้านการรู้ภาวะการมีสติ (SQ4) และเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5) (ดวงกมล เปี่ยมสุภทรัพย์และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน, 2555) บางงานวิจัยพบว่า เชาวน์ทางจิต (SQ) ไม่มีอิทธิพลโดยตรงกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลโดยส่งผ่านประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ไปยังความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน, 2554ค; 2554ง; 2555ก)

งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และเชาวน์ทางจิต (SQ)

งานวิจัยที่รายงานความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์กับเชาวน์ทางจิต (SQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ มีดังนี้

งานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน (2554ค) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เก็บข้อมูลจากนักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า เชาวน์ทางจิต (SQ) มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

การศึกษาคิดสร้างสรรค์ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย จากผลงานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน (2554ง) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยเก็บข้อมูลจากบริษัทผลิตดัดหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่งพบว่า เชาวน์ทางจิต (SQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพ

ภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งเชาวน์ทางจิต (SQ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มากกว่าเชาวน์อารมณ์ (EQ)

งานวิจัยของเกลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2555ก) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล พบว่าเชาวน์ทางจิต (SQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล รวมทั้งเชาวน์ทางจิต (SQ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์มากกว่าเชาวน์อารมณ์ (EQ)

โดยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นพบว่า เชาวน์ทางจิต (SQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือแปรผันตามประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (เกลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ค; 2554ง; 2555ก) และเชาวน์ทางจิต (SQ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ (เกลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554ค; 2554ง; 2555ก)

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย เชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) นำไปสู่การกำหนดสมมติฐานการวิจัยคือ

สมมติฐานที่ 2

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย เชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ)

สมมติฐานที่ 3

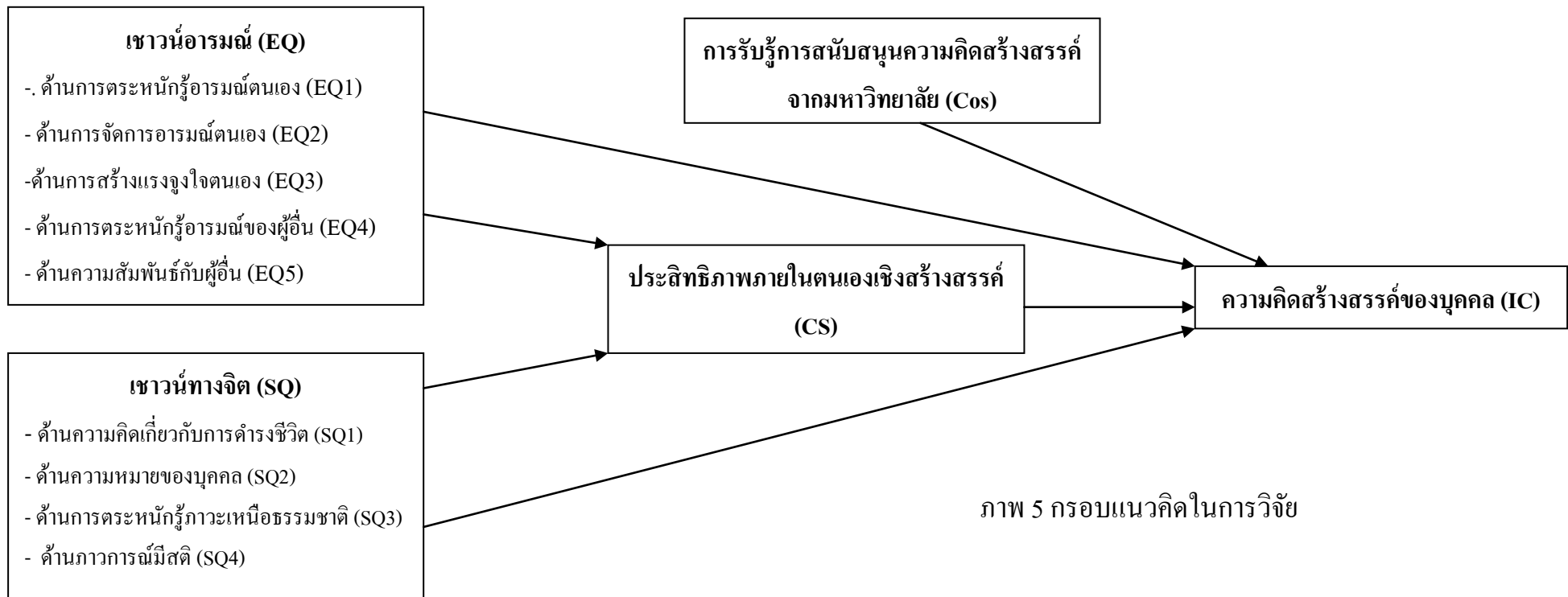
เชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

สมมติฐานที่ 4

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย เชาวน์อารมณ์(EQ)และเชาวน์ทางจิต (SQ) มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น พบว่า ปัจจัยต่างๆข้างต้น ประกอบด้วย เชาวน์อารมณ์(EQ) เชาวน์ทางจิต (SQ) การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัยและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ ดังแสดงในภาพ 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยข้างต้น ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ
 - 1.1 ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์
 - 1.2 การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย
 - 1.3 เซวน์อารมณ์ (EQ) ประกอบด้วย
 - 1.3.1 ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (self-awareness)
 - 1.3.2 ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง (self-regulation)
 - 1.3.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง (self-motivation)
 - 1.3.4 ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (empathy)
 - 1.3.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (social skills)
 - 1.4 เซวน์ทางจิต (SQ) ประกอบด้วย
 - 1.4.1 ด้านความคิดเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (critical existential thinking)
 - 1.4.2 ด้านความหมายของบุคคล
 - 1.4.3 ด้านการตระหนักรู้ภาวะเหนือธรรมชาติ
(transcendental awareness)
 - 1.4.4 ด้านภาวะการมีสติ (conscious state expansion)
2. ตัวแปรตาม คือ ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1

นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ

เพชรบุรีที่ศึกษาในคณะวิชาและมีคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีที่ศึกษาในคณะวิชาแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย เชาว์อารมณ์(EQ)และเชาวน์ทางจิต (SQ)

สมมติฐานที่ 3

เชาว์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์

สมมติฐานที่ 4

ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย เชาว์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล