

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน
บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

นายชาญณรงค์ นิลเรือง

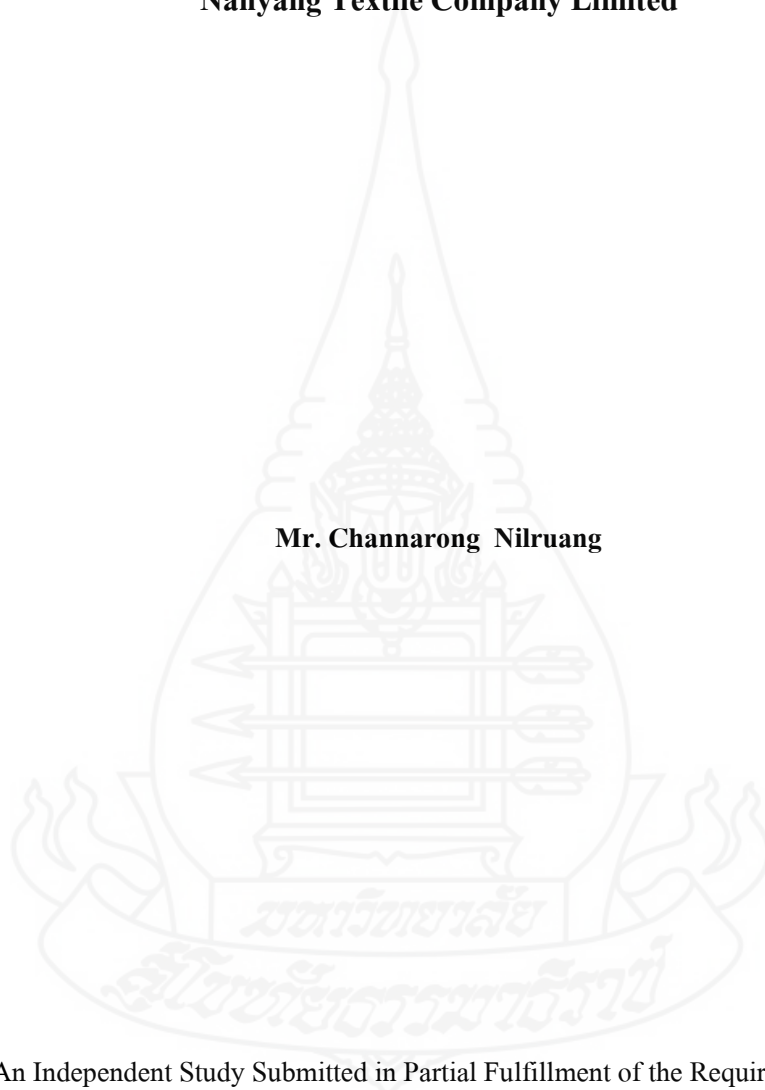


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Factors Affecting Emotional Quotient of Employees in
Nanyang Textile Company Limited**

Mr. Channarong Nilruang



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน
บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
ชื่อและนามสกุล นายชาญณรงค์ นิลเรือง
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

กิ่งพร ทบ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

รพ จันทร์สว่าง

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รชพร จันทร์สว่าง)

สุริย์ เข้มทอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุริย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน
บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ผู้ศึกษา นายชาญณรงค์ นิลเรือง **รหัสนักศึกษา** 2563002027

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ
ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (2) เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านของพนักงาน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ การศึกษา และรายได้ (3) ศึกษาสภาพแวดล้อมในลักษณะงานที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (4) นำเสนอแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ใช้จำนวนตัวอย่าง 250 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 635 คน หาสัดส่วนจากสูตรของทอโรยามาเนในการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านดี ด้านเก่งและด้านสุข ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ Least-Significant Difference

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติทั้งในด้านดี เก่ง สุข และโดยรวม (2) พนักงานที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในเกณฑ์ปกติและไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน ที่มีระดับฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) พนักงานที่มีปัจจัยลักษณะงานต่างกัน มีระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในเกณฑ์ปกติและไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน ที่มีระดับฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ข้อเสนอแนะบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ควรสนับสนุนจัดสัมมนาเพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานในบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

คำสำคัญ ความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยที่ส่งผล บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

Independent Study title: Factors Affecting Emotional Quotient of Employees in Nanyang Textile Company Limited

Author: Mr. Channarong Nilruang; **ID:** 2563002027;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor;

Academic year: 2014

Abstract

The objectives of this independent study were to : (1) study the level of the Emotional Quotient (EQ) of employees in Nanyang Textile Company Limited; (2) compare Emotional Quotient (EQ) of employees with all aspects and also with each category within each aspect of them classifying according to variable determined such as the sex, age, degree and income of employees; (3) study environment in job characteristics that affect the Emotional Quotient (EQ) of employees in Nanyang Textile Company Limited; (4) present the development the Emotional Quotient (EQ) of employees in Nanyang Textile Company Limited.

This survey study was undertaken via a questionnaire us tool for data collection employees from the employees of Nanyang Textile Company Limited. The sample size for study calculated by Taro Yamane Method were 250 out of 635 employees. The study instrument was derived from the Emotional Quotient Evaluation from of Department of Mental Health, Ministry of Public Health which included three main aspects: the good aspect, the smart aspect and the happy aspect. The data were analyzed with frequency, percentage, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Lest-Significant Difference.

The results were as follows: (1) The Emotional Quotient (EQ) of employees was normal in all aspects and each aspect: the good aspect, the smart aspect and the happy aspect; (2) The Emotional Quotient (EQ) of employees who were in different variable factors of personal nature was normal in all aspects and did not difference except the results of employees from different degree and different income were significant at the level of 0.05; (3) The Emotional Quotient (EQ) of employees who were in different variable factors of job characteristics was normal in all aspects and did not difference except the result of employees from different the term of working in company was significant at the level of 0.05; (4) The suggestion is Nanyang Textile Company Limited should be supportable seminar to help develop the Emotional Quotient (EQ) of employees.

Keywords: Emotional Quotient Factors Affecting Nanyang Textile Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากท่านคณาจารย์
ในคณะวิทยาการจัดการ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ข้าพเจ้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้ช่วยกรุณาให้ความรู้
คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ช่วยให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้ดำเนิน
มาอย่างถูกต้องตั้งแต่เริ่มจนจบกระบวนการ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณมาไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหารของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ใน
การจัดเก็บข้อมูลภายในบริษัท ฯ และได้ให้โอกาสแก่ผู้ค้นคว้าอิสระในการศึกษาในระดับ
มหาบัณฑิต และเพื่อนพนักงานทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างมาก
จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระ
ขอน้อมบูชาแต่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่คอยอบรมสั่งสอน แนะนำ ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ
และให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

ชาญณรงค์ นิลเรือง

ตุลาคม 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	5
สมมติฐานการศึกษา	6
ขอบเขตของการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ)	9
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์	28
โครงสร้างการทำงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล.....	60
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานของพนักงาน.....	63
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	64
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐานระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาด ทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	66
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	104
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
สรุปผลการศึกษา.....	106
อภิปรายผล.....	111
ข้อเสนอแนะ.....	116
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก.....	122
ก แบบสอบถามความคิดเห็น.....	123
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้า.....	130
ประวัติผู้ศึกษา.....	132

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 2.1	เปรียบเทียบอาการที่แสดงออกระหว่างผู้ที่มีเชาว์อารมณ์ต่ำ และผู้ที่มีเชาว์อารมณ์สูง.....	19
ตารางที่ 2.2	เปรียบเทียบวัตถุประสงค์คุณภาพ และเป้าหมาย ของบริษัท.....	33
ตารางที่ 3.1	จำนวนพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	52
ตารางที่ 3.2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	54
ตารางที่ 3.3	ค่าเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ของ Cronbach Coefficient.....	55
ตารางที่ 3.4	ความสามารถของพนักงาน 3 ด้าน.....	57
ตารางที่ 3.5	คะแนนการประเมินความฉลาดทางอารมณ์.....	58
ตารางที่ 4.1	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน.....	61
ตารางที่ 4.2	ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม แผนงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท.....	63
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม และรายด้าน.....	64
ตารางที่ 4.4	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	66
ตารางที่ 4.5	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง จำแนกตามอายุ.....	67
ตารางที่ 4.6	การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง จำแนกตามอายุ.....	68
ตารางที่ 4.7	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย เห็นใจผู้อื่น จำแนกตามอายุ.....	69
ตารางที่ 4.8	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ จำแนกตามอายุ.....	69
ตารางที่ 4.9	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย มีแรงจูงใจ จำแนกตามอายุ.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ตัดสินใจและแก้ปัญหา จำแนกตามอายุ.....	70
ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย สัมพันธ์ภาพ จำแนกตามอายุ.....	71
ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ภูมิใจในตนเอง จำแนกตามอายุ.....	71
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย พอใจในชีวิต จำแนกตามอายุ.....	72
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ความสงบทางใจ จำแนกตามอายุ.....	72
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ด้านย่อย ความสงบทางใจ จำแนกตามอายุ.....	73
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี จำแนกตามอายุ.....	74
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง จำแนกตามอายุ.....	74
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข จำแนกตามอายุ.....	75
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม จำแนกตามอายุ.....	75
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ด้านย่อย ควบคุมตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย เห็นใจผู้อื่น จำแนกตามระดับการศึกษา.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	77
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ด้านย่อย รับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	78
ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย มีแรงจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	79
ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ตัดสินใจและแก้ปัญหา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	79
ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย สัมพันธ์ภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	80
ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ภูมิใจในตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	80
ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย พอใจในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา.....	81
ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ความสงบทางใจ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	81
ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	82
ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	82
ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	83
ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข จำแนกตามระดับการศึกษา.....	83
ตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง จำแนกตามรายได้.....	84
ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ด้านย่อย ควบคุมตนเอง จำแนกตามรายได้.....	85
ตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย เห็นใจผู้อื่น จำแนกตามรายได้.....	86
ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ จำแนกตามรายได้.....	86
ตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย มีแรงจูงใจ จำแนกตามรายได้.....	87
ตารางที่ 4.41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ตัดสินใจและแก้ปัญหา จำแนกตามรายได้.....	87
ตารางที่ 4.42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย สัมพันธ์ภาพ จำแนกตามรายได้.....	88
ตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ภูมิใจในตนเอง จำแนกตามรายได้.....	88
ตารางที่ 4.44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย พอใจในชีวิต จำแนกตามรายได้.....	89
ตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ความสงบทางใจ จำแนกตามรายได้.....	89
ตารางที่ 4.46 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี จำแนกตามรายได้.....	90
ตารางที่ 4.47 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี จำแนกตามรายได้.....	90
ตารางที่ 4.48 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง จำแนกตามรายได้.....	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.49 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข จำแนกตามรายได้.....	91
ตารางที่ 4.50 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม จำแนกตามรายได้.....	92
ตารางที่ 4.51 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวม จำแนกตามรายได้.....	92
ตารางที่ 4.52 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามแผนกงาน.....	93
ตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	94
ตารางที่ 4.54 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง จำแนกตามอายุงาน.....	95
ตารางที่ 4.55 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย เห็นใจผู้อื่น จำแนกตามอายุงาน.....	95
ตารางที่ 4.56 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ จำแนกตามอายุงาน.....	96
ตารางที่ 4.57 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย มีแรงจูงใจ จำแนกตามอายุงาน.....	96
ตารางที่ 4.58 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ตัดสินใจและแก้ปัญหา จำแนกตามอายุงาน.....	97
ตารางที่ 4.59 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย สัมพันธ์ภาพ จำแนกตามอายุงาน.....	97
ตารางที่ 4.60 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ภูมิใจในตนเอง จำแนกตามอายุงาน.....	98
ตารางที่ 4.61 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ด้านย่อย ภูมิใจในตนเอง จำแนกตามอายุงาน.....	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.62 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย พอใจในชีวิต จำแนกตามอายุงาน.....	99
ตารางที่ 4.63 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ความสงบทางใจ จำแนกตามอายุงาน.....	99
ตารางที่ 4.64 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ด้านย่อย ความสงบทางใจ จำแนกตามอายุงาน.....	100
ตารางที่ 4.66 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง จำแนกตามอายุงาน.....	101
ตารางที่ 4.67 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข จำแนกตามอายุงาน.....	101
ตารางที่ 4.68 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ด้านสุข จำแนกตามอายุงาน.....	102
ตารางที่ 4.69 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม จำแนกตามอายุงาน.....	102
ตารางที่ 4.70 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวม จำแนกตามอายุงาน.....	103
ตารางที่ 4.71 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้เขียนข้อเสนอแนะ.....	104

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ.....	5
ภาพที่ 2.1 ตราสินค้าบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด.....	31
ภาพที่ 2.2 แผนผังองค์กรของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ฝ่ายโรงงานปั่นด้ายแผนก Support ต่างๆ).....	34
ภาพที่ 2.3 แผนผังองค์กรของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ฝ่ายโรงงานปั่นด้ายแผนก Production).....	35
ภาพที่ 2.4 แผนผังองค์กรของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ฝ่ายโรงงานทอผ้า).....	36



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการปรับตัวเพื่อให้ทันกับสภาพแวดล้อมในการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติล้วนมีผลทำให้เกิดภาวะความเครียดได้ง่ายกับพนักงานทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ บางคนนั้นสามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้ด้วยการปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นแต่ก็ยังมีคนอีกเป็นจำนวนมากที่ไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ จึงเกิดความรู้สึกสิ้นหวังหมดกำลังใจและยังเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลกระทบทางอารมณ์ซึ่งย่อมส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของตนเองและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือทรัพยากรบุคคลเพราะคน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและเนื่องจากคนมีชีวิตมีจิตใจจึงทำให้คนมีความคิดที่ต่างกันมีความต้องการต่างกันทั้งยังมีพฤติกรรมอารมณ์ทัศนคติต่างๆในการทำงานที่เหมือนกันทำให้เกิดความขัดแย้งไม่เห็นพ้องต้องกัน ในหลายๆเรื่องที่ต้องเกี่ยวข้องกับองค์กรและเพื่อนร่วมงานอันส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานและสัมพันธภาพในการทำงาน

มนุษย์แต่ละคนให้ความสำคัญกับความสำเร็จในชีวิตไม่เหมือนกัน หลายต่อหลายคนให้ความสำคัญกับความสำเร็จทางการเงิน บางคนให้ความสำคัญกับความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน บางคนให้ความสำคัญกับความสำเร็จของครอบครัว ทุกวันนี้คนส่วนใหญ่มุ่งความสำเร็จที่ปัจจัยที่อยู่ภายนอกตนเอง ลืมให้ความสำคัญกับความสำเร็จส่วนตัว ดังนั้นจะพบว่า หลายต่อหลายคนมีฐานะร่ำรวยหรือมีตำแหน่งหน้าที่สูงแต่ขาดความสุขในชีวิตครอบครัว บางคนประสบความสำเร็จทางการงาน แต่ต้องอายุสั้นเพราะร่างกายทรุดโทรมจากการโหมทำงานหนัก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะสังคมไทยมุ่งเน้นความสำคัญด้านเซาว์ปัญญาหรือมุ่งเน้น “ความเก่ง” เพียงอย่างเดียว แต่ละเลยการให้ความสำคัญในด้านการส่งเสริมการพัฒนาด้านเซาว์อารมณ์ ซึ่งระกอบด้วย “เก่ง” “ดี” และ “สุข” ดังนั้น บุคคลที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเซาว์ปัญญา ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ จึงมุ่งเน้นความสำเร็จส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม และให้ความสำคัญกับวัตถุมากกว่าจิตใจ

ผู้ที่ประสบความสำเร็จและมีความสุขและสำเร็จในการดำเนินชีวิตจึงต้องพัฒนาทั้งเชาวน์ปัญญาและเชาว์อารมณ์ จากงานศึกษาพบว่า เชาว์อารมณ์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในชีวิตมากกว่าเชาวน์ปัญญา กล่าวคือ เชาวน์ปัญญามีอิทธิพลต่อความสำเร็จในชีวิตเพียง 20% ในขณะที่เชาว์อารมณ์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในชีวิตถึง 80% (Bar-On, 1997; Goleman, 1995; Salovey & Mayer, 1990) เชาวน์ปัญญามักจูงส่งเสริมความสำเร็จในการเรียนหรือหน้าที่การงาน แต่เชาว์อารมณ์นั้นส่งเสริมทั้งความสำเร็จในการเรียนหรือหน้าที่การงานและความสำเร็จในชีวิต นั่นคือ ผู้ที่มีเชาว์อารมณ์สูงมักจะประสบความสำเร็จที่ประกอบด้วยความสุขทางร่างกาย จิตใจ และสังคม เพราะเชาว์อารมณ์มีอิทธิพลต่อความคิด การตัดสินใจ การแสดงออก การปฏิบัติงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ผู้ที่มีเชาว์อารมณ์สูงจะเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองทั้งทางกาย จิต ปัญญา อารมณ์ จริยธรรม และสังคมไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามแก่ตนเองและสังคม ส่วนผู้ที่มีเชาว์อารมณ์ต่ำจะไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง แต่มักจะเรียกร้องจากสังคม เมื่อเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคชีวิต หรือสภาวะความคับข้องใจไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา การทำงาน สังคม หรือชีวิตครอบครัว มักจะสร้างมุมมองที่เข้าข้างตนเอง ไม่ทำความเข้าใจและไม่ยอมรับสถานการณ์ ทำการตัดสินใจผิดพลาดหรือไม่เหมาะสม นอกจากนั้นผู้ที่มีเชาว์อารมณ์ต่ำมักมองสังคมเป็นศัตรูคู่แข่ง ขาดความรู้สึกเอื้ออาทร และเป็นมิตรกับคนอื่น ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ผู้ที่มีเชาว์อารมณ์ต่ำและขาดความสามารถในการควบคุมตนเองทั้งทางความคิดและอารมณ์ทำให้การตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นไปอย่างไม่เหมาะสม ผลการปฏิบัติงานไม่สร้างสรรค์ ความผิดหวังจากการปรับตัวทั้งด้านงานและสังคมจึงกระตุ้นเร้าอารมณ์โกรธ เกลียด อิจฉา ฯลฯ และอารมณ์ร้ายเหล่านี้จะหนุนนำให้คิดลบต่อตนเองและสังคมเป็นลูกโซ่เรื่อย ๆ บางคนกลายเป็นคนสิ้นหวัง เกลียดหรือคิดทำร้ายตัวเอง บางคนอาจออกในรูปแบบของการต่อต้านหรือทำลายสังคม บางคนอาจเก็บกดอารมณ์จนส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2542ก :17) ได้กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับเรื่องของอารมณ์นั้นก็เพราะนักวิชาการได้ตระหนักว่าเดิมที่เราเคยคิดว่าคนที่เรียนเก่งเชาวน์ปัญญาดีน่าจะประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่เชาวน์ปัญญาดีน้อยกว่า แต่ความเป็นจริงแล้วผู้ศึกษาได้ตระหนักว่าเชาวน์ปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ถูกต้องแน่นอน เพราะผู้ที่มีเชาวน์ปัญญาสูงแต่มีเชาวน์อารมณ์ต่ำ จะสูญเสียการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง ไม่สร้างสรรค์ ไม่ไวต่อความรู้สึก ไม่ทราบถึงความต้องการอารมณ์ของตนเอง มีความรู้สึกที่ตนเองเหนือกว่าผู้อื่น คิดว่าเข้าใจสิ่งต่างๆที่จริงแล้วอาจไม่เข้าใจเลย ทำให้ไม่เข้าใจผู้อื่น ซึ่งถือว่าเป็นอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูงจะเป็นผู้ที่สามารถใช้เชาวน์ปัญญา และเชาวน์อารมณ์ในการตระหนักรู้ตนเอง มีสติ รู้เท่าทันความรู้สึกและ

ความต้องการของผู้อื่น ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เซวาน์อาร์มน์เป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ในความคิด ความรู้สึก และภาวะอารมณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนได้อย่างสมเหตุสมผล โดยมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นๆ (ญาดา หลาวเพชร, 2544:2) สามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและเห็นใจผู้อื่น ช่วยลดความขัดแย้งและปัญหาความรุนแรงในสังคม การมีแรงจูงใจตนเองทำให้สามารถเผชิญปัญหาได้อย่างไม่ย่อท้อ และการมีทักษะทางสังคมในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดีมีความสุขประสบความสำเร็จในการศึกษา การทำงานและชีวิตครอบครัว (เทิดศักดิ์ เดชคง, 2542:12) บุคคลที่ขาดเซวาน์อาร์มน์จะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ต่ำ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ไม่มีความอดทน อดกลั้น มุ่งแต่จะสนองความต้องการของตนเองเป็นใหญ่ เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นและไม่สามารถรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ไว้ได้ ซึ่งเทิดศักดิ์ เดชคง (2542:20) จิตแพทย์โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมที่เป็นปัญหาต่างๆของวัยรุ่น เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร การวิวาทชกต่อย ล้วนเป็นผลมาจากขาดเซวาน์อาร์มน์

ในปัจจุบันการผลิตในภาคอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะใช้แรงงานลดลง บริษัทต่างๆ พยายามลดต้นทุนในส่วนนี้ลง และพยายามที่จะเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้นด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเครื่องจักรและประสิทธิภาพของพนักงานเพื่อให้สินค้าออกมามากที่สุดโดยใช้ต้นทุนที่ต่ำที่สุด แต่ถึงแม้ว่าเครื่องจักรในปัจจุบันจะมีความทันสมัย และประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นกว่าเดิม เพียงแต่ปัจจัยเครื่องจักรเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้การผลิตดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในการผลิต จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ นั่นก็คือ พนักงานเพราะการที่จะทำให้เครื่องจักรสามารถทำการผลิตได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยทักษะความรู้ความชำนาญในการควบคุมการทำงานของเครื่องจักรต่างๆในกระบวนการการผลิต ยิ่งกระบวนการการผลิตที่มีความซับซ้อน โรงงานอุตสาหกรรมก็ยิ่งต้องการพนักงานที่มีคุณภาพสามารถดูแลเครื่องจักรให้สามารถทำงานได้ตามแผนการผลิตที่ต้องการ ดังนั้นปัจจัยเรื่องของพนักงานจึงเป็นประเด็นหลักที่สำคัญที่ต้องนำมาพิจารณา

การจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะแผนกทรัพยากรบุคคล จึงมีความสำคัญอย่างมากในการที่จะผลักดันหรือสนับสนุนส่งเสริม เพื่อให้พนักงานสามารถดึงเอาศักยภาพในตัวเองออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด หน่วยงานทรัพยากรบุคคลจึงมีความพยายามอย่างยิ่งในการสร้างให้บุคลากรในองค์กรการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจ

ในการทำงานสูง ยังส่งผลให้มีอัตราการลาออกที่ลดลงด้วย สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นปัจจัยส่วนหนึ่ง ที่สร้างความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานและมีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เชื่อว่าทุกองค์การย่อมต้องการสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงานของตน เพราะความรู้สึทของ พนักงานเหล่านี้ เช่น ความดี ความเก่ง ความสุข เป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะทำให้พนักงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเกิดขึ้น พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความคิด ความสามารถของตนที่มี เพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้และทำให้เกิดประโยชน์ กับองค์การได้สูงสุด

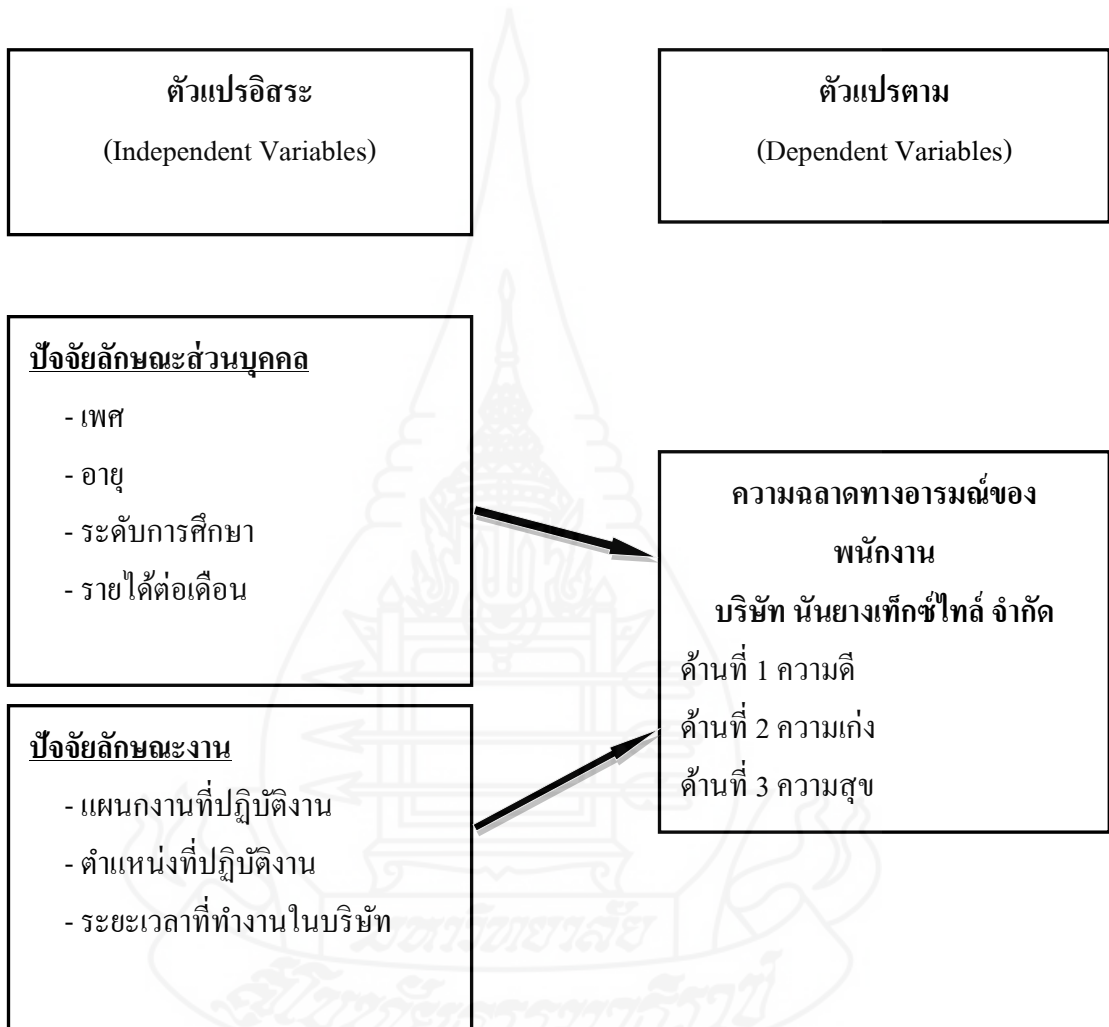
ผู้ศึกษาเป็นพนักงานในบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ปฏิบัติงานในส่วนของการวางแผน ตั้งแต่ในส่วนของวัตถุดิบ กำลังการผลิต กระบวนการผลิต และกำลังคนที่ใช้ในการผลิต จึงมีความสนใจในการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ส่วนบุคคลของ พนักงาน พนักงานเองก็จะได้รับรู้ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองและสามารถนำไปพัฒนาตนเองให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่ดีและมีคุณภาพ เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานที่มีปัจจัยจำแนกส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในลักษณะงานที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
- 2.4 เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ระดับสูง

4.2 พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน

4.3 พนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีระดับความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านระดับความฉลาดทางอารมณ์

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จังหวัดเพชรบุรี จำนวนพนักงานทั้งหมด 635 คน แยกเป็น 2 ส่วนคือ แผนกปั่นเส้นด้ายจำนวน 265 คน และ แผนกทอผ้าจำนวน 370 คน ตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติการจนถึงระดับผู้ช่วยผู้จัดการแผนก

5.3 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จังหวัดเพชรบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม สัดส่วนของประชากรโดยใช้สูตรคำนวณของทาโรยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ได้ทำการสำรวจประชากรเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ระยะเวลา ตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2558 จนถึงเดือน กรกฎาคม 2558

5.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ลักษณะส่วนบุคคล

- เพศ

- อายุ
 - ระดับการศึกษา
 - รายได้ต่อเดือน
- 2) ลักษณะงาน
- แผนงานที่ปฏิบัติงาน
 - ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน
 - ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท
- 3) ระดับความฉลาดทางอารมณ์
- ตัวแปรตาม ความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน ได้แก่
 - (1) ด้านความดี
 - (2) ด้านความเก่ง
 - (3) ด้านความสุข

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) คือ ความสามารถทางอารมณ์ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข (โดยในงานศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้อ้างอิงจากแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า

- **ดี** หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น สามารถแสดงความเห็นใจได้เหมาะสม รู้จักการให้และการรับ รู้จักยอมรับผิดและให้อภัย มีความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
- **เก่ง** หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง มีความมุ่งมั่นให้ถึงหมาย สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
- **สุข** หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง มีความพอใจในชีวิต มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย และมีความสุขสงบทางใจ

พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด หมายถึง ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานในบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่อยู่ในจังหวัดเพชรบุรี

ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะอันเป็นลักษณะส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะหน้าที่ของงานที่พนักงานได้ทำการปฏิบัติอยู่ในบริษัท โดยมีลักษณะงาน ได้แก่ แผนกงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

รายได้ต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่บริษัทจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน

ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท หมายถึง ระยะเวลาที่เข้าปฏิบัติงานอยู่ภายในบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จังหวัดเพชรบุรี จนถึงปัจจุบัน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้ คือ

7.1 ได้ทราบถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ และสามารถปรับปรุงแก้ไขอารมณ์ของพนักงานเพื่อพัฒนาใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 ได้ทราบถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานเมื่อเปรียบเทียบกับจำแนกของลักษณะส่วนบุคคล

7.3 ได้ทราบถึงปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานในบริษัท

7.4 ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานของบริษัท เพื่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ทำการศึกษาถึงความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาเอกสารหนังสือและสื่อทางอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยมีวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์
3. โครงสร้างการทำงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ)

1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต (2544: 26) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า ความสามารถในการรับรู้และแสดงออกทางอารมณ์ รวมทั้งคุณลักษณะทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับวัยและสังคม

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2545 : 19) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า หมายถึงสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความรู้เท่าทันในท่วงที และความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นที่สามารถประเมินเป็นช่วงค่าของตัวเองได้ อารมณ์สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลให้การกระทำของมนุษย์ให้มีเหตุผลมากขึ้นผิดพลาดน้อยลง ในความเป็นจริงของชีวิตจะเป็นสุขได้สำเร็จ

เทอดศักดิ์ เดชคง (2547 : 39) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า คือความสามารถของบุคคลในการนำไปสู่การเป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุข คำว่า เป็นคนดี รวมความหมายของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งก็คือความเมตตากรุณา ในแง่ของพุทธศาสนา ส่วนนี้ก็คือ “ศีล” ก็คือข้อปฏิบัติเพื่อขัดเกลามนุษย์นั่นเอง มีคุณค่านั้นสอดคล้องกับการมีสติรู้ตัว (awareness) ส่วนการมีความสุข เกิดจากการมองโลก เพื่อหาความสุขใส่ตัวเมื่อเกิดความทุกข์ก็หา

วิธีแก้ไข อันนี้คล้ายกับการใช้ “ปัญญา” ความฉลาดทางอารมณ์ในความหมายนี้ จะเน้นที่ความพึงพอใจ โดยไม่ได้ไปจำกัดว่าจะต้องทำให้ได้เป็นผู้มีศถาบรรดาศักดิ์ มีชื่อเสียง หรือมีเงินทองมากมาย

แสวงอุษา โลงนันทน์ และกฤษณ์ รัชยาพร (2544 : 15-16) ได้ให้คำแปล เป็นภาษาไทยของคำว่า EQ ว่าคือการบริหารอารมณ์ ซึ่งก็คือ ความสามารถของบุคคลในการตระหนักถึงการใช้ปัญญากำกับอารมณ์ของตนเองและการใช้ปัญญาในการบริหารอารมณ์ของผู้อื่น โดยในส่วนของความสามารถในการใช้ปัญญากำกับอารมณ์ของตนเอง หมายถึงความสามารถในการรับรู้เข้าใจ สามารถคุมและสร้างแรงกระตุ้นจากภายในให้กับตัวเองเพื่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมถูกต้องกับกาลเทศะและถูกทำนองคลองธรรม พร้อมทั้งมีความสามารถในการแสดงออกซึ่งอารมณ์ของตนเอง ได้อย่างเหมาะสมถูกต้องกับกาลเทศะเช่นกัน ในส่วนของการใช้ ปัญญากำกับอารมณ์ของผู้อื่นหมายถึง การเห็นใจผู้อื่นสามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ให้กำลังใจตลอดจนมีความสามารถในการบริหารอารมณ์ของผู้อื่นเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

Goleman (1998 : 317) ได้ให้ความหมายของ EQ ไว้อย่างชัดเจนว่า หมายถึงความสามารถในการตระหนักรู้ถึง ความรู้สึกของตนเอง และของผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตัวเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้ โดยเขามีความเชื่อว่า เซวาร์มรณ์นั้นแตกต่างจากเซวาร์ปัญญา แต่เสริมเกื้อกูลกัน คนที่เก่งแต่หนังสือ (Book Smart) แต่ขาด EQ มักจะมาทำงานให้กับ คนที่มีระดับเซวาร์ปัญญาต่ำกว่าตน แต่มีความเป็นเลิศด้านทักษะของความเก่งคน

Peter Salovey และ John Mayer (1990) ให้นิยามคำว่า เซวาร์มรณ์ คือ ความสามารถ ของบุคคลในการที่จะไหวพริ้วทำทัน ในความคิดความรู้สึก และภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ นอกเหนือจากการติดตามกำกับควบคุมได้แล้ว บุคคลพึงรู้จักจำแนก แยกแยะ และใช้ข้อมูลเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อชี้นำความคิดและการกระทำของตนเอง จะเห็นว่าความหมายเช่นนี้ สอดคล้อง กับสติและสัมปชัญญะ ในพระพุทธศาสนานั้นเอง EQ เป็นเรื่องของการบริหารจัดการความรู้สึกและอารมณ์ภายในตน (Intrapersonal Emotional Management) และการบริหารจัดการอารมณ์ของตนในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal) EQ เป็นเรื่องของการฉลาดรู้จักใช้อารมณ์ของตน สนองเป้าหมายของการทำงานและชีวิตประจำวัน

1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542, หน้า 25) เสนอว่าผู้ที่มีอิทธิพลที่ดี จะเป็นผู้ที่รู้จักใช้ความคิดต่ออารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้ เป็นอย่างดี ทำให้ผู้อื่นเป็นสุขและตนเองก็เป็นสุขด้วย ซึ่งประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่

1.2.1 พัฒนาการด้านอารมณ์บุคลิกภาพของเด็ก

ความฉลาดทางอารมณ์ มีบทบาทในการกำหนดบุคลิกภาพ ฟังประสงค์ สร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับวัยวุฒิ มีความสามารถในการปรับตัวและแก้ไขปัญหาทางอารมณ์ เช่น ความเครียด และแรงกดดันต่าง ๆ ในชีวิตได้เป็นอย่างดี

1.2.2 การสื่อสารการแสดงความรู้สึกอารมณ์ของตน

ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะมีความสามารถในการสื่อสารการแสดงความรู้สึกและแสดงอารมณ์ของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกาลเทศะ เข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้แม้จะรู้สึกเศร้า รับฟังปัญหาของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ไม่รู้สึกแปลกแยกจากเพื่อนมนุษย์ จากธรรมชาติและจากชีวิตของตนเอง

1.2.3 การปฏิบัติงาน

ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้ที่ให้การยอมรับผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสร้างผลผลิตที่สนองเป้าหมายได้ ลดการลางาน ขาดงานหรือย้ายงานที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลเสริมสร้างการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันมากขึ้น

1.2.4 การให้บริการ

ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะสามารถเข้าใจผู้มารับบริการได้อย่างถูกต้อง รับฟังความต้องการของผู้รับบริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้รับบริการประทับใจ สร้างความจงรักภักดีในการใช้ สินค้าและบริการขององค์กรมากยิ่งขึ้น

1.2.5 การบริหารจัดการ

ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้มีอัจฉริยภาพของความเป็นผู้นำที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและการครองใจคนได้ สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการได้สำเร็จ ใด้งานที่มีประสิทธิภาพและผู้ร่วมงานมีความสุข ผู้นำหรือ ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นผู้ที่มีคำพูดและการกระทำที่ตรงกัน (Integrity)

1.2.6 การเข้าใจชีวิตของตนเองและผู้อื่น

ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้ที่มีการศึกษาให้เกิดความเข้าใจตนเอง (Insight) การรู้จักและเข้าใจตนเองตามความเป็นจริง โดยการมองดูอารมณ์ของตนเองให้เข้าใจแล้วจะสามารถรู้จักและเข้าใจผู้อื่น ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้นมีความเข้าใจชีวิตและก่อให้เกิดความสุขตามมา

1.3 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543) ได้แบ่งองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเก่ง หมายถึง (1) ความสามารถในการรู้จักและเข้าใจศักยภาพของตนเอง รู้จักสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายชีวิต (2) ความสามารถในการรับรู้ วิเคราะห์และตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่น สามารถปรับตัวกับความขัดแย้งและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

2. ความดี หมายถึง (1) ความสามารถในการรู้จักและควบคุมอารมณ์และความต้องการตนเอง (2) ความสามารถในการเข้าใจ ยอมรับและเห็นใจคนอื่น มีจิตสำนึก ใส่ใจและรับผิดชอบต่อการสร้างประโยชน์เพื่อส่วนรวม

3. ความสุข หมายถึง (1) ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและความภูมิใจแก่ตนเอง (2) ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจในชีวิตด้วยการมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน และรู้สึกพอใจในสิ่งที่มีอยู่และเป็นอยู่ (3) ความสามารถในการสร้างความสงบสุขทางใจและความรู้สึกผ่อนคลายทางร่างกาย

โกลแมน (Goleman, 1995) ซึ่งใช้ปัญหาทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) แทน เซาว์อารมณ์ (Emotional Quotient) เขากล่าวว่า ผู้ที่มีปัญหาทางอารมณ์ต้องประกอบด้วยความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Competencies) 5 องค์ประกอบ คือ การตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง การจัดระเบียบตนเอง การจูงใจตนเอง การเห็นอกเห็นใจคนอื่น และทักษะทางสังคม

1. การตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง (Self Awareness) ความสามารถในการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองตลอดจนผลกระทบของความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองที่มีต่อบุคคลอื่น ปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความตระหนักในตนเองประกอบด้วยการตระหนักรู้เกี่ยวกับอารมณ์ ความแม่นยำในการประเมินอารมณ์ และความเชื่อมั่นในตนเอง

1.1 การตระหนักรู้เกี่ยวกับอารมณ์ (Emotional Awareness) คือ ความสามารถในการตระหนักว่าตนมีอารมณ์อย่างไร ทำไมจึงเกิดอารมณ์ดังกล่าว อารมณ์ที่เกิดขึ้นสัมพันธ์กับความคิดและค่านิยมอย่างไร และเมื่อมีอารมณ์แล้วจะแสดงออกอย่างไร ผลจากการแสดงออกทางอารมณ์คืออะไร

1.2 ความแม่นยำในการประเมินอารมณ์ (Accurate Self-assessment) คือ

ความสามารถในการตระหนักเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนตลอดจนข้อจำกัดทางอารมณ์ของตนเอง สามารถเรียนรู้อารมณ์ผ่านประสบการณ์หรือข้อมูลสะท้อนกลับจากบุคคลอื่น เปิดโอกาสให้ตนมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) คือ ความสามารถในการสร้างคุณค่าและความสามารถแก่ตนเอง กล้าแสดงออกถึงความสามารถที่มีอยู่และวิจารณ์สิ่งที่ไม่ถูกต้องสามารถตัดสินใจภายใต้ความกดดันและความไม่แน่นอนและแสดงออกอย่างมั่นใจ

2. การจัดระเบียบตนเอง (Self Regulation) คือ ความสามารถในการควบคุมและปรับทิศทางของแรงกระตุ้นและอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม การจัดระเบียบตนเองมิได้หมายความว่าถึงการระงับหรือปฏิเสธอารมณ์ที่มีอยู่ แต่เป็นการสร้างการตระหนักรู้และทำความเข้าใจกับอารมณ์ของตน จากนั้นใช้ความเข้าใจนั้นเพื่อเตือนสติและยับยั้งการตัดสินใจหรือคิดก่อนการกระทำ เพื่อให้ความสามารถจัดการกับสถานการณ์นั้นได้อย่างเหมาะสม ไม่สร้างผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น ปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการจัดระเบียบตนเองประกอบด้วย การควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบและมโนสำนึก การคิดเชิงนวัตกรรมและการปรับตัว

2.1 การควบคุมตนเอง (Self-control) คือความสามารถในการจัดการความรู้สึกที่หุนหันพลันแล่นและอารมณ์ที่ทุกข์โศกได้ มาตื่นตระหนกหรือวุ่นวาย เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ซับซ้อนหรือภาวะกดดันต่าง ๆ ก็สามารถคิดและตัดสินใจได้อย่างรอบคอบโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของความตื่นตระหนกหรือความโกรธฉุนเฉียว

2.2 ความรับผิดชอบและมโนสำนึก (Trustworthiness and Conscientiousness) คือ ความสามารถในการทำงานอย่างมีระเบียบวินัย สามารถสร้างความรู้สึกไว้นับถือ มีความซื่อสัตย์ ใส่ใจและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ยอมรับความผิดพลาดต่อการกระทำของตนเอง และพร้อมที่จะเผชิญและต่อสู้กับการกระทำที่ไร้คุณธรรม ยืนหยัดต่อคำมั่นสัญญา

2.3 การคิดเชิงนวัตกรรมและการปรับตัว (Innovation and Adaptability) คือ ความสามารถในการค้นหาความคิดสร้างสรรค์และสร้างมุมมองที่แปลกใหม่จากหลากหลายช่องทาง มีความยืดหยุ่นในการมองเหตุการณ์ รู้จักเลือกสรร จัดลำดับความสำคัญของข้อเรียกร้อง แรงกดดันหรือการเปลี่ยนแปลงในชีวิตประจำวัน จากนั้นรู้จักเลือกใช้กลยุทธ์และปรับการตอบสนองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. การจูงใจตนเอง (Self Motivation) คือ ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อกระตุ้นเร้าให้ตนเองมองโลกในแง่ดี เกิดความกระตือรือร้น มีความเพียรพยายามและความมุ่งมั่นในการสร้างพลังและวิธีการต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายชีวิต ปัจจัยชี้วัดการจูงใจตนเอง เช่น การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การริเริ่มและการมองโลกในแง่ดี และการสร้างพันธะผูกพัน

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ พลังภายในที่กระตุ้นให้เกิดความพยายามและกล้าเสี่ยงในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายและมีมาตรฐานที่สูงยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำงานแบบมุ่งเน้นผลงาน ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและคำนึงถึงความเสี่ยง ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และค้นหาสารสนเทศเพื่อจัดการความไม่รู้และความไม่แน่นอน และเรียนรู้วิธีการปรับปรุงตนเองตลอดเวลา

3.2 การริเริ่มและมองโลกในแง่ดี (Initiative and Optimism) คือ ความสามารถในการริเริ่มทำงานที่แปลกใหม่ด้วยความหวังและความเชื่อมั่น ไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรคและกลัวความล้มเหลว พยายามหาและให้โอกาสแก่ตนเองเพื่อให้ตนสามารถบรรลุเป้าหมายเหนือความคาดหวัง

3.3 การสร้างพันธะผูกพัน (Commitment) คือ ความสามารถในการเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้กลุ่มหรือส่วนรวมบรรลุเป้าหมาย ให้ความสำคัญกับค่านิยม หรือบรรทัดฐานกลุ่ม พยายามหาโอกาสที่จะทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

4. การเห็นอกเห็นใจคนอื่น (Empathy) คือ ความสามารถในการตระหนักรู้ ใฝ่ใจ เข้าใจ และยอมรับความรู้สึกและอารมณ์คนอื่นด้วยการสังเกตจากน้ำเสียง การแสดงออกทางสีหน้า แววตา ภาษาท่าทาง หรือเนื้อหาที่พูด ฯลฯ ปัจจัยชี้วัดความสามารถในการเห็นอกเห็นใจคนอื่น ประกอบด้วย การเข้าใจคนอื่น การพัฒนาคนอื่น การมุ่งให้บริการ การยอมรับความหลากหลาย การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4.1 การเข้าใจคนอื่น (Understanding Others) คือ ความสามารถในการใส่ใจต่อสื่อชักนำทางอารมณ์ (Emotional Cues) และตั้งใจเพื่อให้เกิดความเข้าใจในมุมมองและอารมณ์ของคนอื่น จากนั้นให้ความช่วยเหลือตามความต้องการและความรู้สึกของคนอื่น

4.2 การมุ่งให้บริการ (Service Orientation) คือ ความสามารถในการทำความเข้าใจ ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลอื่น จากนั้นพยายามหาโอกาสตอบสนองหรือหาทางช่วยเหลือให้บุคคลอื่นเกิดความพึงพอใจ

4.3 การพัฒนาคนอื่น (Developing Others) คือ ความสามารถในการยอมรับและให้รางวัลแก่ความดี ความเข้มแข็งและความสำเร็จของผู้อื่น ช่วยสะท้อนข้อมูลที่เป็นประโยชน์และชี้แนะแนวทางในการพัฒนาทักษะและเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้รับการตบตบในสิ่งที่ต้องการหรือคาดหวัง

4.4 ยอมรับความหลากหลาย (Leveraging Diversity) คือ ความสามารถในการให้เกียรติและสร้างสัมพันธ์กับบุคคลที่มีภูมิหลังหรือประสบการณ์แตกต่างกัน สามารถเข้าใจและยอมรับมุมมองที่หลากหลาย อดทนต่อความแตกต่าง และพยายามใช้ความแตกต่างนั้นให้เป็นโอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ

4.5 ตระหนักถึงการเมือง (Political Awareness) คือ ความสามารถในการเข้าใจสภาพอารมณ์ของกลุ่มและเครือข่ายทางสังคมที่ตนอาศัยอยู่ สามารถประเมินโครงสร้างของอำนาจได้อย่างแม่นยำ และทราบว่าใครคือผู้ที่มามีอิทธิพลหรืออยู่เบื้องหลังการกระทำ และสามารถใช้ประโยชน์จากเครือข่ายและอำนาจที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ทักษะทางสังคม (Social Skills) คือ ความสามารถในการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ความชำนาญและความคล่องแคล่วในการจัดการสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสร้างเครือข่าย ความสามารถในการค้นหาลักษณะพื้นฐานที่เป็นสามัญและลักษณะเฉพาะของสมาชิกในเครือข่ายเพื่อสร้างความสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิก การจัดการความขัดแย้งและการกระตุ้นใจเพื่อให้สมาชิกเกิดความร่วมมือร่วมใจและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือเครือข่าย บังคับชี้วัดทักษะทางสังคมประกอบด้วยการสร้างอิทธิพล การสื่อสาร การจัดการความขัดแย้ง ภาวะผู้นำ

5.1 การสร้างอิทธิพล (Influence) คือ ความสามารถในการเลือกใช้วิธีต่าง ๆ อย่างชำนาญ และมีประสิทธิภาพเพื่อการชักจูงหรือเกลี้ยกล่อมให้คนอื่นคล้อยตาม

5.2 การสื่อสาร (Communication) คือ ความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอย่างตั้งใจ จนเกิดความเข้าใจและจับประเด็นทางความคิดและสื่อชักนำทางอารมณ์ (Emotional Cues) ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ขณะเดียวกันก็สามารถส่งสารที่ต้องการสื่อทั้งเนื้อหาและอารมณ์ไปยังผู้รับสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดเผยตรงไปตรงมาและบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ฝ่าย

5.3 การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) คือ ความสามารถในการจับประเด็นความขัดแย้ง วิเคราะห์สาเหตุ ผลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการปรับยุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อการจัดการความขัดแย้ง สถานการณ์ตึงเครียด หรือผู้ที่สร้างความปั่นป่วนได้อย่างชาญฉลาด

5.4 ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถในการกระตุ้นเร้าและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลอื่นเกิดการคล้อยตามและให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของกลุ่ม

5.5 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) คือความสามารถในการสืบค้นหาความจำเป็นและประเด็นที่เปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายและสามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมรับและให้ความร่วมมือในกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลง เมื่อประสบอุปสรรคก็สามารถจัดได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม

5.6 การสร้างพันธะ (Building Bonds) คือ ความสามารถในการบ่มเพาะ รักษา หรือขยายเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการด้วยการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจกัน การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และสัมพันธภาพที่เอื้อผลประโยชน์กัน

5.7 การช่วยเหลือและการร่วมมือกัน (Collaboration and Cooperation) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น รู้จักสร้างบรรยากาศแห่งความช่วยเหลือ เกื้อกูลและความร่วมมือระหว่างบุคคลเพื่อการวางแผนร่วมกัน

5.8 ความสามารถทำงานเป็นทีม (Team Capabilities) คือ ความสามารถในการสร้างความเหนียวแน่นของทีมงาน การกระตุ้นเร้าให้สมาชิกในทีมเกิดความรักใคร่ปรองดองกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลและความร่วมมือเพื่อให้ทีมงานบรรลุเป้าหมายร่วม การสร้างความเป็นเอกลักษณ์ของทีมงาน และการรักษาชื่อเสียงของทีมงาน

โกลแมน (Golemon, 1998) ได้จำแนก EQ ออกเป็น 2 สมรรถนะใหญ่ ๆ คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล
2. สมรรถนะด้านสังคม

1. สมรรถนะส่วนบุคคล เป็นความสามารถในการบริหารจัดการกับตนเองได้อย่างดี ประกอบด้วย

1.1 การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) ประกอบด้วยการรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้น ๆ และคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมาได้สามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนเองได้ มีความมั่นใจตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถและความมีคุณค่าของคน ประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง

1.2 ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-regulation) คือ การควบคุมอารมณ์ตนเองจัดการกับความโกรธ ความฉุนเฉียวต่างๆ ได้มีความสามารถในการปรับตัวจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ได้เปิดใจกว้างกับความคิดและข้อมูลใหม่ ๆ อย่างมีความสุข

1.3 ความสามารถสร้างแรงจูงใจตนเองได้ (Motivation oneself) หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะกระทำการกิจ ต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ย่อท้อจนบรรลุเป้าหมาย มีความคิดริเริ่ม และพร้อมที่จะปฏิบัติตามที่โอกาสจะอำนวย

2. สมรรถนะทางด้านสังคม เป็นการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ประกอบด้วย

2.1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น มีความเข้าใจผู้อื่น และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

2.2 มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย ความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจบุคคลได้อย่างนุ่มนวล ถูกทิศทาง มีการสื่อความหมายที่ชัดเจนถูกต้องน่าเชื่อถือสามารถกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีได้สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดีหาทางยุติข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมสร้างสายสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายได้

Salovey and Mayer (อ้างถึงใน กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต, 2544, หน้า 21) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเกี่ยวโยงไปถึงความฉลาดทางอารมณ์ โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

1. การรู้จักอารมณ์ตนเอง หรือการตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้น และสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ

2. การจัดการกับอารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมความวิตกกังวลความโกรธ ความเศร้าหมองและเข้าใจถึงผลของความล้มเหลวที่ทำให้ขาดทักษะทางอารมณ์ บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถเอาชนะปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขต้นเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ที่ไม่ปกติได้

3. การมีแรงจูงใจในตนเอง เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์ให้เป็นแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ มีแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์

4. การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่นความสามารถด้านนี้เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้บุคคลมีความรู้สึกไวและละเอียดอ่อนในการเข้าใจว่าผู้อื่นต้องการสิ่งใด

5. ความสามารถในการจัดการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถและทักษะในการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นในทางที่เหมาะสมทำให้ตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

นางพาง ลีสมสุวรรณ (2547, หน้า 198) กล่าวว่า ทักษะทางอารมณ์ หรืออีคิวของคน อาจจัดได้เป็นเรื่องใหญ่ๆ 5 เรื่อง คือ

1. สามารถรู้อารมณ์ตนเอง
2. สามารถบริหารอารมณ์ตนเอง
3. สามารถทำให้ตัวเองมีพลังใจ
4. สามารถเข้าถึงจิตใจผู้อื่น
5. สามารถรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น

กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต (2546, หน้า 2-3) ได้กล่าวถึงแนวคิด องค์ประกอบเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ไว้ปัจจัย 3 ประการคือ

1. ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วยความสามารถต่อไปนี้

- 1.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง
- 1.2 ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น
- 1.3 ความสามารถในการรับผิดชอบ

2. เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพดีกับผู้อื่น

- 2.1 ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง
- 2.2 ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
- 2.3 ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

3. สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจ ในตนเอง พอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ

- 3.1 ภูมิใจในตนเอง
- 3.2 พึงพอใจในชีวิต
- 3.3 มีความสงบทางใจ

1.4 ลักษณะของความฉลาดทางอารมณ์

ลักษณะของผู้ที่มีเชาว์อารมณ์ต่ำ (Characteristics of Low EQ)

ผู้ที่มีเชาว์อารมณ์ต่ำ คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของการหมกมุ่นอยู่กับเรื่องส่วนตัวมากกว่าใส่ใจคนอื่นที่อยู่รอบข้าง และให้ความสำคัญกับอารมณ์มากกว่าเหตุผลข้อเท็จจริง อารมณ์ส่วนใหญ่มักจะเป็นอารมณ์เชิงลบ เช่น วิตกกังวล เศร้า ประหมา รู้สึกผิด รู้สึกไม่พอใจ รู้สึกโดดเดี่ยว รู้สึกสิ้นหวัง กลัว หงุดหงิดฉุนเฉียว โกรธ เกลียด ฯลฯ บางคนแสดงอารมณ์โดยตรง

บางคนอาจหมกมุ่นกับอารมณ์ภายในโดยไม่แสดงออกให้คนอื่นทราบ บางคนอาจแสดงอารมณ์ที่ไม่ตรงกับอารมณ์ที่แท้จริง ผู้ที่เขาวัวอารมณ์ต่ำมักเป็นผู้ที่ไม่มีความสุขที่แท้จริง ไม่มีอารมณ์ขัน ชีวิตมีแต่ความทุกข์ซึ่งอาจเป็นความทุกข์ที่เกิดจากการที่ตนไม่พอใจในสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ หรือไม่สมหวังในสิ่งที่คาดหวัง หรืออาจทุกข์จากการปรับตัวเข้ากับคนอื่นไม่ได้ และชีวิตที่ไม่สมหวังจึงมักทำให้ผู้ที่เขาวัวอารมณ์ต่ำมองโลกในแง่ร้าย ขาดความไว้วางใจสังคม จึงมีแนวโน้มที่จะเรียกร้องจากสังคมมากกว่าให้ และทำลายมากกว่าสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้ที่มีเขาวัวอารมณ์ต่ำจึงมักเป็นผู้ที่มักจะทำให้คนอื่นพลอยเดือดร้อนไปด้วย (Hein, 1999)

ลักษณะของผู้ที่มีเขาวัวอารมณ์สูง (Characteristics of High EQ)

Hein (1999) กล่าวว่า ผู้ที่มีเขาวัวอารมณ์สูง มักแยกแยะระหว่างความคิดและอารมณ์ ชอบสิ่งสมอารมณ์เชิงบวกมากกว่าอารมณ์เชิงลบ มีความหนักแน่นไม่หวั่นไหวง่าย พยายามรักษาสมดุลระหว่างอารมณ์และเหตุผล เมื่อแสดงอารมณ์ออกไปแล้วจะรับผิดชอบต่ออารมณ์ที่แสดงออก ไม่สับสนหรือปกป้องตนเองหรือโยนความผิดไปที่คนอื่นและสถานการณ์ ผู้ที่มีเขาวัวอารมณ์สูงสามารถตระหนักรู้ว่าขณะนี้ตนมีอารมณ์อย่างไร ทำไมจึงมีอารมณ์อย่างนี้ และจะจัดการกับอารมณ์อย่างไร มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา สามารถใช้ประโยชน์จากอารมณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่นมาประกอบการตัดสินใจ นอกจากนี้ ผู้ที่มีเขาวัวอารมณ์สูง จะเป็นผู้ที่มีความเข้าใจ ให้เกียรติและยอมรับอารมณ์คนอื่น ไม่บังคับ ควบคุม ตัดสิน วิจารณ์หรือสั่งสอนคนอื่น แต่หลีกเลี่ยงที่จะคบหรือสมาคมกับคนที่มีความไม่มั่นคง ไร้เหตุผล หรือมีเขาวัวอารมณ์ต่ำ ผู้ที่มีเขาวัวอารมณ์สูงเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น จึงมักเป็นผู้ที่อยู่ด้วยมีความสุข

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบอาการที่แสดงออกระหว่างผู้ที่มีเขาวัวอารมณ์ต่ำและผู้ที่มีเขาวัวอารมณ์สูง

ผู้ที่มีเขาวัวอารมณ์ต่ำ	ผู้ที่มีเขาวัวอารมณ์สูง
1. ไม่รับผิดชอบต่อความรู้สึกของตนเอง	1. รับผิดชอบต่อความรู้สึกของตนเอง
2. โทกหรือปฏิเสธอารมณ์ของตนเอง	2. ตระหนักในอารมณ์ของตนเองและทราบสาเหตุ
3. รู้สึกล้มเหลว	3. ไม่รู้สึกล้มเหลว
4. ถูกรบกวนด้วยอารมณ์เชิงลบ เช่น กลัว	4. ไม่ถูกรบกวนด้วยอารมณ์เชิงลบ เช่น กลัว
ประหม่า อาย วิดกกังวล โกรธ รู้สึกผิด	ประหม่า อาย วิดกกังวล โกรธ รู้สึกผิด
5. แสดงอารมณ์เกินจริง	5. แสดงอารมณ์ตามจริง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้ที่มีเขาว์อารมณ์ต่ำ	ผู้ที่มีเขาว์อารมณ์สูง
6. เก็บกดอารมณ์	6. แสดงอารมณ์ได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น
7. แสดงอารมณ์ไม่เหมาะสมกับเหตุการณ์	7. แสดงออกซึ่งความรู้สึกและอารมณ์อย่างเหมาะสม
8. ไม่รู้สึกเสียใจต่อการกระทำที่ผิด	8. เสียใจต่อการกระทำที่ผิด
9. แสดงออกทางอารมณ์มากกว่าการพูดด้วยเหตุผล	9. สร้างสมดุลระหว่างอารมณ์และเหตุผลหรือไม่ปล่อยให้อารมณ์อยู่เหนือเหตุผลหรือข้อเท็จจริง
10. ไม่มีความมั่นใจตนเอง	10. มีความมั่นใจตนเอง
11. รู้สึกตนเองต่ำด้อยไร้ค่า	11. รู้สึกภูมิใจในตนเอง
12. ขอบปกป้องตนเองและแก้ตัว	12. เปิดใจรับฟังความจริง
13. ยึดติดกับความเชื่อของตัวเอง	13. ไม่ยึดติดกับความเชื่อของตนเอง
14. เล่าเรื่องคนอื่นแต่หลีกเลี่ยงเรื่องส่วนตัว	14. กล้าเปิดเผยเรื่องส่วนตัวตามความเหมาะสม
15. หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ	15. รับผิดชอบต่อการกระทำและภาระหน้าที่
16. ไม่ยอมรับความผิดพลาดของตนเอง	16. ยอมรับความผิดพลาดของตนเอง
17. ปฏิเสธหรือบิดเบือนข้อมูล	17. รับฟังและให้ข้อมูลแบบตรงไปตรงมา
18. รู้สึกว่าคนอื่นกำลังตำหนิหรือวิจารณ์ตนเอง	18. รู้สึกตนมีพลังและความสามารถ
19. รู้สึกว่าคนอื่นชอบขัดขวางหรือไม่เชื่อมั่นตนเอง	19. รู้สึกว่าคนอื่นเข้าใจและยอมรับตนเอง
20. คิดว่าสังคมไม่มีความยุติธรรม	20. คิดว่าสังคมมีความยุติธรรม
21. ไม่มีความสุขที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่น	21. มีความสุขที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่น
22. ไม่ไวต่อความรู้สึกของคนอื่น	22. ใส่ใจและเข้าใจการสื่ออารมณ์ด้วยภาษาท่าทาง
23. ไม่เห็นอกเห็นใจคนอื่น	23. เข้าใจและไม่อยากบังคับข่มขู่ใคร
24. ชอบตัดสินใจคนอื่น	24. เปิดโอกาสให้คนอื่นดำเนินชีวิตอย่างอิสระ
25. ชอบอิจฉาริษยาคนอื่น	25. ชื่นชมความดีและความสำเร็จของคนอื่น
26. ชอบบงกชบงการ	26. ให้โอกาสแก่คนอื่นทำในสิ่งที่เขาอยากจะทำ
27. ไม่ซื่อสัตย์ เสแสร้ง ไม่จริงใจ	27. ซื่อสัตย์ ไม่เสแสร้งและจริงใจ
28. ชอบปิดบังซ่อนเร้น	28. เปิดเผยตรงไปตรงมา

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้ที่มีเชาว์อารมณ์ต่ำ	ผู้ที่มีเชาว์อารมณ์สูง
29. ถูกกระตุ้นเร้าจากอำนาจ สถานภาพ ความมั่งมี กรอบหรือการยอมรับของคนอื่น	29. ไม่ถูกกระตุ้นเร้าจากอำนาจ สถานภาพ ความมั่งมี กรอบหรือการยอมรับของคนอื่น
30. พึงพิงคนอื่น	30. ไม่พึงพิงคนอื่น

ประโยชน์ของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Benefits of Emotional Quotient Development)

1. ประโยชน์ต่อตนเอง (Personal Benefits) ผู้ที่มีเชาว์อารมณ์สูงจะมีเชาว์ภายใน บุคคลสูง คือ สามารถตรวจสอบและตระหนักรู้เกี่ยวกับจุดแข็งจุดอ่อนทางอารมณ์ของตนเอง ขณะเดียวกันรู้จักวิธีการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม ทำให้ไม่เก็บกดอารมณ์จนทำให้เกิดการเจ็บป่วย ทางกาย และไม่ปลดปล่อยอารมณ์แบบไร้ทิศทาง ป้องกันปัญหาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสามารถในการปรับตัวประกอบกับความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองเกิดพลัง สร้างสรรค์และทำงานอย่างมีความสุข นอกจากนี้เชาว์ระหว่างบุคคล (Intrapersonal Intelligence) คือความสามารถในการอ่านอารมณ์ ความปรารถนา ความตั้งใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ของบุคคลและ แสดงการตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจคนอื่นให้ความช่วยเหลือและร่วมมืออีก ทั้งตอบสนองความต้องการของตนได้ ให้ลดภาระที่ต้องทำงานคนเดียว ลดความเครียดแต่เพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จ และมีสุขภาพที่ดี

2. ประโยชน์ต่อสถาบันครอบครัว (Family Benefits) ผู้ที่มีเชาว์อารมณ์สูงที่มีการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้มีโอกาสประสบความสำเร็จ และมีสุขภาพที่ดี ช่วยเสริมรายได้และลดภาระให้กับครอบครัว นอกจากนี้ความสามารถในการเห็นอกเห็นใจคนอื่นและทักษะทางสังคมช่วยให้เข้าใจและปรับตัวกับคนในครอบครัวได้ ทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความสุข ความภูมิใจ อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในครอบครัวหรือเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับลูกหลานต่อไป

3. ประโยชน์ต่อสถานที่ทำงาน (Workplace Benefits) ผู้ที่มีเชาว์อารมณ์สูงเป็นผู้ที่รู้จักเห็นอกเห็นใจคนอื่นและมีทักษะทางสังคม ย่อมเป็นที่รักและที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ลดการสูญเสียพลังจากปัญหาทางอารมณ์ เนื่องจากความขัดแย้งหรือการขัดขวางจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้สามารถนำพลังมาใช้ประโยชน์ในการสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเต็มที่ ผลงาน

มีประสิทธิภาพย่อมได้รับการเสริมแรงจากที่ทำงาน เป็นวงจรให้เกิดพลังใจในการทำงานยิ่งขึ้น ทำให้สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างเต็มที่แก่สถานที่ทำงาน

4. ประโยชน์ต่อสังคม(Social Benefits) ผู้ที่มีเชาว์อารมณ์สูงเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับคนในสังคม ช่วยเสริมสร้างนวัตกรรม ความเจริญรุ่งเรืองและความสงบสุขให้แก่สังคม

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

2.1 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ประกอบอาชีพในสถานที่ทำงาน เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน ความร้อน ความเย็น รังสี แสง เสียง ความสั่นสะเทือน ฝุ่นละออง สารเคมี ก๊าซ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่โดยทั่วๆ ไปในสถานที่ทำงาน และปัจจัยเกี่ยวข้องที่มาจากสภาพแวดล้อมในสังคมหรือชุมชน ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละชุมชน ได้แก่ สถานที่ตั้ง สภาพภูมิศาสตร์ อุณหภูมิ ความชื้น แสงแดด อัตราฝนตก คุณภาพน้ำ สิ่งก่อสร้าง การคมนาคม สภาพอากาศ การจราจรที่แออัด กลิ่น เป็นต้น

สิริอร วิชชาวุธ (2544: 139) กล่าวถึงสภาพของการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบๆตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การปฏิบัติงาน อ่านหนังสือ เป็นต้น สภาพแวดล้อมรอบๆตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอ ๆ กับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยแต่ไม่มีความรู้พอที่จะปฏิบัติงานได้ จะทำให้ปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ในทางกลับกันหากมีความรู้ที่จะปฏิบัติงานได้แต่สภาพแวดล้อมไม่ดีพอ แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอด สภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้ขาดสมาธิ เกิดความรู้สึกรำคาญ เป็นผลให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จหรืออาจมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544: 236) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายร้อย เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญและกำลังใจก็จะดี ถ้าจัดการสภาพปฏิบัติงานไว้ระเบียบขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาด

ความสวยงามพนักงานจะขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจให้หมดสิ้นไปด้วย

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพความมีระเบียบเรียบร้อยสิ่งแวดลอมที่ดี มีการจัดห้องปฏิบัติงานไว้เป็นส่วน อุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

2.1.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

พงศ์ หรดาล (2548:246-247) ได้กล่าวถึง การจัดสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ไม่คำนึงถึงปัจจัยความแตกต่างและขีดจำกัดของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่สะดวกสบาย ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วยังส่งผลถึงระดับความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ และปัญหาด้านสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ในการจัดสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ถูกหลักจะทำให้พนักงานเกิดความเมื่อยล้าความเมื่อยล้านี้นอกจากจะเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้ทันที ยังส่งผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งส่งผลให้ปริมาณงานและคุณภาพของการผลิตลดลง

Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อน ร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับ บุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพ สิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้ง โอกาสที่แต่ละ คนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครอง ด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การ อย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มี เวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่า องค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

2.7.3 ประเภทของสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

สิริอร วิชาวุธ (2544 : 141) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน (Physical Condition of Work) คือ สิ่งต่างๆในบริเวณที่ปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะอาคาร การออกแบบ ห้องปฏิบัติงาน สภาพ ของห้องปฏิบัติงาน โต๊ะทำงาน การมองเห็น เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงที่จอดรถของบริษัท เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการปฏิบัติงาน คือ เวลาเป็นสิ่งที่กำหนด พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จะเห็นพนักงานในสังคมปัจจุบันเคร่งเครียดกับงาน ปฏิบัติงานแข่งกับ เวลา พนักงานบางคนปฏิบัติงาน 7 วันต่อสัปดาห์ บางคน 6 วันต่อสัปดาห์ และบางคน 5 วันต่อ

สัปดาห์ พนักงานบางคนปฏิบัติงาน 10-20 ชั่วโมง ไม่มีเวลาพัก บางคนปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงมีเวลาพัก พนักงานที่ปฏิบัติงาน 7 วันต่อสัปดาห์ จะปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 6 วัน ต่อสัปดาห์และมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 5 วันต่อสัปดาห์จริงหรือไม่ ร่างกายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพติดต่อกันนานเท่าไร และปฏิบัติงานได้นานเพียงใดต่อวัน พนักงานปฏิบัติงาน 7 วันต่อสัปดาห์ จะมีความเครียดมากกว่าคนที่ปฏิบัติงาน 6 วันต่อสัปดาห์และมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 5 วันต่อสัปดาห์ หรือไม่ คำถามนี้จะเป็นเหตุผลให้ทำการศึกษาเรื่องเวลาในการปฏิบัติงาน

3. สภาพแวดล้อมทางจิตในการปฏิบัติงาน (Psychological Condition of Work) คือ นอกจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ยังมีสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลอีกด้วย ลักษณะสังคมและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งลักษณะวัฒนธรรมในองค์กร เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อมมีผลต่อความรู้สึก 2 ลักษณะ คือ ความเบื่อหน่าย และความเมื่อยล้า

รัดกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547: 12-14) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the Job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ
2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้เขาพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย
3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้สั้นหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มีความรู้มากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงพลอดภัยสูงขึ้น
4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงานภายในของสถาบัน พบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงด้วยกัน โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง (Wages) มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม (Social aspect of The Job) เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์กรประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์กรประกอบนี้สำคัญกว่าผู้ชาย

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ-ส่ง ข้อเสนอเทศคำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์กรประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ควรจะเป็นสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องตามสุขลักษณะ พนักงานไม่ต้องมากลัวว่าจะเกิดอุบัติเหตุเมื่อใด ทุกอย่างที่กล่าวมานี้ล้วนแต่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

2.2 ลักษณะของงาน

แนวคิดและทฤษฎีคุณลักษณะของงาน

ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงาน ของบุคคลที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้า หากผลงานออกมาไม่ได้ บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่ม รางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี (Hackman and Oldham, 1975) โดยงานที่แต่ละบุคคล ปฏิบัติอยู่จะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงานว่าจะจัดหรือออกแบบงาน อย่างไรก็ตาม เพราะการออกแบบงาน (Design of Work) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของ บุคคลในองค์กร และมีความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการออกแบบคุณลักษณะของ งานจึงเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยากดังนี้ (Schermerhorn, 1996)

1. การกำหนดลักษณะของงานตามความเรียบง่าย (Job Simplification) เป็นการ ออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ขอบเขต ของงานมีความเฉพาะเจาะจง และไม่เน้นรายละเอียดมากนัก โดยผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ต้องตัดสินใจ หรือวางแผนการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น

2. การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการขยายงาน (Job Enlargement) เป็นการ ออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้างๆ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานต้อง สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นกิจกรรมของงานหลายๆ อย่างได้

3. การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการ ออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยให้มีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยที่งานแต่ละหน้าที่ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ ได้โดยการหมุนเวียน สลับเปลี่ยนหน้าที่งานไปเรื่อยๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะของงาน

4. การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขใจการทำงานวิธีออกแบบงานดังกล่าว ผลที่ได้จะมีความแตกต่างกันไป ซึ่งแล้วแต่แนวคิดขององค์กรและผู้บริหารองค์กร สำหรับวิธีการออกแบบ งานโดยการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) ที่นิยมใช้กันและมีชื่อเสียงมากที่สุด คือ รูปแบบ การจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความสุขใน การทำงานนั้นเป็นแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) ซึ่งเชื่อว่าแรงจูงใจภายในของบุคคล ในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจาก สภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) 3 ประการคือ

1) การรับรู้ผลของการทำงานที่ได้ปฏิบัติไป (Knowledge of the Results)

เป็นการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดและมีความพึงพอใจในผลงานเพียงใด

2) การได้รับผิดชอบต่อผลของงาน (Experience Responsibility for the Result)

เป็นความเชื่อมั่นของบุคคลในผลงานที่เขาได้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติมากกว่าที่จะขึ้นกับกระบวนการทำงาน นายจ้าง หรือผู้ร่วมงาน กล่าวคือถ้าบุคคลทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน

3) การรับรู้ความหมายของงาน (Experience the Work as Meaningful) เป็นการที่

ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่เขาได้ปฏิบัติและได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงานที่เขาได้ปฏิบัติไป

สรุปได้ว่า สภาวะทางจิตวิทยา 3 สิ่งดังกล่าว มีผลมาจากแรงจูงใจภายในของบุคคลที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

Hackman and Oldham (1975) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา โดยมีความคิดเห็นว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีออกมา และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป

สำหรับแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model)

โดย Hackman and Oldham นั้นจะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีส่วนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึงคุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างอันเนื่องมาจากหลายๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคคลต้องนำความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิดการตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5. ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

ส่วนที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) ซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานมี 3 ประการ ได้แก่

1. ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) หมายถึง ระดับความรู้สึกรู้สึกของพนักงานว่างานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด และความสำคัญของงาน

2. ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcome) หมายถึง ระดับความรู้สึกรู้สึกของพนักงานว่าตนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความเป็นอิสระของงาน

3. การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนทำ พิจารณาได้จากข้อมูลย้อนกลับ

จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการ สามารถส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการได้

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยา ทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้ว จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

1. แรงงูใจภายในงานสูงขึ้น
2. ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
4. อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานลดลง

นอกจากนี้ ยังมีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลอีก 3 ประการที่มีส่วนสำคัญต่อความเข้าใจและการตอบสนองในทางบวกต่องาน ซึ่งมีผลต่อแรงงูใจภายในงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การมีความรู้และทักษะที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสามารถส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกต่องานที่ทำ

2. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง มักมีแรงจูงใจภายในงานสูง หากได้ปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อน หรือท้าทาย

3. ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงานเช่น รายได้ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกต่องานและเกิดแรงจูงใจภายในงานได้มากขึ้น

3. โครงสร้างการทำงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ผลิตเส้นด้าย เพื่อขายให้แก่กลุ่มบริษัทในเครือ และลูกค้าอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

กลุ่มบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

ประกอบด้วยบริษัทในเครือดังนี้

1. NANYANG TEXTILE
2. NANYANG FABRIC
3. NANYANG KNITTING
4. NANYANG GARMENT
5. NANYANG INSPIRATION CENTER
6. RED WOOD INTERNATIONAL
7. CHARTER PRINT
8. GROSSWELL
9. TRINITY
10. ZORREL
11. GENERAL APPAREL

3.1 ความเป็นมาของบริษัท

บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (เพชรบุรี)

185,186,187 หมู่ 2 ถนนเพชรเกษม ตำบลเขาฮ้อย อำเภอเขาฮ้อย

จังหวัดเพชรบุรี 76140

เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นอุตสาหกรรมที่ครบวงจรทางด้านสิ่งทอไทย ซึ่งประกอบด้วย โรงปั่นด้าย โรงพิมพ์ผ้า โรงทอผ้า โรงปัก และ โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปขนาดใหญ่ให้กับลูกค้าทั้งภายในและต่างประเทศ

สำหรับ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ได้เริ่มก่อตั้งและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2531 เป็นบริษัทฯ ที่ดำเนินธุรกิจผลิตเส้นด้ายดิบและเส้นด้ายสีตามความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและต่างประเทศซึ่งกลุ่มลูกค้าต่างประเทศจะมีประมาณ 20 % ซึ่งจะเป็นในแถบเอเชีย ยุโรป เช่น เกาหลี ฮองกง สเปน ฯลฯ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ปัจจุบันได้เติบโตและขยายกิจการไปก่อสร้างโรงงานใหม่ขึ้นที่จังหวัดเพชรบุรี โดยมุ่งทำการผลิตเส้นด้ายที่เป็น Cotton 100 % ทำให้อัตรากำลังในการผลิตของทั้ง 2 โรงงานรวมกันแล้ว สามารถผลิตเส้นด้ายที่มีคุณภาพคือออกสู่ตลาดได้ถึงวันละ 47 ตัน

LOGO บริษัท



ภาพที่ 2.1 ตราสินค้าบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

วิสัยทัศน์ (VISION)

กลุ่มบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ เราถือว่าลูกค้าคือ หัวใจของธุรกิจ เราตั้งใจมีส่วนร่วมในความสำเร็จทางธุรกิจของลูกค้า โดยใช้ทรัพยากรทุกด้านที่มี ประกอบกับ ความคิดสร้างสรรค์ โดยทีมงานมืออาชีพของเรา

พันธกิจ (MISSION)

เรามุ่งมั่นรวมพลังทางธุรกิจ โดยการรวบรวมทรัพยากรต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ทั้งคุณภาพและความรวดเร็ว เราจะทุ่มเทพลังอย่างมุ่งมั่น เพื่อส่งมอบสินค้าตามกำหนด เราจะไม่หยุดนิ่งในการคิดค้น พัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการทางธุรกิจและบุคลากร เพื่อความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงขององค์กร

ค่านิยมหลักบริษัท

1. จิตสำนึกของความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามคำมั่นสัญญาที่ได้ให้ไว้ โดยปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จและรับผิดชอบต่อผลจากการกระทำ

2. มุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้า

การให้ความสำคัญเอาใจใส่ในการผลิตสินค้า ให้บริการ แก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าอย่างถูกต้องและรวดเร็ว รวมถึงการพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสรรค์ความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า

3. การทำงานเป็นทีม

มุ่งเน้นความร่วมมือและระสานการทำงานเป็นทีม ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดใจยอมรับและแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เป้าหมายของทีมบรรลุผลสำเร็จ

นโยบายคุณภาพ

“พัฒนาระบบงาน สร้างสร้างคุณภาพ นวัตกรรมก้าวไกล ลูกค้าพอใจราคาพัฒนาบุคลากร”

คำขวัญความปลอดภัย

“สร้างระเบียบวินัย ใส่ใจการทำงาน เพิ่มมาตรฐานความปลอดภัย”

บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (เพชรบุรี) มีความมุ่งมั่นในการที่จะดำเนินธุรกิจด้านผู้ผลิตและค้าขายสินค้าที่มีคุณภาพอันเป็นเลิศ และการให้บริการก่อนหรือหลังการขายที่เป็นเยี่ยมให้แก่ลูกค้าของบริษัทฯ ทุกราย โดยที่มีความปรารถนาและมีความเชื่อมั่นอย่างสูงว่า บริษัทฯ มีศักยภาพเพียงพอที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้ตามความต้องการของลูกค้าในทุกระดับในเรื่องของ คุณภาพของสินค้าที่เป็นเลิศ การส่งมอบสินค้าที่ตรงเวลาและความต้องการ และการบริการที่ประทับใจ

วัตถุประสงค์คุณภาพ

บริษัทฯ ได้กำหนดวัตถุประสงค์คุณภาพที่สามารถวัดผลได้และสอดคล้องกับนโยบายคุณภาพรวมถึงกระบวนการที่จำเป็นสำหรับการบรรลุถึงข้อกำหนดด้านการผลิตและบริการ จึงได้จัดทำดัชนีชี้วัดสำหรับเป็นเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต การบริการ และนำผลการบริหารงานที่ได้มาเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขในการบริหารงานในปีต่อ ๆ ไปอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบวัตถุประสงค์คุณภาพ และเป้าหมาย ของบริษัท

ลำดับ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย
1	คุณภาพของผลิตภัณฑ์	คุณภาพคงที่และเข้าใกล้ระดับ 25% ของ Uster Statistics
2	เสนอราคาที่ดีที่สุดให้ลูกค้าโดยการควบคุม Efficiency ของทุกกระบวนการ	อย่างน้อย 92% ของทุกกระบวนการ
3	การฝึกอบรมพนักงาน	ไม่น้อยกว่า 25 % ของ Man Power ต่อปี

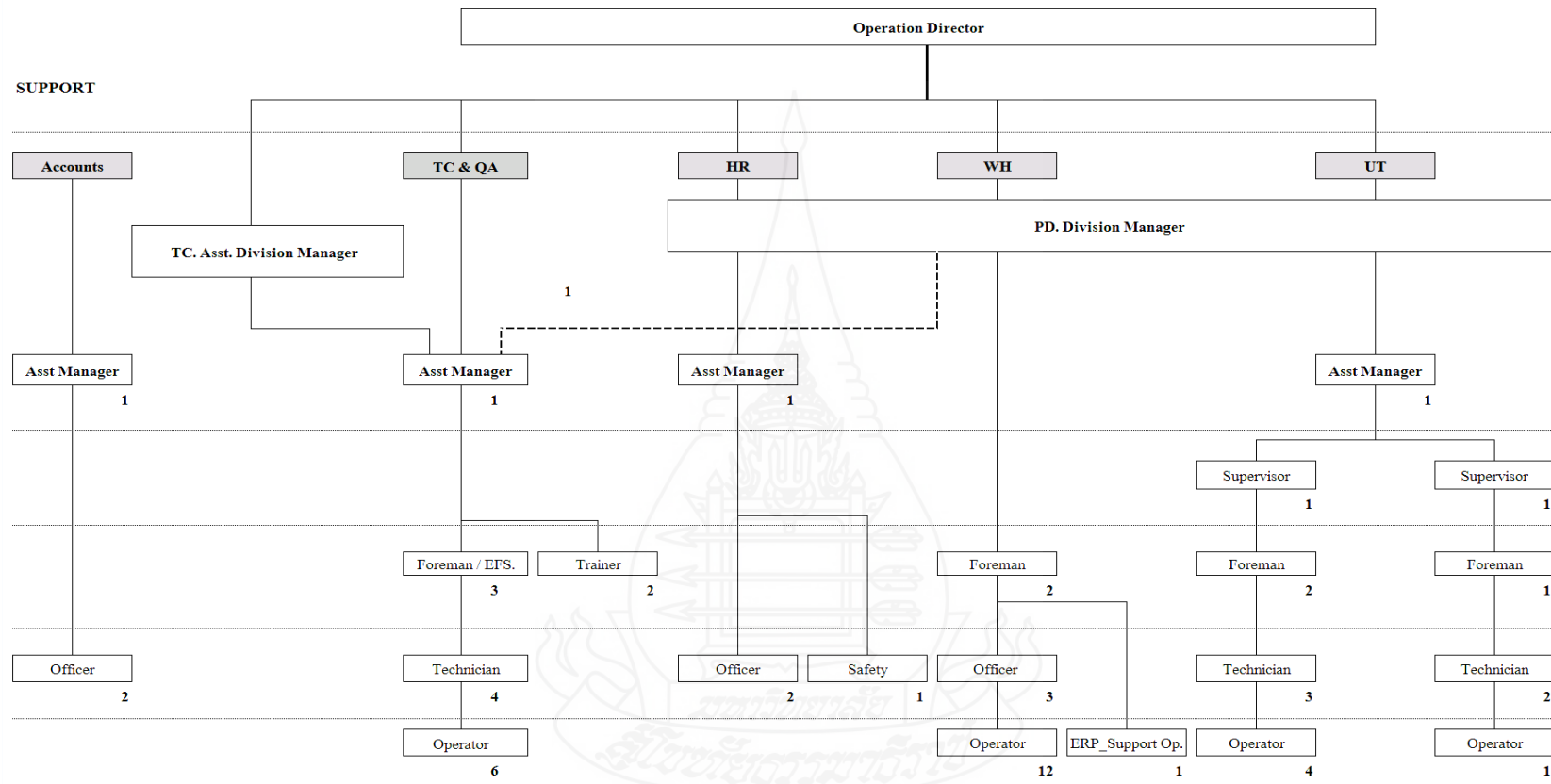
3.2 โครงสร้างบุคลากรขององค์กร

- อธิบายแผนผังองค์กรของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ฝ่ายโรงงานปั่นด้าย)

ดังนี้

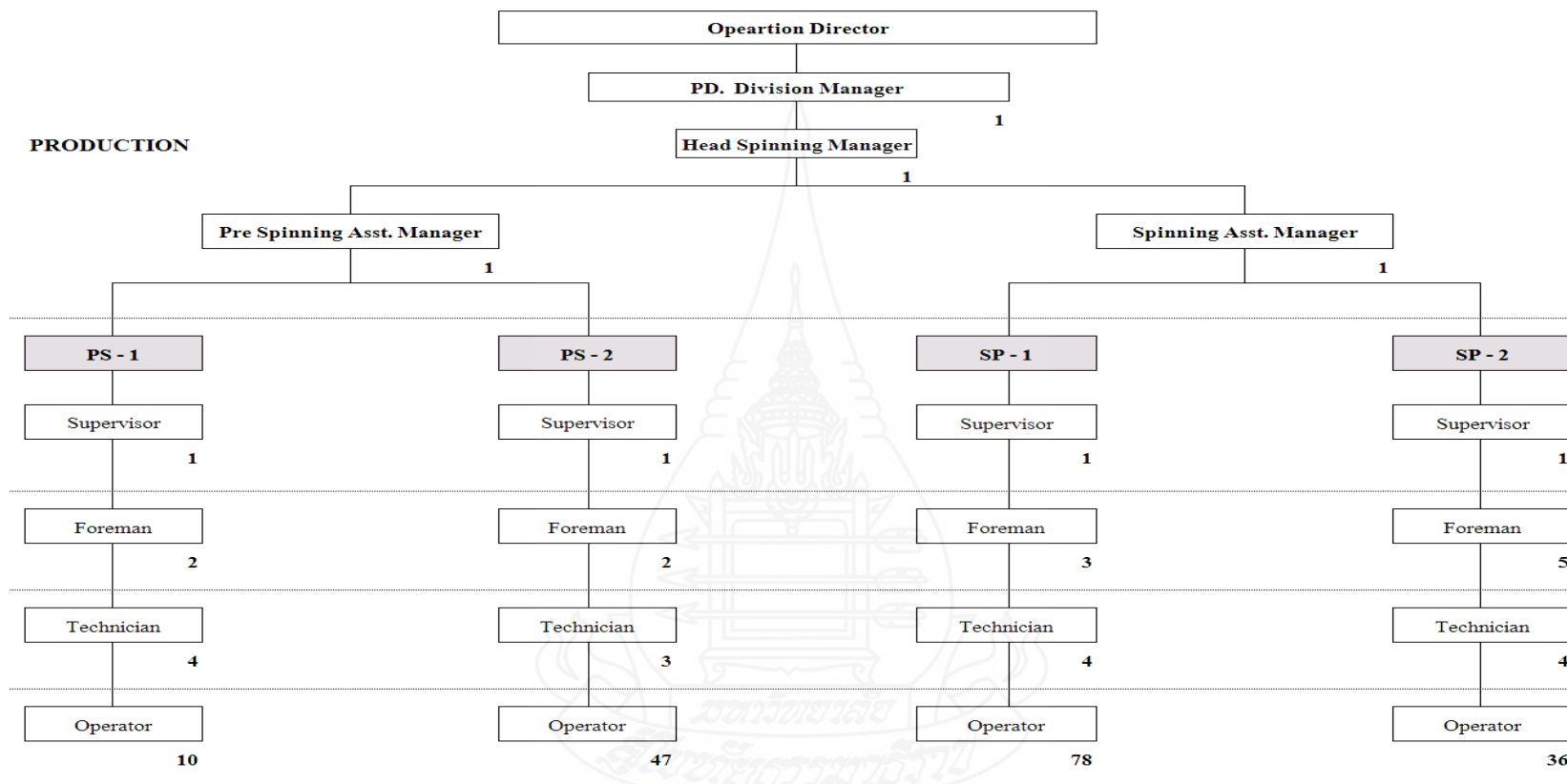
Accounts	เป็นแผนกบัญชี
TC & QA	เป็นแผนกวางแผนและประกันคุณภาพ
HR	เป็นแผนกทรัพยากรบุคคล
WH	เป็นแผนกโกดังสินค้าและวัตถุดิบ
UT	เป็นแผนกควบคุมระบบสาธารณูปโภค
PS1 & PS2	เป็นแผนกเตรียมผลิตปั่นด้าย
PS3 & PS4	เป็นแผนกผลิตปั่นเส้นด้าย

กลุ่มบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ฝ่ายโรงงานปั่นด้าย เพชรบุรี)



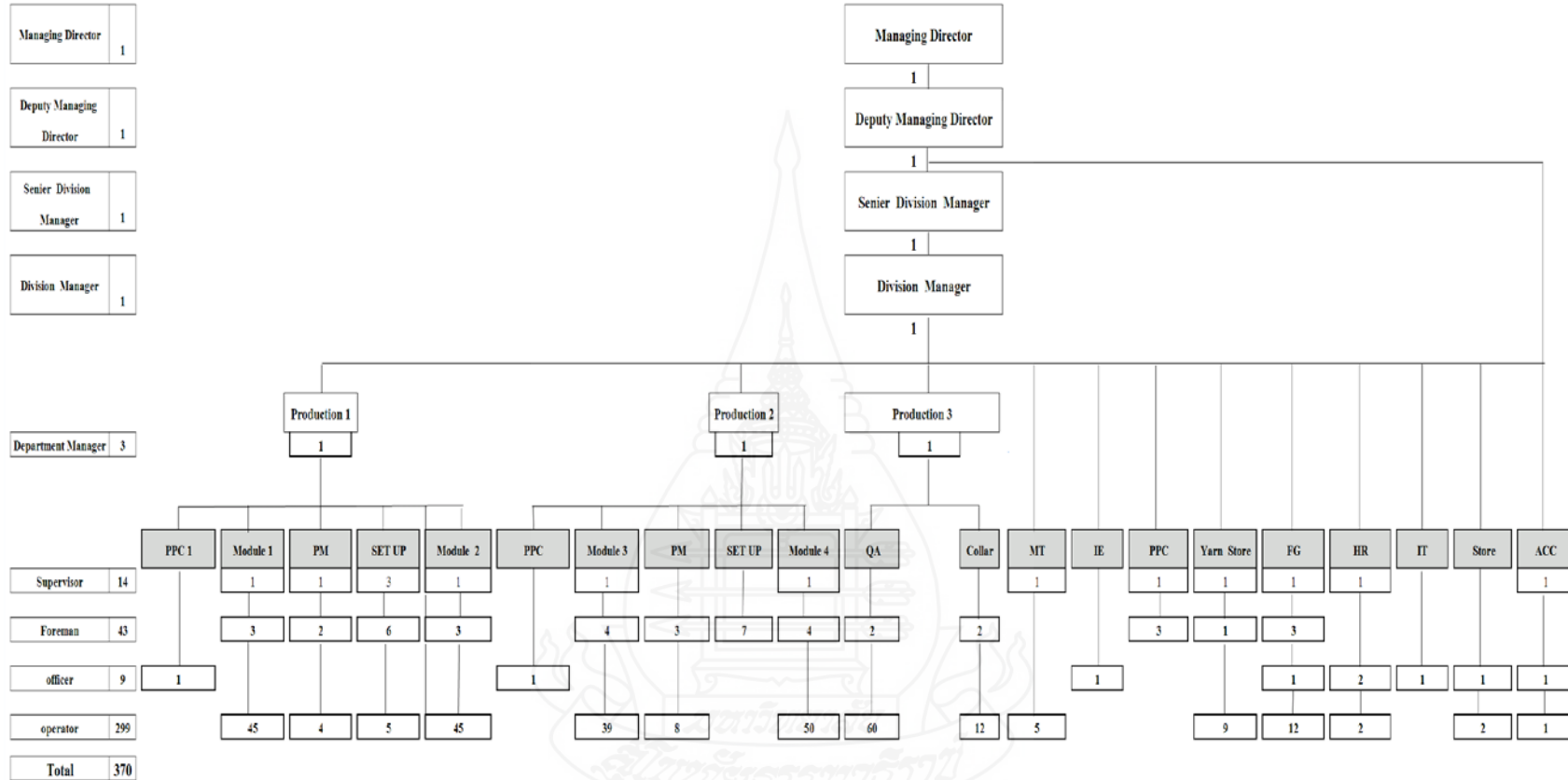
ภาพที่ 2.2 แผนผังองค์กรของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ฝ่ายโรงงานปั่นด้ายแผนก Support ต่างๆ)

กลุ่มบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ฝ่ายโรงงานปั่นด้าย เพชรบุรี)



ภาพที่ 2.3 แผนผังองค์กรของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ฝ่ายโรงงานปั่นด้ายแผนก Production)

กลุ่มบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ฝ่ายโรงงานทอผ้า เพชรบุรี)



ภาพที่ 2.4 แผนผังองค์กรของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ฝ่ายโรงงานทอผ้า)

3.2 อธิบายแผนผังองค์กรของ บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ฝ่ายโรงงานทอผ้า) ดังนี้

PPC	เป็นแผนกวางแผนการผลิต (ทอผ้า)
PM	เป็นแผนกซ่อมบำรุง
SETUP	เป็นแผนกปรับตั้งโครงสร้างผ้า
YARN STORE	เป็นแผนกโกดังวัตถุดิบ (เส้นด้าย)
IE & IT	เป็นแผนกวิศวกรรมศาสตร์และสารสนเทศ
FG	เป็นแผนกโกดังสินค้าสำเร็จ (ผ้าผืน)
STORE	เป็นแผนกจัดเก็บอะไหล่เครื่อง

3.3 ระบบการทำงาน

เป็นการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยเครื่องจักรจะทำงานต่อเนื่อง พนักงานจะทำงาน 2 กะต่อวัน คือ กะ A และ กะ B โดยแต่ละกะจะทำงาน 12 ชั่วโมง พัก 2 ครั้งรวม 1 ชั่วโมง หมุนเวียนกันไป และใน 1 สัปดาห์จะมีวันหยุดพักผ่อนให้จำนวน 1 วัน ทำการกระจายการหยุดของพนักงานที่ปฏิบัติงาน กำหนดโดยหัวหน้างานในแต่ละส่วนที่รับผิดชอบ วันเวลาทำงานปกติและเวลาในการพักดังนี้

1. พนักงานที่เข้าผลัดกลางวัน (Day Time) เวลาทำงานปกติ เริ่ม 8:00 น. ถึง 17:00 น.
2. พนักงานที่เข้าผลัดหรือเข้ากะ (Shift Time) ลักษณะการปฏิบัติงานมีการหมุนเวียนดังนี้
 - ผลัดเช้า เวลาทำงานปกติ เริ่ม 08:00 น. ถึง 16:00 น. และ ล่วงเวลา 16:00 น. ถึง 20:00 น.
 - ผลัดดึก เวลาทำงานปกติ เริ่ม 20:00 น. ถึง 04:00 น. และ ล่วงเวลา 04:00 น. ถึง 08:00 น.

สำหรับเวลาทำงานปกติของแต่ละผลัดบริษัท ฯ อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมของการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับบริษัท ทั้งนี้บริษัทฯ จะประกาศให้พนักงานทราบล่วงหน้า

สำหรับพนักงานผลัด จะมีการหมุนเวียนเวลาการทำงานแต่ละผลัด สัปดาห์ละ 1 ครั้ง และได้กำหนดให้วันหยุดประจำสัปดาห์ละ 1 วัน โดยแต่ละครั้งทำงานห่างกันไม่เกิน 6 วันทำงาน ส่วนเวลาพักให้หมุนเวียนกันหยุดพักได้ไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ซึ่งหัวหน้างานจะเป็นผู้ดำเนินการให้ เพื่อมิให้มีผลกระทบต่อกระบวนการผลิต

วันหยุดประจำสัปดาห์

สำหรับพนักงานผลัดกลางวัน วันหยุดประจำสัปดาห์คือ วันอาทิตย์ หรือตามที่หัวหน้างานจะเป็นผู้กำหนดสัปดาห์ละ 1 วัน โดยแต่ละครั้งห่างกันไม่เกิน 6 วันทำงาน

สำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ของพนักงานที่เข้าผลัด จะหยุดตามกลุ่มของพนักงาน โดยจะมีวันหยุดประจำสัปดาห์ให้สัปดาห์ละ 1 วัน โดยแต่ละครั้งห่างกันไม่เกิน 6 วันทำงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 ในประเทศ

กัณฑ์วรรณ มีสมสาร (2543) ได้ทำวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กๆ เข้าสู่วัยรุ่นที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูในรูปแบบที่ต่างกันตามการรับรู้ของตนเอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบเชาวน์อารมณ์ของนักเรียนในวัยเข้าสู่วัยรุ่นที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูในรูปแบบที่ต่างกันตามการรับรู้ของตนเอง กลุ่มตัวอย่าง คือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 ในโรงเรียนสหศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 แบบคือ แบบสำรวจการอบรมเลี้ยงดู แบบวัดเชาวน์อารมณ์และแบบวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเด็ก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางทดสอบรายคู่ด้วยวิธีคูกีและการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย (1) เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบดูแลเอาใจใส่มิฉะนั้นเชาวน์อารมณ์สูงกว่าเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้อำนาจควบคุม การอบรมเลี้ยงดูแบบรักตามใจ และการอบรมเลี้ยงดูแบบทอดทิ้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2) ความแตกต่างระหว่างเพศไม่มีผลต่อเชาวน์อารมณ์ (3) คะแนนเชาวน์อารมณ์ของเด็กมีความสัมพันธ์กับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กที่ประเมิน โดยครูประจำชั้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จิตสุภา ไวทยวรรณ (2543) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ปัญญาและเชาวน์อารมณ์ในเยาวชนไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ปัญญาและเชาวน์อารมณ์ในเยาวชนไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นเยาวชนไทย อายุ 15-18 ปี จำนวน 860 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา 1 แห่ง และมหาวิทยาลัย 1 แห่ง ในเขตภาคกลางของประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้คือแบบทดสอบเชาวน์ปัญญาของราเวนแบบเมตริกซ์ก้าวหน้าขั้นสูง และมาตรวัดเชาวน์อารมณ์ที่พัฒนาจากโครงสร้างทฤษฎีเชาวน์อารมณ์ของ Mayer และ Salovey (1997) ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับเชาวน์ปัญญามีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับระดับเชาวน์อารมณ์

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.435, p < 0.001$) (2) ระดับเขาวนปัญญาและระดับเขาวนอารมณ์ไม่มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับอายุ $r = -0.027$ และ $r = 0.036$ ตามลำดับ ($p > 0.05$) (3) ระดับเขาวนอารมณ์ของเพศหญิงสูงกว่าระดับเขาวนอารมณ์ของเพศชายในระดับอายุเดียวกันอายุ 15 ปี ค่า $t = 2.158$ ($p < 0.05$) (4) ปัจจัยระดับเขาวนปัญญา เพศ สายการศึกษา ระดับการศึกษาสัมพันธภาพในครอบครัวและอาชีพของผู้ปกครอง (เฉพาะอาชีพศิลปิน/งานสร้างสรรค์และอาชีพให้บริการ) ส่งผลต่อระดับเขาวนอารมณ์ ($R = 0.576, p < 0.001$) (5) ปัจจัย เพศ อายุ สัมพันธภาพในครอบครัว รายได้ของครอบครัว การศึกษาของผู้ปกครอง และอาชีพของผู้ปกครอง(เฉพาะอาชีพครู/อาจารย์ แพทย์/พยาบาล การเงิน/การบัญชี ผู้ปกครองที่ไม่ได้ประกอบอาชีพและกำลังศึกษาอยู่) ส่งผลต่อระดับเขาวนปัญญา ($R = 0.599, p < 0.001$)

เจนจิรา เจนจิตรวานิช (2547) ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการเลี้ยงดูของบิดามารดาและเขาวนอารมณ์ของนักเรียนมัธยม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต 1 กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ (1) เพื่อศึกษารูปแบบการเลี้ยงดูของบิดามารดาและระดับเขาวนปัญญาของนักเรียนมัธยม โรงเรียนโยธินบูรณะ (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการเลี้ยงดูของบิดามารดาและเขาวนอารมณ์ของนักเรียนมัธยม โรงเรียนโยธินบูรณะที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบเขาวนอารมณ์ของนักเรียนมัธยม โรงเรียนโยธินบูรณะ ที่มีรูปแบบการเลี้ยงดูของบิดามารดาที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนมัธยม โรงเรียนโยธินบูรณะ จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, f-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ Sheffe โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบการเลี้ยงดูบิดามารดาของนักเรียนมัธยม โรงเรียนโยธินบูรณะ เป็นแบบให้อิสระอย่างมีขอบเขต และมีเขาวนอารมณ์อยู่ในระดับสูง (2) นักเรียนที่มีเพศแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่นักเรียนที่มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสม ลำดับการเกิด สถานภาพสมรสของบิดามารดา อาชีพของบิดามารดา ระดับการศึกษาของบิดามารดาแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ไม่แตกต่างกัน (3)นักเรียนที่มีรูปแบบการเลี้ยงดูของบิดามารดาที่แตกต่างกันมีเขาวนอารมณ์ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า นักเรียนที่มีระดับรูปแบบการเลี้ยงดูของบิดามารดาแบบให้อิสระอย่างมีขอบเขตที่แตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ชาริมาลย์ โอแสงธรรมนนท์(2545) ได้ทำวิจัยเรื่อง เขาวนอารมณ์และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบเขาวนอารมณ์และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตามตัวแปร เพศ ลักษณะครอบครัว ผู้ให้การอบรมเลี้ยงดู อาชีพของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงระดับปริญญาตรี จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลแบบประเมินเขาวนอารมณ์ และแบบสอบถามการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสังคมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า (1) เขาวนอารมณ์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 160.87 ซึ่งเป็นระดับปกติ เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเขาวนอารมณ์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามตัวแปร เพศ ลักษณะครอบครัว ผู้ให้การอบรมเลี้ยงดู อาชีพของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครองที่ต่างกัน พบว่า นักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีค่าเฉลี่ยเขาวนอารมณ์ไม่แตกต่างกัน (2) การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 41.7 อยู่ในขั้นที่ 4 คือขั้นทำตามหน้าที่ทางสังคมตามทฤษฎีของโคลเบิร์ก เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามตัวแปร เพศ ลักษณะครอบครัว ผู้ให้การอบรมเลี้ยงดู อาชีพของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครองที่ต่างกัน พบว่านักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีค่าเฉลี่ยการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน (3) เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในทางบวกเท่ากับ .113 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครุณี ร่องสุวรรณ (2545) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์กับความสามารถทางสมองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดงานประถมศึกษาจังหวัดแพร่ จำนวน 376 คน ผลการวิจัยพบว่า เขาวนอารมณ์กับความสามารถทางสมองของนักเรียนชายและหญิง โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า เขาวนอารมณ์กับความสามารถทางสมองของนักเรียนชายมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกค่า ยกเว้นเขาวนอารมณ์ในด้านการตระหนักรู้จักตนเองกับความสามารถทางด้านสมรรถภาพและการรับรู้ เขาวนอารมณ์กับความสามารถทางสมองของนักเรียนหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า ยกเว้นเขาวนอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้จักตนเองกับความสามารถทางสมอง ด้านภาษา ปริมาณ การรับรู้ การมองเห็น ความสัมพันธ์รวมทั้งเขาวนอารมณ์ในด้านการควบคุมตนเองและการสร้างแรงจูงใจกับความสามารถทางสมอง ด้านการมองเห็นความสัมพันธ์และความสัมพันธ์เชิงคาโนนิคอล ชุดของเขาวนอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน กับชุดของความสามารถทางสมองทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทัศนีย์ ดวงดี (2544) ได้ศึกษา ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ที่มีต่อเยาวชน อารมณ์ของนักเรียน โรงเรียนสาธิตสถาบันราชภัฏเชียงใหม่ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 71 คนพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีเยาวชนอารมณ์ปานกลาง และได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยและ เยาวชนอารมณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.261 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นวลจันทร์ อาศัยพานิชย์ (2545) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเยาวชน อารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล ศูนย์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา เยาวชนอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเยาวชนอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 245 คน ที่ได้ โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดเยาวชนอารมณ์ แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและมีค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค เท่ากับ 0.92 0.89 และ 0.93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) เยาวชน อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$ S.D. = 0.33) (2) การสนับสนุนทางสังคม ของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$ S.D. = 0.43) (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$ S.D. = 0.35) (4) เยาวชนอารมณ์ การสนับสนุนทาง สังคม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($r = .64$) และ 0.52 ตามลำดับ

เบญจลักษณ์ สหุมถิระ (2546) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล เยาวชนอารมณ์ การสนับสนุนจากครอบครัวกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล เยาวชนอารมณ์ การสนับสนุนจากครอบครัว กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่าง หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเยาวชนอารมณ์ แบบสอบถามการสนับสนุนจาก ครอบครัว และแบบสอบถามความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.84, 0.88, 0.93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์การจรรจ์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$ $SD=0.38$) (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับ การศึกษา และ ประสบการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) เชาวนอนามัยและการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.28$ และ 0.34 ตามลำดับ)

พัชรินทร์ ไชยวงศ์ (2545) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูกับเชาวนอนามัยของนักเรียนชั้นมัธยมตอนต้น โรงเรียนสันป่าตองวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 240 คน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่รับการเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยและมีเชาวนอนามัยอยู่ในระดับปกติ โดยมีความสัมพันธ์ของการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยและเชาวนอนามัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลยและเชาวนอนามัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวดกวดขัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชรินทร์ ทองอยู่ (2547) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเชาวนอนามัยของนักเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ (1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเล่นเกมคอมพิวเตอร์ (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวพฤติกรรมการเล่นเกมคอมพิวเตอร์ที่มีอิทธิพลต่อเชาวนอนามัยของนักเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า (1) นักเรียนชายจะมีพฤติกรรมการเล่นเกมคอมพิวเตอร์ (ทั้งความถี่และความต่อเนื่อง) แตกต่างจากนักเรียนหญิง โดยมีความต่อเนื่องในการเล่นการศึกษาความถี่และความต่อเนื่องในการเล่นเกมส์สร้างสรรค์ และเกมการต่อสู้ทำลายล้างแตกต่างกัน ความถี่ในการเล่นการศึกษาของนักเรียนแต่ละชั้นมีความแตกต่างกัน นักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยแตกต่างกันจะมีความต่อเนื่องในการเล่นเกมส์สร้างสรรค์แตกต่างกัน นักเรียนที่บิดามีการศึกษาแตกต่างกันจะมีความถี่และความต่อเนื่องในการเล่นเกมส์สร้างสรรค์ ความถี่ในการเล่นเกมการต่อสู้ทำลายล้างแตกต่างกัน นักเรียนที่มีมารดาการศึกษาแตกต่างกันจะมีความถี่ในการเล่นเกมส์สร้างสรรค์แตกต่างกัน นักเรียนที่ครอบครัวมีรายได้แตกต่างกันจะมีความถี่ในการเล่นเกมส์แตกต่างกัน นักเรียนที่เล่นเกมในสถานที่แตกต่างกันจะมีความถี่และความต่อเนื่องในการเล่นเกมการต่อสู้

ทำลายล้างแตกต่างกัน นักเรียนที่มีสิ่งจูงใจแตกต่างกันจะมีความถี่ในการเล่นเกมนการต่อสู้ทำลายล้างแตกต่างกัน นักเรียนที่ไม่ขาดเรียนจะมีความถี่และความต่อเนื่องในการเล่นเกมนการสร้างสรรค์และเกมการต่อสู้ทำลายล้างแตกต่างกันจากนักเรียนที่ขาดเรียน นักเรียนที่ส่งการบ้านจะมีความถี่และความต่อเนื่องในการเล่นเกมนการสร้างสรรค์และเกมการต่อสู้ทำลายล้างแตกต่างกันจากนักเรียนที่ไม่ส่งการบ้าน นักเรียนที่มีค่าใช้จ่ายในการเล่นเกมนการสร้างสรรค์และเกมการต่อสู้ทำลายล้างแตกต่างกันจะมีความถี่ในการเล่นเกมนการสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่อายุบิดา อายุมารดา อาชีพบิดา อาชีพมารดาแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมในการเล่นการศึกษาเกมการสร้างสรรค์และเกมการต่อสู้ทำลายล้างไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (2) นักเรียนที่มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมในการเล่นการศึกษา เกมการสร้างสรรค์และเกมการต่อสู้ทำลายล้างไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) นักเรียนที่มีระดับชั้นเรียน และเกรดเฉลี่ยแตกต่างกันจะมีคะแนนเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เพศ จำนวนพี่น้อง อายุบิดา อายุมารดาการศึกษาบิดา การศึกษามารดา อาชีพบิดา อาชีพมารดา รายได้ครอบครัว สถานที่เล่นเกม สิ่งที่จูงใจในการเล่นเกมนการขาดเรียน การส่งการบ้าน ค่าใช้จ่ายในการเล่นเกมนแตกต่างกัน จะมีเชาวน์อารมณ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (5) นักเรียนที่มีพฤติกรรมการเล่นเกมนคอมพิวเตอร์แตกต่างกันจะมีเชาวน์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ไพรินทร์ ทองภาพ (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของนิสิต โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านส่วนบุคคล ด้านระหว่างบุคคล ด้านการปรับตัว ด้านการจัดการบริหารความเครียดและด้านภาวะอารมณ์ทั่ว ๆ ไป จำแนกตามตัวแปร เพศ สาขาวิชา ชั้นปีที่ศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1-4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545 จำนวน 383 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 125 ข้อ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9415 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าคะแนนเฉลี่ยด้วยวิธีของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า (1) นิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นิสิตมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ด้านส่วนบุคคล ด้านการปรับตัวและด้านการจัดการบริหารความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านระหว่างบุคคล

และด้านภาวะอารมณ์ทั่ว ๆ ไป นิสิตมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง (2) นิสิตชายและ นิสิตหญิงมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นิสิตชายและ นิสิตหญิง มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้านระหว่างบุคคลและด้านการปรับตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) นิสิตที่ศึกษาอยู่ในกลุ่มสาขาวิชาต่างกัน มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นิสิตที่ศึกษา ในกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความเฉลียวฉลาด ทางอารมณ์ด้านการจัดการบริหารความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) นิสิตที่ศึกษาอยู่ใน ชั้นปีที่ต่างกัน มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมและราย ด้านไม่แตกต่างกัน (5) นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมและเป็นรายด้าน ในด้านส่วนบุคคล ด้านระหว่างบุคคล ด้านการจัดการบริหารความเครียด และด้านภาวะอารมณ์ทั่ว ๆ ไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้าน การปรับตัวพบว่าไม่แตกต่างกัน

ภริดา วิริยวงศกร (2547) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับ ความเครียดของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ของเชาวน์อารมณ์และความเครียด กับเพศ รายรับเฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ครอบครัว และคณะวิชาที่ศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี การศึกษา 2547 จำนวน 400 คน จากประชากร 475,211 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามคณะวิชาที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเชาวน์อารมณ์กับ ความเครียด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบไคว- สแควร์ (X^2 -test) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการทดสอบ ที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า (1) เพศ คณะวิชาที่ศึกษาและสถานภาพ ครอบครัว มีความสัมพันธ์กับเชาวน์อารมณ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายรับเฉลี่ยต่อเดือนมี ความสัมพันธ์กับเชาวน์อารมณ์เพียงด้านเดียว คือ ด้านการรู้จักสังเกตความรู้สึกของผู้อื่น อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) เพศ คณะที่ศึกษา สถานภาพครอบครัว และรายรับเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) เชาวน์อารมณ์มี ความสัมพันธ์กับความเครียดในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.278

รณิศา ตูละวิภาค (2548) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมทางสังคมและเชาวน์อารมณ์ของนักเรียนในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาเชาวน์อารมณ์ (2) ศึกษาสิ่งแวดล้อมทางสังคม (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมทางสังคมและเชาวน์อารมณ์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1-3 ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 ของวิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองและวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จำนวน 377 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว แบบวัดสิ่งแวดล้อมทางสังคมและแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบเชาวน์อารมณ์ของนักเรียนในสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test independent และหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมทางสังคมและเชาวน์อารมณ์ของนักเรียน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัย พบว่า (1) นักเรียนมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 60.5) มีเชาวน์อารมณ์ อยู่ในเกณฑ์ปกติ (2) นักเรียนมากกว่าครึ่งหนึ่งมีสิ่งแวดล้อมทางสังคมสูง (ร้อยละ 52.0) (3) นักเรียนที่มีสิ่งแวดล้อมทางครอบครัวต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ นักเรียนที่มีสิ่งแวดล้อมทางครอบครัวสูงมีเชาวน์อารมณ์ สูงกว่านักเรียนที่มีสิ่งแวดล้อมทางครอบครัวต่ำ (4) นักเรียนที่มีสิ่งแวดล้อมทางโรงเรียนต่างกันมีเชาวน์อารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ นักเรียนที่มีสิ่งแวดล้อมทางโรงเรียนสูงมีเชาวน์อารมณ์ สูงกว่านักเรียนที่มีสิ่งแวดล้อมทางโรงเรียนต่ำ (5) สิ่งแวดล้อมทางสังคมของนักเรียนมีความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมทางสังคมและเชาวน์อารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.416

ลัทธินา หนูนาค (2546) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับเชาวน์อารมณ์ของวัยรุ่น ในวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาสัมพันธภาพในครอบครัวของวัยรุ่น (2) เพื่อศึกษาเชาวน์อารมณ์ของวัยรุ่น (3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับเชาวน์อารมณ์ของวัยรุ่น กลุ่มตัวอย่าง คือนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 1-3 ในวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2546 ซึ่งอาศัยความอยู่ในครอบครัวที่มีพ่อแม่อยู่ด้วยกัน จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพของบิดามารดากับบุตรวัยรุ่นและเชาวน์อารมณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) สัมพันธภาพ

ในครอบครัวของบิดามารดากับบุตรวัยรุ่นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า การปฏิบัติของบิดาและมารดาที่มีต่อวัยรุ่นด้านความรักความผูกพันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยต่ำสุดของบิดา คือ การพักผ่อนร่วมกัน ค่าเฉลี่ยต่ำสุดของมารดา คือ ความเป็นอิสระ (2) เชาว์น้อารมณ์ของวัยรุ่น พิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า การปฏิบัติของบิดาและมารดาที่มีต่อวัยรุ่น ด้านความรักความผูกพันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยต่ำสุดของบิดา คือ การพักผ่อนร่วมกัน ค่าเฉลี่ยต่ำสุดของมารดา คือ ความเป็นอิสระ (2) เชาว์น้อารมณ์ของวัยรุ่น พิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ด้านความพอใจชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตัดสินใจแก้ปัญหา (3) สัมพันธภาพในครอบครัวของบิดามารดามีความสัมพันธ์กับเชาว์น้อารมณ์ของวัยรุ่น ภาพรวมสัมพันธภาพในครอบครัวของบิดามีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาว์น้อารมณ์ของวัยรุ่นกับการมีแรงจูงใจ ความพอใจชีวิต ความสุขสงบทางใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนทางลบ ได้แก่ การตัดสินใจแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาพรวมสัมพันธภาพในครอบครัวของมารดามีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาว์น้อารมณ์ของวัยรุ่นกับการมีแรงจูงใจ ความภูมิใจตนเอง ความพอใจชีวิต ความสุขสงบทางใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิณา ถาวรโลหะ (2546) ได้ทำวิจัยเรื่อง เชาว์น้อารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพและการสนับสนุนทางสังคมของนิสิต มหาวิทยาลัยบูรพา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายคือ (1) เพื่อเปรียบเทียบเชาว์น้อารมณ์ของนิสิตชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างที่อยู่อาศัย ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพ และการสนับสนุนทางสังคมกับเชาว์น้อารมณ์ของนิสิตชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 (3) เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์กับเชาว์น้อารมณ์ของนิสิตชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 กลุ่มตัวอย่าง นิสิตปริญญาตรีปีการศึกษา 2546 ชั้นปีที่ 1 จำนวน 177 คน และนิสิตชั้นปีที่ 4 จำนวน 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 5 ชุด คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบวัดความเชื่อมั่นในตนเอง แบบวัดบุคลิกภาพ แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมและแบบวัดเชาว์น้อารมณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การทดสอบค่า t, การหาสัมประสิทธิ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า (1) นิสิตชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 มีเชาว์น้อารมณ์ไม่แตกต่างกัน (2) ที่อยู่อาศัย ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพ และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาว์น้อารมณ์ของนิสิตชั้นปีที่ 4 (3) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์เชาว์น้อารมณ์ของนิสิตชั้นปีที่ 1 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทางสังคมและความเชื่อมั่นในตนเอง โดยสามารถร่วมกัน

พยากรณ์เชาวน์อารมณ์ได้ร้อยละ 52.9 (4) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์เชาวน์อารมณ์ของนิสิตชั้นปีที่ 4 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมโดยสามารถร่วมกันพยากรณ์เชาวน์อารมณ์ได้ร้อยละ 50.5

สุมาลัย ประจวบอารีย์ (2546) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับประสิทธิผลของงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับเชาวน์อารมณ์ สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ประสิทธิผลของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับประสิทธิผลของงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 249 คน ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบประเมินเชาวน์อารมณ์ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน แบบสอบถามประสิทธิผลของงาน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ 0.87 และ 0.94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ประสิทธิผลของงานและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับที่ดี ($\bar{X} = 4.17$ และ 4.01 ตามลำดับ) (2) เชาวน์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับปกติ ($\bar{X} = 165.99$) (3) เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.71$)

อารีย์ ศรีพุดตาล (2546) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับเชาวน์อารมณ์ของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล รูปแบบการดำเนินชีวิตบุคลิกภาพและเชาวน์อารมณ์ของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ ในกรุงเทพมหานครและ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล รูปแบบการดำเนินชีวิตบุคลิกภาพและเชาวน์อารมณ์ของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 432 คน โดยการสุ่มจากประชากรด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้ค่าสถิติไคว์-สแควร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่คบเพื่อนมากและใช้เวลาว่างอยู่กับเพื่อน ผลการศึกษามุมบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว-หัวน้ใจและแบบแสดงตัว-มั่นคง ในสัดส่วนที่

ใกล้เคียงกัน (34.1% และ 31.1% ตามลำดับ) ที่เหลือมีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว-ห้วนไหว และแบบเก็บตัว-มั่นคง (17.7% และ 17.2% ตามลำดับ) ผลการศึกษาเขาวนอารมณ์ของนิสิตนักศึกษา พบว่า นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่มีคะแนนเขาวนอารมณ์ด้านดี เก่ง และสุขอยู่ในระดับปกติ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล รูปแบบการดำเนินชีวิตบุคลิกภาพและเขาวนอารมณ์ของนิสิตนักศึกษา พบว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมของนิสิตนักศึกษามีความสัมพันธ์กับเขาวนอารมณ์ทุกด้าน รายได้ต่อเดือนของบิดามารดา และระดับการศึกษาของบิดามารดา มีความสัมพันธ์กับเขาวนอารมณ์ด้านมีแรงจูงใจ สถานภาพการสมรสของบิดามารดา มีความสัมพันธ์กับเขาวนอารมณ์ด้านสัมพันธ์ภาพ และที่อยู่ระหว่างเรียนของนิสิตนักศึกษามีความสัมพันธ์กับเขาวนอารมณ์ด้านรับผิดชอบ การคบเพื่อนของนิสิตนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับเขาวนอารมณ์ทุกด้าน ส่วนการใช้เวลาว่างของนิสิตนักศึกษา มีความสัมพันธ์กับเขาวนอารมณ์ด้านมีแรงจูงใจ บุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษามีความสัมพันธ์กับเขาวนอารมณ์ทุกด้าน

4.2 ต่างประเทศ

ในด้านองค์กร คาร์เนย์ (Carney) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในปัจจุบัน พบว่า มีวิวัฒนาการในการปรับปรุงการบริหารองค์กรหลาย ๆ ด้าน แต่ด้านที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ คือ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรจะเน้นการพัฒนาการเขาวนอารมณ์ ให้แก่บุคลากรขององค์กร ทั้งนี้เพราะว่าเขาวนอารมณ์ นั้นสามารถนำมาสอนได้และพัฒนาได้

เคอร์ติส (Curtis, 2000 : 2812, อ้างถึงใน คมเพชร ฉัตรสุกกุล และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2544: 13) ได้สำรวจเกี่ยวกับ โครงการพิเศษของ โปรแกรมแนะแนว ระดับมัธยมศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะทางเขาวนอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills) และพัฒนาอัตมโนทัศน์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนมัธยมที่มีความประสงค์ที่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาดังกล่าว แบ่งเป็น 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มเข้าร่วมโครงการสัปดาห์ละ 1 ครั้ง รวมจำนวน 6 ครั้ง ผลการศึกษาพบว่า จากผลการประเมินตนเองก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ นักเรียนมีทักษะทางเขาวนอารมณ์เพิ่มมากขึ้น และมีอัตมโนทัศน์ดีขึ้น สำหรับทักษะทางเขาวนอารมณ์ที่นักเรียนพัฒนาขึ้นนั้น ได้แก่ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการรู้จักและเข้าใจตนเองและผู้อื่น การแสดงความรู้สึกและอารมณ์ในการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น การจัดการความเครียด ตลอดจนทั้งความสามารถในการควบคุมและบริหารอารมณ์

ชาร์ทซ์ และจอห์นสัน (Schwartz and Johnson, 200 : 29-33 , อ้างถึงใน คมเพชร ฉัตรสุกกุล และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2544: 14) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเขาวนอารมณ์ของกลุ่มสมรส โดยศึกษาว่า อารมณ์มีบทบาทสำคัญมากน้อยเพียงใดในการบำบัดเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา

ครอบครัวและเรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้าหากัน ดังนั้น การได้ทราบสภาพเชาวน์อารมณ์ของกลุ่มสมรสจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการให้คำปรึกษาครอบครัว

ซูทาร์โซและคณะ (Sutraso and others, 1996: Abstract อ้างถึงในครุณี ร่องสุวรรณ , 2545: 26) ได้ศึกษาผลของเพศและเกรดเฉลี่ยที่มีต่อเชาวน์อารมณ์ โดยใช้แบบสำรวจเชาวน์อารมณ์ (Emotional Intelligence Inventory : EQI) กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนระดับอาชีวศึกษาจำนวน 138 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิเคราะห์พหุคูณ ตัวแปรตาม คือ เชาวน์อารมณ์ 3 องค์ประกอบ คือ การช่วยเหลือผู้อื่น การรับรู้ตนเองและการจัดการกับอารมณ์ และตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ เพศและเกรดเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า เพศมีผลต่อเชาวน์อารมณ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันในองค์ประกอบ ด้านการจัดการกับอารมณ์ ส่วนผลของเกรดเฉลี่ยที่มีต่อเชาวน์อารมณ์ทั้ง 3 องค์ประกอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทาเปีย (Tapia, 1999: Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของเชาวน์อารมณ์ ซึ่งวัดด้วยแบบสำรวจเชาวน์อารมณ์กับคะแนนเชาวน์ปัญญา จากแบบทดสอบของโอติส-เลนนอน (Otis-Lennon School Ability Test) และตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ความสามารถด้านภาษาและด้านจำนวน จากแบบทดสอบวัดความถนัดในการเรียน เกรดเฉลี่ยและภูมิลำเนา เพศและระดับการศึกษาของบิดามารดา ผลการศึกษาพบว่า คะแนนจากการวัดเชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์กับคะแนนสอบของโอติส-เลนนอน เชาวน์ปัญญา ภูมิลำเนาและระดับการศึกษาของบิดามารดาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความสัมพันธ์กับเกรดเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเพศหญิงมีคะแนนเชาวน์อารมณ์สูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บัคแมนและสไตน์ (Bachman and Stein, 2000 : 176, , อ้างถึงในคมเพชร ฉัตรสุกกุล และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2544: 14) ได้ศึกษาเปรียบเทียบเชาวน์อารมณ์ของพนักงานบัญชีที่ประสบความสำเร็จในอาชีพมากที่สุด จำนวน 24 คน และที่ประสบความสำเร็จในอาชีพน้อย จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบวัดเชาวน์อารมณ์ของบาร์-ออน (Bar-On) ผลการศึกษาพบว่า ระดับเชาวน์อารมณ์จะส่งผลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นในการเลือกบุคลากรจึงควรคำนึงถึงเชาวน์อารมณ์ประกอบไปด้วย

ฟอกซ์ และสเปคเตอร์ (Fox and Spector, 2000 :203 – 220, อ้างถึงในคมเพชร ฉัตรสุกกุล และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2544: 14) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของเชาวน์อารมณ์ เชาวน์ปัญญาและคุณลักษณะด้านจิตใจของผู้รับการสัมภาษณ์ สำหรับความหมายของเชาวน์อารมณ์ของการศึกษาคั้งนี้ หมายถึง ศักยภาพที่จะช่วยให้แต่ละบุคคลรู้จักใช้อารมณ์อย่างฉลาดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความเห็นอกเห็นใจ การควบคุมและบริหารอารมณ์ของตนเอง และการเข้าสังคม ผลการศึกษาพบว่า เชาวน์อารมณ์และเชาวน์

ปัญญา มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก แต่เขาวนอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะด้านจิตใจของ ผู้รับการสัมภาษณ์ และมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือก

เมเยอร์และคอบบี้ (Mayer and Cobb, 2000 : 163-183 ,อ้างถึงในคมเพชร ฉัตรสุกกุล และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2544: 13) ได้เสนอความคิดเห็นว่า นโยบายการศึกษาควร จะให้ความสำคัญกับเขาวนอารมณ์ อีกทั้งจากผลการวิจัยที่เขาได้ศึกษามีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า เขาวนอารมณ์ มีส่วนสนับสนุนการเรียนรู้ด้านสังคม อารมณ์ และความสำเร็จของผู้เรียน

เมราเบียน (Mehrabian, 2000 : 133-239, อ้างถึงในคมเพชร ฉัตรสุกกุล และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2544: 14-15) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดศักยภาพความสำเร็จของแต่ละบุคคลที่ นอกเหนือเขาวนปัญญา โดยเขาศึกษาว่า องค์ประกอบของความสำเร็จในชีวิต (Life Success) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบแรก คือ อารมณ์ผ่อนคลาย (Relaxed Temperament) ได้แก่ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับความพอใจ – ไม่พอใจ ความวิตกกังวล ความซึมเศร้า การมองโลกในแง่ดี ความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง และความยืดหยุ่น

2. องค์ประกอบที่ 2 คือ อารมณ์ที่ก่อให้เกิดการตื่นตัว (Arousable Temperament) ได้แก่ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับความตื่นตัว ความเห็นอกเห็นใจ การคิดหวนระลึกถึงอารมณ์ และความผูกพันทางอารมณ์ความรู้สึก

3. องค์ประกอบที่ 3 คือ การกำหนดทิศทางของเป้าหมายอย่างเคร่งครัดหรือมีวินัย (Disciplined Goal Orientation) ได้แก่ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับ การรู้จักอดได้-รอได้ สามารถยับยั้ง อารมณ์หุนหันพลันแล่น ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง มีความอดทน มีความซื่อสัตย์สามารถปรับตัวให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ และรู้จักใช้อารมณ์อย่างฉลาด

4. องค์ประกอบที่ 4 คือ อารมณ์ที่มีพลัง (Dominant Temperament) ได้แก่ คุณลักษณะเด่น-ด้อย ศักยภาพทางสังคม แนวโน้มในการประสบความสำเร็จ และการรู้จักและ เข้าใจอารมณ์ของตนเองอย่างแท้จริง

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น เมราเบียน พบว่า ศักยภาพความสำเร็จในชีวิตของ บุคคลมีความสัมพันธ์กับอารมณ์ที่ผ่อนคลาย การกำหนดทิศทางของเป้าหมายอย่างเคร่งครัดและ อารมณ์ที่มีพลัง แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับอารมณ์บางด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อารมณ์ที่ ก่อให้เกิดการตื่นตัว และความซึมเศร้า

เยทส์ (Yate, 2000: 3284, อ้างถึงในคมเพชร ฉัตรสุกกุล และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2544: 13) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์และสุขนิสัยของนักศึกษา พลศึกษา จำนวน 278 คน ผลการศึกษาพบว่า เขาวนอารมณ์และสุขนิสัย มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก แต่เขาวน

อารมณ์บางด้าน เช่น ด้านความเห็นอกเห็นใจจะมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับสุขนิสัย อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ได้แนวคิดที่จะพัฒนาสุขนิสัยและพัฒนาเขาวนอารมณ์ให้นักศึกษา โดยคาดหวังว่า ผลการพัฒนาดังกล่าวจะช่วยให้ศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

โอม (Ohm, 1998: Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เขาวนอารมณ์ในฐานะความฉลาดชนิดหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการเรียน เพื่อสนับสนุนในสถาบันศึกษานำเขาวนอารมณ์มาใช้ในการเรียนการสอน จากการศึกษาพบว่า ทักษะทางอารมณ์ที่ดีกับความสำเร็จทางการเรียน และความสำเร็จของบุคคลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ(Research) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานภายในบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ซึ่งได้มีรูปแบบการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในศึกษาการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 185 , 186-189 หมู่ 2 ตำบลเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี 76140 ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 635 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

พนักงาน	จำนวนประชากร(คน)	อัตราส่วน
พนักงานแผนกปั่นเส้นด้าย	265	42%
พนักงานแผนกทอผ้า	370	58%
รวม	635	100%

1.2 การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม สัดส่วนของประชากรโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ในการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดตัวอย่างของแต่ละส่วนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขอมให้คลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังสูตร

สูตรของ ทาโร ยามาเน่

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ หน่วย คน
 N = ขนาดของประชากร หน่วย คน
 e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้
 กำหนดให้เท่ากับ 0.05

แทนค่า n

$$\begin{aligned} n &= \frac{635}{1 + 635(0.05)^2} \\ &= 245.41 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้นจึงใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 250 คน

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเริ่มต้นคำนวณขนาดตัวอย่างที่ต้องการด้วยสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) เพื่อให้เป็นตัวแทนที่ดีโดยคำนวณได้จำนวน 250 คน และกำหนดตามสัดส่วน ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

พนักงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
พนักงานโรงงานปั่นด้าย	105
พนักงานโรงงานทอผ้า	145
รวม	250

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต เพื่อใช้ในการเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบของแบบประเมินนี้จะใช้เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Question) และคำถามแบบปลายเปิด (Open- Ended Question) โดยมีลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ แผนกงานที่ปฏิบัติตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข 2543 โดยวัดความสามารถของพนักงาน 3 ด้านดังนี้

1. ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
2. ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
3. ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเองพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การทดสอบความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ของเครื่องมือ

1. หาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) เพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามครอบคลุมประเด็นต่างๆ ที่ต้องการศึกษาหรือไม่ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอต่อที่อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจแก้ไขให้คำถามมีความเหมาะสมและชัดเจน แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วนำมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ดังมีรายนามตามภาคผนวก ข) ทำการตรวจสอบ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า เท่ากับ 0.75

2. การหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability) เพื่อทดสอบว่าเครื่องมือมีความคงที่เสมอ โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชากรนอกกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน โดยผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) วิธีของCronbach Coefficient ได้ค่าดังนี้

ตารางที่ 3.3 ค่าเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ของ Cronbach Coefficient

ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)		Cronbach Coefficient
ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	(ข้อ 1 – 52)	0.916
- ความเชื่อมั่นในด้านดี	(ข้อ 1 – 18)	0.879
- ความเชื่อมั่นในด้านเก่ง	(ข้อ 19 – 36)	0.753
- ความเชื่อมั่นในด้านสุข	(ข้อ 37 – 52)	0.709

วิธีการสร้างขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เพื่อให้การดำเนินการศึกษาครั้งนี้ สามารถตรวจสอบวัดผลได้ตรงตามกรอบแนวคิดของการศึกษาและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็น โครงสร้างของเครื่องมือ และขอบเขตของเนื้อหา

3. สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหา ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาและตามรายละเอียดของนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ผู้ควบคุมศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขและขอคำแนะนำ มาทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์
5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้
6. ทำการปรับปรุงเอกสารแบบสอบถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการขออนุญาตบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
2. นำแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นแบบทดสอบมาตรฐานไปทำการวัดพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จังหวัดเพชรบุรี
3. นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปแล้วแปลความหมาย
4. สรุปผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว จึงทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลแล้วคัดแยกเอาเฉพาะข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มาทำการลงรหัสเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Window) และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. สถิติพรรณนา (Descriptive) เพื่อการหาค่าสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน แผนกงาน ตำแหน่ง ระยะเวลา เป็นการวิเคราะห์ถึงลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน

บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบของตัวแปรต่างๆ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) และการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LS.D. (Least-Significant Different) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปใช้ในการตอบการศึกษาตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการศึกษา กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ 0.05 เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายในแบบสอบถาม โดยให้ปัจจัยในด้านความฉลาดทางอารมณ์ตามรูปแบบตารางที่ 3.4 ความสามารถของพนักงาน 3 ด้านดังนี้

ตารางที่ 3.4 ความสามารถของพนักงาน 3 ด้าน

ด้าน	ด้านย่อย
ดี	1.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์
	1.2 ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น
	1.3 ความสามารถในการรับผิดชอบ
เก่ง	2.1 ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง
	2.2 ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
	2.3 ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น
สุข	3.1 ความภูมิใจในตนเอง
	3.2 ความพึงพอใจในชีวิต
	3.3 ความสงบทางใจ

ที่มา: กระทรวงสาธารณสุข “ความสามารถของบุคคล” แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต (2543)

การให้คะแนนในแบบประเมิน จะเป็นการให้คะแนนตามที่พนักงานได้ทำแบบประเมินไว้ แบบประเมินจะมีทั้งหมด 52 ข้อ แต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกตอบ 4 ข้อ คือ ไม่จริง

จริงบางครั้ง ค่อนข้างจริง และ จริงมาก โดยเกณฑ์การให้คะแนนได้นำมาจากแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ สร้างโดย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข 2543

การให้คะแนน จะแบ่งข้อความออกเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ข้อ 1, 4, 6, 7, 10, 12, 14, 15, 17, 20, 22, 23, 25, 28, 31, 32, 34, 36, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 46, 48, 49, 50

ตอบไม่จริง	ให้	1	คะแนน
ตอบจริงบางครั้ง	ให้	2	คะแนน
ตอบค่อนข้างจริง	ให้	3	คะแนน
ตอบจริงมาก	ให้	4	คะแนน

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ข้อ 2, 3, 5, 8, 9, 11, 13, 16, 18, 19, 21, 24, 26, 27, 29, 30, 33, 35, 37, 40, 45, 47, 51, 52

ตอบไม่จริง	ให้	4	คะแนน
ตอบจริงบางครั้ง	ให้	3	คะแนน
ตอบค่อนข้างจริง	ให้	2	คะแนน
ตอบจริงมาก	ให้	1	คะแนน

ผลการประเมิน

ตารางที่ 3.5 คะแนนการประเมินความฉลาดทางอารมณ์

องค์ประกอบ EQ	ต่ำกว่าปกติ	เกณฑ์ปกติ	สูงกว่าปกติ
คะแนน EQ รวม	< 138	138 - 170	> 170
1. องค์ประกอบ ดี	< 48	48 - 58	> 58
1.1 ควบคุมอารมณ์ (ข้อ 1-6)	< 14	14 - 18	> 18
1.2 เห็นใจผู้อื่น (ข้อ 7-12)	< 16	16 - 20	> 20
1.3 รับผิดชอบ (ข้อ 13-18)	< 17	17 - 23	> 23

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

องค์ประกอบ EQ	ต่ำกว่าปกติ	เกณฑ์ปกติ	สูงกว่าปกติ
2. องค์ประกอบ เก่ง	< 45	45 - 59	> 59
2.1 มีแรงจูงใจ (ข้อ 19-24)	< 15	15 - 21	> 21
2.2 ตัดสินใจและแก้ปัญหา (ข้อ 25-30)	< 14	14 - 20	> 20
2.3 สัมพันธภาพกับผู้อื่น (ข้อ 31-36)	< 15	15 - 21	> 21
3. องค์ประกอบ สุข	< 42	42 - 56	> 56
3.1 ภูมิใจในตนเอง (ข้อ 37-40)	< 9	9 - 13	> 13
3.2 พึ่งพอใจในชีวิต (ข้อ 41-46)	< 16	16 - 22	> 22
3.3 สุขสงบทางใจ (ข้อ 47-52)	< 15	15 - 21	> 21

ที่มา: กระทรวงสาธารณสุข “ความสามารถของบุคคล” แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์
ของกรมสุขภาพจิต (2543)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 250 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นมาและแบบประเมิน ความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข 2543 มาใช้ในการประเมินครั้งนี้ เพื่อทำการศึกษาข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะงานของพนักงานบริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐานระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นันยาง เท็กซ์ ไทล์ จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบการบรรยายดังแสดงผลการศึกษาตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	97	38.80
- หญิง	153	61.20
อายุ		
- 18 - 24 ปี	29	11.60
- 25 - 30 ปี	53	21.20
- 31 - 35 ปี	67	26.80
- 36 - 40 ปี	56	22.40
- 41 - 45 ปี	24	9.60
- 46 - 55 ปี	21	8.40
ระดับการศึกษา		
- ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	26	10.40
- มัธยมศึกษาตอนต้น	46	18.40
- มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	71	28.40
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	57	22.80
- ปริญญาตรี	48	19.20
- สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.80
รายได้ต่อเดือน		
- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	72	28.80
- 10,001 – 15,000 บาท	116	46.40
- 15,001 – 20,000 บาท	37	14.80
- 20,001 – 30,000 บาท	20	8.00
- 30,001 – 50,000 บาท	5	2.00
- 50,001 บาทขึ้นไป	0	0.00
รวม	250	100

จากตารางที่ 4.1 เป็นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 250 คน ซึ่งมีผลการศึกษาเป็นรายละเอียดดังนี้

1. เพศ ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เพศหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 61.20 เพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 ตามลำดับ

2. อายุ ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 35 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 รองลงมาตามลำดับคือ ผู้มีอายุในช่วง 36 - 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 ผู้มีอายุในช่วง 25 - 30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 ผู้มีอายุในช่วง 18 - 24 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 ผู้มีอายุในช่วง 41 - 45 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 ผู้มีอายุในช่วง 46 - 55 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40

3. ระดับการศึกษา ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 ระดับปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80

4. รายได้ต่อเดือน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีรายได้ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 มีรายได้ในช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 มีรายได้ในช่วง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 มีรายได้ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 มีรายได้ในช่วง 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 มีรายได้ในช่วง 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ประกอบด้วย แผนงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายดังแสดงผลการศึกษาตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม แผนงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

ข้อมูลลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
แผนงานที่ปฏิบัติ		
- แผนกปั้นเส้นด้าย	105	42.00
- แผนกทอผ้า	145	58.00
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ		
- พนักงานประจำ	93	37.20
- พนักงานรายวัน	157	62.80
ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท		
- น้อยกว่า 1 ปี	28	11.20
- ระหว่าง 1 – 2 ปี	46	18.40
- ระหว่าง 3 – 5 ปี	54	21.60
- ระหว่าง 6 – 9 ปี	45	18.00
- ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	77	30.80
รวม	250	100

จากตารางที่ 4.2 เป็นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 250 คน ซึ่งมีผลการศึกษาเป็นรายละเอียดดังนี้

1. แผนงานที่ปฏิบัติ ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นแผนกทอผ้า จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 แผนกปั้นด้าย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 ตามลำดับ

2. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งงานรายวัน จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 ตำแหน่งงานประจำ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 ตามลำดับ

3. ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทเป็นเวลา ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทเป็นเวลา ระหว่าง 3 – 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทเป็นเวลา ระหว่าง 1 – 2 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทเป็นเวลา ระหว่าง 6 – 9 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทเป็นเวลา น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท

นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

การวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม และรายด้าน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามตัวแปรต้น แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 4.3

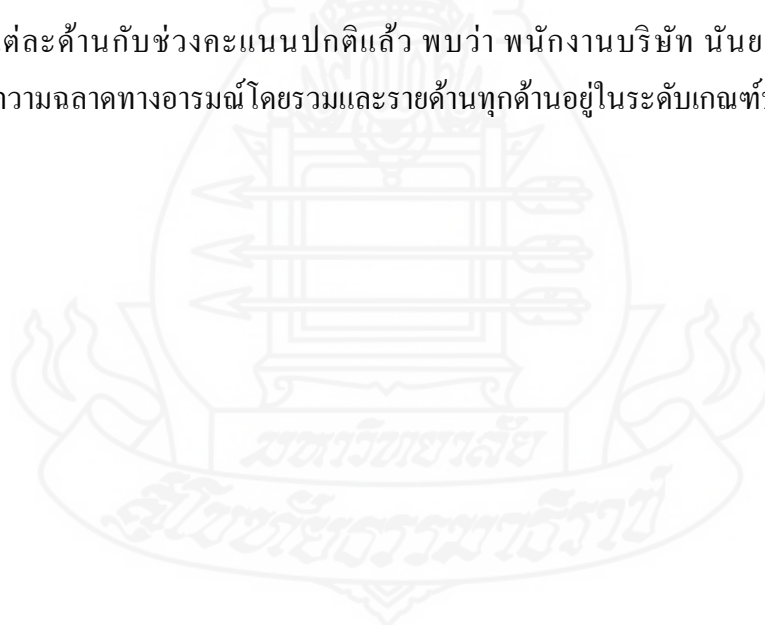
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม และรายด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์	ช่วงคะแนนปกติ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านดี		55.41	6.67	
1. ควบคุมตนเอง	14 - 18	17.66	2.61	ปกติ
2. เห็นใจผู้อื่น	15 - 21	18.13	2.62	ปกติ
3. รับผิดชอบ	17 - 23	19.62	2.98	ปกติ
ด้านเก่ง		53.75	7.26	
1. มีแรงจูงใจ	15 - 21	18.38	2.89	ปกติ
2. ตัดสินและแก้ปัญหา	14 - 20	17.8	3.02	ปกติ
3. สัมพันธภาพ	15 - 21	17.57	2.92	ปกติ

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความฉลาดทางอารมณ์	ช่วงคะแนนปกติ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านสุข		50.05	7.30	
1. ภูมิใจในตนเอง	9 - 13	11.99	2.16	ปกติ
2. พอใจในชีวิต	16 - 22	19.43	3.47	ปกติ
3. ความสงบทางใจ	15 - 21	18.63	3.06	ปกติ
โดยรวม	130 - 170	159.21	18.50	ปกติ

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ในด้านดี 55.90 คะแนน ในด้านเก่ง 53.75 คะแนน และในด้านสุข 50.05 คะแนน และเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม 159.21 คะแนน ทั้งนี้หากเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับช่วงคะแนนปกติแล้ว พบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ



ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐานระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

4.1 สมมุติฐานการศึกษาพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล
ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีระดับความฉลาดทาง
อารมณ์แตกต่างกัน

4.1.1 สมมุติฐานการทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตามเพศ ตามตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้าน
จำแนกตามเพศ

ความฉลาด ทางอารมณ์	เพศชาย		เพศหญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านดี	55.43	6.89	55.39	6.55	0.05
1. ควบคุมตนเอง	17.73	2.51	17.61	2.67	0.35
2. เห็นใจผู้อื่น	18.07	2.83	18.16	2.49	-0.27
3. รับผิดชอบ	19.63	3.14	19.61	2.88	0.04
ด้านเก่ง	53.72	7.13	53.77	7.36	-0.05
1. มีแรงจูงใจ	18.25	3.09	18.47	2.77	-0.59
2. ตัดสินและแก้ปัญหา	17.99	3.16	17.67	2.94	0.81
3. สัมพันธภาพ	17.48	2.71	17.63	3.05	-0.38
ด้านสุข	49.14	7.22	50.63	7.31	-1.57
1. ภูมิใจในตนเอง	11.82	2.07	12.10	2.22	-0.97
2. พอใจในชีวิต	19.19	3.58	19.59	3.40	-0.89
3. ความสงบทางใจ	18.13	2.94	18.94	3.09	-2.048*
โดยรวม	158.30	18.33	159.79	18.65	-0.62

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เพศชาย และ เพศหญิงมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน และมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ไม่ต่างกัน ยกเว้นด้านย่อย ความสงบทางใจ ที่คะแนนความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าเพศชาย (\bar{X} ของเพศหญิงเท่ากับ 18.94 มากกว่า \bar{X} ของเพศชายเท่ากับ 18.13)

4.1.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และ *Least-Significant Difference* จำแนกตามอายุ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.5 – 4.19

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	86.78	5	17.36	2.641*
ภายในกลุ่ม	1,603.33	244	6.57	
รวม	1,690.10	249		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
ควบคุมตนเอง จำแนกตามอายุ

อายุ	18-24 ปี 25-30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี 41-45 ปี 46-55 ปี						
	\bar{X}	17.14	18.00	18.25	17.18	18.08	16.43
อายุ 18-24 ปี	17.14		0.86	1.12	0.04	0.95	0.71
อายุ 25-30 ปี	18.00			0.25	0.82	0.08	1.571*
อายุ 31-35 ปี	18.25				1.075*	0.17	1.825*
อายุ 36-40 ปี	17.18					0.91	0.75
อายุ 41-45 ปี	18.08						1.655*
อายุ 46-55 ปี	16.43						

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่อายุ 25-30 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างจากพนักงานที่อายุ 46-55 ปี, พนักงานที่อายุ 31-35 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างจากพนักงานที่อายุ 36-40 ปี, พนักงานที่อายุ 31-35 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างจากพนักงานที่อายุ 46-55 ปี และพนักงานที่อายุ 41-45 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างจากพนักงานที่อายุ 46-55 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย เห็นใจผู้อื่น
จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1.24	5	0.25	0.04
ภายในกลุ่ม	1,710.66	244	7.01	
รวม	1,711.90	249		

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์
ด้านย่อย เห็นใจผู้อื่น ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ
จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	10.91	5	2.18	0.24
ภายในกลุ่ม	2,197.99	244	9.01	
รวม	2,208.90	249		

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์
ด้านย่อย รับผิดชอบ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
มีแรงจูงใจ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	46.76	5	9.35	1.12
ภายในกลุ่ม	2,034.37	244	8.34	
รวม	2,081.14	249		

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย มีแรงจูงใจ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ตัดสินและ
แก้ปัญหา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	58.17	5	11.63	1.28
ภายในกลุ่ม	2,216.43	244	9.08	
รวม	2,274.60	249		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ตัดสินและแก้ปัญหา ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
สัมพันธภาพ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	57.03	5	11.41	1.35
ภายในกลุ่ม	2,064.18	244	8.46	
รวม	2,121.20	249		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย สัมพันธภาพ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
ภูมิใจในตนเอง จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	13.88	5	2.78	0.59
ภายในกลุ่ม	1,152.10	244	4.72	
รวม	1,165.98	249		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ภูมิใจในตนเอง ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
พอใจในชีวิต จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	70.86	5	14.17	1.18
ภายในกลุ่ม	2,924.49	244	11.99	
รวม	2,995.34	249		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย พพอใจในชีวิต ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
ความสงบทางใจ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	123.07	5	24.61	2.728*
ภายในกลุ่ม	2,201.33	244	9.02	
รวม	2,324.40	249		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ความสงบทางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์
ด้านย่อย ความสงบทางใจ จำแนกตามอายุ

อายุ	18-24 ปี 25-30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี 41-45 ปี 46-55 ปี						
	\bar{X}	17.79	17.66	19.36	18.82	19.42	18.48
อายุ 18-24 ปี	17.79		0.13	1.565*	1.03	1.62	0.68
อายุ 25-30 ปี	17.66			1.698*	1.161*	1.756*	0.68
อายุ 31-35 ปี	19.36				0.54	0.06	0.88
อายุ 36-40 ปี	18.82					0.60	0.35
อายุ 41-45 ปี	19.42						0.94
อายุ 46-55 ปี	18.48						

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ความสงบทางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่อายุ 18-24 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างจากพนักงานที่อายุ 31-35 ปี, พนักงานที่อายุ 25-30 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างจากพนักงานที่อายุ 31-35 ปี, พนักงานที่อายุ 25-30 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างจากพนักงานที่อายุ 36-40 ปี และพนักงานที่อายุ 25-30 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างจากพนักงานที่อายุ 40-45 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี
จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	119.25	5	23.85	0.53
ภายในกลุ่ม	10,951.14	244	44.88	
รวม	11,070.38	249		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง
จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	329.57	5	65.91	1.26
ภายในกลุ่ม	12,795.06	244	52.44	
รวม	13,124.62	249		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข
จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	412.97	5	82.59	1.57
ภายในกลุ่ม	12,843.35	244	52.64	
รวม	13,256.32	249		

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์
ด้านสุข ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม
จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1,810.79	5	362.16	1.06
ภายในกลุ่ม	83,446.97	244	342.00	
รวม	85,257.76	249		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์
โดยรวมไม่ต่างกัน

4.1.3 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และ *Least-Significant Difference* จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตารางที่ 4.20 – 4.35

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
ควบคุมตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	137.14	5	27.43	4.309*
ภายในกลุ่ม	1,552.96	244	6.37	
รวม	1,690.10	249		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
ควบคุมตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	ระดับการศึกษา						
	ประถม	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	อนุปริญญา	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	
	\bar{X}	16.50	18.09	17.85	16.77	18.60	19.00
ประถม	16.50		1.587*	1.345*	0.27	2.104*	2.50
มัธยมต้น	18.09			0.24	1.315*	0.52	0.91
มัธยมปลาย	17.85				1.073*	0.76	1.16
อนุปริญญา	16.77					1.832*	2.23
ปริญญาตรี	18.60						0.40
สูงกว่า ป.ตรี	19.00						

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.21 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่การศึกษา ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างจากมัธยมศึกษาตอนต้น, มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และ ปริญญาตรี, มัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างจากอนุปริญญาหรือเทียบเท่า, มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างจากอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างจากปริญญาตรี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย เห็นใจผู้อื่น จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	33.36	5	6.67	0.97
ภายในกลุ่ม	1,678.55	244	6.88	
รวม	1,711.90	249		

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย เห็นใจผู้อื่น ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	147.81	5	29.56	3.5*
ภายในกลุ่ม	2,061.09	244	8.45	
รวม	2,208.90	249		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	คะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ						
	\bar{X}	ประถม	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	อนุปริญญา	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี
ประถม	18.62		1.472*	0.53	0.58	2.197*	3.89
มัธยมต้น	20.09			0.95	0.89	0.73	2.41
มัธยมปลาย	19.14				0.05	1.672*	3.36
อนุปริญญา	19.19					1.620*	3.31
ปริญญาตรี	20.81						1.69
สูงกว่า ป.ตรี	22.50						

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.24 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่การศึกษา ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ แตกต่างจากมัธยมศึกษาตอนต้นและ ปริญญาตรี, มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ แตกต่างจากปริญญาตรี และ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ แตกต่างจากปริญญาตรี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย มีแรงจูงใจ
จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	45.63	5	9.13	1.09
ภายในกลุ่ม	2,035.51	244	8.34	
รวม	2,081.14	249		

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย มีแรงจูงใจ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ตัดสินและ
แก้ปัญหา จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	81.80	5	16.36	1.82
ภายในกลุ่ม	2,192.79	244	8.99	
รวม	2,274.60	249		

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ตัดสินและแก้ปัญหา ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
สัมพันธภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	66.62	5	13.32	1.58
ภายในกลุ่ม	2,054.59	244	8.42	
รวม	2,121.20	249		

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย สัมพันธภาพ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
ภูมิใจในตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	17.36	5	3.47	0.74
ภายในกลุ่ม	1,148.63	244	4.71	
รวม	1,165.98	249		

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ภูมิใจในตนเอง ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
พอใจในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	71.25	5	14.25	1.19
ภายในกลุ่ม	2,924.10	244	11.98	
รวม	2,995.34	249		

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย พพอใจในชีวิต ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
ความสงบทางใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	62.29	5	12.46	1.34
ภายในกลุ่ม	2,262.12	244	9.27	
รวม	2,324.40	249		

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ความสงบทางใจ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	705.90	5	141.18	3.324*
ภายในกลุ่ม	10,364.48	244	42.48	
รวม	11,070.38	249		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	ประถม	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	อนุปริญญา	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี
	\bar{X}	52.85	55.93	55.03	54.11	58.23
ประถม	52.85	3.09	2.18	1.26	5.383*	6.65
มัธยมต้น	55.93		0.91	1.83	2.29	3.57
มัธยมปลาย	55.03			0.92	3.201*	4.47
อนุปริญญา	54.11				4.124*	5.40
ปริญญาตรี	58.23					1.27
สูงกว่า ป.ตรี	59.50					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.32 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่การศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี แตกต่างจากปริญญาตรี,

มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี แตกต่างจากปริญญาตรี และ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี แตกต่างจากปริญญาตรี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	400.19	5	80.04	1.54
ภายในกลุ่ม	12,724.44	244	52.15	
รวม	13,124.62	249		

จากตารางที่ 4.33 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	335.30	5	67.06	1.27
ภายในกลุ่ม	12,921.02	244	52.96	
รวม	13,256.32	249		

จากตารางที่ 4.34 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3,545.28	5	709.06	2.12
ภายในกลุ่ม	81,712.49	244	334.89	
รวม	85,257.76	249		

จากตารางที่ 4.35 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่ต่างกัน

4.1.4 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และ Least-Significant Difference จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.36 – 4.51

ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อยควบคุมตนเอง จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	75.01	4	18.75	2.845*
ภายในกลุ่ม	1,615.09	245	6.59	
รวม	1,690.10	249		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.36 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
ควบคุมตนเอง จำแนกตามรายได้

รายได้ (บาท)	\bar{X}	ต่ำหรือเท่ากับ	10,001 –	15,001 –	20,001 –	30,001 –
		10,000	15,000	20,000	30,000	50,000
	\bar{X}	17.24	17.74	17.32	18.65	20.40
ต่ำหรือเท่ากับ 10,000	17.24		0.51	0.09	1.414*	3.164*
10,001 – 15,000	17.74			0.42	0.91	2.659*
15,001 – 20,000	17.32				1.33	3.076*
20,001 – 30,000	18.65					1.75
30,001 – 50,000	20.40					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.37 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่ำหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และ 30,001 – 50,000 บาท, พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท, พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย เห็นใจผู้อื่น
จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	47.12	4	11.78	1.73
ภายในกลุ่ม	1,664.79	245	6.80	
รวม	1,711.90	249		

จากตารางที่ 4.38 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย เห็นใจผู้อื่น ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ
จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	62.99	4	15.75	1.80
ภายในกลุ่ม	2,145.91	245	8.76	
รวม	2,208.90	249		

จากตารางที่ 4.39 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย มีแรงจูงใจ
จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	48.37	4	12.09	1.46
ภายในกลุ่ม	2,032.77	245	8.30	
รวม	2,081.14	249		

จากตารางที่ 4.40 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคะแนนความฉลาดทาง
อารมณ์ด้านย่อย มีแรงจูงใจ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ตัดสินและ
แก้ปัญหา จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	82.77	4	20.69	2.31
ภายในกลุ่ม	2,191.83	245	8.95	
รวม	2,274.60	249		

จากตารางที่ 4.41 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคะแนนความฉลาดทาง
อารมณ์ด้านย่อย ตัดสินและแก้ปัญหา ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
สัมพันธ์ภาพ จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	42.77	4	10.69	1.26
ภายในกลุ่ม	2,078.44	245	8.48	
รวม	2,121.20	249		

จากตารางที่ 4.42 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคะแนนความฉลาดทาง
อารมณ์ด้านย่อย สัมพันธ์ภาพ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ภูมิใจ
ในตนเอง จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	31.88	4	7.97	1.72
ภายในกลุ่ม	1,134.11	245	4.63	
รวม	1,165.98	249		

จากตารางที่ 4.43 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคะแนนความฉลาดทาง
อารมณ์ด้านย่อย ภูมิใจในตนเอง ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
พอใจในชีวิต จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	48.78	4	12.20	1.01
ภายในกลุ่ม	2,946.57	245	12.03	
รวม	2,995.34	249		

จากตารางที่ 4.44 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคะแนนความฉลาดทาง
อารมณ์ด้านย่อย พพอใจในชีวิต ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
ความสงบทางใจ จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	74.01	4	18.50	2.01
ภายในกลุ่ม	2,250.39	245	9.19	
รวม	2,324.40	249		

จากตารางที่ 4.45 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคะแนนความฉลาดทาง
อารมณ์ด้านย่อย ความสงบทางใจ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.46 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี
จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	448.04	4	112.01	2.583*
ภายในกลุ่ม	10,622.35	245	43.36	
รวม	11,070.38	249		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.46 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี
จำแนกตามรายได้

รายได้ (บาท)	\bar{X}	ต่ำหรือเท่ากับ	10,001 –	15,001 –	20,001 –	30,001 –
		10,000	15,000	20,000	30,000	50,000
	54.79	55.09	55.11	58.25	62.40	
ต่ำหรือเท่ากับ 10,000	54.79	0.30	0.32	3.458*	7.608*	
10,001 – 15,000	55.09		0.01	3.155*	7.305*	
15,001 – 20,000	55.11			3.14	7.292*	
20,001 – 30,000	58.25				4.15	
30,001 – 50,000	62.40					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.47 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ ต่ำหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท

และ 30,001 – 50,000 บาท , พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีคะแนนความฉลาดทาง
 อารมณ์ด้านดี แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 15,001
 – 20,000 บาท มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 30,001 –
 50,000 บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.48 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง
 จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	442.41	4	110.60	2.14
ภายในกลุ่ม	12,682.22	245	51.76	
รวม	13,124.62	249		

จากตารางที่ 4.48 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคะแนนความฉลาดทาง
 อารมณ์ด้านเก่ง ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.49 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข
 จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	394.84	4	98.71	1.88
ภายในกลุ่ม	12,861.48	245	52.50	
รวม	13,256.32	249		

จากตารางที่ 4.49 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคะแนนความฉลาดทาง
 อารมณ์ด้านสุข ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.50 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม
จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3,625.08	4	906.27	2.72*
ภายในกลุ่ม	81,632.68	245	333.20	
รวม	85,257.76	249		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.50 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.51

ตารางที่ 4.51 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม
จำแนกตามรายได้

รายได้ (บาท)	\bar{X}	ต่ำหรือเท่ากับ	10,001 –	15,001 –	20,001 –	30,001 –
		10,000	15,000	20,000	30,000	50,000
	157.97	158.21	158.62	164.70	182.80	
ต่ำหรือเท่ากับ 10,000	157.97	0.24	0.65	6.73	24.828*	
10,001 – 15,000	158.21		0.42	6.49	24.593*	
15,001 – 20,000	158.62			6.08	24.178*	
20,001 – 30,000	164.70				18.100*	
30,001 – 50,000	182.80					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.51 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่ำหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท,

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท, พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

4.2 สมมติฐานการศึกษาพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีปัจจัยลักษณะงานในส่วนของ แผนกงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติ และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ที่แตกต่างกันมีระดับความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน

4.2.1 สมมติฐานการทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตามแผนกงาน ตามตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามแผนกงาน

ความฉลาดทางอารมณ์	แผนกปั่นเส้นด้าย		แผนกทอผ้า		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านดี	55.71	6.59	55.19	6.74	0.62
1. ควบคุมตนเอง	17.87	2.51	17.51	2.67	1.07
2. เห็นใจผู้อื่น	18.18	2.63	18.09	2.62	0.27
3. รับผิดชอบ	19.67	2.96	19.59	3.00	0.21
ด้านเก่ง	54.09	7.71	53.51	6.94	0.62
1. มีแรงจูงใจ	18.37	2.97	18.39	2.84	-0.06
2. ตัดสินและแก้ปัญหา	18.10	3.11	17.58	2.95	1.33
3. สัมพันธภาพ	17.62	3.16	17.54	2.74	0.22
ด้านสุข	49.25	7.84	50.63	6.84	-1.49
1. ภูมิใจในตนเอง	11.82	2.22	12.12	2.12	-1.08
2. พอใจในชีวิต	19.24	3.67	19.57	3.32	-0.75
3. ความสงบทางใจ	18.19	3.25	18.94	2.88	-1.94
โดยรวม	159.05	19.67	159.33	17.68	-0.12

จากตารางที่ 4.52 พบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด แผนกปั้นเส้นด้าย และ แผนกทอผ้า มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน และมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

4.2.2 สมมติฐานการทดสอบค่าที (*t-test*) จำแนกตามตำแหน่งงาน ตามตารางที่ 4.53

ตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความฉลาดทางอารมณ์	พนักงานประจำ		พนักงานรายวัน		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านดี	55.34	7.20	55.45	6.35	-0.12
1. ควบคุมตนเอง	17.72	2.84	17.62	2.47	0.28
2. เห็นใจผู้อื่น	18.11	2.72	18.14	2.57	-0.10
3. รับผิดชอบ	19.52	3.20	19.68	2.85	-0.42
ด้านเก่ง	54.32	7.23	53.41	7.28	0.96
1. มีแรงจูงใจ	18.57	2.99	18.27	2.84	0.78
2. ตัดสินและแก้ปัญหา	18.20	2.66	17.55	3.20	1.65
3. สัมพันธภาพ	17.55	2.96	17.59	2.90	-0.10
ด้านสุข	49.42	7.63	50.43	7.09	-1.06
1. ภูมิใจในตนเอง	11.96	2.11	12.01	2.20	-0.20
2. พอใจในชีวิต	19.01	3.37	19.68	3.51	-1.48
3. ความสงบทางใจ	18.45	3.07	18.73	3.05	-0.70
โดยรวม	159.09	19.45	159.29	17.98	-0.08

จากตารางที่ 4.53 พบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด พนักงานประจำ และ พนักงานรายวัน มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน และมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

4.2.3 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และ *Least-Significant Difference* จำแนกตามอายุงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.54 – 4.70

ตารางที่ 4.54 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
ควบคุมตนเอง จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	35.31	4	8.83	1.31
ภายในกลุ่ม	1,654.79	245	6.75	
รวม	1,690.10	249		

จากตารางที่ 4.54 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ควบคุมตนเอง ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.55 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย เห็นใจผู้อื่น
จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	44.70	4	11.18	1.64
ภายในกลุ่ม	1,667.20	245	6.81	
รวม	1,711.90	249		

จากตารางที่ 4.55 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย เห็นใจผู้อื่น ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.56 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ
จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	64.96	4	16.24	1.86
ภายในกลุ่ม	2,143.94	245	8.75	
รวม	2,208.90	249		

จากตารางที่ 4.56 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทาง
อารมณ์ด้านย่อย รับผิดชอบ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.57 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย มีแรงจูงใจ
จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	67.72	4	16.93	2.06
ภายในกลุ่ม	2,013.41	245	8.22	
รวม	2,081.14	249		

จากตารางที่ 4.57 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทาง
อารมณ์ด้านย่อย มีแรงจูงใจ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.58 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ตัดสินและ
แก้ปัญหา จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	85.91	4	21.48	2.40
ภายในกลุ่ม	2,188.68	245	8.93	
รวม	2,274.60	249		

จากตารางที่ 4.58 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทาง
อารมณ์ด้านย่อย ตัดสินและแก้ปัญหา ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.59 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
สัมพันธภาพ จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	30.26	4	7.57	0.89
ภายในกลุ่ม	2,090.94	245	8.53	
รวม	2,121.20	249		

จากตารางที่ 4.59 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทาง
อารมณ์ด้านย่อย สัมพันธภาพ ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.60 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
 ภูมิใจในตนเอง จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	69.27	4	17.32	3.869*
ภายในกลุ่ม	1,096.72	245	4.48	
รวม	1,165.98	249		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.60 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ภูมิใจในตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.61

ตารางที่ 4.61 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
 ภูมิใจในตนเอง จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		น้อยกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 5 ปี	6 – 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	12.39	11.48	12.83	11.44	11.88
น้อยกว่า 1 ปี	12.39		0.92	0.44	0.95	0.51
1 – 2 ปี	11.48			1.355*	0.03	0.41
3 – 5 ปี	12.83				1.389*	0.950*
6 – 9 ปี	11.44					0.44
10 ปีขึ้นไป	11.88					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.61 พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ภูมิใจในตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุงาน 1 - 2 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ภูมิใจในตนเอง แตกต่างจากพนักงานที่มี

อายุงาน 3 – 5 ปี และ พนักงานที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ภูมิใจ ในตนเอง แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 9 ปี และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.62 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ภูมิใจในชีวิต จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	91.62	4	22.90	1.93
ภายในกลุ่ม	2,903.73	245	11.85	
รวม	2,995.34	249		

จากตารางที่ 4.62 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ภูมิใจในชีวิต ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.63 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ความสงบทางใจ จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	127.56	4	31.89	3.556*
ภายในกลุ่ม	2,196.85	245	8.97	
รวม	2,324.40	249		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.63 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ความสงบทางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.64

ตารางที่ 4.64 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย
ความสงบทางใจ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		น้อยกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 5 ปี	6 – 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	18.79	17.33	19.50	18.38	18.88
น้อยกว่า 1 ปี	18.79		1.460*	0.71	0.41	0.10
1 – 2 ปี	17.33			2.174*	1.05	1.557*
3 – 5 ปี	19.50				1.12	0.62
6 – 9 ปี	18.38					0.51
10 ปีขึ้นไป	18.88					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.64 พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ความสงบทางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ความสงบทางใจ แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 1 – 2 ปี และ พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 2 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านย่อย ความสงบทางใจ แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป นอกนั้น ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.65 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	343.37	4	85.84	1.96
ภายในกลุ่ม	10,727.01	245	43.78	
รวม	11,070.38	249		

จากตารางที่ 4.65 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.66 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง จำแนกตาม
อายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	488.08	4	122.02	2.37
ภายในกลุ่ม	12,636.55	245	51.58	
รวม	13,124.62	249		

จากตารางที่ 4.66 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทาง
อารมณ์ด้านเก่ง ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.67 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข จำแนกตาม
อายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	724.54	4	181.14	3.541*
ภายในกลุ่ม	12,531.79	245	51.15	
รวม	13,256.32	249		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.67 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทาง
อารมณ์ด้านสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.68

ตารางที่ 4.68 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข
จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		น้อยกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 5 ปี	6 – 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	51.75	47.70	52.43	48.69	49.97
น้อยกว่า 1 ปี	51.75		4.054*	0.68	3.06	1.78
1 – 2 ปี	47.70			4.730*	0.99	2.28
3 – 5 ปี	52.43				3.737*	2.45
6 – 9 ปี	48.69					1.29
10 ปีขึ้นไป	49.97					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.68 พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 1 – 2 ปี, พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 2 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 9 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.69 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3,663.13	4	915.78	2.75*
ภายในกลุ่ม	81,594.63	245	333.04	
รวม	85,257.76	249		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.69 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.70

ตารางที่ 4.70 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	อายุงาน				
	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 5 ปี	6 – 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
\bar{X}	163.89	155.52	164.67	155.13	158.27
น้อยกว่า 1 ปี	163.89	8.37	0.77	8.760*	5.62
1 – 2 ปี	155.52		9.145*	0.39	2.75
3 – 5 ปี	164.67			9.533*	6.394*
6 – 9 ปี	155.13				3.14
10 ปีขึ้นไป	158.27				

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.70 พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 9 ปี , พนักงานที่มีอายุงาน 1- 2 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี และ พนักงานที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 9 ปี และ อายุงาน 10 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท

นัยยางเท็กซไท์ จำกัด

จากการรวบรวมข้อมูลในการเขียนข้อเสนอแนะจากพนักงาน พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามเขียนข้อเสนอแนะมาทั้งหมด 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามแยกออกได้เป็น 5 ประเด็นใหญ่ โดยแสดงตามตารางที่ 4.71 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.71 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้เขียนข้อเสนอแนะ

หัวข้อ	จำนวน (n = 56)	ร้อยละ
1. อยากให้ทางบริษัทเพิ่มเติมสวัสดิการต่างๆให้มากขึ้นเช่น กิจกรรมประจำปี งานเลี้ยงปีใหม่ กิจกรรมนำเที่ยว สัศจรรย์	16	28.57
2. ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เปิดเพลงให้ฟัง ปรับอุณหภูมิในโรงงานให้เย็นขึ้น	16	28.57
3. อยากให้มีการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายช่วงเช้า และกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในบริษัท	10	17.86
4. อยากให้มีการจัดอบรมให้แก่พนักงานตามตำแหน่งงาน หรือเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงาน เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า	7	12.50
5. เสนอแนะให้หัวหน้างานรับฟังปัญหาจากพนักงานให้มากขึ้น พุดคุยสื่อสารให้กับพนักงานระดับล่างให้มากขึ้น	7	12.50

จากตารางที่ 4.78 เป็นข้อมูลของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 56 คน ที่ได้เขียนข้อเสนอแนะเรียงลำดับจากข้อเสนอแนะที่มากหาน้อยโดยรายละเอียด ดังนี้

1. อยากให้ทางบริษัทเพิ่มเติมสวัสดิการต่างๆให้มากขึ้นเช่น กิจกรรมประจำปี งานเลี้ยงปีใหม่ กิจกรรมนำเที่ยว สวัสดิการ มีพนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 28.57
2. ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เปิดเพลงให้ฟัง ปรับอุณหภูมิในโรงงานให้เย็นขึ้น มีพนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 28.57
3. อยากให้มีการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายช่วงเช้า และกิจกรรมการแข่งขัน กีฬาภายในบริษัท มีพนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 17.86
4. อยากให้มีการจัดอบรมให้แก่พนักงานตามตำแหน่งงานหรือเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงาน เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า มีพนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 12.50
5. เสนอแนะให้หัวหน้างานรับฟังปัญหาจากพนักงานให้มากขึ้น พุดคุยสื่อสารให้กับพนักงานระดับล่างให้มากขึ้น มีพนักงานเขียนข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 12.50



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด ในบทนี้ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอประเด็นดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานที่มีปัจจัยจำแนกส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในลักษณะงานที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด
4. เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด

กลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด จังหวัด เพชรบุรี จำนวนพนักงานทั้งหมด 635 คน แยกเป็น 2 ส่วนคือ แผนกปั่นเส้นด้ายจำนวน 265 คน และ แผนกทอผ้าจำนวน 370 คน ใช้แบบสอบถามการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 250 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้ในการเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบของแบบประเมินนี้จะใช้เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Question) และคำถามแบบปลายเปิด (Open- Ended Question) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2558

ผลการศึกษาพบว่า

1.1 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ในด้านดี 55.90 คะแนน ในด้านเก่ง 53.75 คะแนน และในด้านสุข 50.05 คะแนน และเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม 159.21 คะแนน ทั้งนี้หากเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับช่วงคะแนนปกติแล้ว พบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ ปฏิเสธสมมุติฐานการศึกษาที่ว่าพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ระดับสูง

1.2 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.1 จำแนกตามเพศ

พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านดี พนักงานเพศชายมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 55.43 คะแนน ซึ่งสูงกว่า พนักงานเพศหญิงที่มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 55.39 คะแนน ในด้านเก่ง พนักงานเพศหญิงมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 53.77 คะแนน ซึ่งสูงกว่า พนักงานเพศชายที่มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 53.72 คะแนน และในด้านสุข พนักงานเพศหญิงมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 50.63 คะแนน ซึ่งสูงกว่า พนักงานเพศชายที่มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 49.14 คะแนน และเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าพนักงานเพศหญิงมีคะแนน ความฉลาดทางอารมณ์ 159.79 คะแนน ซึ่งสูงกว่า พนักงานเพศชายมีคะแนน ความฉลาดทางอารมณ์ 158.30 คะแนน ทั้งนี้หากเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและในรายด้านแต่ละด้านกับช่วงคะแนนปกติ พบว่า พนักงานชายและพนักงานหญิงมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ

1.2.2 จำแนกตามอายุ

พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านดี ช่วงอายุ 31 - 35 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด 56.21 คะแนน รองลงมา คือ ช่วงอายุ 25 - 30 ปี มีคะแนน 55.75 คะแนน ,ช่วงอายุ 41 - 45 ปี มีคะแนน 55.33 คะแนน ,ช่วงอายุ 36 - 40 ปี มีคะแนน 55.09 คะแนน , ช่วงอายุ 18 - 24 ปี มีคะแนน 54.72 คะแนน และ ช่วงอายุ 46 - 55 ปี มีคะแนน 53.86 คะแนน ในด้านเก่ง ช่วงอายุ 41 - 45 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด 55.42 คะแนน รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31 - 35 ปี มีคะแนน 54.79 คะแนน ,ช่วงอายุ 36 - 40 ปี มีคะแนน 53.96 คะแนน ,ช่วงอายุ 46 - 55 ปี มีคะแนน 53.00 คะแนน , ช่วงอายุ 25 - 30 ปี มีคะแนน 52.98 คะแนน และ ช่วงอายุ 18 - 24 ปี มีคะแนน 51.52 คะแนน และในด้านสุข ช่วงอายุ 31 - 35 ปี มีคะแนน

ความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด 51.75 คะแนน รองลงมา คือ ช่วงอายุ 36 - 40 ปี มีคะแนน 50.45 คะแนน ,ช่วงอายุ 41 - 45 ปี มีคะแนน 50.00 คะแนน ,ช่วงอายุ 46 - 55 ปี มีคะแนน 49.90 คะแนน, ช่วงอายุ 18 - 24 ปี มีคะแนน 48.62 คะแนน และ ช่วงอายุ 25 - 30 ปี มีคะแนน 48.36 คะแนน และเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ช่วงอายุ 31 - 35 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด 162.75 คะแนน รองลงมา คือ ช่วงอายุ 41 - 45 ปี มีคะแนน 160.75 คะแนน ,ช่วงอายุ 36 - 40 ปี มีคะแนน 159.50 คะแนน ,ช่วงอายุ 25 - 30 ปี มีคะแนน 157.09 คะแนน , ช่วงอายุ 46 - 55 ปี มีคะแนน 156.67 คะแนน และ ช่วงอายุ 18 - 24 ปี มีคะแนน 154.86 คะแนน ทั้งนี้หากเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับช่วงคะแนนปกติแล้วพบว่า ทุกช่วงอายุของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ

1.2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา

พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านดี สูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด 59.50 คะแนน รองลงมา คือ ปริญญาตรี มีคะแนน 58.23 คะแนน ,มัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนน 55.93 คะแนน ,มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีคะแนน 55.03 คะแนน , อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีคะแนน 54.11 คะแนน และ ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคะแนน 52.85 คะแนน ในด้านเก่ง สูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด 60.50 คะแนน รองลงมา คือ ปริญญาตรี มีคะแนน 55.71 คะแนน ,มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีคะแนน 53.77 คะแนน ,มัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนน 53.50 คะแนน , อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีคะแนน 52.79 คะแนน และ ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคะแนน 52.12 คะแนน และในด้านสุข สูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด 56.50 คะแนน รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนน 51.59 คะแนน ,ปริญญาตรี มีคะแนน 50.81 คะแนน ,อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีคะแนน 49.70 คะแนน , มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีคะแนน 49.17 คะแนน และ ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคะแนน 48.62 คะแนน และเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า สูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด 176.50 คะแนน รองลงมา คือ ปริญญาตรี มีคะแนน 164.75 คะแนน ,มัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนน 161.02 คะแนน ,มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีคะแนน 157.97 คะแนน , อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีคะแนน 156.60 คะแนน และ ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีคะแนน 153.58 คะแนน ทั้งนี้หากเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับช่วงคะแนนปกติแล้วพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ

1.2.4 จำแนกตามรายได้

พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านดี ช่วงรายได้ 30,001 – 50,000 บาท มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด 62.40 คะแนน รองลงมา คือ ช่วงรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีคะแนน 58.25 คะแนน ,ช่วงรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีคะแนน 55.11 คะแนน ,ช่วงรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีคะแนน 55.09 คะแนน และ ช่วงรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีคะแนน 54.79 คะแนน ในด้านเก่ง ช่วงรายได้ 30,001 – 50,000 บาท มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด 61.80 คะแนน รองลงมา คือ ช่วงรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีคะแนน 55.70 คะแนน ,ช่วงรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีคะแนน 53.81 คะแนน ,ช่วงรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีคะแนน 53.57 คะแนน และ ช่วงรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีคะแนน 53.16 คะแนน และในด้านสุข ช่วงรายได้ 30,001 – 50,000 บาท มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด 58.60 คะแนน รองลงมา คือ ช่วงรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีคะแนน 50.75 คะแนน ,ช่วงรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีคะแนน 49.95 คะแนน ,ช่วงรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีคะแนน 49.70 คะแนน และ ช่วงรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีคะแนน 49.61 คะแนน และเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ช่วงรายได้ 30,001 – 50,000 บาท มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด 182.80 คะแนน รองลงมา คือ ช่วงรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีคะแนน 164.70 คะแนน ,ช่วงรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีคะแนน 158.62 คะแนน ,ช่วงรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีคะแนน 158.21 คะแนน และ ช่วงรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีคะแนน 157.97 คะแนน ทั้งนี้หากเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับช่วงคะแนนปกติแล้วพบว่า รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ

1.3 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท จำแนกตามปัจจัยลักษณะงาน

1.3.1 จำแนกตามแผนกงาน

พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านดี แผนกปั่นเส้นด้าย มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 55.19 คะแนน ซึ่งสูงกว่า แผนกทอผ้าที่มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 55.71 คะแนน ในด้านเก่ง แผนกปั่นเส้นด้ายมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 54.09 คะแนน ซึ่งสูงกว่า แผนกทอผ้าที่มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 53.51 คะแนน และในด้านสุข แผนกทอผ้ามีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 50.63 คะแนน ซึ่งสูงกว่า แผนกปั่นเส้นด้ายที่มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 49.25 คะแนน และเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าแผนกทอผ้ามีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 159.33 คะแนน ซึ่งสูงกว่า แผนกปั่นเส้นด้ายมีคะแนน ความฉลาดทางอารมณ์ 159.05 คะแนน ทั้งนี้หากเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและในราย

ด้านแต่ละด้านกับช่วงคะแนนปกติ พบว่า แผนกปั้นเส้นด้ายและแผนกทอผ้ามีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ

1.3.2 จำแนกตามตำแหน่ง

พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านดี พนักงานรายวันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 55.45 คะแนน ซึ่งสูงกว่า พนักงานประจำที่มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 55.34 คะแนน ในด้านเก่ง พนักงานประจำมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 54.32 คะแนน ซึ่งสูงกว่า พนักงานรายวันที่มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 53.41 คะแนน และในด้านสุข พนักงานรายวันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 50.43 คะแนน ซึ่งสูงกว่า พนักงานประจำที่มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ 49.42 คะแนน และเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าพนักงานรายวันมีคะแนน ความฉลาดทางอารมณ์ 159.29 คะแนน ซึ่งสูงกว่า พนักงานประจำมีคะแนน ความฉลาดทางอารมณ์ 159.09 คะแนน ทั้งนี้หากเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและในรายด้านแต่ละด้านกับช่วงคะแนนปกติ พบว่า พนักงานประจำและพนักงานรายวันมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ

1.3.3 จำแนกตามอายุงาน

พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ในด้านดี ช่วงน้อยกว่า 1 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด 57.00 คะแนน รองลงมา คือ ช่วงระหว่าง 3 – 5 ปี มีคะแนน 56.63 คะแนน ,ช่วงระหว่าง 1 – 2 ปี มีคะแนน 56.07 คะแนน ,ช่วงตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีคะแนน 54.47 คะแนน และ ช่วงระหว่าง 6 – 9 ปี มีคะแนน 53.81 คะแนน ในด้านเก่ง ช่วงระหว่าง 3 – 5 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด 55.61 คะแนน รองลงมา คือ ช่วงน้อยกว่า 1 ปี มีคะแนน 55.14 คะแนน ,ช่วงตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีคะแนน 53.83 คะแนน ,ช่วงระหว่าง 6 – 9 ปี มีคะแนน 52.56 คะแนน และ ช่วงระหว่าง 1 – 2 ปี มีคะแนน 51.76 คะแนน และในด้านสุข ช่วงระหว่าง 3 – 5 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด 52.43 คะแนน รองลงมา คือ ช่วงน้อยกว่า 1 ปี มีคะแนน 51.75 คะแนน ,ช่วงตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีคะแนน 49.97 คะแนน , ช่วงระหว่าง 6 – 9 ปี มีคะแนน 48.69 คะแนน และ ช่วงระหว่าง 1 – 2 ปี มีคะแนน 47.70 คะแนน และเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ช่วงระหว่าง 3 – 5 ปี มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด 164.67 คะแนน รองลงมา คือ ช่วงน้อยกว่า 1 ปี มีคะแนน 163.85 คะแนน ,ช่วงตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีคะแนน 158.27 คะแนน ,ช่วงระหว่าง 1 – 2 ปี มีคะแนน 155.52 คะแนน และ ช่วงระหว่าง 6 – 9 ปี มีคะแนน 155.13 คะแนน ทั้งนี้หากเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้าน

แต่ละด้านกับช่วงคะแนนปกติแล้วพบว่า ช่วงของอายุงานในการทำงานของพนักงานบริษัท นั้นยังเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ

2. อภิปรายผล

2.1 จากการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท นั้นยังเท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท นั้นยังเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยรวมและในองค์ประกอบด้านดี (ด้านการควบคุมตนเอง ความเห็นใจผู้อื่น ความรับผิดชอบ) องค์ประกอบด้านเก่ง (ด้านแรงจูงใจ การตัดสินใจและแก้ปัญหา การมีสัมพันธภาพ) องค์ประกอบด้านสุข (ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ความพอใจในชีวิต ความสุขสงบทางใจ) มีค่าคะแนนอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ ศรีกล้า (2549:62) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 สาขารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ และสอดคล้องกับการวิจัยของภรณ์ เอื้อจรัสพันธ์และคณะ (2549: บทคัดย่อ) ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาแพทย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวมและในองค์ประกอบทุกด้านอยู่ในระดับปกติ และมีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของอโณทัย บ้านเนินและรัชณี สรรเสริญ (2549: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ เช่นกัน แสดงว่า พนักงานบริษัท นั้นยังเท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นผู้ที่ที่มีความสามารถในการปรับตนเองให้เข้ากับสังคมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถรับรู้ เข้าใจและแสดงออกซึ่งอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสโลเวย์และเมเยอร์ (อ้างถึงในคมเพชร นัตรสกุลและส่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2544:9-10) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นกลุ่มของความสามารถที่บ่งบอกถึงการรับรู้ สามารถแยกแยะประสมประสาน มีความเข้าใจสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างมีปัญญา ไหวพริบ ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ นอกจากนั้น กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต (2544:1) ได้กล่าวไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นการใช้ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข จึงแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท นั้นยังเท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นผู้ที่สามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข มีการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นบุคคลากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

2.2 จากการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานที่มีปัจจัยจำแนกส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ผลการศึกษาเป็นดังนี้

2.2.1 เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานเพศหญิงและเพศชายมีระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม และในรายด้านอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา ยกเว้นด้านย่อยความสงบทางใจ ที่พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานเพศหญิงมีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าพนักงานเพศชาย ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะการดำเนินชีวิตและที่พึงทางจิตใจที่แตกต่างกัน กิจกรรมของเพศหญิงจะสามารถเข้าถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความสงบสุขทางใจได้มากกว่าพนักงานเพศชาย เช่น การเข้าวัด ฟังธรรม เป็นต้น

2.2.2 เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานในทุกช่วงอายุมีระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา

องค์ประกอบด้านดี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านองค์ประกอบย่อยด้านการเห็นใจผู้อื่นและความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละช่วงอายุไม่ต่างกัน ทั้งนี้สังคมไทยมีการปลูกฝังศีลธรรมอันดีงาม ความรับผิดชอบ ความมีน้ำใจต่อผู้อื่น และอยู่ร่วมกันแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมือนพี่น้อง ส่งผลให้พฤติกรรมด้านการเห็นใจผู้อื่นและความรับผิดชอบไม่ต่างกัน ส่วนด้านการควบคุมตนเอง พบว่า พนักงานอายุ 25-30 ปี มีความแตกต่างกับอายุ 46-55 ปี พนักงานอายุ 31-35 ปี มีความแตกต่างกับอายุ 36-40 ปี และอายุ 46-55 ปี และพนักงานอายุ 41-45 ปี มีความแตกต่างกับอายุ 46-55 ปี ทั้งนี้เนื่องจากช่วงอายุที่แตกต่างกันย่อมมีประสบการณ์ชีวิตที่ต่างกัน มีภาระหน้าที่ทั้งทางด้านการทำงานและครอบครัวมากขึ้นต่างกัน และต้องประสบพบเจอปัญหาในชีวิตแตกต่างกันออกไป ผู้ที่ต้องพบเจอกับปัญหาต่างๆจำนวนมาก อาจส่งผลต่อความสามารถในการควบคุมตนเอง จึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ประกอบด้านเก่ง พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านองค์ประกอบย่อยด้านแรงจูงใจ การตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านสัมพันธภาพ ของพนักงานแต่ละช่วงอายุไม่ต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี มีความรักในงานที่ทำ จึงมีแรงจูงใจในการทำงาน

องค์ประกอบด้านสุข พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านองค์ประกอบย่อยด้านความภูมิใจในตนเองและความพอใจในชีวิตของพนักงานแต่ละช่วงอายุไม่ต่างกัน ส่วนด้านความสงบทางใจ พบว่า พนักงานอายุ 18-24 ปี มีความแตกต่างกับอายุ 31-35 ปี พนักงานอายุ 25-30 ปี

มีความแตกต่างกับอายุ 31-35 ปี อายุ 36-40 ปี และอายุ 41-45 ปี ทั้งนี้กิจกรรมการใช้ชีวิตของแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกัน การใช้ชีวิตของวัยหนุ่มสาวส่วนใหญ่จะเน้นในด้านกิจกรรมเพื่อความบันเทิงรื่นเริงมากกว่า อาจส่งผลให้มีความสงบทางใจน้อยกว่า จึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.3 เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานทุกระดับการศึกษามีระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา

องค์ประกอบด้านดี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านองค์ประกอบย่อยด้านการเห็นใจผู้อื่นไม่ต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสังคมไทยมีการปลูกฝังเรื่องของคุณธรรมตั้งแต่การเลี้ยงดูในครอบครัว ทำให้การศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการเห็นใจผู้อื่น ส่วนด้านการควบคุมตนเอง พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีความแตกต่างกับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และปริญญาตรี พนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายมีความแตกต่างกับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า พนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่ามีความแตกต่างกับปริญญาตรี ส่วนด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีความแตกต่างกับมัธยมศึกษาตอนต้น และปริญญาตรี พนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและอนุปริญญาหรือเทียบเท่ามีความแตกต่างกับปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันการศึกษามีส่วนในการปลูกฝังอุปนิสัยต่างๆ ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันย่อมได้รับการอบรมสั่งสอนและฝึกฝนในด้านต่างๆมาแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสามารถในการควบคุมตนเองและความรับผิดชอบ จึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ประกอบด้านเก่ง พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านองค์ประกอบย่อยด้านแรงจูงใจ การตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านสัมพันธภาพ ของพนักงานทุกระดับการศึกษาไม่ต่างกัน

องค์ประกอบด้านสุข พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านองค์ประกอบย่อยด้านความภูมิใจในตนเอง ความพอใจในชีวิต และความสงบทางใจ ของพนักงานทุกระดับการศึกษาไม่ต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีการดูแลพนักงานทุกคนอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน ส่งผลให้พนักงานทุกคน ไม่ว่าจะมึระดับการศึกษาใดๆ มีความสุขไม่แตกต่างกัน

2.2.4 เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานทุกระดับรายได้มีระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ โดยพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท มีความแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท เนื่องจากทุกคนต้องมีค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทั้งในเรื่องของค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือย รวมทั้งการเก็บออม เพื่อวางแผนอนาคต ดังนั้นผู้ที่มียาได้แตกต่างกันจึงสามารถจัดการกับสิ่งเหล่านี้ได้ต่างกัน เมื่อยาได้เป็นสิ่งจำเป็นต่อการใช้ชีวิตจึงส่งผลทำให้แต่ละคนมีมุมมองต่อชีวิตในด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุขแตกต่างกัน นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

องค์ประกอบด้านดี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านองค์ประกอบย่อยด้านการเห็นใจผู้อื่นและความรับผิดชอบไม่ต่างกัน ส่วนด้านการควบคุมตนเอง พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และ 30,001 – 50,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีความแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 50,000 บาท ทั้งนี้เนื่องจากรายได้เป็นสิ่งจำเป็นต่อการใช้ชีวิตตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการควบคุมตนเอง จึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ประกอบด้านเก่ง พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านองค์ประกอบย่อยด้านแรงจูงใจ การตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านสัมพันธภาพ ของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันไม่ต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากความเก่งนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงานและการศึกษาหาความรู้ รายได้ที่แตกต่างกันจึงไม่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

องค์ประกอบด้านสุข พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านองค์ประกอบย่อยด้านความภูมิใจในตนเอง ความพอใจในชีวิต และความสงบทางใจ ของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันไม่ต่างกัน

2.3 จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในลักษณะงานที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามแผนงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และอายุงาน ผลการศึกษาเป็นดังนี้

2.3.1 ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามแผนงานที่ปฏิบัติ พบว่าพนักงานแผนกปั่นเส้นด้ายและแผนกทอผ้ามีระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม และในรายด้านอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ และไม่แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา ทั้งนี้สังคมไทยมีการอบรมเลี้ยงดูบุตรหลานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในอาณาเขต (อำเภอ, จังหวัด) ใกล้เคียงกัน มีวัฒนธรรม ประเพณีที่คล้ายกัน ดังนั้นเมื่อเด็กเติบโตเป็นผู้ใหญ่และเข้าสู่สังคมของการทำงาน แผนกงานที่ปฏิบัติจึงไม่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ พนักงานที่มีปฏิบัติงานในแผนกที่แตกต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์ไม่ต่างกัน

2.3.2 ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ พบว่าพนักงานประจำและพนักงานรายวันมีระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม และในรายด้านอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้นตำแหน่งงานที่ปฏิบัติจึงไม่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์ไม่ต่างกัน

2.3.3 ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุงาน พบว่าพนักงานทุกอายุงานมีระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ โดยพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 9 ปี พนักงานที่มีอายุงาน 1- 2 ปี มีความแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี มีความแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 9 ปี และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันไปตามอายุงาน นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

องค์ประกอบด้านดี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านองค์ประกอบย่อยด้านการเห็นใจผู้อื่นความรับผิดชอบ และการควบคุมตนเองของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันไม่ต่างกัน

องค์ประกอบด้านเก่ง พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านองค์ประกอบย่อยด้านแรงจูงใจ การตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านสัมพันธภาพ ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันไม่ต่างกัน

องค์ประกอบด้านสุข พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านองค์ประกอบย่อยด้านความพอใจในชีวิต ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันไม่ต่างกัน ส่วนด้านความภูมิใจในตนเอง พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 1 - 2 ปี มีความแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี มีความแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 9 ปี และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ส่วนด้านความสงบทางใจ พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีมีความแตกต่างกับ

พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 2 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 1 – 2 ปี มีความแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษากลับมาใช้ประโยชน์

การศึกษาที่พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และปัจจัยลักษณะงานของพนักงานในด้านระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ปัจจัยที่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ด้านลบ ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และปัจจัยที่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ได้แก่ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท แต่เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาฝึกฝนได้ ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบของกิจกรรมให้กับพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นการช่วยเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งได้เสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. ควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้างานและพนักงานให้เพิ่มขึ้น โดยการจัดฝึกอบรมในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงาน เช่น การฝึกสมาธิ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
2. หาผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งอาจช่วยป้องกัน และลดปัญหาจากความเครียดของพนักงานทั้งปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว และปัญหาทางสังคม
3. ควรจัดกิจกรรมพัฒนาให้ความรู้และฝึกภาวะผู้นำในการทำงานของหัวหน้างานในด้านต่าง ๆ อันเป็นการสนับสนุนการทำงานในองค์กร
4. จัดสื่อ เอกสาร แผ่นพับ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารอารมณ์ การจัดการความเครียด
5. ควรมีการให้ความรู้และสร้างทัศนคติที่ดีให้กับหัวหน้างานในการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการจัดการความขัดแย้ง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุกฝ่ายสามารถเผชิญกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์อันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรในทางที่ดียิ่งขึ้น

6. การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ควรจัดอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ตลอดจนเป็นการร่วมกันระหว่างผู้บริหารองค์กรและพนักงาน เพราะสถานประกอบการเป็นแหล่งสร้างรายได้ให้กับพนักงานและพัฒนาชีวิตของพนักงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

จากการศึกษาที่พบว่าควรมีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ซึ่งได้เสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนาครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
2. ควรมีการศึกษาค้นหาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
3. ควรมีการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์กับพนักงานบริษัทของหน่วยงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน หรือภายในพื้นที่ใกล้เคียง
4. ควรมีการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นของตน และสามารถเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองได้



บรรณานุกรม

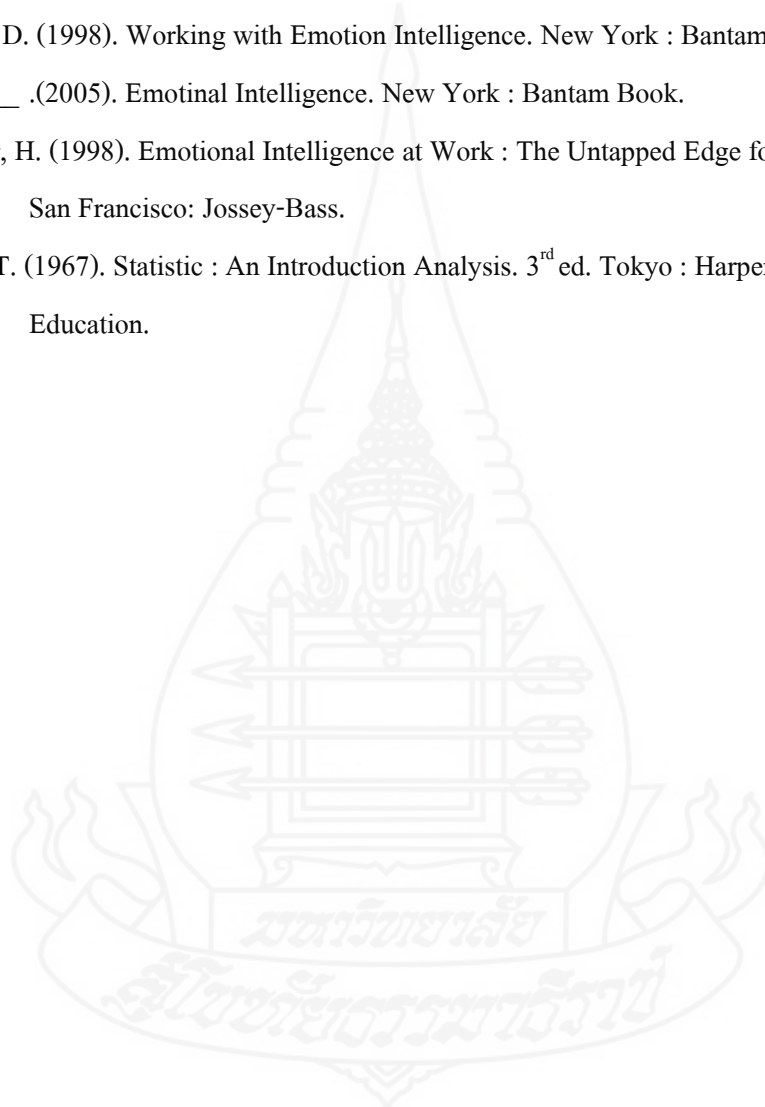


บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต .(2543). อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.
- คมเพชร ฉัตรศุภกุล และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ .(2544). “การสร้างมาตรฐานประเมินและปกติวิสัยของความฉลาดทางอารมณ์สำหรับวัยรุ่นไทย”. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: กรุงเทพมหานคร.
- จิตสุภา ไวทยวรรณ. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ปัญญาและเชาวน์อารมณ์ในเยาวชนไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ “ไม่ได้ตีพิมพ์”). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- จักรกฤษณ์ ศรีกล้า .(2549). “ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาของนิสิตปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 สาขารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา”. มหาวิทยาลัยบูรพา:ชลบุรี.
- จุฑามาศ มีน้อย .(2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต “ไม่ได้ตีพิมพ์”). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ช่อเพชร เบ้าเงิน .(2545). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ด้านตระหนักรู้ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาโท “ไม่ได้ตีพิมพ์”). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพมหานคร.
- ทศพร ประเสริฐสุข .(2543). “ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา รวมบทความทางวิชาการเรื่อง EQ.ชมรมผู้สนใจอี.คิว”. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: กรุงเทพมหานคร.
- ครุณี ร่องสุวรรณ .(2545). *การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถทางสมองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ “ไม่ได้ตีพิมพ์”). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นวลจันทร์ อาศัยพานิชย์ .(2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ “ไม่ได้ตีพิมพ์”). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

- เบญจลักษณ์ สทุมถิระ .(2546). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนจากครอบครัวกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พรรณพร เรืองศรี .(2544). การพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พัชรินทร์ ทองอยู่ .(2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ไพรินทร์ ทองภาพ .(2545). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ภิรดา วิริยวงศกร .(2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความเครียดของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- รณิดา ตู่ละวิภาค .(2548). ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมทางสังคมและความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 2 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- วัชรระ ชัยพันธุ์ .(2555). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อเชาวน์อารมณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- อัมเรศ เนตาลีทธิ์ .(2545). ความฉลาดทางอารมณ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนโทรเทคโนโลยีเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อารีย์ ศรีพุทธาล .(2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตนักศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (1997). Executive EQ in Telligence in Leardership and Organization. New York : Cyrosset & Putnum.
- Cyoleman, D. (1995). Emotional Intelligence : Why It can Matter Move than IQ. New York : Bantam Book.
- Gardner, H (1983). Frames of Mind : the Theory Multiple Intelligence. New York : Basic Books.
- Goleman, D. (1998). Working with Emotion Intelligence. New York : Bantam Book.
- _____. (2005). Emotinal Intelligence. New York : Bantam Book.
- Weisinger, H. (1998). Emotional Intelligence at Work : The Untapped Edge for Success. San Francisco: Jossey-Bass.
- Yamane, T. (1967). Statistic : An Introduction Analysis. 3rd ed. Tokyo : Harper International Education.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามความคิดเห็น



แบบสอบถาม

เรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด

แบบประเมินนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ และใช้ประเมินความฉลาดทางอารมณ์หรือที่เรียกว่า “EQ” ของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข 2543 มาใช้ในการประเมินครั้งนี้ เพื่อสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรที่ยั่งยืน

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบประเมินในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีครับ

นายชาญณรงค์ นิลเรือง

นักศึกษาปริญญาโท

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการเก็บข้อมูลจากท่านใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้นแบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด และไม่ต้องระบุชื่อของท่าน แต่เป็นเพียงการแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกเท่านั้น ดังนั้น จึงขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริงที่ตรงหรือใกล้เคียงกับท่านมากที่สุด แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ลักษณะงาน

ตอนที่ 3 ระดับความฉลาดทางอารมณ์

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง []

1. เพศ

[] ชาย [] หญิง

2. อายุ

[] 18-24 ปี [] 25-30 ปี
 [] 31-35 ปี [] 36-40 ปี
 [] 41-45 ปี [] 46-55 ปี

3. ระดับการศึกษา

[] ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า [] มัธยมศึกษาตอนต้น
 [] มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า [] อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
 [] ปริญญาตรี [] สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

[] ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท [] 10,001 – 15,000 บาท
 [] 15,001 – 20,000 บาท [] 20,001 – 30,000 บาท
 [] 30,001 – 50,000 บาท [] 50,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ลักษณะงาน**1. แผนกงานที่ปฏิบัติ**

[] แผนกบันเส้นค้า [] แผนกทอผ้า

2. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

[] พนักงานประจำ [] พนักงานรายวัน

3. ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

[] น้อยกว่า 1 ปี [] ระหว่าง 1 – 2 ปี
 [] ระหว่าง 3 – 5 ปี [] ระหว่าง 6 – 9 ปี
 [] ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 3 ระดับความฉลาดทางอารมณ์

แบบประเมินนี้ ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินความฉลาดทางอารมณ์หรือที่เรียกว่า “EQ” โดยได้นำแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขปี 2543 มาใช้ในการประเมินในครั้งนี้

คำชี้แจง แบบประเมินนี้เป็นประโยชน์ที่มีข้อความเกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ แม้ว่าบางประโยคอาจไม่ตรงกับที่ท่านเป็นอยู่ก็ตาม ขอให้เลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี โปรดตอบตามความเป็นจริง และตอบทุกข้อ เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองและวางแผนพัฒนาตนเองต่อไป คำตอบมี 4 คำตอบ คือ

- 1 หมายถึง ไม่จริง
- 2 หมายถึง จริงบางครั้ง
- 3 หมายถึง ค่อนข้างจริง
- 4 หมายถึง จริงมาก

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	1	2	3	4
1. เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ฉันรับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน				
2. ฉันบอกไม่ได้ว่าจะอะไรทำให้ฉันรู้สึกโกรธ				
3. เมื่อถูกขัดใจ ฉันมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้				
4. ฉันสามารถคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พอใจ				
5. ฉันมักมีปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย				
6. เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันจะอธิบายเหตุผลจนผู้อื่นยอมรับได้				
7. ฉันสังเกตได้ เมื่อคนใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง				
8. ฉันไม่สนใจกับความทุกข์ของผู้อื่นที่ฉันไม่รู้จัก				
9. ฉันไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันคิด				
10. ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของฉัน				
11. ฉันรู้สึกว่าผู้อื่นชอบเรียกร้องความสนใจมากเกินไป				
12. แม้จะมีภาระที่ต้องทำ ฉันก็ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ				

ข้อความ	1	2	3	4
13. เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส				
14. ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน				
15. เมื่อทำผิดฉันสามารถกล่าวคำ "ขอโทษ" ผู้อื่นได้				
16. ฉันยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้ยาก				
17. ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ฉันก็ยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม				
18. ฉันรู้สึกลำบากใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อผู้อื่น				
19. ฉันไม่รู้ว่าฉันเก่งเรื่องอะไร				
20. แม้จะเป็นงานยาก ฉันก็มั่นใจว่าสามารถทำได้				
21. เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ฉันรู้สึกหมดกำลังใจ				
22. ฉันรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ				
23. เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง ฉันก็จะไม่ยอมแพ้				
24. เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ฉันมักทำต่อไปไม่สำเร็จ				
25. ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ				
26. บ่อยครั้งที่ฉันไม่รู้ว่าอะไรทำให้ฉันไม่มีความสุข				
27. ฉันรู้สึกว่า การตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน				
28. เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ฉันตัดสินใจได้ว่า จะทำอะไรก่อนหลัง				
29. ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนที่ไม่คุ้นเคย				
30. ฉันทนไม่ได้เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดกับความเคยชินของฉัน				
31. ฉันทำความรู้จักผู้อื่นได้ง่าย				
32. ฉันมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน				
33. ฉันไม่กล้าบอกความต้องการของฉันให้ผู้อื่นรู้				

ข้อความ	1	2	3	4
34. ฉันทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน				
35. เป็นการยากสำหรับฉันที่จะโต้แย้งกับผู้อื่น แม้จะมีเหตุผลเพียงพอ				
36. เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ฉันสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้				
37. ฉันรู้สึกด้อยกว่าผู้อื่น				
38. ฉันทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด				
39. ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด				
40. ฉันไม่มั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก				
41. แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ฉันก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น				
42. ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ				
43. เมื่อมีเรื่องที่ทำให้เครียด ฉันมักปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้				
44. ฉันสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันสุดสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อน				
45. ฉันรู้สึกไม่พอใจที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดี ๆ มากกว่าฉัน				
46. ฉันพอใจกับสิ่งที่ฉันเป็นอยู่				
47. ฉันไม่รู้ว่าจะหาอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย				
48. เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ฉันจะทำในสิ่งที่ฉันชอบ				
49. เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ฉันมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้				
50. ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่				
51. ฉันไม่สามารถทำใจให้เป็นสุขได้จนกว่าจะได้ทุกสิ่งที่ต้องการ				
52. ฉันมักทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ				

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ท่านเห็นว่าบริษัทควรมีการส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ ของพนักงานด้วยวิธีใด โปรด
เสนอแนะ

.....
.....
.....



ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้า



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้า

1. คุณชลธิชา บุญรอด

ตำแหน่ง หัวหน้างานส่วนพัฒนาผลิตภัณฑ์และกลยุทธ์
บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

2. คุณจิราธร อำไพวรรณ

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหาร 3 ส่วนคณิตศาสตร์ประกันภัย
บริษัท ไทยพาณิชย์ ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

3. คุณอัคราภรณ์ ประทุมสุวรรณ

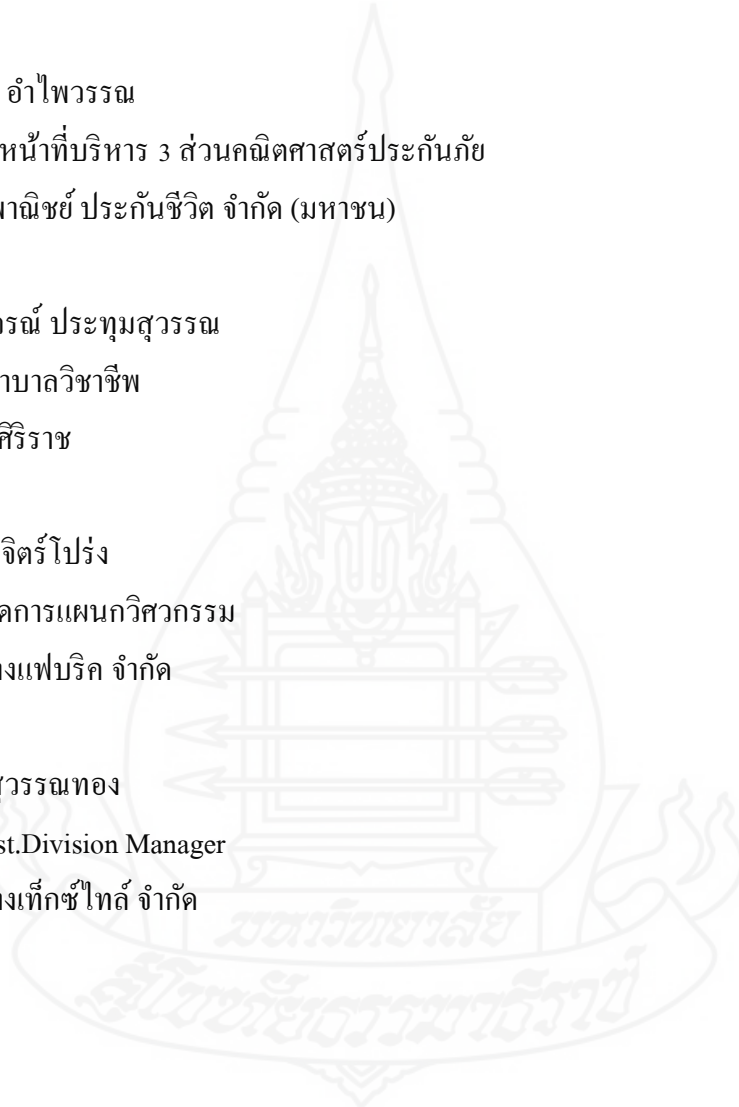
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศิริราช

4. คุณสถิตย์ จิตรโปรง

ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกวิศวกรรม
บริษัท นันยางแฟบรีค จำกัด

5. คุณพิชัย สุวรรณทอง

ตำแหน่ง Asst.Division Manager
บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายชาญณรงค์ นิลเรือง
วัน เดือน ปีเกิด	18 พฤษภาคม 2524
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2547 สาขารณศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2555
สถานที่ทำงาน	บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก Technical Center

