

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
กุมภาพันธ์ 2548  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๖๕๘.๔๐๗๑๔

๒๑๑๑๘

ร.๑

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘

๒ ๒๖๔๔๕๙

มงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล. (2548). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของ  
ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม.  
(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร. พนิต กุลศิริ.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของ  
ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 387 คน  
โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่า  
ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับประชากรสองกลุ่มที่  
เป็นอิสระต่อกัน ( t-test ) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์เปรียบเทียบ  
เชิงซ้อนเพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ  
การศึกษาครั้งนี้ตัวแปรอิสระที่ใช้ศึกษาคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการ  
ปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ ด้านความทะเยอทะยาน ด้าน  
ความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านการรู้จักการวางแผน  
และ ด้านความมีเอกลักษณ์ ตัวแปรตามที่ใช้ศึกษาได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย การ  
ตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมตนเอง การจูงใจตนเอง การมีความรู้สึกร่วม และการมีทักษะทาง  
สังคม

ผลการศึกษาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

1. ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในงาน  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง  
ด้านการรู้จักการวางแผน และด้านความมีเอกลักษณ์
2. ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์กับ เพศ ตำแหน่ง  
หน้าที่ในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านการ  
รู้จักการวางแผน และด้านความมีเอกลักษณ์
3. ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ ตำแหน่ง  
หน้าที่ในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบ  
ต่อตนเอง และด้านความมีเอกลักษณ์
4. ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองและด้านการมีความรู้สึกร่วมมีความสัมพันธ์  
กับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความทะเยอทะยาน  
ด้านความกล้าเสี่ยงด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านการรู้จักการวางแผน และด้านความมี  
เอกลักษณ์
5. ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ ระดับ  
การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความ  
กล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านการรู้จักการวางแผน และด้านความมีเอกลักษณ์

**ACHIEVEMENT MOTIVATION AND EMOTIONAL QUOTIENT OF FIRST-LEVEL  
MANAGERS AT PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK**

**AN ABSTRACT**

**BY**

**MR. MONGKOLVAT TAVERAKSAKUL**

**Presented in partial fulfillment of the requirements  
for the Master of Business Administration degree in Management  
at Srinakharinwirot University**

**February 2005**

**Mongkolvat Taveraksakul. (2548). *Achievement Motivation and Emotional Quotient Of First-level Managers at Private Companies in Bangkok*. Master's Project, M.B.A (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Dr. Panid Kulsiri**

The purpose of this research was to study the achievement motivation and emotional quotient of first-level managers at private companies in Bangkok. Questionnaires were used to collect data of 387 first-level managers of private companies in Bangkok who were samples of this study. Statistical methods included percentage, mean, standard deviation, comparative mean of two independent population groups (t-Test), One way Analysis of Variance (One-way ANOVA or F-test), and the multiple comparison to test least significant difference (LSD) and Stepwise Multiple Regression.

Independent variables in this study are demographic factors in terms of gender, age, education, work experience and position ; and Achievement motivation in the aspects of aspiration, enthusiasm, risk-taking, self-responsibility, planning and uniqueness. Dependent variables is Emotional quotient which includes self-awareness, self-regulation, self-motivation, empathy and social skill.

Results are as follows:

1. Emotional quotient in the overall had relationship with gender, age, work position, achievement motivation in terms of aspiration, risk-taking, self-responsibility, planning and uniqueness.
2. Emotional quotient in terms of self-awareness had relationship with gender, work position, achievement motivation in terms of aspiration, self-responsibility, planning and uniqueness.
3. Emotional quotient in terms of self-regulation had relationship with gender, age, work position, achievement motivation in terms of enthusiasm, risk-taking, self-responsibility and uniqueness.
4. Emotional quotient in terms of self-motivation and empathy had relationship with gender, age, education, work position, achievement motivation in terms of aspiration, risk-taking, self-responsibility, planning and uniqueness.
5. Emotional quotient in terms of social-skill had relationship with gender, age, education, work experience, work position, achievement motivation in terms of risk-taking, self-responsibility, planning and uniqueness.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ  
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของ  
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ของ มงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการ  
ศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
(ดร.พนิต กุลศิริ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....  
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน  
(ดร.พนิต กุลศิริ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(ดร.รักษพงศ์ วงศาโรจน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(อาจารย์ สุวรรณี ตริวัฒนาวงศ์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)  
วันที่ ๗ เดือน ธันวาคม พ.ศ.2548

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาของ อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือ อีกทั้งยังดูแล ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ สุวรรณิ ตรีวัฒนาวงศ์ และอาจารย์ดร.รักษพงศ์ วงศาโรจน์ ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไข ข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ และกรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบภาพของเครื่องมือ และให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือตลอดจน ประสพการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่โครงการ MBA. คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ช่วยอำนวยความสะดวกและประสานงานทุกอย่าง จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านและเจ้าหน้าที่ประสานงาน พร้อมทั้งความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา สมาชิกทุกคนในครอบครัวและเพื่อน ๆ ทุกคน ที่คอยห่วงใย ดูแล และคอยช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน รวมทั้งยังคอยเป็นกำลังใจเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดา มารดา และผู้ที่ล่วงลับไปแล้ว ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มอบวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งแก่ผู้วิจัย

มงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล

## สารบัญ

| บทที่                                                  | หน้า |
|--------------------------------------------------------|------|
| 1 บทนำ                                                 |      |
| ภูมิหลัง .....                                         | 1    |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย .....                          | 4    |
| ความสำคัญของการวิจัย .....                             | 4    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                                | 4    |
| นิยามศัพท์ .....                                       | 5    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย .....                             | 8    |
| สมมติฐานในการวิจัย .....                               | 9    |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                       |      |
| เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์                |      |
| ความหมายของคำว่าความฉลาดทางอารมณ์ .....                | 10   |
| แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ .....                 | 12   |
| การวัดความฉลาดทางอารมณ์ .....                          | 15   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ .....        | 17   |
| ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับปัจจัยด้านบุคคล |      |
| เพศกับความฉลาดทางอารมณ์ .....                          | 21   |
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ .....          | 23   |
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์                                    |      |
| ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ .....                | 26   |
| ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ .....             | 27   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ .....      | 30   |
| ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงาน .....         | 32   |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย                                   |      |
| การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....          | 33   |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า .....        | 35   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                              | 39   |
| การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....           | 39   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                  | 39   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ |                                                                   | หน้า |
|-------|-------------------------------------------------------------------|------|
| 4     | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล                                              |      |
|       | ๖๘                                                                |      |
|       | สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                          | 44   |
|       | ๗๑                                                                |      |
|       | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                        | 45   |
|       | 86                                                                |      |
|       | สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....                                      | 136  |
| 5     | สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ                                    |      |
|       | สังเขป ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า ..... X | 137  |
|       | ๑๒                                                                |      |
|       | สรุปผลการศึกษาค้นคว้า .....                                       | 142  |
|       | อภิปรายผล .....                                                   | 156  |
|       | ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....                                 | 160  |
|       | ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป .....                         | 161  |
|       | บรรณานุกรม.....                                                   | 163  |
|       | ภาคผนวก.....                                                      | 170  |
|       | ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....                                     | 201  |

## บัญชีตาราง

| ตาราง |                                                                                                                                  | หน้า |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1     | ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach.....                                                         | 38   |
| 2     | แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของปัจจัยด้านบุคคลของผู้บริหารระดับต้น.....                                                               | 45   |
| 3     | แสดงระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน<br>โดยรวมและรายด้าน.....                                       | 49   |
| 4     | แสดงผลระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน<br>ด้านความทะเยอทะยาน.....                                      | 50   |
| 5     | แสดงผลระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน<br>ด้านความกระตือรือร้น.....                                    | 51   |
| 6     | แสดงผลระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน<br>ด้านความกล้าเสี่ยง.....                                      | 52   |
| 7     | แสดงผลระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน<br>ด้านความรับผิดชอบตนเอง.....                                  | 53   |
| 8     | แสดงผลระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน<br>ด้านการรู้จักการวางแผน.....                                  | 54   |
| 9     | แสดงค่าระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน<br>ด้านความมีเอกลักษณ์.....                                    | 55   |
| 10    | แสดงค่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน<br>โดยรวมและรายด้าน.....                                         | 56   |
| 11    | แสดงค่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน<br>ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง.....                                 | 57   |
| 12    | แสดงค่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน<br>ด้านการควบคุมตนเอง.....                                       | 58   |
| 13    | แสดงค่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน<br>ด้านการจูงใจตนเอง.....                                        | 59   |
| 14    | แสดงค่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน<br>ด้านการมีความรู้สึกร่วม.....                                  | 60   |
| 15    | แสดงค่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน<br>ด้านการมีทักษะทางสังคม.....                                   | 61   |
| 16    | แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความ<br>ฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง..... | 63   |

## บัญชีตาราง(ต่อ)

| ตาราง |                                                                                                                                                | หน้า |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 17    | แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง..... | 64   |
| 18    | แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง.....       | 65   |
| 19    | แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง.....        | 66   |
| 20    | แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง.....  | 67   |
| 21    | แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง.....   | 68   |
| 22    | แสดงผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของแต่ละกลุ่มอายุ.....                                                                              | 70   |
| 23    | แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของแต่ละกลุ่มอายุด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....                   | 71   |
| 24    | แสดงผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละกลุ่มอายุ.....                                                            | 72   |
| 25    | แสดงผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของแต่ละกลุ่มอายุ.....                                                                  | 73   |
| 26    | แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของแต่ละกลุ่มอายุด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....       | 74   |
| 27    | แสดงผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของแต่ละกลุ่มอายุ.....                                                                   | 75   |
| 28    | แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของแต่ละกลุ่มอายุด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....        | 76   |
| 29    | แสดงผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของแต่ละกลุ่มอายุ.....                                                             | 77   |

## บัญชีตาราง(ต่อ)

| ตาราง |                                                                                                                                                               | หน้า |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 30    | แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึก<br>ร่วมของแต่ละกลุ่มอายุด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....             | 78   |
| 31    | แสดงผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของ<br>แต่ละกลุ่มอายุ.....                                                                         | 79   |
| 32    | แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะ<br>ทางสังคมของแต่ละกลุ่มอายุด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD). .....            | 80   |
| 33    | แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของ<br>ผู้บริหารระดับต้น.....                                                                      | 82   |
| 34    | แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการ<br>ตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้น.....                                                    | 83   |
| 35    | แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการ<br>ควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้น.....                                                          | 84   |
| 36    | แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการ<br>จงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้น .....                                                           | 85   |
| 37    | แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการ<br>จงใจตนเองของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาด้วยวิธี Least Significant<br>Difference (LSD).....        | 86   |
| 38    | แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการ<br>มีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้น.....                                                     | 87   |
| 39    | แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความ<br>รู้สึกร่วมของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาด้วยวิธี Least Significant Difference<br>(LSD)..... | 88   |
| 40    | แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมี<br>ทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้น.....                                                      | 89   |
| 41    | แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะ<br>ทางสังคมของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาด้วยวิธี Least Significant Difference<br>(LSD).....  | 90   |
| 42    | แสดงผลการเปรียบเทียบประสพการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทางอารมณ์<br>โดยรวมของผู้บริหารระดับต้น.....                                                          | 92   |
| 43    | แสดงผลการเปรียบเทียบประสพการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทางอารมณ์<br>ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้น.....                                        | 93   |

## บัญชีตาราง(ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                      | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 44 แสดงผลการเปรียบเทียบประสพการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทาง<br>อารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้น.....                                                        | 94   |
| 45 แสดงผลการเปรียบเทียบประสพการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทาง<br>อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้น.....                                                         | 95   |
| 46 แสดงผลการเปรียบเทียบประสพการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทาง<br>อารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้น.....                                                   | 96   |
| 47 แสดงผลการเปรียบเทียบประสพการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทาง<br>อารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้น.....                                                    | 97   |
| 48 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมี<br>ทักษะทางสังคมของแต่ละกลุ่มประสพการณ์ในการปฏิบัติงานด้วยวิธี Least<br>Significant Difference(LSD)..... | 98   |
| 49 แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม<br>ของผู้บริหารระดับต้น.....                                                                          | 100  |
| 50 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของแต่ละ<br>กลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)...                           | 101  |
| 51 แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการ<br>ตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้น.....                                                        | 102  |
| 52 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้<br>ในตนเองของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานด้วยวิธี Least Significant<br>Difference (LSD).....    | 103  |
| 53 แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการ<br>ควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้น.....                                                              | 104  |
| 54 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุม<br>ตนเองของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานด้วยวิธี Least Significant<br>Difference (LSD).....          | 105  |
| 55 แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้าน<br>การจูงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้น.....                                                               | 106  |
| 56 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจ<br>ตนเองของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานด้วยวิธี Least Significant<br>Difference(LSD).....            | 107  |

## บัญชีตาราง(ต่อ)

| ตาราง |                                                                                                                                                                     | หน้า |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 57    | แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในนามกับความฉลาดทางอารมณ์ด้าน<br>การมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้น.....                                                     | 108  |
| 58    | แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความ<br>รู้สึกร่วมของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานด้วยวิธี Least Significant<br>Difference (LSD)..... | 109  |
| 59    | แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้าน<br>การมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้น.....                                                      | 110  |
| 60    | แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะ<br>ทางสังคมของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานด้วยวิธี Least<br>Significant Difference (LSD).....  | 111  |
| 61    | ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง<br>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม.....                                             | 114  |
| 62    | ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง<br>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ใน<br>ตนเอง.....                       | 118  |
| 63    | ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง<br>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง.....                                 | 122  |
| 64    | ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง<br>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง.....                                  | 126  |
| 65    | ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง<br>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม.....                            | 130  |
| 66    | ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง<br>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม..                                | 134  |
| 67    | สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....                                                                                                                                         | 136  |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การจัดการหรือการบริหารทรัพยากรในองค์กรประกอบด้วย คน ( Man ) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ ( Material ) และการจัดการ ( Management ) คนหรือทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรกเนื่องจากคนเป็นตัวการหรือผู้กระทำ การ ถ้าคนไม่ทำงานเงินหรือวัสดุอุปกรณ์ย่อมไม่เกิดประโยชน์หรือคุณค่าขึ้นมาได้ และถ้าคนเป็นคนที่ไม่มีความรู้ขาดกำลังกายสติปัญญา งานหรือกิจกรรมนั้นก็ล้มเหลว (สุระ หีบโอสถ. 2540 : บทนำ) นอกจากนั้น การที่จะพัฒนาพนักงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้นไม่ควรมองที่ระดับความสามารถทางสติปัญญาเท่านั้น ค่านิยมเก่าๆที่เชื่อว่าผู้ที่สามารถประสบความสำเร็จในชีวิตจะต้องมีระดับสติปัญญาสูง จึงถูกเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากคนที่มีความรู้สูง อาจไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือมีปัญหาในเรื่องการควบคุมอารมณ์ตนเองก็ได้

การที่จะพัฒนาบุคลากรภายในบริษัท ให้มีประสิทธิภาพนั้นเราต้องมีการพัฒนาในด้านการรับรู้อารมณ์ของตนเองและการแสดงออกทางด้านอารมณ์อย่างเหมาะสมมีส่วนช่วยอย่างมาก มากกว่าการมีสติปัญญาสูง บุคคลต้องมีเชาว์อารมณ์จึงจะทำให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาเอาชนะอุปสรรคและเอาชนะผู้อื่นได้ (เทิดศักดิ์ เดชคง.2544) ซึ่งสอดคล้องกับกับคำกล่าวของ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี (2542. : 37-52) ที่กล่าวว่าผู้มีเชาว์อารมณ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบ มีความเข้าใจ และมีความเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน ผลัดกันเป็นผู้นำได้ มีความตื่นตัวที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีความสามารถในการปรับตัวได้เป็นอย่างดี ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและมีความสุขด้วย

ความฉลาดทางอารมณ์(Emotional intelligence ) หรือ EQ ( Emotional Quotient ) อาจเป็นเรื่องใหม่ที่ผู้คนเริ่มให้ความสนใจมากขึ้น ในอดีตนั้นเราสนใจในเรื่องของความฉลาดทางสติปัญญา (EQ) กันอยู่อย่างเดียว จนเป็นที่เข้าใจกันว่า ขอเพียงฉลาดอย่างเดียวเท่านั้นก็สามารถประสบความสำเร็จได้ ไม่ว่าจะเป็นการเรียน การทำงาน หรือครอบครัวก็ตาม ซึ่งเป็นความคิดที่ผิดถนัด ความฉลาดทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่อาจนำคนๆหนึ่งขึ้นไปสู่ดาวที่ฝันไว้ (เทอดศักดิ์ เดชคง 2545: 18) ซึ่งสอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543 : 6-7) ได้กล่าวว่าคนเป็นจำนวนมากที่เป็นคนมีเชาว์ปัญญาสูงอาจมีปัญหาในการเรียน เพราะใช้ความสามารถได้ไม่เต็มที่ มีปัญหาในการเข้าใจและยอมรับอารมณ์ของตนเอง ทำให้

นำไปสู่ปัญหาการปรับตัวและการไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนหรือผู้ร่วมงานได้ ดังนั้น ความสามารถทางเชาวน์ปัญญาจึงเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งเท่านั้น แต่หากบุคคลใดมีความฉลาดทางอารมณ์ด้วยจึงจะทำให้บุคคลนั้นมีความพร้อมทั้งในด้านการเรียน การงาน ครอบครัว การดำเนินชีวิตส่วนตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

นักจิตวิทยาส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันว่า การที่คนเราจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญา(IQ)เพียง 20% ส่วนที่เหลือเป็นเรื่องของการเข้าสังคม ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การรับรู้อารมณ์ของตนเอง การจัดการกับอารมณ์และความเครียด ซึ่งอาจถือได้ว่าสิ่งเหล่านี้คือความฉลาดทางอารมณ์(จอม ชุมช่วย 2542) ซึ่งสอดคล้องกับ เทอดศักดิ์ เดชคง (2542 : 8-10) ที่กล่าวว่าคนที่คนเราจะประสบความสำเร็จได้นั้น การรับรู้อารมณ์ของตนเองและการแสดงออกทางด้านอารมณ์อย่างเหมาะสมมีส่วนช่วยมากกว่าการมีสติปัญญาสูง และสอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข(2543 : 7) ที่พบว่ามีการศึกษาวิจัยจำนวนมากที่แสดงว่าความฉลาดทางอารมณ์ เป็นแหล่งพลังเบื้องต้นของมนุษย์ เป็นความทะเยอทะยาน เป็นแรงผลักดันความรู้สึก และการมีเป้าหมายในชีวิต จากการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ลอสแอนเจลิส มีข้อมูลที่แสดงว่าความสำเร็จในการเป็นผู้นำเป็นผลจากความสามารถทางเชาวน์ปัญญาเพียง 7% และอีก 93% เป็นผลมาจากคุณสมบัติอื่น ๆ ที่รวมเรียกว่าความฉลาดทางอารมณ์ นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาซึ่งยืนยันข้อเท็จจริงที่ว่าความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลหรือมีส่วนผลักดันให้เกิดการคิดค้นใหม่ๆ ที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของบุคคลและขององค์กรโดยรวม

นอกจากนั้นการที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะประกอบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความช่วยเหลือประสานงานของบุคคลากรทุกฝ่าย ทุกตำแหน่ง บุคคลากรทุกฝ่ายจึงจำเป็นที่จะต้องมีความสมรรถภาพที่พึงประสงค์ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรมและคุณลักษณะที่ดี รวมทั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความสำเร็จของการทำงานใด ๆ นั้น นักจิตวิทยาหลายคนกล่าวว่าส่วนหนึ่งเกิดจากแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจหมายถึง แรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง (ประหยัด ทองมาก 2530 : 4) อีกทั้ง ปรัชญา เวสารัชช และ อรุณ รักธรรม (2528 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นเครื่องวัดความสำเร็จในชีวิตมนุษย์ เพราะสิ่งที่แตกต่างกันระหว่างผู้ที่ประสบผลสำเร็จกับคนที่ล้มเหลวก็คือ แรงจูงใจในตัวผู้ประสบความสำเร็งนั่นเอง และสอดคล้องกับ ประหยัด ทองมาก (2530 : 4) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการจูงใจสูงจะมีความตั้งใจในการทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูงกว่าผู้มีแรงจูงใจต่ำ และแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพที่สำคัญก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. 2527 : 1) เพราะลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะเป็นผู้ไม่ปฏิเสธปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวเอง แต่จะมุ่งมั่นแก้ปัญหา มีความอดสาหะพากเพียรไม่ยอมแพ้อุปสรรค

จากที่ได้กล่าวข้างต้นที่ว่า การที่คนเราจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับ ความฉลาดทางเชาวน์ปัญญา(IQ)เพียง 20% ส่วนที่เหลือเป็นเรื่องของการเข้าสังคม ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การรับรู้อารมณ์ของตนเอง การจัดการกับอารมณ์และความเครียด ซึ่งถือได้ว่าเป็น เหล่านี้คือความฉลาดทางอารมณ์(EQ) และเห็นได้ชัดว่าความฉลาดทางเชาวน์ปัญญาสูง ไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์(EQ)สูงหรือมีทักษะทางอารมณ์ที่ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีจะเป็นคนที่รับรู้ เข้าใจและจัดการกับความรูสึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นด้วย จึงมักเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต สามารถสร้างสรรคงานใหม่ๆซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้จะเป็นคนที่เต็มไปด้วยความขัดแย้งภายในจิตใจ ขาดสมาธิและความริเริ่มในการทำงาน

การศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานนั้น เป็นเรื่องที่เป็นต่อองค์กรมาก เพราะการที่องค์กรได้ทราบถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานว่าอยู่ในระดับใด และมีด้านใดบ้างที่จำเป็นจะต้องปรับปรุงแก้ไข ก็จะทำให้พนักงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ไม่เพียงแต่จะมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้แล้ว ยังมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมด้วย

ในองค์กรแต่ละองค์กรนั้น ผู้บริหารระดับต้นขององค์กรแต่ละองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการประสานงาน ประสานความเข้าใจระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานระดับล่างดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของแต่ละองค์กรเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นส่วนช่วยในการตัดสินใจที่จะคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น และเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์มีอยู่เดิมให้มีทักษะทางอารมณ์ที่ดีขึ้น สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นให้มีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดประโยชน์ และความสำเร็จอย่างสูงสุดต่อองค์กร และเกิดประโยชน์แก่ตัวผู้บริหารระดับต้นในอนาคตต่อไปด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้น ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของแต่ละองค์กร ปัจจัยด้านบุคคลของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

### ✓ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านบุคคลของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความฉลาดทางอารมณ์

### ✓ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ทำให้ทราบถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนที่ปฏิบัติงานใน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระแบ่งเป็นดังนี้

- 1.1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่
  - 1.1.1 เพศ แบ่งเป็น
    - 1.1.1.1 เพศชาย
    - 1.1.1.2 เพศหญิง
  - 1.1.2 อายุ
  - 1.1.3 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น
    - 1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
    - 1.1.3.2 ปริญญาตรี
    - 1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี
  - 1.1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - 1.1.5 ตำแหน่งหน้าที่ในงาน
- 1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่
  - 1.2.1 ความทะเยอทะยาน
  - 1.2.2 ความกระตือรือร้น
  - 1.2.3 ความกล้าเสี่ยง
  - 1.2.4 ความรับผิดชอบต่อตนเอง
  - 1.2.5 การรู้จักการวางแผน
  - 1.2.6 ความมีเอกลักษณ์

## 2. ตัวแปรตาม ได้แก่

- 2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ แบ่งเป็น
  - 2.1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง
  - 2.1.2 การควบคุมตนเอง
  - 2.1.3 การจูงใจตนเอง
  - 2.1.4 การมีความรู้สึกร่วม
  - 2.1.5 การมีทักษะทางสังคม

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับแรกในหน่วยงาน เช่น หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ผู้จัดการ
2. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะหรือคุณสมบัติส่วนตัวของผู้บริหารระดับต้น หรือผลจากการกระทำของผู้บริหารระดับต้น ประกอบด้วย

2.1 เพศ ได้แก่ เพศหญิงและเพศชาย

2.2 อายุ หมายถึง อายุของผู้บริหารระดับต้นในขณะที่ตอบแบบสอบถาม

2.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของผู้บริหารระดับต้น  
แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

2.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.3.2 ปริญญาตรี

2.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึงจำนวนปีทั้งหมดที่ทำงาน  
ระยะเวลาเป็นปีที่นับตั้งแต่เริ่มทำงานในบริษัทปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 5 ช่วง ได้แก่

2.4.1. ไม่เกิน 5 ปี

2.4.1. 6-10 ปี

2.4.1. 11-15 ปี

2.4.1. 16-20 ปี

2.4.1. 21 ปีขึ้นไป

2.5 ตำแหน่งหน้าที่ในงาน หมายถึง ระดับตำแหน่งในปัจจุบันของผู้บริหาร  
ระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับ  
ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ  
เพื่อแก้ปัญหา มีความทะเยอทะยานสูง เพื่อนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ และมีความต้องการ เป็น  
อิสระในการทำงาน ในการแสดงออกและมุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศเพื่อให้บรรลุมาตรฐานตามที่ตน  
ตั้งไว้ โดยแยกเป็น 6 ด้านคือ

3.1 ความทะเยอทะยาน (Aspiration) หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัย  
บุคคลที่มีความต้องการจะให้ตนสำเร็จ โดยการตั้งความคาดหวังไว้สูง มุ่งมั่นที่จะทำในที่ตน  
ต้องการให้สำเร็จตามความมุ่งหมายของตนเอง

3.2 ความกระตือรือร้น (Energetic) หมายถึง การแสดงออกของนิสัยบุคคลที่  
เต็มใจเอาใจใส่และตั้งใจจริงในการทำงาน ทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย

3.3 ความกล้าเสี่ยง (Risk-Taking) หมายถึงความกล้าเสี่ยง การแสดงออกของ  
ลักษณะนิสัยบุคคลที่มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในการกระทำสิ่งที่เป็นไปได้

3.4 ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) หมายถึง การ  
แสดงออกถึงลักษณะนิสัยบุคคลที่มีการรักษาสีหน้าหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด

3.5 การรู้จักวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีแบบแผนในการทำงาน มีจุดประสงค์ที่เด่นชัด

3.6 ความมีเอกลักษณ์ (Unique of Characteristic) หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่เป็นตัวของตัวเองสูง ไม่เลียนแบบคนอื่น

✓ 4. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น และใช้การตระหนักรู้นั้นในการจัดการกับอารมณ์ของตน เพื่อให้สามารถควบคุมอารมณ์ได้ และใช้เป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม สามารถรอคอยการตอบสนองตามความต้องการของตนได้ตามสมควรแก่เวลาและสถานที่ สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองในการเผชิญกับอุปสรรค และความขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างไม่มีความกดดันภายใน สามารถจัดความกังวลที่จะไปขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะเป็นประโยชน์แก่ตน สามารถชี้นำแนวคิดและพฤติกรรมของตนในการประกอบกิจการงานร่วมกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นในฐานะเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างมีความสุข ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย 5 มิติ คือ

4.1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ได้แก่ การตระหนักรู้อารมณ์ของตนในขณะนั้นและใช้การตระหนักรู้นั้นเป็นแนวทางในการตัดสินใจ มีการประเมินความสามารถที่แท้จริงของตนและมีความมั่นใจในตนเองอย่างสมเหตุสมผล

4.2 การควบคุมตนเอง (Self-regulation) ได้แก่ การจัดการกับอารมณ์ของตนโดยใช้อารมณ์ให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีความรอบคอบ สามารถอดได้ รอได้ เพื่อผลที่ดีกว่าในภายหลัง สามารถดึงตนเองขึ้นจากความโศกเศร้าและเข้าสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

4.3 การจูงใจตนเอง (Self-motivation) ได้แก่ การใช้สภาวะอารมณ์เป็นสิ่งกระตุ้นและนำไปสู่จุดมุ่งหมาย ช่วยให้สามารถเริ่มต้นได้และมีความมานะบากบั่นในการฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ สามารถปรับปรุงตนจนนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์

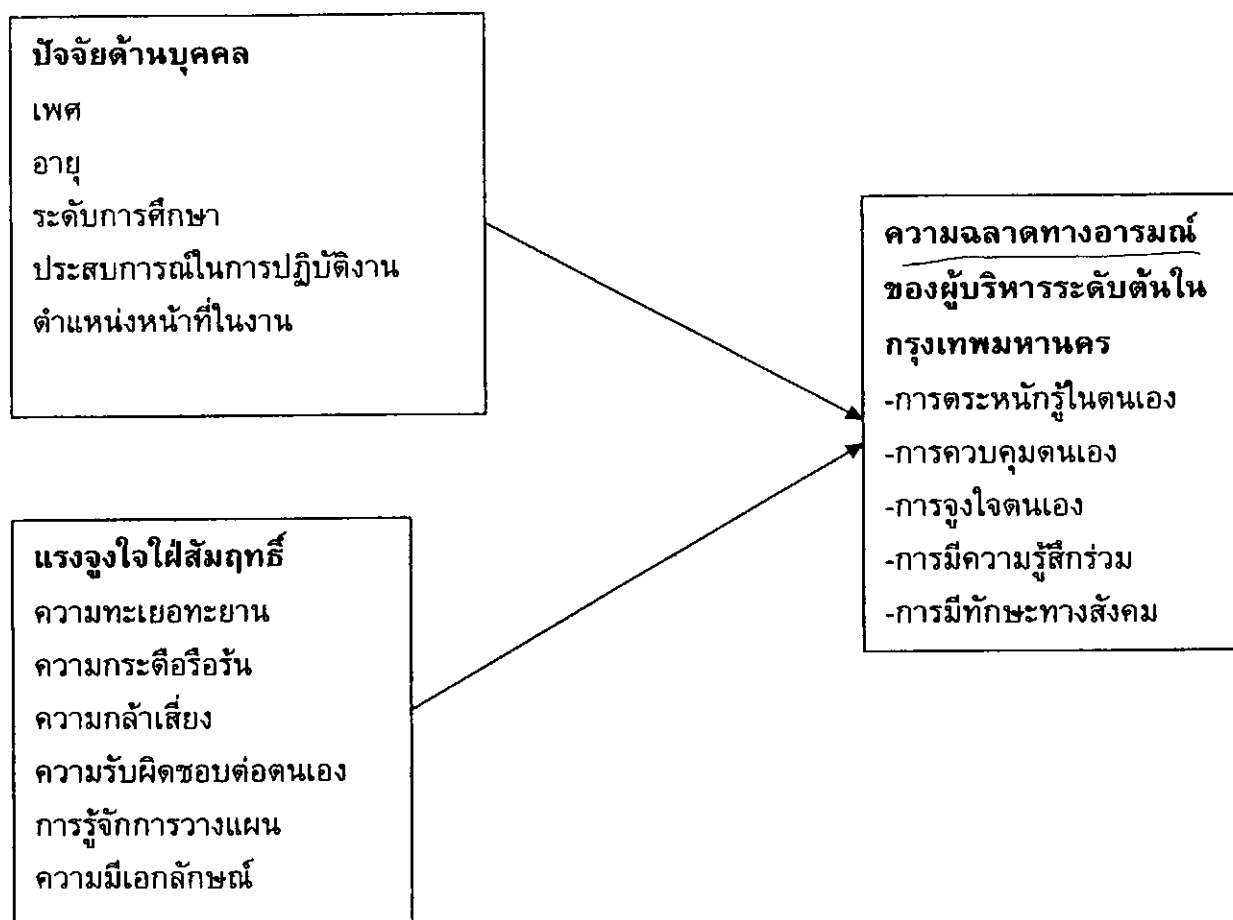
4.4 การมีความรู้สึกร่วม (Empathy) ได้แก่ การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้ลึกได้ถึงสภาวะอารมณ์ของบุคคลอื่น สามารถรับรู้อารมณ์ ความต้องการ ความวิตกกังวลของบุคคลอื่นและสามารถแสดงออกต่อบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม การสร้างความคุ้นเคยและเข้ากันได้กับบุคคลหลายๆประเภท

4.5 การมีทักษะทางสังคม (Social skill) หรือมนุษยสัมพันธ์ (Human relation) ได้แก่ การจัดการกับอารมณ์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ได้ดี การมีความสามารถในการอ่านสถานการณ์ทางสังคม หรือเครือข่ายทางสังคมได้อย่างแม่นยำ การรู้จักประคับประคองความสัมพันธ์ ให้เป็นไปอย่างราบรื่น การใช้ทักษะทางสังคมในการชักชวน การนำ การเจรจาต่อรอง และการแก้ไขข้อขัดแย้งให้บรรลุผล

## ✓ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



## ✓ สมมุติฐานในการวิจัย

### 1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

1.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.3 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.5 ตำแหน่งหน้าที่ในงาน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### 2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1 ความทะเยอทะยาน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2 ความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.3 ความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.4 ความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.5 การรู้จักการวางแผน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.6 ความมีเอกลักษณ์ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

✓ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์
  - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์
    - 1.1.1 ความหมายของคำว่าความฉลาดทางอารมณ์
    - 1.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
    - 1.1.3 การวัดความฉลาดทางอารมณ์
  - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์
2. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับปัจจัยด้านบุคคล
  - 2.1 เพศกับความฉลาดทางอารมณ์
  - 2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
  - 3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
  - 3.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
  - 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงาน

#### ความหมายของคำว่าความฉลาดทางอารมณ์

คำว่า EQ ( Emotional Quotient ) ในภาษาไทยยังไม่มีคำจำกัดความที่แน่นอน จึงมีคำแปลมากมายและบัญญัติไว้หลากหลาย เช่น สติอารมณ์, เซาว์อารมณ์, ความฉลาดทางอารมณ์, อัจฉริยะทางอารมณ์, ปัญญาอารมณ์, ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์, เซาว์ทางสังคม, วุฒิภาวะทางอารมณ์, สมรรถนะอารมณ์ ฯลฯ ส่วนในสารนิพนธ์นี้จะใช้คำว่า “ความฉลาดทางอารมณ์”

คำว่าความฉลาดทางอารมณ์ มีคำที่ใช้เรียกกันทั่วไปคือ EQ นักจิตวิทยา นักการศึกษา และนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าความฉลาดทางอารมณ์ที่ไม่เหมือนกันแต่ในความแตกต่างก็มีส่วนที่คล้ายกันบ้าง ดังนี้

สมรรถนะอารมณ์ ( Emotional Competence ) (Segar. 1994 : 163-196 ; อ้างอิงจาก Goleman. 1998 : 25 ) หมายถึง คุณลักษณะ 6 ประการของสมรรถนะอารมณ์ ได้แก่ ความมั่นใจในตนเอง การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความต้องการผลสัมฤทธิ์ การปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ การโน้มน้าวผู้อื่น และการสร้างทีมงาน

เชาว์ทางบุคคล ( Interpersonal Intelligence ) (Gardner H. 1983 : 102-105 ) เสนอว่าเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎี Multiple Intelligence มีความหมายในลักษณะของความเป็นผู้ที่ “เก่งคน” มีมนุษยสัมพันธ์ เข้าถึงและรู้จักภาวะอารมณ์ของตนเองและโน้มน้าวความเข้าใจ เพื่อชี้นำการปฏิบัติโดยเฉพาะในด้านของความชำนาญทางสังคม

วุฒิภาวะทางอารมณ์ ( Emotional Maturity ) ( Abrahamsen D. 1958 : 198-203 ) ได้เสนอว่า คนมีความสุขสบายในอารมณ์เมื่อมีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่างๆในชีวิตได้อย่างเป็นอิสระและตอบสนองความต้องการของตนเองจากประสบการณ์ตรวจสอบตนเอง

เชาว์ทางสังคม ( Social Intelligence ) (สุชา จันท์เอม. 2539 : 73 ; อ้างอิงจาก Thorndike E.L. 1920 : 227-235) ได้เสนอว่า เป็นความสามารถในการปรับสภาพตัวเองให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมทางสังคม

ความฉลาดรู้ในอารมณ์ (Emotional Literacy) (Cooper and Sawaf. 1997 : 31-38 ) หมายถึง ความฉลาดรู้ถึงอารมณ์ตนเอง สามารถบอกเล่าความคิดความรู้สึกตามความเป็นจริง หยั่งรู้เท่าทันอารมณ์ตน

ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer. 1990 : 185) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการที่ตอบสนองอารมณ์และความต้องการของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องและแสดงอารมณ์นั้นออกมา สามารถที่จะแยกแยะและประสมประสานความคิดกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม

บาร์ออน (ทศพร ประเสริฐสุข. 2543 : 93 ; อ้างอิงจาก Bar-on. 1992) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า เป็นองค์ประกอบของความสามารถด้านอารมณ์ส่วนตัวและด้านสังคมของบุคคลที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

คูเปอร์ และซาวาฟ (ทศพร ประเสริฐสุข. 2543 : 93 ; อ้างอิงจาก Cooper & Sawaf. 1997 Executive EQ ) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ และรู้จักใช้พลังทางอารมณ์ของตนเป็นรากฐานในการสร้างสัมพันธภาพและโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น

โกลแมน (ทศพร ประเสริฐสุข. 2543 : 94 ; อ้างอิงจาก Goleman. 1998 Harvard business review) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถในการ

ตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น จนสามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ของตน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ

โดนัลด์สัน (Donaldson. 1997 : 95) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์นั้น จะต้องรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง สามารถที่จะเผชิญความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น มีเป้าหมายในชีวิต มองโลกในแง่ดี และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

การ์ตเนอร์(Gardner. 1983 : 20-24) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถหรือศักยภาพทางอารมณ์ของแต่ละคน จำแนกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. การรับรู้อารมณ์ของตนเอง (Intrapersonal Intelligence) หมายถึงการรับรู้อารมณ์ของตนเองและการแยกแยะตลอดจนจัดการกับอารมณ์ตนเองนำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม

2. การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Interpersonal Intelligence) หมายถึงความสามารถในการรับรู้และตอบสนองต่ออารมณ์และความต้องการของผู้อื่นอย่างเหมาะสม

คาร์สันและแฮทฟิลด์(Carlson and Hatfield. : 1992) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า เป็นความโน้มเอียงทางพันธุกรรมและแรงจูงใจในการตอบสนองต่อตัวแปรในด้านประสบการณ์, ด้านสรีระ และด้านพฤติกรรม

### แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

บาร์ออน (วีรวัดณ์ ปันนิตามัย. 2542 : 75-76 ; อ้างอิงจาก Bar-on. 1997) ได้กำหนดโครงสร้างความฉลาดทางอารมณ์ โดยเป็นโครงสร้างหลัก 5 ด้านและองค์ประกอบย่อย 15 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 : องค์ประกอบภายในตนเอง ประกอบด้วย

1.1 ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเอง

1.2 ความสามารถในการแสดงความรู้สึก ความเชื่อ ความคิดและปกป้องสิทธิของตนเองด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์

1.3 ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจและศรัทธาตนเอง

1.4 การรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง ทำในสิ่งที่สามารถทำได้และต้องทำด้วยความสุขและความพอใจ

1.5 ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง สามารถควบคุมความคิด การกระทำโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น

ด้านที่ 2 : องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการสร้างและคงสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น แสดงออกโดยมีความผูกพันทางอารมณ์ที่แน่นแฟ้น รวมทั้งรู้จักการให้และรับความรัก ความเอาใจใส่

2.2 ความสามารถในการร่วมมือและมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคมที่ตนเกี่ยวข้อง

2.3 ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจและยอมรับความรู้สึกของผู้อื่น

ด้านที่ 3 : องค์ประกอบด้านการปรับตัวทางอารมณ์ ประกอบด้วย

3.1 ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจปัญหาและสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความสามารถในการแยกแยะความรู้สึกส่วนตัวกับสิ่งที่มีอยู่ในความเป็นจริงและสามารถปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น

3.3 ความสามารถในการปรับอารมณ์ ความคิดและพฤติกรรมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป หรือมีความยืดหยุ่น

ด้านที่ 4 : องค์ประกอบด้านการจัดการกับความเครียด

4.1 ความสามารถในการอดทนต่อเหตุการณ์ที่ร้ายแรง ภาวะกดดันและความรุนแรงของอารมณ์ได้ รวมทั้งตอบสนองได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4.2 ความสามารถในการอดทนต่อความปรารถนา สิ่งยั่วยุและการแสดงออกที่ขาดการควบคุมได้

ด้านที่ 5 : องค์ประกอบด้านลักษณะอารมณ์ โดยทั่วไป

5.1 ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตเป็นส่วนใหญ่และยินดีในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

5.2 ความสามารถในการมองโลกในแง่ดี แม้จะเผชิญกับสถานการณ์ที่เลวร้าย

ซาโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey&Mayer : 1997) ได้แบ่งโครงสร้างความฉลาดทางอารมณ์เป็น 5 ด้านดังนี้

1. รู้จักอารมณ์ตนเอง (Knowing one's emotion)

คือการรับรู้อารมณ์ของตนเองตามความเป็นจริง รู้สึกโกรธ เสียใจ ฯลฯ การรับรู้อารมณ์นำไปสู่การเข้าใจตนเองดีขึ้น

2. การจัดการกับอารมณ์ (Managing emotion)

คือความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม

3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (Motivating oneself)

คือความสามารถในการควบคุมตนเอง ให้กำลังใจและกระตุ้นตนเองได้

#### 4. รู้จักอารมณ์บุคคลอื่น (Recognizing emotions in others)

คือการเห็นอกเห็นใจ รู้ความต้องการของผู้อื่นซึ่งนำไปสู่การเข้าใจผู้อื่นและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

#### 5. สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Handling relationships)

คือความสามารถจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่น มีศิลปะในการสร้างสัมพันธภาพเป็นผู้นำและสามารถจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้

โกลแมน (Goleman, 1998 : 375) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ และชี้ให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อการดำรงตนของบุคคล ไม่แพ้ความฉลาดทางสติปัญญา สติปัญญาเกิดจากการทำงานของสมองส่วน neocortex ซึ่งพัฒนาขึ้นมาทีหลังและอยู่ส่วนบนของสมอง ในขณะที่อารมณ์มีศูนย์การทำงานอยู่ในส่วน subcortex ซึ่งพัฒนาขึ้นก่อนและอยู่ส่วนล่างของสมอง ความฉลาดทางอารมณ์เกิดจากการทำงานประสานกันของสมองทั้งสองส่วนนี้ โกลแมนได้ปรับปรุงรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของชาโลวีย์และเมเยอร์ตามแนวคิดของตน โดยให้เหตุผลว่าเป็นรูปแบบที่มีประโยชน์มากที่สุดในการทำความเข้าใจการทำงานของความฉลาดทางอารมณ์ ในการดำรงชีวิตและการทำงาน องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวของโกลแมน ได้แก่

1 การตระหนักรู้ตน (Self-awareness) ได้แก่ การตระหนักรู้อารมณ์ของตนในขณะนั้น และใช้การตระหนักรู้นี้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ มีการประเมินความสามารถที่แท้จริงของตนและมีความมั่นใจในตนเองอย่างสมเหตุสมผล

2 การควบคุมตน (Self-regulation) ได้แก่ การจัดการกับอารมณ์ของตนโดยใช้อารมณ์ให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีความรอบคอบ สามารถอดใจ รอคอย เพื่อผลที่ดีกว่าในภายหลัง สามารถดึงตนเองขึ้นจากความโศกเศร้าและเข้าสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

3 การจูงใจตน (Self-motivation) ได้แก่ การใช้สภาวะอารมณ์เป็นสิ่งกระตุ้นและนำทางไปสู่จุดมุ่งหมาย ช่วยให้สามารถเริ่มต้นได้และมีความมานะบากบั่นในการฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ สามารถปรับปรุงตนจนนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์

4 การมีความรู้สึกร่วม (Empathy) ได้แก่ การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้สึกได้ถึงสภาวะอารมณ์ของบุคคลอื่น สามารถรับรู้อารมณ์ ความต้องการ ความวิตกกังวลของบุคคลอื่นและสามารถแสดงออกต่อบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม การสร้างความคุ้นเคยและเข้ากันได้กับบุคคลหลายๆประเภท

5 การมีทักษะทางสังคม (Social skill) หรือมนุษยสัมพันธ์ (Human relation) ได้แก่ การจัดการกับอารมณ์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆได้ดี การมีความสามารถในการอ่านสถานการณ์ทางสังคม หรือเครือข่ายทางสังคมได้อย่างแม่นยำ การรู้จักประคับประคอง

ความสัมพันธ์ ให้เป็นไปอย่างราบรื่น การใช้ทักษะทางสังคมในการชักชวน การนำ การเจรจาต่อรอง และการแก้ไขข้อขัดแย้งให้บรรลุผล

โครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ดังกล่าวมา แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบทั้งในด้านส่วนบุคคล และองค์ประกอบด้านสังคม ซึ่งหากบุคคลมีความฉลาดทางอารมณ์ และมีความสามารถครบทุกองค์ประกอบแล้ว จะเอื้ออำนวยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน รวมถึงการดำรงชีวิตในสังคม ส่วนการที่มีนักวิชาการได้เสนอโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ไว้หลายรูปแบบนั้น เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน

### การวัดความฉลาดทางอารมณ์

นักวิชาการหลายคนได้พยายามกำหนดโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อนำไปใช้ในทางปฏิบัติจากโครงสร้างต้นแบบของความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเมเยอร์และซาโลวีย์ ได้ศึกษาจากผลสะท้อนของประสบการณ์ทางอารมณ์ และได้มีการพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ เช่น แบบวัดของซาโลวีย์ และคณะ (Salovey et al. 1995) ลักษณะเป็นแบบวัดคุณลักษณะ (Trait) จำนวน 30 ข้อ เรียกว่า Trait Meta-Mood scale (TMMS) สอบถามความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำความเข้าใจอารมณ์ของตน รวมทั้งการปรับสภาวะอารมณ์ให้ดีขึ้น แต่ละข้อคำถามตรงไปตรงมา เช่น “ฉันให้ความสนใจมากกับความรู้สึกของฉัน” (การให้ความสนใจ) “ฉันบอกไม่ถูกเหมือนกันว่าฉันรู้สึกอย่างไร” (การทำความเข้าใจให้คะแนนกลับกับข้ออื่น) “ฉันพยายามที่จะคิดแต่ในสิ่งดีๆ ไม่ว่าฉันจะรู้สึกแยขนาดไหน” (การปรับสภาวะอารมณ์) คุณภาพของเครื่องมือนี้ค่อนข้างดี และเมื่อนำไปใช้ทำให้ได้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มขึ้นมา อย่างไรก็ตาม TMMS ก็มีข้อจำกัดอยู่บ้าง ประการแรกองค์ประกอบของโครงสร้างมีเพียง 3 ด้านเท่านั้น (attention, clarity and repair) จึงไม่ครอบคลุมความสามารถทางอารมณ์ตามกรอบแนวคิดที่ได้วางไว้ นอกจากนี้ TMMS ก็คล้ายคลึงกับแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของนักวิชาการคนอื่นๆ (Bar-on. 1997) และจะถามตรงๆ ว่าบุคคลมีความฉลาดทางอารมณ์ ในระดับใด แต่ไม่ได้ให้ผู้ตอบแสดงความสามารถทางอารมณ์ออกมา ซาโลวีย์และคณะ (Salovey et al. 2000 : 504-520) เชื่อว่าเครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีความเที่ยงตรงสูง สามารถใช้วัดความฉลาดทางอารมณ์ได้ควรจะให้มีการแสดงความสามารถออกมามากกว่าที่จะเป็นแบบรายงานตนเอง

เครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ในระยะหลังๆ มักจะขอให้ผู้ตอบแสดงความสามารถทางอารมณ์ออกมามากขึ้น โดยเน้นการวัดทักษะที่เกี่ยวข้องในลักษณะการวัดความถนัด เช่น The Multifactor Emotional Intelligence Scale (MEIS) และฉบับปรับปรุงคือ

MSCEIT สามารถใช้วัดใน 2 ลักษณะ คือ แบบข้อเขียน กับแบบที่ใช้กับคอมพิวเตอร์ (Mayer, Caruso and Salovey. 1999) แบบวัดนี้แบ่งเป็น 4 ตอน ตามกรอบแนวคิดล่าสุดของนักวิชาการกลุ่มนี้ คือ การตระหนักรู้อารมณ์ การใช้ประโยชน์จากอารมณ์ การเข้าใจอารมณ์ และการจัดการกับอารมณ์ ภายใน 4 ตอนนี้ประกอบด้วยชุดของแบบทดสอบย่อยที่ออกแบบมาสำหรับวัดความฉลาดทางอารมณ์ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ คือความสามารถในการระบุอารมณ์จากสีหน้าท่าทาง แผนแบบลวดลายต่างๆ เรื่องราวและดนตรี
2. การใช้ประโยชน์จากอารมณ์ คือความสามารถในการใช้ผลสะท้อนจากอารมณ์ และแนวโน้มในการเกิดอารมณ์ ให้เป็นประโยชน์
3. การเข้าใจอารมณ์ คือความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ที่ซับซ้อน ในขณะเดียวกันขั้นตอนต่างๆของการเกิดอารมณ์ การเปลี่ยนแปลงสภาวะอารมณ์ และการคาดการณ์สภาวะอารมณ์
4. การจัดการกับอารมณ์ คือความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และการช่วยให้ผู้อื่นสามารถจัดการกับอารมณ์ได้

กิจกรรมที่ทำให้บางอย่างซึ่งอยู่ในแบบทดสอบโดยใช้คอมพิวเตอร์ (MEIS) เป็นการให้ระบุความรู้สึกจากการสังเกต สี ภาพนามธรรม และการฟังดนตรีโน้ตต่างๆ ในการวิจัยเมื่อไม่นานมานี้พบว่า ความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์หลังจากการดูภาพเขียนสี และภาพศิลปะ มีความสัมพันธ์กับผลที่ได้จากการใช้แบบวัดความรู้สึกร่วม (empathy) แบบเดิม (Mayer et al. 1990) หลังจากนั้นได้มีการปรับปรุงแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ต่อมาเรื่อยๆ เช่น ปรับรูปแบบของการแสดงออกทางอารมณ์ ปรับวิธีการประเมินคำตอบที่ถูกต้อง และมีการกำหนดกิจกรรมการประเมินขึ้นใหม่ (Mayer and Geher. 1996 : 89-113) การทดลองใช้แบบวัด MEIS กับกลุ่มตัวอย่าง 503 คน อายุระหว่าง 17-70 ปี พบว่ามีความสอดคล้องภายในค่อนข้างสูง (Mayer, Caruso and Salovey. 1999 : 267-298)

แม้ว่าจะมีผู้ให้ความสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กันเป็นจำนวนมากก็ตาม แต่การวัดความฉลาดทางอารมณ์ก็ยังมีพัฒนาไปอย่างช้าๆ นักวิจัยเริ่มจะมีความเห็นพ้องต้องกันว่าความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยเซตของความสามารถ ซึ่งเกี่ยวกับการประเมินและการแสดงออกของอารมณ์ และการใช้อารมณ์ ให้เป็นประโยชน์ ในการดำเนินกิจกรรมทางสติปัญญา ความรู้เกี่ยวกับอารมณ์และการจัดการกับอารมณ์ เป็นต้น แต่ยังไม่เป็นที่เห็นพ้องกันว่าวิธีการใดจะใช้วัดความฉลาดทางอารมณ์ได้ดีที่สุด มีรายงานว่า ทั้งเครื่องมือแบบให้ผู้ตอบทำกิจกรรม (task-based) แบบประเมินเชิงพฤติกรรม และเครื่องมือแบบให้ผู้ตอบรายงานตนเอง (self-report) สามารถวัดความสามารถตามองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ได้

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์

### งานวิจัยในต่างประเทศ

เมเยอร์และคณะ (Mayer, et.al. 1990 : 772-781) ได้ศึกษาการอ่านอารมณ์จากการมองภาพสิ่งเร้า ซึ่งเป็นการวัดองค์ประกอบหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ ลักษณะของแบบทดสอบแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นตัวแปรต้น เป็นภาพสิ่งเร้า 3 ประเภทๆ ละ 6 ชนิด คือภาพใบหน้าแสดงภาวะอารมณ์ต่างๆ 6 ภาพ ภาพสีต่างๆ 6 ภาพ และภาพศิลปะ 6 ภาพ ซึ่งภาพเหล่านี้จะสะท้อนถึงภาวะอารมณ์ 6 ประเภทคือ ความสุข ความเศร้า โกรธ กลัว ประหลาดใจและขยี้ขย้ง โดยให้ผู้ตอบรายงานว่าตนเองเกิดความรู้สึกใดบ้างใน 5 ระดับ เริ่มจาก 1 คือ ไม่มีความรู้สึกหรือภาวะอารมณ์เช่นนั้นอย่างมาก แบบทดสอบฉบับนี้มีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .63 การให้คะแนนพิจารณาความสอดคล้องของกลุ่มแบบทดสอบฉบับที่ 2 เป็นแบบทดสอบที่ใช้เป็นเกณฑ์ประกอบด้วยแบบทดสอบ 3 ชุดคือ แบบวัดความเข้าใจผู้อื่น แบบทดสอบการแสดงอารมณ์ และแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของไอแซกส์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ใหญ่อายุระหว่าง 17-63 ปี จำนวน 128 คน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากการอ่านอารมณ์จากภาพกับคะแนนจากตัวเกณฑ์ พบว่า การอ่านอารมณ์จากภาพมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพการแสดงตัวและการแสดงความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โกลแมน (Goleman. 1998 : 25) ได้ศึกษาย้อนหลังเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน โดยศึกษาจากนักศึกษาที่เรียนในช่วงทศวรรษ 1940 จำนวน 95 คน เป็นการศึกษาระยะยาว ติดตามจนถึงวัยกลางคน พบว่า นักศึกษาที่จบการศึกษาและได้คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูงๆ มักไม่ค่อยประสบความสำเร็จเมื่อเทียบกับนักศึกษาที่ได้คะแนนต่ำกว่า ทั้งในด้านหน้าที่การงานและความสุขในชีวิตครอบครัว และจากการศึกษาเด็กในรัฐแมซซาชูเซต จำนวน 450 คน ติดตามผลจนถึงวัยกลางคน พบว่า ไอคิวมีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยกับความสำเร็จในงานที่ทำ และ โกลแมน (Goleman. 1995 : 34) พบว่า ความสามารถทางเชาว์ปัญญาสามารถอธิบายความสำเร็จของบุคคลได้สูงสุดเพียง 20 เปอร์เซ็นต์ ส่วนที่เหลืออีก 80 เปอร์เซ็นต์นั้น สามารถอธิบายได้ด้วย ความสามารถอื่น รวมทั้งความฉลาดทางอารมณ์ด้วย ซึ่งไม่มีใครบอกได้ชัดเจนว่าความสามารถเหล่านั้นประกอบด้วยอะไรบ้าง รู้แต่เพียงว่าความสามารถเหล่านี้มีความสำคัญมากกว่าเชาว์ปัญญา นอกจากนี้ โกลแมน (Goleman. 1998 : 319-320) ยังแสดงความเชื่อมั่นว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิตเหนือกว่าเชาว์ปัญญา และความชำนาญการด้านต่างๆ ถึง 2 เท่า ในสาขาที่

เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์โกลแมนเชื่อว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเหนือกว่าเชาวน์ ปัญญาถึง 4 เท่า ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

เมนฮาร์ท (Menhart. 1998) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ กรณีเป็น ทำนายความสำเร็จทางอาชีพได้และพัฒนาทฤษฎีหลายองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ (A Multi Componential Theory of Emotional Intelligence) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ รู้จักเห็นใจคนอื่น รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง รู้จักอดทนรอคอย และการสร้างความประทับใจมีผลต่อการสัมภาษณ์ เขาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษาปริญญาตรีจำนวน 116 คน โดยให้มีส่วนร่วม ใน สถานการณ์ การคัดเลือกงานที่สร้างขึ้น ซึ่งจะต้องทำการทดสอบ paper and pencil ได้รับการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผ่านทางวิดีโอเทป การวัดพฤติกรรมในขณะรอคอยและการฝึกอบรม และให้ผลสะท้อนกลับโดยผู้วิจัย จากผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎีหลายองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อความสำเร็จในการสัมภาษณ์ ในด้านการทำนายพบว่าความสามารถและความโน้มเอียงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับผลของการสัมภาษณ์ รวมทั้งการตอบสนองของผู้สัมภาษณ์ก็มีความสัมพันธ์กับผลการสัมภาษณ์ด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า การวัดความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทั่วไปและความสามารถในการปฏิบัติก็มีความสัมพันธ์กับการสัมภาษณ์เช่นกัน

บัคแมน และ สไตน์ (Bachman and Stein. 2000 : 176) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานบัญชีที่ประสบความสำเร็จในอาชีพมากที่สุด จำนวน 24 คน และประสบความสำเร็จน้อยจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของบาร์ออน (Bar-On) ผลการศึกษาพบว่าระดับความฉลาดทางอารมณ์จะส่งผลต่อคุณภาพของการ ปฏิบัติงานของพนักงาน

ซูตาร์โซ และคณะ (Sutarso and others. 1996) ได้ศึกษาผลของเพศและเกรดเฉลี่ยที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ โดยใช้แบบสำรวจเชาวน์ปัญญาทางอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนระดับอาชีวศึกษาจำนวน 138 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์พหุตัวแปร มีตัวแปรตามคือ ความฉลาดทางอารมณ์ 3 องค์ประกอบ คือ การช่วยเหลือผู้อื่น การรับรู้ตัวเอง และการจัดการกับอารมณ์และมีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ เพศและเกรดเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า เพศมีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศต่อองค์ประกอบด้านการจัดการกับอารมณ์ ส่วนผลของเกรดเฉลี่ยที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 3 องค์ประกอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## งานวิจัยในประเทศ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542 : 112-119) ได้สร้างเครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ ร่วมกับ อุดา สิทธิสาคร โดยใช้กรอบแนวคิดของเมเยอร์และสโลวีย์ และ โกลแมน เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้วยลักษณะความฉลาดทางอารมณ์ 7 ด้าน ได้แก่ การรู้จักอารมณ์ตนเอง, การตระหนักรู้อารมณ์ผู้อื่น, การควบคุมอารมณ์ตนเอง, วุฒิภาวะทางอารมณ์, ความเอื้ออาทร, การมีแรงจูงใจที่ดี และทักษะทางสังคม ลักษณะแบบทดสอบเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 90 ข้อ โดยให้ผู้ตอบรายงานว่าข้อความนั้น ๆ เกิดขึ้นกับตนในแง่ความคิด ความรู้สึก อารมณ์และการแสดงออกในระดับใด กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จำนวน 464 คน ศึกษาคุณภาพของแบบทดสอบด้านความเชื่อมั่นของแบบทดสอบด้วยวิธีวัดซ้ำ โดยเว้นช่วงระหว่างการสอบ 10 สัปดาห์ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบแต่ละด้านเรียงลำดับดังนี้ .70, .85, .86, .78, .83, .85, .76 รวมทั้งฉบับ .93 และหาความเที่ยงตรงด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงมีความสามารถด้านความเอื้ออาทร วุฒิภาวะทางอารมณ์ และการควบคุมด้านอารมณ์ของตนเองสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวมีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความเอื้ออาทร การตระหนักรู้ถึงภาวะอารมณ์ของผู้อื่น การรู้จักอารมณ์ของตนเองและการมีแรงจูงใจที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การปรึกษาหารือกับพี่น้องและครูอาจารย์ เมื่อเวลามีปัญหา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับทักษะทางเชาวน์ปัญญา สภาพความสัมพันธ์ กับบิดามารดา มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความเอื้ออาทร การมีแรงจูงใจที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตน และทักษะทางสังคมของนักศึกษา การประเมินตนเองว่าเป็นคนมุ่งความสำเร็จใฝ่สัมพันธและมุ่งสู่อำนาจมีผลต่อความสามารถด้านความเอื้ออาทรและการมีแรงจูงใจที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมจากการวัดความฉลาดทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชวนจิตร ชูระทอง (2544) ได้ศึกษาเชาวน์ปัญญา เชาวน์อารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขายในธุรกิจสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า หัวหน้าแผนกขายมีระดับเชาวน์ปัญญาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 60 คืออยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และมีค่ามัธยฐานเลขคณิตของระดับเชาวน์อารมณ์อยู่ในระดับที่สูงทุกองค์ประกอบตามแนวคิดของโกลแมน (1999) โดยมีองค์ประกอบด้านการจูงใจสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านการกำกับควบคุมตนเอง ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านทักษะทางสังคมและด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก

ฉัตรฤดี สุกปลั่ง (2543) ได้ทำการศึกษาถึงผลของบุคลิกภาพและเชาวน์อารมณ์ที่มีต่อคุณภาพการให้บริการตามการรับรู้ของหัวหน้างานของพนักงานส่วนหน้าของโรงแรมชั้นหนึ่งใน

กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบทดสอบเชาว์อารมณ์ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของโกลแมนกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2525 คน พบว่า พนักงานส่วนหน้าของโรงแรมชั้นหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบของเชาว์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเองและด้านทักษะทางสังคม

อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ และวิลาสลักษณ์ ชวัลลี (2542 : 1-4) ได้ทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดเชาว์อารมณ์ของซัทท์และคณะ ซึ่งมีลักษณะการวัดแบบให้ผู้ตอบรายงานตนเอง ประกอบด้วยข้อความต่างๆ ที่บรรยายความสามารถทางเชาว์อารมณ์จำนวน 33 ข้อ โดยมาตรวัดเชาว์อารมณ์ มี 3 องค์ประกอบคือ การประเมินค่าและการแสดงออกทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์และการใช้ประโยชน์จากอารมณ์ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตปริญญาตรีจากสถาบันราชภัฏพระนครจำนวน 51 คน และนิสิตปริญญาโทจากมหาวิทยาลัยมหิดลจำนวน 11 คนที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2542 ผลการศึกษาพบว่า มาตรวัดเชาว์อารมณ์ของซัทท์และคณะ เมื่อนำมาทดลองใช้กับนิสิตปริญญาตรีและโทของไทย โดยทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นชนิดสอดคล้องภายใน คือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .80 และตรวจสอบความเที่ยงตรงพบว่า เชาว์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์ ( $r = .37$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวล ( $r = -.47$ ) และความเครียด ( $r = -.42$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการทางสังคม ( $r = .11$ ) และมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ ( $r = .22$ )

ศุภนันท์ วิริยะฉันท. (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท ซี. พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด(มหาชน) และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานบริษัท ซี. พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด(มหาชน) มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างในระดับปานกลางถึงค่อนข้างดี คือ มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมเฉลี่ย 86.57 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.24 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 6.25 ทั้งนี้ เมื่อได้วิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่า พนักงานที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์เป็นรายคู่ พบว่า ค่าเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มี

อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1-2 ปี ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุการทำงาน 3-4 ปี และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ซึ่งป็นไปตามสมมติฐาน

### **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับปัจจัยด้านบุคคล**

จากการศึกษาของ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ(2546: บทคัดย่อ) ถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานในองค์กรได้พบว่า พนักงานในองค์กรที่มี เพศ อายุ ระดับรายได้ ระยะเวลาในการทำงานในบริษัท ที่แตกต่างกันให้ระดับความสำคัญกับการเอาใจใส่ผู้อื่นไม่แตกต่างกัน ให้ระดับความสำคัญกับทักษะทางสังคมไม่แตกต่างกัน ให้ระดับความสำคัญกับการตระหนักรู้ตนเองไม่แตกต่างกัน ให้ระดับความสำคัญกับการควบคุมตนเองไม่แตกต่างกัน และให้ระดับความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และจากการศึกษาของ นภาพิพย์ ดั่งตรีจักร(2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงเชาวน์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และความผาสุกทางจิตวิญญาณกับเชาวน์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลการวิจัยพบว่า เชาวน์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมและรายด้าน เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางจิตวิญญาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ทั้งนี้เชาวน์อารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคม ประสบการณ์การทำงานด้านบริหาร วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรส

### **เพศมีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์**

เพศเป็นสภาวะการถ่ายทอดทางพันธุกรรม เพศชายกับเพศหญิงมีการแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน ความละเอียดอ่อนทางอารมณ์แตกต่างกัน และมีรายงานการวิจัยที่รายงานว่าชายและหญิงอาจมีจุดเด่น จุดด้อย ที่มีความสัมพันธ์กับเพศ จากการศึกษานี้ของโตโต (ญาดา หลาวเพชร. 2544 : 49 อ้างอิงจาก ; Toto.1996) พบว่า เพศหญิงจะมีความกรุณาสงสาร ความตระหนักรู้ในตนเองสูงกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับสเตนร์น (ญาดา หลาวเพชร. 2544 : 49 อ้างอิงจาก ; Stein.1997) พบว่าเพศหญิงมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความรับผิดชอบต่อสังคม ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ การเอาใจเขามาใส่ใจเราสูงกว่าเพศชาย ส่วนโกลแมน (Goleman. 1998 : 318) ได้ศึกษาพบว่าเพศชายจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การปรับตัวและจัดการความเครียดได้ดีกว่าเพศหญิง

บาร์-ออน(จารุวรรณ สกุลกู. 2543 : 27-29 ; อ้างอิงจาก Bar-on. 1997) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น ชาย หญิง จำนวนมากในหลายประเทศ เช่น เผ่าอิกบู

(Igbu) ในไนจีเรีย, เผ่า ทมิฬ(Tamil) ในศรีลังกา, ชาย-หญิงในเยอรมัน อิสราเอล และสหรัฐอเมริกา เป็นต้น และสรุปว่าโดยทั่วไปเพศหญิงจะรับรู้สภาวะอารมณ์ของตน มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีการปฏิบัติระหว่างบุคคลได้ดีกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมองโลกในแง่ดี สามารถปรับตัวได้ง่ายกว่าและจัดการกับสภาวะกดดันได้ดีกว่าเพศหญิง อย่างไรก็ตามในภาพรวมความแตกต่างดังกล่าวไม่มากพอที่จะส่งผลให้เพศชายและเพศหญิงมีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่โกเลแมน(Goleman, 1998 : 7) กล่าวว่า เพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกันในความฉลาดทางอารมณ์ แต่ละบุคคลมีประสบการณ์ส่วนตัวแตกต่างกัน ทำให้มีข้อดี ข้อด้อยแตกต่างกันในบางส่วน บางคนมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมาก แต่ขาดความสามารถในการจัดการกับความเศร้าโศกเสียใจของตนเอง ในขณะที่บางคนอาจจะรู้ว่าจะขณะนี้ตนอยู่ในภาวะอารมณ์ใด แต่การแสดงออกของอารมณ์กลับไม่เหมาะสมกับกาลเทศะ ซึ่งในเรื่องนี้ ไจลส์(Giles, 1996 : 20-28) ได้ศึกษาตัวแปรทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์กับการแสดงออกทางอารมณ์ของวัยรุ่น โดยวิธีการศึกษาแบบติดตามผลในระยะยาว และพบว่าในกรณีของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในชีวิตมีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางอารมณ์ แต่ ในกลุ่มตัวอย่างเพศชายพบว่า เฉพาะความสัมพันธ์ในครอบครัวและความสัมพันธ์ ในกลุ่มเพื่อนเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางอารมณ์ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยหลายงานที่รายงานไว้ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการแสดงออกทางอารมณ์ เช่น งานวิจัยของอีกลีย์กับสเตฟาน(Eagly and Stephan, 1986 : 309-330) ที่พบว่า เพศชายมีแนวโน้มที่จะแสดงออกทางอารมณ์เช่นอารมณ์ โกรธมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับแมคคอบีและแจคลิน (Maccoby and Jacklin, 1974) กล่าวว่าไว้ว่าวัยรุ่นชายมีการแสดงออกทางอารมณ์ ในด้านลบมากกว่าวัยรุ่นหญิง นักวิจัยหลายคนได้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างในสหรัฐอเมริกาและพบว่าเพศชายมีแนวโน้มที่จะแสดงอารมณ์ โกรธ โดยเฉพาะการแสดงออกทางวาจาบ่อยครั้งกว่าเพศหญิง(Gilley and Summer, 1970 : 33-37) ซึ่งแมคคาเบและลิปส์คอม(McCabe and Lipscomb, 1998 : 389-401) พบว่า พฤติกรรมการแสดงออกทางอารมณ์ของชายและหญิงมีการเปลี่ยนแปลงตามอายุ กล่าวคือ เมื่อเด็กชายอายุมากขึ้นเป็นวัยรุ่น จะมีการแสดงออกทางวาจาในลักษณะที่ก้าวร้าวมากกว่าเด็กวัยรุ่นหญิง ส่วนชันทิชและแชฟฟีโร(Shuntich and Shapiro, 1991 : 283-300)พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย เมื่ออยู่ในบริบททางสังคมเดียวกันกับเพศหญิง จะแสดงอารมณ์ด้านความรักน้อยกว่าเพศหญิง แต่จะแสดงอารมณ์แบบก้าวร้าวมากกว่าเพศหญิง ซึ่งคินนีย์ สมิทท์ และดอนเซลลา(Kinney, Smith, and Donzella, 2001 : 245-275) เสนอแนวคิดไว้ว่าที่เป็นดังนี้อาจเนื่องจากชายและหญิงมีบทบาททางสังคมแตกต่างกัน มีลักษณะทางกายภาพต่างกัน และได้รับการอบรมเลี้ยงดูมาใน

รูปแบบที่แตกต่างกัน นักวิจัยกลุ่มนี้ยังได้ศึกษาอิทธิพลของเพศ ความโน้มเอียงทางเพศ และการตระหนักรู้ต่อการแสดงออกทางอารมณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัย ในสหรัฐอเมริกา และพบว่าความเป็นชาย (masculinity) และความตระหนักรู้ในสังคม(self-awareness) สามารถอธิบายความแปรปรวนของการชมหรือการแสดงออกซึ่งอารมณ์ โกรธของนักศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่เพศความเป็นหญิง(femininity) และการตระหนักรู้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการแสดงออกของอารมณ์ โกรธโดยตรงทางวาจาได้อย่างมีนัยสำคัญ

ในด้านการร่วมรู้สึกหรือการเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยทั่วไปเพศหญิงจะมีลักษณะเอาใจใส่ผู้อื่นมากกว่าเพศชาย อย่างไรก็ตามจากการเปรียบเทียบในงานวิจัยของไอน์เซนเบิร์กและคณะ (จารุวรรณ สกุลธู. 2543 : 27-29 ; อ้างอิงจาก Eisenberg. 1994 : 247-253) พบว่าความแตกต่างระหว่างเพศที่เกิดขึ้นนั้น มีการแปรผันตามเครื่องมือที่ใช้วัดความร่วมมือ ในกรณีที่ใช้แบบวัดความร่วมมือที่เป็นแบบรายงานตนเอง(self-report) โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบสอบถามพบว่าเพศหญิงมีการเอาใจเขามาใส่ใจเราในระดับสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ และในกรณีของการทดลองพบว่าเมื่อกลุ่มตัวอย่างได้รับสิ่งเร้าที่ให้การแสดงการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เพศหญิงมีการเอาใจเขามาใส่ใจเราสูงกว่าเพศชายเช่นกัน แต่ไม่พบที่มีความแตกต่างที่ชัดเจนเมื่อวัดโดยใช้การสังเกตทางสรีรวิทยา หรือการสังเกตพฤติกรรมที่ไม่ใช่การแสดงออกทางวาจา

### แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์

จารุวรรณ สกุลธู. (2543 : 32) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์(Emotional Quotien) เป็นการบอกถึงคุณลักษณะการตระหนักรู้อารมณ์ของตน การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการจัดการกับอารมณ์ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข(Gibbs. 1995 : 24-30) การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ในช่วงก่อนหน้านั้น ยังไม่มีความชัดเจนนัก ธอร์นไดค์ (Thorndike. 1993) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์กับการจูงใจ ซึ่งเกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้ ธอร์นไดค์ได้อธิบายสภาพการจูงใจที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบคือ ความสนใจในงานหรือการเรียน ความสนใจในการพัฒนา ความสำคัญของเรื่องนั้นต่อบุคคลนั้น ความเอาใจใส่มุ่งมั่นในงานและการไม่ปรากฏของอารมณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ กล่าวคือ สภาพเหล่านี้จะเน้นอารมณ์ความสนใจ และการไม่ปรากฏของอารมณ์ในทางลบที่เป็นตัวบั่นทอนความสนใจหรือทำให้ความสนใจเปลี่ยนไปทางอื่น ไวเนอร์(Weiner. 1991 : 165-198) กล่าวว่า บุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จมาจากความสามารถส่วนตัว และความล้มเหลวเกิดจากการขาดความพยายามมักจะเป็นผู้ที่มีอารมณ์ในทางบวก มองโลกในแง่ดี และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานยากๆให้สำเร็จลุล่วง ส่วนเบนดูรา(Bandura. 1997,1991) ให้แนวคิดว่าการ

ตระหนักในความสามารถของตนเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นสภาวะอารมณ์ของบุคคล และอารมณ์อันเป็นผลเนื่องจากการกระทำจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจในอนาคต เป็นต้นว่า การทำงานยากๆ ได้ผลสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกสนใจและพึงพอใจในขณะที่ความล้มเหลวทำให้เกิดอารมณ์เศร้า ความอับอาย ความรู้สึกหรืออารมณ์ในทางบวกทำให้เกิดการตระหนักในความสามารถของตน ในขณะที่อารมณ์ในทางลบให้ผลในทางตรงข้าม

ไอซาร์ดและไอเซนเบอร์เกอร์(จารุวรรณ สกุลคู. 2543 : 32-34 ; อ้างอิงจาก Izard. 1991, Eisenberger. 1992 : 248-267) พบว่าสภาวะอารมณ์ในทิศทางบวก เช่น ความสนใจและความรู้สึกเป็นสุขของบุคคลจะเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังนำไปสู่การมีความสามารถในการควบคุมการทำงานและความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถของบุคคล ซาโลวีย์และเมเยอร์(Salovey and Mayer. 1990 : 185-211) กล่าวว่าความแตกต่างในด้านแรงจูงใจของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับสภาวะอารมณ์ และการใช้ความรู้เกี่ยวกับสภาวะอารมณ์ ในการจัดการกับพฤติกรรมระหว่างบุคคล ซึ่งซาโลวีย์และเมเยอร์เรียกว่าความฉลาดทางอารมณ์สูง จะมีความสามารถในการแก้ปัญหาระหว่างบุคคลสูง อันเป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับการทำงานในหลายหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่รับผิดชอบในตำแหน่งผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาวะอารมณ์ ในทางบวก และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อการแสดงออกทางสติปัญญา โดยการไปเพิ่มความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถ อาจกล่าวได้ว่าการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลให้มากขึ้นนั้นนำไปสู่การมีความสามารถในการควบคุมการทำงานนั้นคือมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีนั่นเอง

### **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)**

นักจิตวิทยา และนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” ไว้หลายท่านดังนี้ เมอร์เรย์ (อัจฉรา สุขารมย์ 2528 : 36 ; อ้างอิงจาก Murray. 1996 : 246) เป็นบุคคลแรกที่กล่าวถึงความต้องการผลสัมฤทธิ์(Achievement Need) ว่าเป็นความต้องการที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคฝ่าฟันกระทำสิ่งที่ยากๆ ให้ประสบผลสำเร็จ เมอร์เรย์ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึงความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในกิจกรรมต่างๆ มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำในการทำงานอย่างอิสระ มีความเพียรพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงสุดที่ได้ตั้งไว้ พฤติกรรมของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็คือ ชอบทำสิ่งที่ยุ่งยาก ติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนาน มีความมานะ และรู้สึกสนุกกับกิจกรรมนั้นๆ

แอทคินสัน (เมธี โพธิพัฒน์. 2523. อ้างอิงจาก Atkinson. 1966 : 240-241) อธิบายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการ

ประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จหรือไม่พอใจ เมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

แมคเคลล์แลนด์ (จินตนา อิทธิไชย. 2525 ; อ้างอิงจาก McClland. 1953 : 110-111) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม(Standard of Excellence) หรือทำได้ดีกว่าบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว จากคำจำกัดความนี้บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ย่อมมีสิ่งผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นมีความมานะพยายาม มีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรค เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ และพยายามทำสิ่งต่างๆด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม

ส่วนเชคคอร์ต และแบคแมน (สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. 2527 : อ้างอิงจาก Secord and Backman. 1964 : 586) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า ถ้ามีการท้าทายกับมาตรฐานความประพฤติแต่ละบุคคลจะต้องสนองต่อสภาพการณ์ต่างๆกัน ถ้าบุคคลที่ตั้งมาตรฐานสำหรับตนเองสูงจะพยายามอย่างมากเพื่อให้ไปถึงมาตรฐาน ส่วนบุคคลที่ไม่ได้ตั้งมาตรฐานสำหรับตนเองสูงก็จะมี ความพยายามน้อย และมีความรู้สึกไม่สนใจเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่ตนตั้งไว้ ซึ่งเป็นเครื่องแสดงว่า บุคคล 2 จำพวกนี้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน และ ประสาทพันธุวิกรม(2516 : 3) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้กิจกรรมต่างๆดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมด้านการงานหรือด้านการศึกษา โดยมุ่งแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม

สมคิด บุญเรือง(2516 : 7) ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า อาจแสดงได้อย่างหนึ่งอย่างใด ตามลักษณะ 3 ประการดังนี้

- 1.การที่ต้องการให้งานที่ตนเองทำมีความสำเร็จในระดับสูง หรือด้วยมาตรฐานอันสูง (Standard of Excellence)
2. งานที่มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ (Unique of Characteristic) เป็นงานที่ทำให้สำเร็จอย่างดี และมีลักษณะเป็นของตน ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของบุคคล
3. งานที่ต้องใช้เวลานาน (Long Term of Work) ลักษณะหนึ่งของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ต้องการความตั้งใจที่ยาวนานในจุดมุ่งหมายที่งานนั้น และเป็นงานจะที่สามารถทำได้สำเร็จในชีวิต

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาหรือความพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยศักยภาพของตนเองมากระตุ้นหรือ

ผลักดันให้กิจกรรมต่างๆดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่จะมุ่งแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม

## ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลน(McClelland's Achievement Motivation Theory) แมคเคลแลน (ดาร์ณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ. 2533 ; อ้างอิงจาก McClelland. 1961 : 36-62) ได้เน้นแรงจูงใจทางสังคม 3 ประการคือ

1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อล้มเหลว

1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) คือความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบ หรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น จึงเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคล

1.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่นในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจหากทำอะไรได้เหนือกว่าคนอื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงเป็นผู้ที่พยายามจะควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่น

และผลวิจัยของแมคเคลแลน (กิตติมา ปริติลล. 2529 ; อ้างอิงมาจาก McClelland. 1962 : 99-112) พบว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ได้แก่ บุคคลต่อไปนี้

1. คนที่ได้ใช้ความลำบากพอสมควร มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย
2. ชอบทำงานที่เป็นปัญหามากกว่างานที่ไม่มีปัญหา ไม่ชอบการปล่อยให้เป็นไปตามโอกาส
3. มุ่งที่จะให้เกิดความสำเร็จในตนเองมากกว่า เพื่อจะได้รับสิ่งตอบแทนจากความสำเร็จนั้น
4. ชอบมีการเปลี่ยนแปลง และชอบหาข่าวสารจากสิ่งที่ป้อนกลับ(Feed back) มาปรับปรุงงาน

2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเมอร์เรย์ (ทศพร ประเสริฐสุข. 2525 ; อ้างอิงจาก Murry. 1938 : 152-216) ได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้ 28 ชนิดและในจำนวนนี้มีความต้องการเอาชนะและประสบผลสำเร็จ (Need For Achievement) รวมอยู่ด้วย และเป็น

บุคคลแรกที่กล่าวถึงความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Needs) ว่าเป็นความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่ยากให้ประสบความสำเร็จ

### 3. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสัน

แอทคินสัน (รัฐโศภส สหิทธิเวทย์. 2534 : 21-22 ; อ้างอิงจาก Atkinson. 1966 : 240-241) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จ หรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้ และยังได้กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าจะต้องคำนึงถึงประเด็นต่างๆ 3 ประเด็นคือ

3.1 แรงจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive To Achieve Success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ถ้าเขาประสบความสำเร็จเขาก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคยประสบความล้มเหลวมาก่อน ซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

3.2 โอกาสของความสำเร็จ (Probability of success) ถ้างานที่ทำไม่ยากหรือง่ายเกินไปบุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก แต่ถ้างานที่ทำง่ายหรือยากมากเกินไป ไม่ว่าคนๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อย เขาก็จะไม่คิดว่าเขาจะมีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลว

3.3 คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive Value of Success) บุคคลจะมีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนมากยิ่งขึ้น ถ้างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานยาก ตรงกันข้าม ถ้างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานง่าย เขาก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นมากเท่าไร

### ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการศึกษาค้นคว้าของแมคเคลแลนด์ (McClelland. 1961 : 207-256) เกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เขาต้องการศึกษาว่า ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงและผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันอย่างไร จากข้อคิดเห็นของนักเศรษฐศาสตร์และนักสังคมวิทยาที่ว่าบุคคลที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาเศรษฐกิจ ได้แก่ พวกนักธุรกิจหรือผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เพราะเป็นผู้ที่ทำให้กำลังผลิต (Productive Capacity) เพิ่มขึ้น ดังนั้นแมคเคลแลนด์จึงเลือกศึกษาเฉพาะลักษณะของนักธุรกิจจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง และกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ เพื่อดูว่าความต้องการสัมฤทธิ์ผลทำให้เกิดพฤติกรรมดังนักธุรกิจหรือไม่ ซึ่งทำให้เขาได้พบข้อเท็จจริงที่ระบุพฤติกรรมเยี่ยงนักธุรกิจหรือพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะ คือ

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นกับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่มีความยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ มักจะหลีกเลี่ยงงานที่ต้องเสี่ยงเพราะกลัวความล้มเหลวหรือมิฉะนั้นก็มักจะยอมเสี่ยงจนเกินเหตุผล ทั้งๆที่รู้ว่าจะไม่ประสบผลสำเร็จ โดยเชื่อถือในโชคชะตาจะเข้าข้างตน

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลกๆใหม่ๆที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันขันแข็งในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือยั่วความสามารถของตน และจะทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะไม่ขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวันแต่จะขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมองหรือเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใครหรือสามารถค้นหาวิธีการใหม่ๆที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. รับผิดชอบตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักพยายามจะทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำ ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตน (Knowledge of Results of Decision) โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนเอาว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงยังพยายามที่จะทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมอีก เมื่อทราบแน่ชัดว่าผลการกระทำของตนเป็นอย่างไร

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skills) ซึ่งเป็นลักษณะที่แมคเคลแลนด์มีความเห็นว่าควรมี แต่ยังมีหลักฐานการค้นคว้ามาสนับสนุนได้ไม่เพียงพอ

กิลฟอร์ด (สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์, 2527 : 22 ; อ้างอิงจาก Guilford, 1959 : 437-439) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าประกอบด้วย

1. ความทะเยอทะยานทั่วไป คือปรารถนาที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่งานให้เป็นผลสำเร็จ
3. มีความอดทนเต็มใจที่จะลำบากแม้ยากเพียงใดก็ตาม

ส่วนเฮอร์แมน (อัจฉรา สุขารมณ. 2528 ; อ้างอิงจาก Herman. 1970 : 354-355) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

1. มีความทะเยอทะยาน
2. มีความหวังมาก ว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้ว่าผลการกระทำของตนเองจะขึ้นอยู่กับโอกาส
3. มีความพยายามได้เข้าไปสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น
4. มีความอดทนในการทำงานที่ยากๆได้เป็นเวลานาน
5. เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำต่อไปจนสำเร็จ
6. มีความรู้สึกที่เวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่างๆจะผ่านพ้นไปอย่างรวดเร็ว จึงควรรีบทำสิ่งต่างๆให้ทันเวลา
7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก
8. ในการเลือกเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกเพื่อนที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้ตนเองเป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดี
10. พยายามปฏิบัติงานให้คืออยู่เสมอ

แอทคินสัน (ดาระณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ. 2533 : 20 ; อ้างอิงจาก Atkinson. 1964 : 259-261) กล่าวว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กล้าแข็ง จะมองหางานที่ยากขึ้น ถ้างานนี้ง่ายหรือยากปานกลาง ความสนใจของเขาจะลดลงหลังจากงานชิ้นแรกประสบผลสำเร็จ ถ้างานชิ้นแรกง่ายและเขาล้มเหลวความคาดหวังการประสบผลสำเร็จจะลดลงมา ความล้มเหลวในครั้งต่อๆมาจะค่อยๆทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำลง และความคาดหวังจะต่ำลง

ส่วน แครนดอลล์ (สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. 2527 : 22 ; อ้างอิงจาก Crandall. 1968 : 240) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าประสงค์
2. เป็นพฤติกรรมที่มีเอกลักษณ์ไม่เลียนแบบผู้อื่นทั้งหมด
3. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มุ่งแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมอย่างใดอย่างหนึ่ง

นอกจากนี้ สุพจน์ สิ้นสุวรรณ (2527 : 6-7) ได้กล่าวถึงลักษณะนิสัย พฤติกรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 6 ด้าน และสอดคล้องกับแมคเคลแลนด์ (McClelland) คือ

1. ความทะเยอทะยาน (Aspiration) หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความต้องการจะให้ตนประสบความสำเร็จ โดยการตั้งความหวังไว้สูง
2. ความกระตือรือร้น (Energetic) หมายถึง การแสดงออกของนิสัยบุคคลที่เต็มใจเอาใจใส่และตั้งใจจริงในการทำงาน ทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย
3. ความกล้าเสี่ยง (Moderate Risk-Taking) หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในการกระทำสิ่งที่เป็นไปได้
4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะนิสัยบุคคลที่มีการรักษาสภาพหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด
5. การรู้จักวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีแบบแผนในการทำงาน มีจุดประสงค์ที่เด่นชัด
6. ความมีเอกลักษณ์ (Unique of Characteristic) หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่เป็นตัวของตัวเองสูง ไม่เลียนแบบคนอื่น

จากลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ควรจะประกอบด้วยลักษณะนิสัยต่างๆ ที่สำคัญดังนี้คือ

1. มีความทะเยอทะยาน (Aspiration)
2. มีความขยันขันแข็ง(Energetic)
3. มีความกล้าเสี่ยง(Moderate Risk-Taking)
4. มีความรับผิดชอบต่อตนเอง(Individual Responsibility)
5. รู้จักการวางแผน(Planning)
6. มีทักษะในการจัดระบบงาน(Organizational Skills)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

### งานวิจัยในประเทศ

เมธี โพธิพัฒน์ (2523 : 79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และความซื่อสัตย์ของเด็กไทย โดยใช้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มัธยมศึกษาปีที่ 2 และมัธยมศึกษาปีที่ 4 ของโรงเรียนรัฐบาลสหศึกษาในกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ จันทบุรี เลย และสงขลา จำนวน 886 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลจากการศึกษาพบว่า กลุ่ม

ตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยและความแปรปรวนแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเพศชาย

จารุวรรณ สกุลคู (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยและตัวแปรด้านต่างๆที่สามารถพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ ประสบการณ์ในมหาวิทยาลัย การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคะแนนเฉลี่ยสะสม 3.26 ขึ้นไป โดยตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตได้ร้อยละ 79.84 ทั้งนี้ ประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด

### งานวิจัยในต่างประเทศ

ฟอกซ์ (รัตนภรณ์ วงศาโรจน์. 2533 ; อ้างอิงจาก Fox. 1969 : 1331-1332) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับตัวแปรอื่นๆ คือ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เซาว์นปัญญา ฐานะเศรษฐกิจ สังคม และระดับความปรารถนาทางการศึกษา โดยทำการศึกษากับเด็กเกรด 8 จำนวน 283 คนในมลรัฐเคนตักกี แยกตะวันตก (Western Kentucky) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับเพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เซาว์นปัญญา และฐานะทางเศรษฐกิจ

เรย์มอน (Raymon. 1967 : 263-267) ทำการศึกษาเรื่องผลของการประกอบอาชีพของมารดาที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุตร โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักเรียนชาย ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3,014 คน ซึ่งเป็นเด็กที่มารดาต้องออกไปประกอบอาชีพนอกบ้าน กับมารดาที่อยู่บ้านเฉยๆ ผลการวิจัยพบว่า เด็กที่มารดาออกไปประกอบอาชีพนอกบ้านเต็มเวลา ไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเด็ก และเด็กเหล่านี้ยังมีแนวโน้มที่จะมีระดับความมุ่งหวังทางการศึกษา และความหวังอื่นๆ สูงกว่าเด็กที่มารดาไม่ได้ออกไปประกอบอาชีพนอกบ้าน ยกเว้นเด็กที่มาจากครอบครัวที่มีสถานะทางสังคมสูง

พอทท์ฮาร์ท (รุ่งโรสพ สิริเวทย์. 2534 ; อ้างอิงจาก Pottharst. 1957 : 145) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับระดับในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชาย จำนวน 43 คน แบ่งออกเป็น กลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สูง ปานกลาง และต่ำ ผลการศึกษาปรากฏว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะได้คะแนนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

## ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงาน

อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์ (2545 : 121-126) ได้กล่าวว่า ในโลกของการทำงานนั้นต้องทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ต้องประสานความร่วมมือระหว่างบุคคลเพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมาย จึงต้องอาศัยศิลปะความเข้าใจถึงธรรมชาติของพฤติกรรมมนุษย์ เพื่อเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของเขา ทำให้คนอยากทำงานร่วมกับเราอย่างเต็มใจ มีความกระตือรือร้น ยิ้มแย้มแจ่มใส อารมณ์ดีและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ปัจจัยด้านใจและอารมณ์ (Mental & Emotional) ซึ่งต้องมีลักษณะที่เรียกว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า EQ

อัจฉราพรรณ (2545 : 126) ได้อ้างอิงบทความเรื่อง “ The EQ Factor ” ในนิตยสารไทม์ ซึ่งเป็นผลงานของ Goldman (1995) ได้กล่าวว่า ผู้มีความฉลาดมีสติปัญญาสูงแต่ต้องล้มเหลวในการทำงาน โดยขาดความเข้าใจมนุษย์ ขาดการมีปฏิสัมพันธ์และขาดการมีอารมณ์ที่ดี

ไวซิงเกอร์(Weisinger, 1998) ได้กำหนดการใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนาสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Interpersonal emotional intelligence) ซึ่งประกอบจากการพัฒนาทักษะสื่อสารที่ดี ความเก่งคน และการช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตัวเองได้ ไวซิงเกอร์เชื่อว่าการใช้ EQ เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในการทำงานได้นั้นจะต้องรับรู้ตีความ และแสดงภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการใช้ภาวะอารมณ์นั้นๆต่อตนเองผู้ร่วมงาน และมีการเรียนรู้ตลอดจนเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ได้รับ นอกจากนั้นต้องสามารถควบคุมอารมณ์และเอาชนะสร้างพฤติกรรมทางบวก

นันทา สุรักษา (2545 : 49-50) ได้กล่าวถึงเรื่องความสำเร็จในการทำงานว่า ต้อง “ฉลาดรู้ ฉลาดทำ ฉลาดพูด ฉลาดคิด และฉลาดใช้” กล่าวคือ ในเรื่องของความฉลาดรู้ นั้นบุคคลผู้หวังความสำเร็จในการทำงานนอกจากจะฉลาดรู้ในกระบวนการทำงานแล้ว ยังต้องฉลาดรู้ในอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นความฉลาดทำ หรือความมีศิลปะ เป็นเรื่องของการ “ทำเป็น” ไม่ใช่เพียงแค่ “ได้ทำ” เท่านั้น คนที่ฉลาดทำการช่างต่างๆอาจไม่ฉลาดพูด หรือ ฉลาดคิด (ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของ EQ) การฉลาดพูดคือการที่รู้จักเลือกพูดแต่สิ่งที่ดี ที่มีประโยชน์ สามารถถกใจของผู้พูดและผู้ฟังให้สูงขึ้น ความฉลาดคิดนั้นเป็นความฉลาดทางใจ ซึ่งต้องมีสติสัมปชัญญะ สามารถควบคุมความคิดให้ไปในทางที่ดี คิดในทางที่สร้างสรรค์ คิดที่จะยกจิตใจของตนและผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งเป็น 50 เขต และจัดเขตเป็นกลุ่ม การปกครองออกเป็น 6 กลุ่มการปกครองตามระบบการบริหารและการปกครองของกรุงเทพฯ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ : 2544) ดังนี้

1. กลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตบางซื่อ เขตดุสิต เขตพญาไท เขตราชเทวี เขตปทุมวัน เขตพระนคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตสัมพันธวงศ์ และเขตบางรัก
2. กลุ่มบูรพา จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตดอนเมือง เขตหลักสี่ เขตสายไหม เขตบางเขน เขตจตุจักร เขตลาดพร้าว เขตบึงกุ่ม เขตบางกะปิ และเขตวังทองหลาง
3. กลุ่มศรีนครินทร์ จำนวน 8 เขต ได้แก่ เขตสะพานสูง เขตมีนบุรี เขตคลองสามวา เขตหนองจอก เขตลาดกระบัง เขตประเวศ เขตสวนหลวง เขตคันนายาว
4. กลุ่มเจ้าพระยา จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตดินแดง เขตห้วยขวาง เขตวัฒนา เขตคลองเตย เขตบางนา เขตพระโขนง เขตสาทร เขตบางคอแหลม และเขตยานนาวา
5. กลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวน 7 เขต ได้แก่ เขตบางพลัด เขตตลิ่งชัน เขตบางกอกน้อย เขตบางกอกใหญ่ เขตภาษีเจริญ เขตหนองแขม และเขตทวีวัฒนา
6. กลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 8 เขต ได้แก่ เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตจอมทอง เขตราษฎร์บูรณะ เขตทุ่งครุ เขตธนบุรี เขตคลองสาน และเขตบางแค

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครซึ่งได้มาจากการเลือกสุ่มตัวอย่างโดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของจำนวนผู้บริหารระดับต้นในกรุงเทพมหานคร จึงทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยสูตรในการคำนวณของยามาเนแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2545: 26) เมื่อประมาณค่าสัดส่วนประชากรซึ่งคำนวณได้ 385 คน และสำรองประมาณ 4% ดังนั้นจะได้ขนาดของตัวอย่างทั้งหมด 400 คนในการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน มีระดับความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับไม่เกิน 5% ดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4E^2}$$

|       |   |   |                                     |
|-------|---|---|-------------------------------------|
| เมื่อ | n | = | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง                |
|       | Z | = | ค่ามาตรฐานของระดับความเชื่อมั่น     |
|       | E | = | ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น |

ดังนั้น จะได้ขนาดตัวอย่าง

$$\begin{aligned} n &= \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} \\ &= 385 \text{ คน} \end{aligned}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรองกลุ่มตัวอย่างไว้ 15 คน (ประมาณ 4 % ของกลุ่มตัวอย่าง) รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

สำหรับการเก็บกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ใช้วิธี Non – Probability โดยการเลือกตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) และใช้แบบสอบถามตามจำนวนชุดที่ได้กำหนดไว้ในขั้นต้น

### การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

### ✓ ขั้นตอนที่ 1

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) โดยวิธีจับฉลากเลือก 1 เขต จากแต่ละกลุ่มการปกครอง ได้แก่ เขตบางรัก เขตลาดพร้าว เขตสวนหลวง เขตสาทร เขตทวีวัฒนา และ เขตบางแค รวมจำนวน 6 เขต

### ✓ ขั้นตอนที่ 2

ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตที่สุ่มจับฉลากได้ในขั้นตอนที่ 1 จำนวน 6 เขต รวมทั้งสิ้น 400 คน มีดังนี้

| จำนวนผู้บริหารระดับต้นในแต่ละเขต |     |    |
|----------------------------------|-----|----|
| 1.เขตบางรัก                      | 67  | คน |
| 2.เขตลาดพร้าว                    | 67  | คน |
| 3.เขตสวนหลวง                     | 67  | คน |
| 4.เขตสาทร                        | 67  | คน |
| 5.เขตทวีวัฒนา                    | 66  | คน |
| 6.เขตบางแค                       | 66  | คน |
| รวม                              | 400 | คน |

### ✓ ขั้นตอนที่ 3

จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลตามอาคารสำนักงานต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร ตามแต่ละเขต ที่มีสำนักงานหลากหลายประเภท และสะดวกในการเก็บแบบสอบถาม

## ✓ 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

**ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ในงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ยกเว้น ตำแหน่งหน้าที่ในงานเป็นแบบให้เติมข้อความ

**ตอนที่ 2** สอบถามด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scales) สอบถามลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความกล้าตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ความรับผิดชอบต่องาน การรู้จักการวางแผน และควมมีเอกลักษณ์ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ จารุวรรณ สกุลกู, เลิศศิลป์ รัตนมุสิก และ รุ่งโสฬส สิทธิเวทย์

การกำหนดคะแนนสำหรับแบบสอบถามเป็นดังนี้

|            | ค่าคะแนน |
|------------|----------|
| มากที่สุด  | 5        |
| มาก        | 4        |
| ปานกลาง    | 3        |
| น้อย       | 2        |
| น้อยที่สุด | 1        |

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนน กำหนดดังนี้

|           |             |         |                                        |
|-----------|-------------|---------|----------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย | 4.55 - 5.00 | หมายถึง | มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย | 3.55 - 4.54 | หมายถึง | มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมาก        |
| ค่าเฉลี่ย | 2.55 - 3.54 | หมายถึง | มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย | 1.55 - 2.54 | หมายถึง | มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย | 1.00 - 1.54 | หมายถึง | มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับน้อยที่สุด |

**ตอนที่ 3** สอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ตน การควบคุมตนเอง การใส่ใจตนเอง การมีความรู้สึกร่วม การมีทักษะทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามจากแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต (ภาคผนวก) และปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ข้อ

การกำหนดคะแนนสำหรับแบบสอบถาม เป็นดังนี้

|            | ค่าคะแนน |
|------------|----------|
| มากที่สุด  | 5        |
| มาก        | 4        |
| ปานกลาง    | 3        |
| น้อย       | 2        |
| น้อยที่สุด | 1        |

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนน กำหนดดังนี้

|           |             |         |                                       |
|-----------|-------------|---------|---------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย | 4.55 - 5.00 | หมายถึง | มีความฉลาดทางอารมณ์ ในระดับมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย | 3.55 - 4.54 | หมายถึง | มีความฉลาดทางอารมณ์ ในระดับมาก        |
| ค่าเฉลี่ย | 2.55 - 3.54 | หมายถึง | มีความฉลาดทางอารมณ์ ในระดับปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย | 1.55 - 2.54 | หมายถึง | มีความฉลาดทางอารมณ์ ในระดับน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย | 1.00 - 1.54 | หมายถึง | มีความฉลาดทางอารมณ์ ในระดับน้อยที่สุด |

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ ทั้งในด้านองค์ประกอบด้านบุคคล ได้แก่ เพศ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยอาศัยข้อมูลและกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ให้คำถามมีรายละเอียดครอบคลุมตัวแปรต่างๆที่ศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และขอคำแนะนำเพิ่มเติม

4. นำคำแนะนำและข้อเสนอแนะของประธาน กรรมการที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษา พร้อมทั้งคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้(Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 40 คน แล้วนำแบบทดสอบที่ได้มาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) Cronbach. เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งจะมีค่าระหว่าง  $0 < \text{Alpha} < 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก

ตาราง 1 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) Cronbach. ได้ผลดังนี้

| รายการ                     | จำนวนข้อคำถาม | ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา<br>(Alpha Coefficient)<br>Cronbach. |
|----------------------------|---------------|----------------------------------------------------------|
| <b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b> |               |                                                          |
| ด้านความทะเยอทะยาน         | 5             | .6667                                                    |
| ด้านความกระตือรือร้น       | 5             | .6839                                                    |
| ด้านความกล้าเสี่ยง         | 5             | .7853                                                    |
| ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง  | 5             | .7080                                                    |
| ด้านการรู้จักการวางแผน     | 5             | .7977                                                    |
| ด้านความมีเอกลักษณ์        | 5             | .6612                                                    |
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม  | 30            | .8867                                                    |
| <b>ความฉลาดทางอารมณ์</b>   |               |                                                          |
| ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง   | 4             | .7230                                                    |
| ด้านการควบคุมตนเอง         | 4             | .8585                                                    |
| ด้านการเข้าใจตนเอง         | 4             | .7978                                                    |
| ด้านการมีความรู้สึกร่วม    | 4             | .7820                                                    |
| ด้านการมีทักษะทางสังคม     | 4             | .6190                                                    |
| ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม    | 20            | .8824                                                    |

5. นำแบบทดสอบที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างและรับคืนด้วยตนเองจำนวน 400 ชุด
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์
3. กำหนดรหัสสำหรับข้อมูล และตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
4. บันทึกข้อมูล และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

### 4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดหลังจากเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วมาทำการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการลงรหัสข้อมูล (CODING) แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC
2. นำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ในงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปตาราง เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง
3. ทำการทดสอบสมมติฐาน (Hypotheses Testing) โดยใช้การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics)
  - 3.1 ใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และค่า F-Test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม
  - 3.2 ค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติพื้นฐาน

##### 1.1 การหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (อภิรักษ์ จันตานี. 2538 : 75)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ  $P$  = ค่าร้อยละ หรือ เปอร์เซนต์  
 $f$  = ความถี่ที่สำรวจได้  
 $n$  = จำนวนความถี่ทั้งหมด หรือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

## 1.2 การหาค่าเฉลี่ยของข้อมูล ใช้สูตร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 255)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

โดยที่  $\bar{X}$  แทนค่า ค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั้งหมด  
 $\sum X_i$  แทนค่า ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $n$  แทนค่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

## 1.3 การวัดการกระจาย : ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 65)

$$SD = \sqrt{\frac{n\sum X_i^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

โดยที่  $SD$  แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $(\sum X)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง  
 $n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.4 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach's) (กัลยา วานิชย์บัญชา.2546 : 449) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k \frac{\text{covariance}}{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \frac{\text{covariance}}{\text{variance}}}$$

|                                             |     |                                             |
|---------------------------------------------|-----|---------------------------------------------|
| โดยที่ $\alpha$                             | แทน | ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม                |
| $k$                                         | แทน | จำนวนคำถาม                                  |
| $\frac{\text{Covariance}}{\text{Variance}}$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ |
|                                             | แทน | ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม              |

## 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ค่าสถิติ t – Test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม กรณีทราบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แบบกลุ่มตัวอย่างทั้งสอง เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 178)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S^2_1/n_1 + S^2_2/n_2}}$$

|             |     |                                           |
|-------------|-----|-------------------------------------------|
| โดยที่ $t$  | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution    |
| $\bar{X}_1$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1            |
| $\bar{X}_2$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2            |
| $S^2_1$     | แทน | ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1       |
| $S^2_2$     | แทน | ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2       |
| $n_1$       | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1                 |
| $n_2$       | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2                 |
| df          | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ( $n_1 + n_2 - 2$ ) |

## 2.2 ค่า F-Test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2545: 144)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่ F แทน ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution  
 $MS_b$  แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม  
 $MS_w$  แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยกำหนดค่าความอิสระ (Degree of Freedom : df) ระหว่างกลุ่ม คือ k-1 ภายในกลุ่ม n-k และรวมทั้งกลุ่ม คือ n - 1

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2545 : 332)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \text{ MSE } [1/n_i + 1/n_j]$$

เมื่อ  $t_{1-\alpha/2; n-k}$  แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t - test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

$n_i$  แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

$n_j$  แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

โดยที่  $n_i \neq n_j$

$$r = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับ  
 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์  
 ความแปรปรวน

|          |     |                               |
|----------|-----|-------------------------------|
| k        | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ |
| n        | แทน | จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด    |
| $\alpha$ | แทน | ค่าความเชื่อมั่น              |

### 2.3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระหลายตัว( $X_i$ ) โดยตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเอง แต่จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม ( $Y$ ) สามารถเขียนอยู่ในรูปของสมการดังนี้ (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2544 : 13-18)

สมการถดถอยเชิงซ้อนของประชากร

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon$$

สมการถดถอยเชิงซ้อนของตัวอย่าง

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

เมื่อ

$Y$  = ค่าของตัวแปรตาม

$\hat{Y}$  = ค่าพยากรณ์ของตัวแปรตาม

$X_i$  = ค่าของตัวแปรอิสระตัวที่  $i$

$\beta_i$  = ค่าพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า

$b_i$  = ค่าสถิติที่คำนวณได้จากตัวอย่างเพื่อใช้ประมาณค่า  $\beta_i$

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด เป็นแบบสอบถามที่เสีย 3 ชุด ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 387 ชุด นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

|                |     |                                                                                         |
|----------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| n              | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                                                                      |
| $\bar{X}$      | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)                                                        |
| S              | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)                                            |
| t              | แทน | ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution                                                       |
| F              | แทน | ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution                                                       |
| SS             | แทน | ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)                                                  |
| MS             | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)                                |
| df             | แทน | องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)                                                   |
| r              | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)                                         |
| Prob           | แทน | ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐาน            |
| LSD            | แทน | Least Significant Difference                                                            |
| *              | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                                                          |
| **             | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01                                                          |
| Sig            | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรม SPSS คำานวนได้ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน |
| H <sub>0</sub> | แทน | สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)                                                          |
| H <sub>1</sub> | แทน | สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)                                                    |

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้ คือ

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis )

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลปัจจัยด้านบุคลิกของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งหน้าที่ในงาน โดยแจกแจงเป็นความถี่ค่าเปอร์เซ็นต์หรือร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของปัจจัยด้านบุคลิกของผู้บริหารระดับต้น

| ปัจจัยด้านบุคลิก | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|------------------|--------------|--------|
| 1. เพศ           |              |        |
| ชาย              | 148          | 38.2   |
| หญิง             | 239          | 61.8   |
| รวม              | 387          | 100.0  |

ตาราง 2 (ต่อ)

| ปัจจัยด้านบุคคล       | ความถี่ (คน) | ร้อยละ       |
|-----------------------|--------------|--------------|
| 2. อายุ               |              |              |
| 17-24 ปี              | 4            | 1.0          |
| 25-34 ปี              | 253          | 65.4         |
| 35-44 ปี              | 110          | 28.4         |
| 45 ปีขึ้นไป           | 20           | 5.2          |
| <b>รวม</b>            | <b>387</b>   | <b>100.0</b> |
| 3. ระดับการศึกษา      |              |              |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี      | 13           | 3.4          |
| ปริญญาตรี             | 305          | 78.8         |
| ปริญญาโท              | 69           | 17.8         |
| ปริญญาเอก             | 0            | 0            |
| <b>รวม</b>            | <b>387</b>   | <b>100.0</b> |
| 4. ประสบการณ์การทำงาน |              |              |
| ไม่เกิน 5 ปี          | 30           | 7.8          |
| 6 - 10 ปี             | 178          | 46.0         |
| 11 – 15 ปี            | 122          | 31.5         |
| 16 – 20 ปี            | 31           | 8.0          |
| 21 ปีขึ้นไป           | 26           | 6.7          |
| <b>รวม</b>            | <b>387</b>   | <b>100</b>   |

ตาราง 2 (ต่อ)

| ปัจจัยด้านบุคคล        | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|------------------------|--------------|--------|
| 5. ตำแหน่งหน้าที่ในงาน |              |        |
| ผู้ช่วยผู้จัดการ       | 79           | 20.4   |
| ผู้จัดการ              | 251          | 64.9   |
| หัวหน้าฝ่าย            | 57           | 14.7   |
| รวม                    | 387          | 100    |

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยด้านบุคคลของผู้บริหารระดับต้น ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 387 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

**เพศ** ผู้บริหารระดับต้นในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นที่เป็นเพศหญิง จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 และเป็น เพศชาย จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2

**อายุ** ผู้บริหารระดับต้นในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34ปี จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมามีอายุ 35-44 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 มีอายุ 17-24 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** ผู้บริหารระดับต้นในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

**ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน** ผู้บริหารระดับต้นในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่ในงาน ผู้บริหารระดับต้นในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่  
อยู่ในตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมาคือ ผู้ช่วยผู้จัดการ  
จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน เป็นแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) ซึ่งมีทั้งหมด 30 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้านๆละ 5 ข้อ โดยรวมและรายข้อ โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง ด้านการรู้จักการวางแผนและด้านความมีเอกลักษณ์ ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 3 แสดงระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน โดยรวมและรายด้าน

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์              | คะแนนเฉลี่ย<br>( Mean ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( S.D ) | ระดับค่า   |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|------------|
| 1. ด้านความทะเยอทะยาน            | 4.13                    | 0.41                                | มาก        |
| 2. ด้านความกระตือรือร้น          | 4.07                    | 0.44                                | มาก        |
| 3. ด้านความกล้าเสี่ยง            | 3.92                    | 0.45                                | มาก        |
| 4. ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง    | 4.18                    | 0.40                                | มาก        |
| 5. ด้านการรู้จักการวางแผน        | 4.12                    | 0.41                                | มาก        |
| 6. ด้านความมีเอกลักษณ์           | 4.10                    | 0.39                                | มาก        |
| <b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม</b> | <b>4.09</b>             | <b>0.31</b>                         | <b>มาก</b> |

จากตาราง 3 แสดงผลระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง ด้านความทะเยอทะยาน ด้านการรู้จักการวางแผน ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านความกระตือรือร้น และด้านความกล้าเสี่ยง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.18, 4.13, 4.12, 4.10, 4.07 และ 3.92 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงผลระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ด้านความ  
ทะเยอทะยาน

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์                                                                                                         | คะแนนเฉลี่ย<br>( Mean ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( S.D ) | ระดับค่า   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|------------|
| <b>ด้านความทะเยอทะยาน</b>                                                                                                   |                         |                                     |            |
| 1. ท่านปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยากๆ ให้สำเร็จ                                                                             | 4.29                    | 0.58                                | มาก        |
| 2. ท่านเลือกที่จะรอรับรางวัลสูงกว่าในภายหลัง แทนที่จะรับรางวัลที่มีค่าน้อยกว่าในทันที โดยรางวัลที่สูงกว่าท่านจะได้รับแน่นอน | 3.97                    | 0.77                                | มาก        |
| 3. ท่านพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีเด่นทุกครั้งเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและชื่นชม                                                 | 4.06                    | 0.69                                | มาก        |
| 4. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง                                                                     | 4.28                    | 0.61                                | มาก        |
| 5. ในความคิดของท่าน งานใดที่ท่านได้รับมาปฏิบัติจะต้องได้ผลดีเสมอ                                                            | 4.06                    | 0.63                                | มาก        |
| <b>ด้านความทะเยอทะยานโดยรวม</b>                                                                                             | <b>4.13</b>             | <b>0.41</b>                         | <b>มาก</b> |

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความทะเยอทะยานของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความทะเยอทะยานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.13

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความทะเยอทะยานเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความทะเยอทะยานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ท่านปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยากๆ ให้สำเร็จ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง ท่านพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีเด่นทุกครั้งเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและชื่นชม ในความคิดของท่าน งานใดที่ท่านได้รับมาปฏิบัติจะต้องได้ผลดีเสมอ ท่านเลือกที่จะรอรับรางวัลสูงกว่าในภายหลัง แทนที่จะรับรางวัลที่มีค่าน้อยกว่าในทันทีโดยรางวัลที่สูงกว่าท่านจะได้รับแน่นอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29, 4.28, 4.06, 4.06 และ 3.97 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงผลระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ด้านความกระตือรือร้น

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์                                                                             | คะแนนเฉลี่ย<br>( Mean ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( S.D ) | ระดับค่า   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|------------|
| <b>ด้านความกระตือรือร้น</b>                                                                     |                         |                                     |            |
| 6. ถ้าท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท่านไม่ค่อยถนัด ท่านจะชวนขววยเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้นจนสำเร็จ | 4.17                    | 0.63                                | มาก        |
| 7. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะทำให้เสร็จเรียบร้อยก่อนกำหนด                                 | 3.98                    | 0.73                                | มาก        |
| 8. ท่านรู้สึกเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน                                                  | 4.05                    | 0.66                                | มาก        |
| 9. ท่านมักได้รับคำชมจากผู้บริหารระดับสูงว่าเป็นผู้ขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน                    | 3.90                    | 0.67                                | มาก        |
| 10. ในการปฏิบัติงานท่านจะตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง                                               | 4.24                    | 0.55                                | มาก        |
| <b>ด้านความกระตือรือร้นโดยรวม</b>                                                               | <b>4.07</b>             | <b>0.44</b>                         | <b>มาก</b> |

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้นของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.07

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความกระตือรือร้นเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ในการปฏิบัติงานท่านจะตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง ถ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท่านไม่ค่อยถนัดท่านจะชวนขววยเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้นจนสำเร็จ ท่านรู้สึกเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะทำให้เสร็จเรียบร้อยก่อนกำหนด และท่านมักได้รับคำชมจากผู้บริหารระดับสูงว่าเป็นผู้ขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.17, 4.05, 3.98 และ 3.90 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงผลระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ด้านความกล้าเสี่ยง

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์                                                                                  | คะแนนเฉลี่ย<br>( Mean ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( S.D ) | ระดับค่า   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|------------|
| <b>ด้านความกล้าเสี่ยง</b>                                                                            |                         |                                     |            |
| 11. ท่านกล้าตัดสินใจในเรื่องงานในแบบ<br>ทันทีทันใด                                                   | 3.86                    | 0.64                                | มาก        |
| 12. ท่านรู้สึกที่ท่านชอบปฏิบัติงานที่ท้าทาย<br>ความสามารถ                                            | 4.08                    | 0.62                                | มาก        |
| 13. ท่านจะยอมเสี่ยง หากเจอสถานการณ์ที่<br>ยากลำบากและท้าทาย                                          | 3.81                    | 0.66                                | มาก        |
| 14. เมื่อมีปัญหาเฉพาะหน้าเกิดขึ้นท่านจะใช้<br>ปฏิภาณไหวพริบเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่<br>เกิดขึ้นนั้น | 4.11                    | 0.60                                | มาก        |
| 15. ท่านเป็นคนมีลักษณะกล้าได้กล้าเสียใน<br>การปฏิบัติงาน                                             | 3.76                    | 0.70                                | มาก        |
| <b>ด้านความกล้าเสี่ยงโดยรวม</b>                                                                      | <b>3.92</b>             | <b>0.45</b>                         | <b>มาก</b> |

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.92

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความกล้าเสี่ยงเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ เมื่อมีปัญหาเฉพาะหน้าเกิดขึ้นท่านจะใช้ปฏิภาณไหวพริบเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นนั้น ท่านรู้สึกที่ท่านชอบปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ ท่านกล้าตัดสินใจในเรื่องงานในแบบทันทีทันใด ท่านจะยอมเสี่ยงหากเจอสถานการณ์ที่ยากลำบากและท้าทายและท่านเป็นคนมีลักษณะกล้าได้กล้าเสียในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 4.08, 3.86, 3.81 และ 3.76 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงผลระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ด้านความรับผิดชอบตนเอง

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์                                                                   | คะแนนเฉลี่ย<br>( Mean ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( S.D ) | ระดับค่า   |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|------------|
| <b>ด้านความรับผิดชอบตนเอง</b>                                                         |                         |                                     |            |
| 16. เมื่อทราบว่าสิ่งที่ท่านได้ตัดสินใจหรือกระทำไปนั้นไม่ถูกต้อง ท่านกล้ายอมรับผิดชอบ  | 4.36                    | 0.57                                | มาก        |
| 17. ท่านคิดว่าท่านเป็นผู้ควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นกับชีวิตของท่านและรับผิดชอบต่อสิ่งนั้นๆ | 4.20                    | 0.59                                | มาก        |
| 18. ท่านไม่ชอบทำงานให้คั่งค้าง ทำให้เสร็จไว่ก่อนสบายใจกว่า                            | 4.28                    | 0.66                                | มาก        |
| 19. ท่านชอบปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยตัวท่านเอง ไม่ชอบให้ผู้อื่นทำให้                     | 3.87                    | 0.75                                | มาก        |
| 20. เมื่อพบว่างานนั้นมีความยุ่งยาก ท่านจะใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้นในการทำงานนั้นๆ      | 4.20                    | 0.56                                | มาก        |
| <b>ด้านความรับผิดชอบตนเองโดยรวม</b>                                                   | <b>4.18</b>             | <b>0.40</b>                         | <b>มาก</b> |

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.18

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในด้านความรับผิดชอบตนเองเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ เมื่อทราบว่าสิ่งที่ท่านได้ตัดสินใจหรือกระทำไปนั้นไม่ถูกต้องท่านกล้ายอมรับผิดชอบ ท่านไม่ชอบทำงานให้คั่งค้างทำให้เสร็จไว่ก่อนสบายใจกว่า ท่านคิดว่าท่านเป็นผู้ควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นกับชีวิตของท่านและรับผิดชอบต่อสิ่งนั้นๆ เมื่อพบว่างานนั้นมีความยุ่งยาก ท่านจะใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้นในการทำงานนั้นๆ และท่านชอบปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยตัวท่านเองไม่ชอบให้ผู้อื่นทำให้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36, 4.28, 4.20, 4.20 และ 3.87 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงผลระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ด้านการรู้จักการวางแผน

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์                                                           | คะแนนเฉลี่ย<br>( Mean ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( S.D ) | ระดับค่า   |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|------------|
| <b>ด้านการรู้จักการวางแผน</b>                                                 |                         |                                     |            |
| 21. ท่านรู้ว่าตนเองต้องทำอะไรและทำอย่างไรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้   | 4.16                    | 0.55                                | มาก        |
| 22. ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ท่านจะกำหนดวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆให้ชัดเจน       | 4.05                    | 0.59                                | มาก        |
| 23. เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านจะต้องศึกษาสภาพปัจจุบันก่อนเสมอ       | 4.05                    | 0.63                                | มาก        |
| 24. เมื่อวิธีการแก้ปัญหาแบบเดิมไม่ได้ผล ท่านจะหันไปใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ๆ | 4.17                    | 0.56                                | มาก        |
| 25. ท่านจะช่วยติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ              | 4.15                    | 0.57                                | มาก        |
| <b>ด้านการรู้จักการวางแผนโดยรวม</b>                                           | <b>4.12</b>             | <b>0.41</b>                         | <b>มาก</b> |

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการรู้จักการวางแผนของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการรู้จักการวางแผนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.12

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านการรู้จักการวางแผนเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการรู้จักการวางแผนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ เมื่อวิธีการแก้ปัญหาแบบเดิมไม่ได้ผลท่านจะหันไปใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ๆ ท่านรู้ว่าตนเองต้องทำอะไรและทำอย่างไรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ท่านจะช่วยติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในการปฏิบัติงานทุกครั้งท่านจะกำหนดวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆให้ชัดเจน และเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านจะต้องศึกษาสภาพปัจจุบันก่อนเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17, 4.16, 4.15, 4.05 และ 4.05 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ด้านความมีเอกลักษณ์

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์                                                                 | คะแนนเฉลี่ย<br>( Mean ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( S.D ) | ระดับค่า   |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|------------|
| <b>ด้านความมีเอกลักษณ์</b>                                                          |                         |                                     |            |
| 26. ท่านรู้สึกว่าคุณชอบผู้บริหารที่บริหารงานโดยมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์           | 4.42                    | 0.67                                | มาก        |
| 27. ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งท่านชอบที่จะมีความคิดดัดแปลงสิ่งต่างๆให้มีความแปลกใหม่ | 4.05                    | 0.68                                | มาก        |
| 28. ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งท่านรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตน                      | 4.00                    | 0.50                                | มาก        |
| 29. ท่านมีความอิสระในความคิดอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง                   | 3.94                    | 0.67                                | มาก        |
| 30. ท่านชอบทำสิ่งต่างๆที่เป็นความคิดริเริ่มของตัวเอง                                | 4.07                    | 0.60                                | มาก        |
| <b>ด้านความมีเอกลักษณ์โดยรวม</b>                                                    | <b>4.10</b>             | <b>0.39</b>                         | <b>มาก</b> |

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีเอกลักษณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีเอกลักษณ์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10

เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความมีเอกลักษณ์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีเอกลักษณ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ท่านรู้สึกว่าคุณชอบผู้บริหารที่บริหารงาน โดยมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ท่านชอบทำสิ่งต่างๆที่เป็นความคิดริเริ่มของตัวเอง ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งท่านชอบที่จะมีความคิดดัดแปลงสิ่งต่างๆให้มีความแปลกใหม่ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งท่านรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตน และท่านมีความอิสระในความคิดอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42, 4.07, 4.05, 4.00 และ 3.94 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน เป็นแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) ซึ่งมีทั้งหมด 20 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้านๆละ 4 ข้อ โดยรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ความฉลาดทางอารมณ์แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านการมีความรู้สึกร่วม และด้านการมีทักษะทางสังคม ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 10 แสดงค่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน โดยรวมและรายด้าน

| ความฉลาดทางอารมณ์           | คะแนนเฉลี่ย<br>( Mean ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( S.D ) | ระดับค่า |
|-----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|----------|
| 1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง | 4.16                    | 0.46                                | มาก      |
| 2. ด้านการควบคุมตนเอง       | 3.84                    | 0.50                                | มาก      |
| 3. ด้านการจูงใจตนเอง        | 3.99                    | 0.43                                | มาก      |
| 4. ด้านการมีความรู้สึกร่วม  | 4.10                    | 0.44                                | มาก      |
| 5. ด้านการมีทักษะทางสังคม   | 4.01                    | 0.43                                | มาก      |
| ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม     | 4.02                    | 0.34                                | มาก      |

จากตาราง 10 แสดงผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านการมีความรู้สึกร่วม และด้านการมีทักษะทางสังคม โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.16, 4.10, 4.01, 3.99 และ 3.84 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

| ความฉลาดทางอารมณ์                                                   | คะแนนเฉลี่ย<br>( Mean ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( S.D ) | ระดับค่า   |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|------------|
| <b>ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง</b>                                     |                         |                                     |            |
| 1. ท่านรู้ตัวว่ากำลังรู้สึกอย่างไรเมื่อมีคนมา<br>ต่อว่าอย่างรุนแรง  | 4.10                    | 0.65                                | มาก        |
| 2. เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ท่านสามารถ<br>บอกได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับท่าน | 4.08                    | 0.64                                | มาก        |
| 3. ท่านยอมรับข้อผิดพลาดของตัวเอง<br>และพยายามหาทางแก้ไข             | 4.30                    | 0.55                                | มาก        |
| 4. ทุกการกระทำของท่านท่านรู้ว่าท่าน<br>ต้องการทำอะไร                | 4.15                    | 0.62                                | มาก        |
| <b>ด้านการตระหนักรู้ในตนเองโดยรวม</b>                               | <b>4.16</b>             | <b>0.46</b>                         | <b>มาก</b> |

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.16

เมื่อวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการตระหนักรู้ในตนเองเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ท่านยอมรับข้อผิดพลาดของตัวเองและพยายามหาทางแก้ไข ทุกการกระทำของท่านท่านรู้ว่าท่านต้องการทำอะไร ท่านรู้ตัวว่ากำลังรู้สึกอย่างไรเมื่อมีคนมาต่อว่าอย่างรุนแรง และเวลาโกรธหรือไม่สบายใจท่านสามารถบอกได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30, 4.15, 4.10 และ 4.08 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ด้านการควบคุมตนเอง

| ความฉลาดทางอารมณ์                                                                                        | คะแนนเฉลี่ย<br>( Mean ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( S.D ) | ระดับค่า   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|------------|
| <b>ด้านการควบคุมตนเอง</b>                                                                                |                         |                                     |            |
| 5. เมื่อรู้สึกโกรธ ท่านมักจะควบคุมอารมณ์<br>โกรธของตนเองได้เสมอ                                          | 3.87                    | 0.75                                | มาก        |
| 6. เมื่อเวลาที่ท่านรู้สึกว่เครียด ท่านมีวิธีผ่อนคลาย<br>ตนเองให้ดีขึ้นได้                                | 3.93                    | 0.66                                | มาก        |
| 7. เมื่อมีผู้โต้แย้งความคิดของท่านอย่าง<br>รุนแรง ท่านจะรับฟังโดยไม่รู้สึกโกรธ                           | 3.83                    | 0.70                                | มาก        |
| 8. เมื่อท่านรู้สึกเสียใจกับความผิดพลาดใน<br>การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านยังคงมี<br>สมาธิที่จะทำงานอื่น | 3.75                    | 0.60                                | มาก        |
| <b>ด้านการควบคุมตนเองโดยรวม</b>                                                                          | <b>3.84</b>             | <b>0.50</b>                         | <b>มาก</b> |

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.84

เมื่อวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการควบคุมตนเองเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ เมื่อเวลาที่ท่านรู้สึกว่เครียดท่านมีวิธีผ่อนคลายตนเองให้ดีขึ้นได้ เมื่อรู้สึกโกรธท่านมักจะควบคุมอารมณ์โกรธของตนเองได้เสมอ เมื่อมีผู้โต้แย้งความคิดของท่านอย่างรุนแรงท่านจะรับฟังโดยไม่รู้สึกโกรธ และเมื่อท่านรู้สึกเสียใจกับความผิดพลาดในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งท่านยังคงมีสมาธิที่จะทำงานอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.87, 3.83 และ 3.75 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ด้านการจงใจตนเอง

| ความฉลาดทางอารมณ์                                              | คะแนนเฉลี่ย<br>( Mean ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( S.D ) | ระดับค่า   |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|------------|
| <b>ด้านการจงใจตนเอง</b>                                        |                         |                                     |            |
| 9. ท่านไม่เคยท้อต่อปัญหาเพราะทุกปัญหา<br>มักมีทางออกเสมอ       | 3.98                    | 0.65                                | มาก        |
| 10. แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ท่านก็มี<br>ความหวังว่าจะดีขึ้น      | 3.97                    | 0.57                                | มาก        |
| 11. แม้ไม่สมหวัง ท่านก็ไม่ยอมแพ้ ยังคงสู้<br>ต่อไปด้วยความหวัง | 3.96                    | 0.58                                | มาก        |
| 12. เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ท่านมักทำต่อไป<br>จนสำเร็จ     | 4.03                    | 0.58                                | มาก        |
| <b>ด้านการจงใจตนเองโดยรวม</b>                                  | <b>3.99</b>             | <b>0.43</b>                         | <b>มาก</b> |

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.99

เมื่อวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการจงใจตนเองเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ได้แก่ เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดท่านมักทำต่อไปจนสำเร็จ ท่านไม่เคยท้อต่อปัญหาเพราะทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ แม้สถานการณ์จะเลวร้ายท่านก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น และแม้ไม่สมหวังท่านก็ไม่ยอมแพ้ยังคงสู้ต่อไปด้วยความหวัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 3.98, 3.97 และ 3.96 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ด้านการมีความรู้สึกร่วม

| ความฉลาดทางอารมณ์                                                                    | คะแนนเฉลี่ย<br>( Mean ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( S.D ) | ระดับค่า   |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|------------|
| <b>ด้านการมีความรู้สึกร่วม</b>                                                       |                         |                                     |            |
| 13. ท่านยอมรับได้ว่า ผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของท่าน                 | 4.19                    | 0.62                                | มาก        |
| 14. แม้จะมีภาระที่ต้องทำ ท่านก็ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ | 4.07                    | 0.60                                | มาก        |
| 15. เมื่อท่านเดินเข้าไปในห้องท่านสามารถรับรู้ได้ว่าเพื่อนในห้องกำลังมีอาการอย่างไร   | 3.95                    | 0.65                                | มาก        |
| 16. ท่านจะเห็นใจผู้อื่นเมื่อรู้ว่าเขามีความทุกข์ใจ                                   | 4.17                    | 0.60                                | มาก        |
| <b>ด้านการมีความรู้สึกร่วมโดยรวม</b>                                                 | <b>4.10</b>             | <b>0.44</b>                         | <b>มาก</b> |

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.10

เมื่อวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการมีความรู้สึกร่วมเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ท่านยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของท่าน ท่านจะเห็นใจผู้อื่นเมื่อรู้ว่าเขามีความทุกข์ใจ แม้จะมีภาระที่ต้องทำท่านก็ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ และเมื่อท่านเดินเข้าไปในห้องท่านสามารถรับรู้ได้ว่าเพื่อนในห้องกำลังมีอาการอย่างไร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, 4.17, 4.07 และ 3.95 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ด้านการมีทักษะทางสังคม

| ความฉลาดทางอารมณ์                                                        | คะแนนเฉลี่ย<br>( Mean ) | ค่าความเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน ( S.D ) | ระดับค่า   |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|------------|
| <b>ด้านการมีทักษะทางสังคม</b>                                            |                         |                                     |            |
| 17. ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง<br>ท่านก็ยินดีจะทำเพื่อส่วนรวม | 4.09                    | 0.60                                | มาก        |
| 18. ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิด<br>ความกระตือรือร้น               | 3.95                    | 0.58                                | มาก        |
| 19. เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ท่านสามารถ<br>อธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้ | 3.96                    | 0.54                                | มาก        |
| 20. ท่านยอมรับกฎระเบียบในสังคมได้แม้มัน<br>จะขัดกับความเคยชินของท่าน     | 4.06                    | 0.64                                | มาก        |
| <b>ด้านการมีทักษะทางสังคมโดยรวม</b>                                      | <b>4.01</b>             | <b>0.43</b>                         | <b>มาก</b> |

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.01

เมื่อวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการมีทักษะทางสังคมเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้างท่านก็ยินดีจะทำเพื่อส่วนรวม ท่านยอมรับกฎระเบียบในสังคมได้แม้มันจะขัดกับความเคยชินของท่าน เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่นท่านสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้ และ ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 4.06, 3.96 และ 3.95 ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

##### สมมติฐานที่ 1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศและความฉลาดทางอารมณ์ โดยใช้สถิติที่จะใช้ การ ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เป็น อิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และ การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า 2 – tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05

ความฉลาดทางอารมณ์แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการจงใจตนเอง ด้านการมีความรู้สึกร่วม และด้านการมีทักษะทางสังคม ดังนั้นจึงทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน และความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม

สมมติฐานที่ 1.1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม

สมมติฐานที่ 1.1.2 เพศมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

สมมติฐานที่ 1.1.3 เพศมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง

สมมติฐานที่ 1.1.4 เพศมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเอง

สมมติฐานที่ 1.1.5 เพศมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม

สมมติฐานที่ 1.1.6 เพศมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม

### สมมติฐานที่ 1.1.1 ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ Independent Sample t-test ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของแต่ละเพศไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของแต่ละเพศแตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

|                   | เพศ  | t-test for Equality of Means |      |      |        |        |
|-------------------|------|------------------------------|------|------|--------|--------|
|                   |      | $\bar{x}$                    | S    | t    | df     | p      |
| ความฉลาดทางอารมณ์ | ชาย  | 4.09                         | 0.33 | 3.47 | 318.27 | 0.001* |
|                   | หญิง | 3.97                         | 0.34 |      |        |        |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 16 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมเมื่อแบ่งตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่าค่า t-test เท่ากับ 3.47 และ ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าต้องยอมรับ สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของชายและหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ และผลจากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ชายมีค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมสูงกว่าหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของชายและหญิงเท่ากับ 4.09 และ 3.97 ตามลำดับ

### สมมติฐานที่ 1.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ Independent Sample t-test ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละเพศไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละเพศแตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

|                                           |      | t-test for Equality of Means |           |      |        |        |
|-------------------------------------------|------|------------------------------|-----------|------|--------|--------|
|                                           |      | เพศ                          | $\bar{x}$ | S    | t      | df     |
| ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง | ชาย  | 4.23                         | 0.50      | 2.46 | 274.84 | 0.015* |
|                                           | หญิง | 4.11                         | 0.43      |      |        |        |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองเมื่อแบ่งตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่าค่า t-test เท่ากับ 2.46 และค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าต้องยอมรับ สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของชายและหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ และผลจากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ชายมีค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองสูงกว่าหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของชายและหญิงเท่ากับ 4.23 และ 4.11 ตามลำดับ

### สมมติฐานที่ 1.1.3 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ Independent Sample t-test ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของแต่ละเพศไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของแต่ละเพศแตกต่างกัน

**ตาราง 18** แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

|                                     |      | t-test for Equality of Means |           |      |        |        |
|-------------------------------------|------|------------------------------|-----------|------|--------|--------|
|                                     |      | เพศ                          | $\bar{x}$ | S    | t      | df     |
| ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง | ชาย  | 3.91                         | 0.49      | 2.10 | 313.28 | 0.036* |
|                                     | หญิง | 3.80                         | 0.50      |      |        |        |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 18 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองเมื่อแบ่งตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่าค่า t-test เท่ากับ 2.10 และค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าต้องยอมรับ สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของชายและหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ และผลจากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ชายมีค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองสูงกว่าหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของชายและหญิงเท่ากับ 3.91 และ 3.80 ตามลำดับ

### สมมติฐานที่ 1.1.4 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจุใจตนเอง

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ Independent Sample t-test ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจุใจตนเองของแต่ละเพศไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจุใจตนเองของแต่ละเพศแตกต่างกัน

**ตาราง 19** แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจุใจตนเองของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

|                                   |      | t-test for Equality of Means |           |      |      |        |
|-----------------------------------|------|------------------------------|-----------|------|------|--------|
|                                   |      | เพศ                          | $\bar{x}$ | S    | t    | df     |
| ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจุใจตนเอง | ชาย  |                              | 4.07      | 0.39 | 2.99 | 345.88 |
|                                   | หญิง |                              | 3.94      | 0.45 |      |        |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 19 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจุใจตนเองเมื่อแบ่งตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่าค่า t-test เท่ากับ 2.99 และค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าต้องยอมรับ สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจุใจตนเองของชายและหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ และผลจากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ชายมีค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจุใจตนเองสูงกว่าหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจุใจตนเองของชายและหญิงเท่ากับ 4.07 และ 3.94 ตามลำดับ

### สมมติฐานที่ 1.1.5 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ Independent Sample t-test ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของแต่ละเพศไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของแต่ละเพศแตกต่างกัน

**ตาราง 20** แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

|                                          |      | t-test for Equality of Means |      |      |        |        |
|------------------------------------------|------|------------------------------|------|------|--------|--------|
|                                          | เพศ  | $\bar{x}$                    | S    | t    | df     | p      |
| ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม | ชาย  | 4.17                         | 0.44 | 2.59 | 304.36 | 0.010* |
|                                          | หญิง | 4.05                         | 0.43 |      |        |        |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 20 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมเมื่อแบ่งตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่าค่า t-test เท่ากับ 2.59 และค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าต้องยอมรับ สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของชายและหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ และผลจากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ชายมีค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมสูงกว่าหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของชายและหญิงเท่ากับ 4.17 และ 4.05 ตามลำดับ

### สมมติฐานที่ 1.1.6 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ Independent Sample t-test ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของแต่ละเพศไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของแต่ละเพศแตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

|                                         |      | t-test for Equality of Means |           |      |        |        |
|-----------------------------------------|------|------------------------------|-----------|------|--------|--------|
|                                         |      | เพศ                          | $\bar{X}$ | S    | t      | df     |
| ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม | ชาย  | 4.10                         | 0.39      | 3.12 | 338.65 | 0.002* |
|                                         | หญิง | 3.96                         | 0.44      |      |        |        |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 21 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม เมื่อแบ่งตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่าค่า t-test เท่ากับ 3.12 และค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าต้องยอมรับ สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของชายและหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ และผลจากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ชายมีค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมสูงกว่าหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของชายและหญิงเท่ากับ 4.10 และ 3.96 ตามลำดับ

## สมมติฐานที่ 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและความฉลาดทางอารมณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ความฉลาดทางอารมณ์แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการใส่ใจตนเอง ด้านการมีความรู้สึกร่วม และด้านการมีทักษะทางสังคม ดังนั้นจึงทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้านและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม โดยมีสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.2.1 อายุมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม

สมมติฐานที่ 1.2.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

สมมติฐานที่ 1.2.3 อายุมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง

สมมติฐานที่ 1.2.4 อายุมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการใส่ใจตนเอง

สมมติฐานที่ 1.2.5 อายุมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม

สมมติฐานที่ 1.2.6 อายุมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม

### สมมติฐานที่ 1.2.1 ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของกลุ่มอายุอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของแต่ละกลุ่มอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 1.709  | 0.570 | 4.943   | 0.002*  |
| ภายในกลุ่ม       | 383 | 44.134 | 0.115 |         |         |
| รวม              | 386 | 45.842 |       |         |         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบอายุกับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของกลุ่มอายุอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มอายุใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี  
Least Significant Difference (LSD)

**ตาราง 23** แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของแต่ละ  
กลุ่มอายุด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

| อายุ        |      | 17-24 ปี | 25-34 ปี | 35-44 ปี | 45 ปีขึ้นไป |
|-------------|------|----------|----------|----------|-------------|
|             | Mean | (4.13)   | (3.97)   | (4.11)   | (4.12)      |
|             |      |          | 0.16     | 0.02     | 0.01        |
| 17-24 ปี    | 4.13 |          | (0.367)  | (0.92)   | (0.979)     |
|             |      |          |          | -0.14*   | -0.15       |
| 25-34 ปี    | 3.97 |          |          | (0.000)  | (0.059)     |
|             |      |          |          |          | -0.01       |
| 35-44 ปี    | 4.11 |          |          |          | (0.882)     |
|             |      |          |          |          |             |
| 45 ปีขึ้นไป | 4.12 |          |          |          |             |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 23 ผลการทดสอบ พบว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของ  
ผู้บริหารระดับต้นในช่วงอายุ 25-34 ปี มีความแตกต่างจากความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร  
ระดับต้นช่วงอายุ 35-44 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยช่วงอายุ 25-34 ปีค่าเฉลี่ย  
แตกต่างจากช่วงอายุ 35-44 ปี เท่ากับ -0.14 มีนัยสำคัญเท่ากับ 0.000

โดยที่ ช่วงอายุ 25-34 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และช่วงอายุ 35-44 ปี มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 4.11 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ช่วงอายุ 35-44 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมากกว่า  
ช่วงอายุ 25-34 ปี

### สมมติฐานที่ 1.2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละกลุ่มอายุ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ของกลุ่มอายุ อย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

**ตาราง 24** แสดงผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละกลุ่มอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 0.731  | 0.244 | 1.157   | 0.326   |
| ภายในกลุ่ม       | 383 | 80.686 | 0.211 |         |         |
| รวม              | 386 | 81.417 |       |         |         |

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบอายุกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.326 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

### สมมติฐานที่ 1.2.3 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ของกลุ่มอายุอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

**ตาราง 25** แสดงผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของแต่ละกลุ่มอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 2.851  | 0.950 | 3.886   | 0.009*  |
| ภายในกลุ่ม       | 383 | 93.675 | 0.245 |         |         |
| รวม              | 386 | 96.526 |       |         |         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบอายุกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ของกลุ่มอายุอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มอายุใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี  
Least Significant Difference (LSD)

**ตาราง 26** แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุม  
ตนเองของแต่ละกลุ่มอายุด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

| อายุ        |        | 17-24 ปี | 25-34 ปี | 35-44 ปี | 45 ปีขึ้นไป |
|-------------|--------|----------|----------|----------|-------------|
|             | Mean   | (3.6250) | (3.7856) | (3.9614) | (3.9625)    |
|             |        |          | -0.1606  | -0.3364  | -0.3375     |
| 17-24 ปี    | 3.6250 |          | (0.520)  | (0.182)  | (0.214)     |
|             |        |          |          | -0.1785* | -0.1769     |
| 25-34 ปี    | 3.7856 |          |          | (0.002)  | (0.124)     |
|             |        |          |          |          | -0.0011     |
| 35-44 ปี    | 3.9614 |          |          |          | (0.992)     |
| 45 ปีขึ้นไป | 3.9625 |          |          |          |             |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 26 ผลการทดสอบ พบว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้นในช่วงอายุ 25-34 ปี มีความแตกต่างจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้นช่วงอายุ 35-44 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดย ช่วงอายุ 25-34 ปีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากช่วงอายุ 35-44 ปี เท่ากับ -0.1785 มีค่า นัยสำคัญเท่ากับ 0.002

โดยที่ ช่วงอายุ 25-34 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7856 และช่วงอายุ 35-44 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.9614 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ช่วงอายุ 35-44 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุม ตนเองมากกว่า ช่วงอายุ 25-34 ปี

### สมมติฐานที่ 1.2.4 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการงูใจตนเอง

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการงูใจตนเองของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการงูใจตนเอง ของกลุ่มอายุอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

**ตาราง 27** แสดงผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ด้านการงูใจตนเองของแต่ละกลุ่มอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 2.214  | 0.738 | 4.095   | 0.007*  |
| ภายในกลุ่ม       | 383 | 69.027 | 0.180 |         |         |
| รวม              | 386 | 71.241 |       |         |         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบอายุกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการงูใจตนเองของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการงูใจตนเองของกลุ่มอายุอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มอายุใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

**ตาราง 28** แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองของแต่ละกลุ่มอายุด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

| อายุ        |        | 17-24 ปี | 25-34 ปี | 35-44 ปี | 45 ปีขึ้นไป |
|-------------|--------|----------|----------|----------|-------------|
|             | Mean   | (4.0000) | (3.9318) | (4.0909) | (4.1000)    |
|             |        |          | 0.0682   | -0.0909  | -0.1000     |
| 17-24 ปี    | 4.0000 |          | (0.750)  | (0.674)  | (0.667)     |
|             |        |          |          | -0.1591* | -0.1682     |
| 25-34 ปี    | 3.9318 |          |          | (0.001)  | (0.089)     |
|             |        |          |          |          | -0.0091     |
| 35-44 ปี    | 4.0909 |          |          |          | (0.930)     |
| 45 ปีขึ้นไป | 4.1000 |          |          |          |             |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบ พบว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้นในช่วงอายุ 25-34 ปี มีความแตกต่างจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้นช่วงอายุ 35-44 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยช่วงอายุ 25-34 ปีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากช่วงอายุ 35-44 ปีเท่ากับ -0.1591 มีนัยสำคัญ เท่ากับ 0.001

โดยที่ ช่วงอายุ 25-34 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9318 และช่วงอายุ 35-44 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0909 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ช่วงอายุ 35-44 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองมากกว่า ช่วงอายุ 25-34 ปี

### สมมติฐานที่ 1.2.5 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของกลุ่มอายุอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

**ตาราง 29** แสดงผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของแต่ละกลุ่มอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 2.062  | 0.687 | 3.650   | 0.013*  |
| ภายในกลุ่ม       | 383 | 72.150 | 0.188 |         |         |
| รวม              | 386 | 74.213 |       |         |         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบอายุกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของกลุ่มอายุอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มอายุใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี  
Least Significant Difference (LSD)

**ตาราง 30** แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมี  
ความรู้สึกร่วมของแต่ละกลุ่มอายุด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

| อายุ        |        | 17-24 ปี | 25-34 ปี | 35-44 ปี | 45 ปีขึ้นไป |
|-------------|--------|----------|----------|----------|-------------|
|             | Mean   | (4.3750) | (4.0445) | (4.1909) | (4.1625)    |
|             |        |          | 0.3305   | 0.1841   | 0.2125      |
| 17-24 ปี    | 4.3750 |          | (0.132)  | (0.405)  | (0.372)     |
|             |        |          |          | -0.1464* | -0.1180     |
| 25-34 ปี    | 4.0445 |          |          | (0.003)  | (0.242)     |
|             |        |          |          |          | 0.0284      |
| 35-44 ปี    | 4.1909 |          |          |          | (0.788)     |
| 45 ปีขึ้นไป | 4.1625 |          |          |          |             |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 30 ผลการทดสอบ พบว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมี  
ความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้นในช่วงอายุ 25-34 ปี มีความแตกต่างจากความฉลาดทาง  
อารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้นช่วงอายุ 35-44 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่  
ระดับ 0.05 โดยช่วงอายุ 25-34 ปีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากช่วงอายุ 35-44 ปี เท่ากับ -0.1464 มีค่า  
นัยสำคัญเท่ากับ 0.003

โดยที่ ช่วงอายุ 25-34 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0445 และช่วงอายุ 35-44 ปี มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 4.1909 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ช่วงอายุ 35-44 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมี  
ความรู้สึกร่วมมากกว่า ช่วงอายุ 25-34 ปี

### สมมติฐานที่ 1.2.6 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของแต่ละกลุ่มอายุ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของกลุ่มอายุอย่าง

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มอายุใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี  
Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 32 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะ  
ทางสังคมของแต่ละกลุ่มอายุด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

| อายุ        |        | 17-24 ปี | 25-34 ปี | 35-44 ปี | 45 ปีขึ้นไป |
|-------------|--------|----------|----------|----------|-------------|
|             | Mean   | (4.2500) | (3.9615) | (4.1045) | (4.1125)    |
|             |        |          | 0.2885   | 0.1455   | 0.1375      |
| 17-24 ปี    | 4.2500 |          | (0.179)  | (0.502)  | (0.556)     |
|             |        |          |          | -0.1430* | -0.1510     |
| 25-34 ปี    | 3.9615 |          |          | (0.003)  | (0.127)     |
|             |        |          |          |          | -0.0080     |
| 35-44 ปี    | 4.1045 |          |          |          | (0.939)     |
|             |        |          |          |          |             |
| 45 ปีขึ้นไป | 4.1125 |          |          |          |             |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 32 ผลการทดสอบ พบว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้นในช่วงอายุ 25-34 ปี มีความแตกต่างจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้นช่วงอายุ 35-44 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยช่วงอายุ 25-34 ปีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากช่วงอายุ 35-44 ปี เท่ากับ -0.1430 มีค่า นัยสำคัญ เท่ากับ 0.003

โดยที่ ช่วงอายุ 25-34 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9615 และช่วงอายุ 35-44 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.1045 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ช่วงอายุ 35-44 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมากกว่า ช่วงอายุ 25-34 ปี

### สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและความฉลาดทางอารมณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ )ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับเงื่อนไขอื่น (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความฉลาดทางอารมณ์แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการใส่ใจตนเอง ด้านการมีความรู้สึกร่วม และด้านการมีทักษะทางสังคม ดังนั้นจึงทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้านและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม โดยมีสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.3.1 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม

สมมติฐานที่ 1.3.2 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

สมมติฐานที่ 1.3.3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง

สมมติฐานที่ 1.3.4 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการใส่ใจตนเอง

สมมติฐานที่ 1.3.5 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม

สมมติฐานที่ 1.3.6 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม

### สมมติฐานที่ 1.3.1 ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของกลุ่มระดับการศึกษาอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 0.447  | 0.224 | 1.892   | 0.152   |
| ภายในกลุ่ม       | 384 | 45.395 | 0.118 |         |         |
| รวม              | 386 | 45.842 |       |         |         |

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.152 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

### สมมติฐานที่ 1.3.2 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของกลุ่มระดับการศึกษา อย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

**ตาราง 34** แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 0.313  | 0.156 | 0.741   | 0.477   |
| ภายในกลุ่ม       | 384 | 81.104 | 0.211 |         |         |
| รวม              | 386 | 81.417 |       |         |         |

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.477 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

### สมมติฐานที่ 1.3.3 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของกลุ่มระดับการศึกษาอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 0.069  | 0.034 | 0.139   | 0.870   |
| ภายในกลุ่ม       | 384 | 96.456 | 0.251 |         |         |
| รวม              | 386 | 96.526 |       |         |         |

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.870 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

### สมมติฐานที่ 1.3.4 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักตนเอง

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักตนเองของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักตนเองของกลุ่มระดับการศึกษาอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

**ตาราง 36** แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักตนเองของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.432  | 0.716 | 3.938   | 0.020*  |
| ภายในกลุ่ม       | 384 | 69.809 | 0.182 |         |         |
| รวม              | 386 | 71.241 |       |         |         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักตนเองของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักตนเองของกลุ่มระดับการศึกษาอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มระดับการศึกษาใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 37 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

| ระดับการศึกษา    | Mean   | ต่ำกว่าปริญญาตรี<br>(4.0000) | ปริญญาตรี<br>(3.9566) | ปริญญาโท<br>(4.1159) |
|------------------|--------|------------------------------|-----------------------|----------------------|
|                  |        |                              | 0.0434                | -0.1159              |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 4.0000 |                              | (0.719)               | (0.369)              |
|                  |        |                              |                       | -0.1593*             |
| ปริญญาตรี        | 3.9566 |                              |                       | (0.005)              |
| ปริญญาโท         | 4.1159 |                              |                       |                      |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 37 ผลการทดสอบ พบว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีความแตกต่างจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท เท่ากับ -0.1593 มีนัยสำคัญเท่ากับ 0.005

โดยที่ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9566 และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1159 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองมากกว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี

### สมมติฐานที่ 1.3.5 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของกลุ่มระดับการศึกษาอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

**ตาราง 38** แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.308  | 0.654 | 3.444   | 0.033*  |
| ภายในกลุ่ม       | 384 | 72.905 | 0.190 |         |         |
| รวม              | 386 | 74.213 |       |         |         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของกลุ่มระดับการศึกษาอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มระดับการศึกษาใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 39 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

| ระดับการศึกษา    |        | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | ปริญญาโท |
|------------------|--------|------------------|-----------|----------|
|                  | Mean   | (4.3654)         | (4.0721)  | (4.1486) |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 4.3654 |                  | 0.2933*   | 0.2168   |
|                  |        |                  | (0.018)   | (0.101)  |
| ปริญญาตรี        | 4.0721 |                  |           | -0.0765  |
|                  |        |                  |           | (0.189)  |
| ปริญญาโท         | 4.1486 |                  |           |          |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 39 ผลการทดสอบ พบว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ค่าเฉลี่ยแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี เท่ากับ 0.2933 มีนัยสำคัญเท่ากับ 0.018

โดยที่ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3654 และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0721 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมมากกว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี

### สมมติฐานที่ 1.3.6 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของกลุ่มระดับการศึกษาอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

**ตาราง 40** แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.614  | 0.807 | 4.439   | 0.012*  |
| ภายในกลุ่ม       | 384 | 69.821 | 0.182 |         |         |
| รวม              | 386 | 71.435 |       |         |         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของกลุ่มระดับการศึกษาอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มระดับการศึกษาใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 41 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

| ระดับการศึกษา    | Mean   | ต่ำกว่าปริญญาตรี<br>(4.1154) | ปริญญาตรี<br>(3.9795) | ปริญญาโท<br>(4.1413) |
|------------------|--------|------------------------------|-----------------------|----------------------|
|                  |        |                              | 0.1359                | -0.0259              |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 4.1154 |                              | (0.261)               | (0.841)              |
|                  |        |                              |                       | -0.1618*             |
| ปริญญาตรี        | 3.9795 |                              |                       | (0.005)              |
| ปริญญาโท         | 4.1413 |                              |                       |                      |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 41 ผลการทดสอบ พบว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีความแตกต่างจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มระดับการศึกษา ปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท เท่ากับ -0.1618 มีนัยสำคัญ เท่ากับ 0.0005

โดยที่ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9795 และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1413 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมากกว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี

#### สมมติฐานที่ 1.4    ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในการปฏิบัติงานและความฉลาดทางอารมณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ )ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่าง กันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความฉลาดทางอารมณ์แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการใส่ใจตนเอง ด้านการมีความรู้สึกร่วม และด้านการมีทักษะทางสังคม ดังนั้นจึงทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 5 ด้านและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม โดยมีสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

- สมมติฐานที่ 1.4.1    ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม
- สมมติฐานที่ 1.4.2    ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง
- สมมติฐานที่ 1.4.3    ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง
- สมมติฐานที่ 1.4.4    ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการใส่ใจตนเอง
- สมมติฐานที่ 1.4.5    ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม
- สมมติฐานที่ 1.4.6    ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม

### สมมติฐานที่ 1.4.1 ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 4   | 0.961  | 0.240 | 2.044   | 0.088   |
| ภายในกลุ่ม       | 382 | 44.882 | 0.117 |         |         |
| รวม              | 386 | 45.842 |       |         |         |

จากตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.088 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

### สมมติฐานที่ 1.4.2 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

**ตาราง 43** แสดงผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 4   | 0.921  | 0.230 | 1.093   | 0.360   |
| ภายในกลุ่ม       | 382 | 80.496 | 0.211 |         |         |
| รวม              | 386 | 81.417 |       |         |         |

จากตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.360 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

### สมมติฐานที่ 1.4.3 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 4   | 1.678  | 0.420 | 1.690   | 0.152   |
| ภายในกลุ่ม       | 382 | 94.848 | 0.248 |         |         |
| รวม              | 386 | 96.526 |       |         |         |

จากตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.152 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

#### สมมติฐานที่ 1.4.4 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเอง

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองของแต่ละกลุ่ม  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองของกลุ่มประสบการณ์ใน  
การปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทางอารมณ์  
ด้านการจงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความ<br>แปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|----------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม         | 4   | 1.396  | 0.349 | 1.909   | 0.108   |
| ภายในกลุ่ม           | 382 | 69.845 | 0.183 |         |         |
| รวม                  | 386 | 71.241 |       |         |         |

จากตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทาง  
อารมณ์ด้านการจงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน  
ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ  
0.108 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ )  
หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองของแต่ละกลุ่ม  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

#### สมมติฐานที่ 1.4.5 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 4   | 0.955  | 0.239 | 1.245   | 0.291   |
| ภายในกลุ่ม       | 382 | 73.257 | 0.192 |         |         |
| รวม              | 386 | 74.213 |       |         |         |

จากตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.291 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### สมมติฐานที่ 1.4.6 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของแต่ละกลุ่ม  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของกลุ่ม  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทางอารมณ์  
ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความ<br>แปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|----------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม         | 4   | 1.870  | 0.467 | 2.567   | 0.038*  |
| ภายในกลุ่ม           | 382 | 69.565 | 0.182 |         |         |
| รวม                  | 386 | 71.435 |       |         |         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 48 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

| ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | Mean   | ไม่เกิน 5 ปี<br>(3.9750) | 6-10 ปี<br>(3.9691) | 11-15 ปี<br>(4.0574) | 16-20 ปี<br>(3.9516) | 21 ปีขึ้นไป<br>(4.2212) |
|---------------------------|--------|--------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|
| ไม่เกิน 5 ปี              | 3.9750 |                          | 0.0059<br>(0.944)   | -0.0824<br>(0.344)   | 0.0234<br>(0.831)    | -0.2462*<br>(0.032)     |
| 6-10 ปี                   | 3.9691 |                          |                     | -0.0883<br>(0.079)   | 0.0175<br>(0.833)    | -0.2521*<br>(0.005)     |
| 11-15 ปี                  | 4.0574 |                          |                     |                      | 0.1058<br>(0.219)    | -0.1638<br>(0.076)      |
| 16-20 ปี                  | 3.9516 |                          |                     |                      |                      | -0.2696*<br>(0.018)     |
| 21 ปีขึ้นไป               | 4.2212 |                          |                     |                      |                      |                         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 48 ผลการทดสอบ พบว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างจาก กลุ่มไม่เกิน 5 ปี กลุ่ม 6-10 ปี และกลุ่ม 16-20 ปีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยต่างกัน เท่ากับ 0.2462 0.2521 และ 0.2696 มีค่า นัยสำคัญเท่ากับ 0.032 0.005 และ 0.018

โดยที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี, 6-10 ปี, 16-20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.9750, 3.9691, 3.9516 และ 4.2212 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มี ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมากกว่ากลุ่ม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี, 6-10 ปี, 16-20 ปี

### สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งหน้าที่ในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในงานและความฉลาดทางอารมณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ )ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ก็จะนำไปเปรียบเทียบกับเงื่อนไขอื่น (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความฉลาดทางอารมณ์แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการจงใจตนเอง ด้านการมีความรู้สึกร่วม และด้านการมีทักษะทางสังคม ดังนั้นจึงทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้านและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม โดยมีสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.5.1 ตำแหน่งหน้าที่ในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม

สมมติฐานที่ 1.5.2 ตำแหน่งหน้าที่ในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้าน  
การตระหนักรู้ในตนเอง

สมมติฐานที่ 1.5.3 ตำแหน่งหน้าที่ในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้าน  
การควบคุมตนเอง

สมมติฐานที่ 1.5.4 ตำแหน่งหน้าที่ในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้าน  
การจงใจตนเอง

สมมติฐานที่ 1.5.5 ตำแหน่งหน้าที่ในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้าน  
การมีความรู้สึกร่วม

สมมติฐานที่ 1.5.6 ตำแหน่งหน้าที่ในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้าน  
การมีทักษะทางสังคม

### สมมติฐานที่ 1.5.1 ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 49 แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 2.268  | 1.134 | 9.995   | 0.000*  |
| ภายในกลุ่ม       | 384 | 43.574 | 0.113 |         |         |
| รวม              | 386 | 45.842 |       |         |         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานกลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 50 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

| ตำแหน่งหน้าที่ในงาน | Mean | ผู้ช่วยผู้จัดการ<br>(3.90) | ผู้จัดการ<br>(4.07) | หัวหน้าฝ่าย<br>(3.94) |
|---------------------|------|----------------------------|---------------------|-----------------------|
|                     |      |                            | -0.17*              | -0.04                 |
| ผู้ช่วยผู้จัดการ    | 3.90 |                            | (0.000)             | (0.478)               |
|                     |      |                            |                     | 0.13*                 |
| ผู้จัดการ           | 4.07 |                            |                     | (0.007)               |
| หัวหน้าฝ่าย         | 3.94 |                            |                     |                       |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 50 ผลการทดสอบ พบว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงาน มี 2 กลุ่มที่แตกต่างคือ กลุ่มตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ มีความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารระดับต้นจากกลุ่มตำแหน่งผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 โดยมีค่าเฉลี่ยต่างกัน เท่ากับ -0.17 และ กลุ่มตำแหน่งผู้จัดการมีความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารระดับต้นจากกลุ่มหัวหน้าฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.007 โดยมีค่าเฉลี่ยต่างกัน เท่ากับ 0.13

โดยที่ กลุ่ม ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย และผู้ช่วยผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07, 3.94 และ 3.90 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการมีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม มากกว่า ผู้ช่วยผู้จัดการและหัวหน้าฝ่าย

### สมมติฐานที่ 1.5.2 ตำแหน่งหน้าที่ในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้าน การตระหนักรู้ในตนเอง

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 51 แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 2.536  | 1.268 | 6.172   | 0.002*  |
| ภายในกลุ่ม       | 384 | 78.881 | 0.205 |         |         |
| รวม              | 386 | 81.417 |       |         |         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานกลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 52 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

| ตำแหน่งหน้าที่ในงาน | Mean   | ผู้ช่วยผู้จัดการ<br>(4.0665) | ผู้จัดการ<br>(4.2151) | หัวหน้าฝ่าย<br>(4.0219) |
|---------------------|--------|------------------------------|-----------------------|-------------------------|
|                     |        |                              | -0.1486*              | 0.0446                  |
| ผู้ช่วยผู้จัดการ    | 4.0665 |                              | (0.011)               | (0.572)                 |
|                     |        |                              |                       | 0.1932*                 |
| ผู้จัดการ           | 4.2151 |                              |                       | (0.004)                 |
| หัวหน้าฝ่าย         | 4.0219 |                              |                       |                         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 52 ผลการทดสอบ พบว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงาน มี 2 กลุ่มที่แตกต่างคือ กลุ่มตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ มีความแตกต่างจากกลุ่มตำแหน่งผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.011 มีค่าเฉลี่ยต่างกัน เท่ากับ -0.1486 และ กลุ่มตำแหน่งผู้จัดการมีความแตกต่างจากกลุ่มหัวหน้าฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.004 มีค่าเฉลี่ยต่างกัน เท่ากับ 0.1932

โดยที่ กลุ่ม ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ และหัวหน้าฝ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2151, 4.0665 และ 4.0219 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มากกว่า ผู้ช่วยผู้จัดการและหัวหน้าฝ่าย

### สมมติฐานที่ 1.5.3 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 53 แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 2.809  | 1.404 | 5.755   | 0.003*  |
| ภายในกลุ่ม       | 364 | 93.717 | 0.244 |         |         |
| รวม              | 386 | 96.526 |       |         |         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานกลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 54 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

| ตำแหน่งหน้าที่ในงาน | Mean   | ผู้ช่วยผู้จัดการ<br>(3.6835) | ผู้จัดการ<br>(3.8984) | หัวหน้าฝ่าย<br>(3.8202) |
|---------------------|--------|------------------------------|-----------------------|-------------------------|
|                     |        |                              | -0.2149*              | -0.1367                 |
| ผู้ช่วยผู้จัดการ    | 3.6835 |                              | (0.001)               | (0.112)                 |
|                     |        |                              |                       | 0.0782                  |
| ผู้จัดการ           | 3.8984 |                              |                       | (0.281)                 |
| หัวหน้าฝ่าย         | 3.8202 |                              |                       |                         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 54 ผลการทดสอบ พบว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้น กลุ่มตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการมีความแตกต่างจากกลุ่มตำแหน่งผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการค่าเฉลี่ยแตกต่างจากกลุ่มตำแหน่งผู้จัดการ เท่ากับ -0.2149 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.001

โดยที่ กลุ่มผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8984 และ ผู้ช่วยผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6835 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง มากกว่า ผู้ช่วยผู้จัดการ

#### สมมติฐานที่ 1.5.4 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 55 แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 3.167  | 1.583 | 8.931   | 0.000*  |
| ภายในกลุ่ม       | 384 | 68.075 | 0.177 |         |         |
| รวม              | 386 | 71.241 |       |         |         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 55 ผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานกลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 56 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

| ตำแหน่งหน้าที่ในงาน | Mean   | ผู้ช่วยผู้จัดการ<br>(3.8259) | ผู้จัดการ<br>(4.0488) | หัวหน้าฝ่าย<br>(3.9342) |
|---------------------|--------|------------------------------|-----------------------|-------------------------|
|                     |        |                              | -0.2229*              | -0.1083                 |
| ผู้ช่วยผู้จัดการ    | 3.8259 |                              | (0.000)               | (0.140)                 |
|                     |        |                              |                       | 0.1146                  |
| ผู้จัดการ           | 4.0488 |                              |                       | (0.064)                 |
| หัวหน้าฝ่าย         | 3.9342 |                              |                       |                         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 56 ผลการทดสอบ พบว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้น กลุ่มตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ มีความแตกต่างจากกลุ่มตำแหน่งผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการค่าเฉลี่ยแตกต่างจากกลุ่มตำแหน่งผู้จัดการ เท่ากับ -0.2229 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000

โดยที่ กลุ่มผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0488 และ ผู้ช่วยผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8259ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง มากกว่า ผู้ช่วยผู้จัดการ

### สมมติฐานที่ 1.5.5 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 57 แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 2.441  | 1.221 | 6.531   | 0.002*  |
| ภายในกลุ่ม       | 384 | 71.771 | 0.187 |         |         |
| รวม              | 386 | 74.213 |       |         |         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 57 ผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานกลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 58 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึก  
ร่วมของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

| ตำแหน่งหน้าที่ในงาน | Mean   | ผู้ช่วยผู้จัดการ<br>(4.0063) | ผู้จัดการ<br>(4.1534) | หัวหน้าฝ่าย<br>(3.9649) |
|---------------------|--------|------------------------------|-----------------------|-------------------------|
|                     |        |                              | -0.1471*              | 0.0414                  |
| ผู้ช่วยผู้จัดการ    | 4.0063 |                              | (0.009)               | (0.582)                 |
|                     |        |                              |                       | 0.1885*                 |
| ผู้จัดการ           | 4.1534 |                              |                       | (0.003)                 |
| หัวหน้าฝ่าย         | 3.9649 |                              |                       |                         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 58 ผลการทดสอบ พบว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงาน มี 2 กลุ่มที่แตกต่างคือ กลุ่มตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยต่างจากกลุ่มตำแหน่งผู้จัดการ เท่ากับ -0.1471 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.009 และ กลุ่มตำแหน่งผู้จัดการมีค่าเฉลี่ยต่างจากกลุ่มหัวหน้าฝ่ายเท่ากับ 0.1885 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.003

โดยที่ กลุ่ม ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ และหัวหน้าฝ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1534, 4.0063 และ 3.9649 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม มากกว่า ผู้ช่วยผู้จัดการและหัวหน้าฝ่าย

### สมมติฐานที่ 1.5.6 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม

ในการทดสอบสมมติฐานเรื่องนี้ใช้สถิติ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ดังนั้นจึงเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 59 แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้น

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F-Ratio | F-Prob. |
|------------------|-----|--------|-------|---------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.453  | 0.727 | 3.988   | 0.019*  |
| ภายในกลุ่ม       | 384 | 69.982 | 0.182 |         |         |
| รวม              | 386 | 71.435 |       |         |         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตาราง 59 ผลการเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ในงานกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานกลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 60 แสดงค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของแต่ละกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงานด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

| ตำแหน่งหน้าที่ในงาน | Mean   | ผู้ช่วยผู้จัดการ<br>(3.9114) | ผู้จัดการ<br>(4.0568) | หัวหน้าฝ่าย<br>(3.9605) |
|---------------------|--------|------------------------------|-----------------------|-------------------------|
|                     |        |                              | -0.1454*              | -0.0491                 |
| ผู้ช่วยผู้จัดการ    | 3.9114 |                              | (0.009)               | (0.508)                 |
|                     |        |                              |                       | 0.0963                  |
| ผู้จัดการ           | 4.0568 |                              |                       | (0.125)                 |
| หัวหน้าฝ่าย         | 3.9605 |                              |                       |                         |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 60 ผลการทดสอบ พบว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้นกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ในงาน กลุ่มตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ มีความแตกต่างจากกลุ่มตำแหน่งผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดย กลุ่มตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการค่าเฉลี่ยแตกต่างจากกลุ่มผู้จัดการเท่ากับ -0.1454 มีนัยสำคัญเท่ากับ 0.009

โดยที่ กลุ่มผู้จัดการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0568 และกลุ่มผู้ช่วยผู้จัดการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9114 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมากกว่าผู้ช่วยผู้จัดการ

## ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis )

ความฉลาดทางอารมณ์แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการใส่ใจตนเอง ด้านการมีความรู้สึกร่วม และด้านการมีทักษะทางสังคม

ในส่วนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อตนเอง การรู้จักการวางแผน และความมีเอกลักษณ์ กับความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 5 ด้าน และความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ผลการทดสอบและสมมติฐานมีดังนี้

### ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม

สมมติฐานที่ 2.1 ความทะเยอทะยาน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความทะเยอทะยานและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความทะเยอทะยานและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานที่ 2.2 ความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความกระตือรือร้นและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความกระตือรือร้นและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานที่ 2.3 ความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความกล้าเสี่ยงและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความกล้าเสี่ยงและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.4** ความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความรับผิดชอบต่อตนเองและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความรับผิดชอบต่อตนเองและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.5** การรู้จักการวางแผน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : การรู้จักการวางแผนและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : การรู้จักการวางแผนและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.6** ความมีเอกลักษณ์ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความมีเอกลักษณ์และความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความมีเอกลักษณ์และความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

ตาราง 61 ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม

| ตัวแปรความถดถอยเชิงพหุ             | สัมประสิทธิ์ความ<br>ถดถอย ( $\beta$ ) | ค่าสถิติ<br>t | P    |
|------------------------------------|---------------------------------------|---------------|------|
| ( Constant )                       | .617                                  | 3.735*        | .000 |
| ความทะเยอทะยาน( $\beta_1$ )        | .097                                  | 2.868*        | .004 |
| ความกระตือรือร้น( $\beta_2$ )      | .089                                  | 1.933         | .054 |
| ความกล้าเสี่ยง( $\beta_3$ )        | .141                                  | 4.367*        | .000 |
| ความรับผิดชอบต่อตนเอง( $\beta_4$ ) | .184                                  | 5.039*        | .000 |
| การรู้จักการวางแผน( $\beta_5$ )    | .192                                  | 5.124*        | .000 |
| ความมีเอกลักษณ์( $\beta_6$ )       | .216                                  | 5.406*        | .000 |
| Adjusted R Square                  | 0.532                                 |               |      |
| Std.Error of the Estimate (SE)     | 0.2357                                |               |      |
| F                                  | 88.778                                |               |      |
| Sig.                               | .000                                  |               |      |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมดังแสดงในตารางที่ 61 สามารถเขียนเป็น  
สมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.617 + 0.097 \beta_1 + 0.141 \beta_3 + 0.184 \beta_4 + 0.192 \beta_5 + 0.216 \beta_6$$

|                 |     |                                                                  |
|-----------------|-----|------------------------------------------------------------------|
| เมื่อ $\hat{Y}$ | แทน | ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนโดย<br>ภาพรวม |
| $\beta_1$       | แทน | ด้านความทะเยอทะยาน                                               |
| $\beta_3$       | แทน | ด้านความกล้าเสี่ยง                                               |
| $\beta_4$       | แทน | ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง                                        |
| $\beta_5$       | แทน | ด้านการรู้จักการวางแผน                                           |
| $\beta_6$       | แทน | ด้านความมีเอกลักษณ์                                              |

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ ( $\beta_6$ ), การรู้จักการวางแผน ( $\beta_5$ ), ความรับผิดชอบตนเอง ( $\beta_4$ ), ความกล้าเสี่ยง ( $\beta_3$ ) และ ความทะเยอทะยาน ( $\beta_1$ ) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.216, 0.192, 0.184, 0.141 และ 0.097 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แล้วจะพบว่าขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามอยู่ในระดับต่ำ

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว พบว่าความมีเอกลักษณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นมากกว่าด้านอื่น รองลงมา ได้แก่ การรู้จักการวางแผน ความรับผิดชอบตนเอง ความกล้าเสี่ยง และความทะเยอทะยาน ตามลำดับ

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อความทะเยอทะยาน ( $\beta_1$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมจะเพิ่มขึ้น 0.097 หน่วย ความกล้าเสี่ยง ( $\beta_3$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมจะเพิ่มขึ้น 0.141 หน่วย ความรับผิดชอบตนเอง ( $\beta_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมจะเพิ่มขึ้น 0.184 หน่วย การรู้จักการวางแผน ( $\beta_5$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมจะเพิ่มขึ้น 0.192 หน่วย และ ความมีเอกลักษณ์ ( $\beta_6$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมจะเพิ่มขึ้น 0.216 หน่วย

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.532 แสดงว่าตัวแปรในสมการนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมเท่ากับ 53.2 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

สมมติฐานที่ 2.1.1 ความทะเยอทะยาน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความทะเยอทะยานและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความทะเยอทะยานและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานที่ 2.2.1 ความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความกระตือรือร้นและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความกระตือรือร้นและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานที่ 2.3.1 ความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความกล้าเสี่ยงและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความกล้าเสี่ยงและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานที่ 2.4.1 ความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความรับผิดชอบต่อตนเองและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความรับผิดชอบต่อตนเองและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.5.1** การรู้จักการวางแผน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : การรู้จักการวางแผนและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : การรู้จักการวางแผนและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.6.1** ความมีเอกลักษณ์ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความมีเอกลักษณ์และความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความมีเอกลักษณ์และความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

ตาราง 62 ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

| ตัวแปรความถดถอยเชิงพหุ             | สัมประสิทธิ์ความ<br>ถดถอย ( $\beta$ ) | ค่าสถิติ<br>t | P    |
|------------------------------------|---------------------------------------|---------------|------|
| ( Constant )                       | .507                                  | 1.943*        | .000 |
| ความทะเยอทะยาน( $\beta_1$ )        | .154                                  | 2.856*        | .005 |
| ความกระตือรือร้น( $\beta_2$ )      | .041                                  | 0.757         | .599 |
| ความกล้าเสี่ยง( $\beta_3$ )        | .036                                  | 0.718         | .668 |
| ความรับผิดชอบต่อตนเอง( $\beta_4$ ) | .271                                  | 4.735*        | .000 |
| การรู้จักการวางแผน( $\beta_5$ )    | .216                                  | 3.662*        | .000 |
| ความมีเอกลักษณ์( $\beta_6$ )       | .242                                  | 4.060*        | .000 |
| Adjusted R Square                  | 0.335                                 |               |      |
| Std.Error of the Estimate (SE)     | 0.3744                                |               |      |
| F                                  | 49.719                                |               |      |
| Sig.                               | .000                                  |               |      |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองดังแสดงในตารางที่  
62 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.507 + 0.154 \beta_1 + 0.271 \beta_4 + 0.216 \beta_5 + 0.242 \beta_6$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  แทน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนด้านการ  
ตระหนักรู้ในตนเอง

$\beta_1$  แทน ด้านความทะเยอทะยาน

$\beta_4$  แทน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

$\beta_5$  แทน ด้านการรู้จักการวางแผน

$\beta_6$  แทน ด้านความมีเอกลักษณ์

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่องาน (β4), ความมีเอกลักษณ์ (β6), การรู้จักการวางแผน (β5) และความทะเยอทะยาน (β1) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.271, 0.242, 0.216 และ 0.154 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แล้วจะพบว่าขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามอยู่ในระดับต่ำ

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว พบว่าความรับผิดชอบต่องาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้นมากกว่าด้านอื่น รองลงมา ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ในการทำงาน การรู้จักการวางแผน และความทะเยอทะยาน ตามลำดับ

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อความทะเยอทะยาน (β1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองจะเพิ่มขึ้น 0.154 หน่วย ความรับผิดชอบต่องาน (β4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองจะเพิ่มขึ้น 0.271 หน่วย การรู้จักการวางแผน (β5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองจะเพิ่มขึ้น 0.216 หน่วย และความมีเอกลักษณ์ (β6) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองจะเพิ่มขึ้น 0.242 หน่วย

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.335 แสดงว่าตัวแปรในสมการนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองเท่ากับ 33.5 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง

**สมมติฐานที่ 2.1.2** ความทะเยอทะยาน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความทะเยอทะยานและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความทะเยอทะยานและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.2.2** ความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความกระตือรือร้นและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความกระตือรือร้นและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.3.2** ความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความกล้าเสี่ยงและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความกล้าเสี่ยงและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.4.2** ความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความรับผิดชอบต่อตนเองและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความรับผิดชอบต่อตนเองและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.5.2** การรู้จักการวางแผน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : การรู้จักการวางแผนและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : การรู้จักการวางแผนและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.6.2** ความมีเอกลักษณ์ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความมีเอกลักษณ์และความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความมีเอกลักษณ์และความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

ตาราง 63 ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง

| ตัวแปรความถดถอยเชิงพหุ             | สัมประสิทธิ์ความ<br>ถดถอย ( $\beta$ ) | ค่าสถิติ<br>t | P    |
|------------------------------------|---------------------------------------|---------------|------|
| ( Constant )                       | .522                                  | 1.847         | .065 |
| ความทะเยอทะยาน( $\beta_1$ )        | .006                                  | 0.128         | .899 |
| ความกระตือรือร้น( $\beta_2$ )      | .249                                  | 3.970*        | .000 |
| ความกล้าเสี่ยง( $\beta_3$ )        | .118                                  | 1.973*        | .049 |
| ความรับผิดชอบต่อตนเอง( $\beta_4$ ) | .193                                  | 2.936*        | .004 |
| การรู้จักการวางแผน( $\beta_5$ )    | .062                                  | 1.106         | .269 |
| ความมีเอกลักษณ์( $\beta_6$ )       | .253                                  | 3.620*        | .000 |
| Adjusted R Square                  | 0.269                                 |               |      |
| Std.Error of the Estimate (SE)     | 0.4274                                |               |      |
| F                                  | 36.583                                |               |      |
| Sig.                               | .000                                  |               |      |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ดังแสดงในตารางที่ 63  
สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.522 + 0.249 \beta_2 + 0.118 \beta_3 + 0.193 \beta_4 + 0.253 \beta_6$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  แทน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนด้านการ  
ควบคุมตนเอง

$\beta_2$  แทน ด้านความกระตือรือร้น

$\beta_3$  แทน ด้านความกล้าเสี่ยง

$\beta_4$  แทน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

$\beta_6$  แทน ด้านความมีเอกลักษณ์

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ ( $\beta_6$ ), ความกระตือรือร้น ( $\beta_2$ ), ความรับผิดชอบต่องาน ( $\beta_4$ ) และความกล้าเสี่ยง ( $\beta_3$ ) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.253, 0.249, 0.193 และ 0.118 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แล้วจะพบว่าขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามอยู่ในระดับต่ำ

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว พบว่าความมีเอกลักษณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้นมากกว่าด้านอื่น รองลงมาได้แก่ ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบต่องาน และความกล้าเสี่ยงตามลำดับ

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อความกระตือรือร้น ( $\beta_2$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองจะเพิ่มขึ้น 0.249 หน่วย ความกล้าเสี่ยง ( $\beta_3$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองจะเพิ่มขึ้น 0.118 หน่วย ความรับผิดชอบต่องาน ( $\beta_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองจะเพิ่มขึ้น 0.193 หน่วย และความมีเอกลักษณ์ ( $\beta_6$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองจะเพิ่มขึ้น 0.253 หน่วย

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.269 แสดงว่าตัวแปรในสมการนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองเท่ากับ 26.9 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง

สมมติฐานที่ 2.1.3 ความทะเยอทะยาน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความทะเยอทะยานและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความทะเยอทะยานและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานที่ 2.2.3 ความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความกระตือรือร้นและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความกระตือรือร้นและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานที่ 2.3.3 ความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความกล้าเสี่ยงและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความกล้าเสี่ยงและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานที่ 2.4.3 ความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความรับผิดชอบต่อตนเองและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความรับผิดชอบต่อตนเองและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.5.3** การรู้จักการวางแผน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : การรู้จักการวางแผนและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : การรู้จักการวางแผนและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.6.3** ความมีเอกลักษณ์ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความมีเอกลักษณ์และความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความมีเอกลักษณ์และความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**ตาราง 64 ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง**

| ตัวแปรความถดถอยเชิงพหุ             | สัมประสิทธิ์ความ<br>ถดถอย ( $\beta$ ) | ค่าสถิติ<br>t | P    |
|------------------------------------|---------------------------------------|---------------|------|
| ( Constant )                       | .169                                  | 0.751         | .453 |
| ความทะเยอทะยาน( $\beta_1$ )        | .103                                  | 2.217*        | .027 |
| ความกระตือรือร้น( $\beta_2$ )      | .088                                  | 1.733         | .567 |
| ความกล้าเสี่ยง( $\beta_3$ )        | .218                                  | 4.926*        | .000 |
| ความรับผิดชอบต่อตนเอง( $\beta_4$ ) | .197                                  | 3.955*        | .000 |
| การรู้จักการวางแผน( $\beta_5$ )    | .180                                  | 3.510*        | .001 |
| ความมีเอกลักษณ์( $\beta_6$ )       | .238                                  | 4.353*        | .000 |
| Adjusted R Square                  | 0.438                                 |               |      |
| Std.Error of the Estimate (SE)     | 0.3220                                |               |      |
| F                                  | 61.237                                |               |      |
| Sig.                               | .000                                  |               |      |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง ดังแสดงในตารางที่ 64  
สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.169 + 0.103 \beta_1 + 0.218 \beta_3 + 0.197 \beta_4 + 0.180 \beta_5 + 0.238 \beta_6$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  แทน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนด้านการ  
จูงใจตนเอง

$\beta_1$  แทน ความทะเยอทะยาน

$\beta_3$  แทน ด้านความกล้าเสี่ยง

$\beta_4$  แทน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

$\beta_5$  แทน การรู้จักการวางแผน

$\beta_6$  แทน ด้านความมีเอกลักษณ์

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ ( $\beta_6$ ), ความกล้าเสี่ยง( $\beta_3$ ), ความรับผิดชอบต่อตนเอง ( $\beta_4$ ), การรู้จักการวางแผน( $\beta_5$ ), และความทะเยอทะยาน( $\beta_1$ ) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.238, 0.218, 0.197, 0.180 และ 0.103 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แล้วจะพบว่าขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามอยู่ในระดับต่ำ

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว พบว่าความมีเอกลักษณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้นมากกว่าด้านอื่น รองลงมาได้แก่ ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อตนเอง การรู้จักการวางแผน และความทะเยอทะยานตามลำดับ

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อความทะเยอทะยาน( $\beta_1$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองจะเพิ่มขึ้น 0.103 หน่วย ความกล้าเสี่ยง( $\beta_3$ )เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองจะเพิ่มขึ้น 0.218 หน่วย ความรับผิดชอบต่อตนเอง ( $\beta_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองจะเพิ่มขึ้น 0.197 หน่วย การรู้จักการวางแผน( $\beta_5$ )เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองจะเพิ่มขึ้น 0.180 หน่วย และความมีเอกลักษณ์ ( $\beta_6$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองจะเพิ่มขึ้น 0.238 หน่วย

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.438 แสดงว่าตัวแปรในสมการนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเองเท่ากับ 43.8 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม

**สมมติฐานที่ 2.1.4** ความทะเยอทะยาน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความทะเยอทะยานและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความทะเยอทะยานและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.2.4** ความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความกระตือรือร้นและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความกระตือรือร้นและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.3.4** ความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความกล้าเสี่ยงและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความกล้าเสี่ยงและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.4.4** ความรับผิดชอบต่องาน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความรับผิดชอบต่องานและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความรับผิดชอบต่องานและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.5.4** การรู้จักการวางแผน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : การรู้จักการวางแผนและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : การรู้จักการวางแผนและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.6.4** ความมีเอกลักษณ์ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความมีเอกลักษณ์และความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความมีเอกลักษณ์และความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

ตาราง 65 ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม

| ตัวแปรความถดถอยเชิงพหุ             | สัมประสิทธิ์ความ<br>ถดถอย ( $\beta$ ) | ค่าสถิติ<br>t | P    |
|------------------------------------|---------------------------------------|---------------|------|
| ( Constant )                       | 1.153                                 | 4.298*        | .000 |
| ความทะเยอทะยาน( $\beta_1$ )        | .137                                  | 2.482*        | .013 |
| ความกระตือรือร้น( $\beta_2$ )      | .088                                  | 1.733         | .567 |
| ความกล้าเสี่ยง( $\beta_3$ )        | .104                                  | 1.972*        | .049 |
| ความรับผิดชอบต่อตนเอง( $\beta_4$ ) | .119                                  | 2.015*        | .045 |
| การรู้จักการวางแผน( $\beta_5$ )    | .200                                  | 3.287*        | .001 |
| ความมีเอกลักษณ์( $\beta_6$ )       | .158                                  | 2.432*        | .015 |
| Adjusted R Square                  | 0.237                                 |               |      |
| Std.Error of the Estimate (SE)     | 0.3829                                |               |      |
| F                                  | 25.025                                |               |      |
| Sig.                               | .000                                  |               |      |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ดังแสดงในตารางที่ 65  
สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.153 + 0.137 \beta_1 + 0.104 \beta_3 + 0.119 \beta_4 + 0.200 \beta_5 + 0.158 \beta_6$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  แทน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนด้านการมี  
ความรู้สึกร่วม

$\beta_1$  แทน ความทะเยอทะยาน

$\beta_3$  แทน ด้านความกล้าเสี่ยง

$\beta_4$  แทน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

$\beta_5$  แทน การรู้จักการวางแผน

$\beta_6$  แทน ด้านความมีเอกลักษณ์

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ การรู้จักการวางแผน( $\beta_5$ ), ความมีเอกลักษณ์ ( $\beta_6$ ), ความทะเยอทะยาน( $\beta_1$ ),ความรับผิดชอบตนเอง ( $\beta_4$ ) และความกล้าเสี่ยง( $\beta_3$ ) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.200, 0.158, 0.137, 0.119 และ 0.104 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แล้วจะพบว่าขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามอยู่ในระดับต่ำ

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว พบว่า การรู้จักการวางแผนในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้นมากกว่าด้านอื่น รองลงมาได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ ความทะเยอทะยาน ความรับผิดชอบตนเอง และความกล้าเสี่ยง ตามลำดับ

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อความทะเยอทะยาน( $\beta_1$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม จะเพิ่มขึ้น 0.137 หน่วย ความกล้าเสี่ยง( $\beta_3$ )เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม จะเพิ่มขึ้น 0.104 หน่วย ความรับผิดชอบตนเอง ( $\beta_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม จะเพิ่มขึ้น 0.119 หน่วย การรู้จักการวางแผน( $\beta_5$ )เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม จะเพิ่มขึ้น 0.200 หน่วย และความมีเอกลักษณ์ ( $\beta_6$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม จะเพิ่มขึ้น 0.158 หน่วย

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.237 แสดงว่าตัวแปรในสมการนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม เท่ากับ 23.7 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม

สมมติฐานที่ 2.1.5 ความทะเยอทะยาน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความทะเยอทะยานและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความทะเยอทะยานและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานที่ 2.2.5 ความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความกระตือรือร้นและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความกระตือรือร้นและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานที่ 2.3.5 ความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความกล้าเสี่ยงและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความกล้าเสี่ยงและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานที่ 2.4.5 ความรับผิดชอบตนเอง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความรับผิดชอบตนเองและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความรับผิดชอบตนเองและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.5.5** การรู้จักการวางแผน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : การรู้จักการวางแผนและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : การรู้จักการวางแผนและความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

**สมมติฐานที่ 2.6.5** ความมีเอกลักษณ์ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความมีเอกลักษณ์และความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

$H_1$  : ความมีเอกลักษณ์และความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

ตาราง 66 ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม

| ตัวแปรความถดถอยเชิงพหุ             | สัมประสิทธิ์ความ<br>ถดถอย ( $\beta$ ) | ค่าสถิติ<br>t | P    |
|------------------------------------|---------------------------------------|---------------|------|
| ( Constant )                       | 0.854                                 | 3.600*        | .000 |
| ความทะเยอทะยาน( $\beta_1$ )        | .057                                  | 1.182         | .736 |
| ความกระตือรือร้น( $\beta_2$ )      | .078                                  | 1.439         | .585 |
| ความกล้าเสี่ยง( $\beta_3$ )        | .191                                  | 3.942*        | .000 |
| ความรับผิดชอบต่อตนเอง( $\beta_4$ ) | .116                                  | 2.176*        | .030 |
| การรู้จักการวางแผน( $\beta_5$ )    | .258                                  | 4.697*        | .000 |
| ความมีเอกลักษณ์( $\beta_6$ )       | .211                                  | 3.550*        | .000 |
| Adjusted R Square                  | 0.327                                 |               |      |
| Std.Error of the Estimate (SE)     | 0.3530                                |               |      |
| F                                  | 47.844                                |               |      |
| Sig.                               | .000                                  |               |      |

\*มีนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ระหว่าง  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ดังแสดงในตารางที่ 66  
สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.854 + 0.191 \beta_3 + 0.116 \beta_4 + 0.258 \beta_5 + 0.211 \beta_6$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  แทน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนด้านการมี  
ทักษะทางสังคม

$\beta_3$  แทน ด้านความกล้าเสี่ยง

$\beta_4$  แทน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

$\beta_5$  แทน การรู้จักการวางแผน

$\beta_6$  แทน ด้านความมีเอกลักษณ์

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ การรู้จักการวางแผน( $\beta_5$ ), ความมีเอกลักษณ์ ( $\beta_6$ ), ความกล้าเสี่ยง( $\beta_3$ )และความรับผิดชอบตนเอง ( $\beta_4$ ) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.258, 0.211, 0.191 และ 0.116 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แล้วจะพบว่าขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามอยู่ในระดับต่ำ

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว พบว่า การรู้จักการวางแผนในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้น มากกว่าด้านอื่น รองลงมาได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ ความกล้าเสี่ยง และความรับผิดชอบตนเอง ตามลำดับ

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อ ความกล้าเสี่ยง( $\beta_3$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม จะเพิ่มขึ้น 0.191 หน่วย ความรับผิดชอบตนเอง ( $\beta_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม จะเพิ่มขึ้น 0.116 หน่วย การรู้จักการวางแผน( $\beta_5$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม จะเพิ่มขึ้น 0.258 หน่วย และความมีเอกลักษณ์ ( $\beta_6$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม จะเพิ่มขึ้น 0.211 หน่วย

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.327 แสดงว่าตัวแปรในสมการนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม เท่ากับ 32.7 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตาราง 67 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

### ปัจจัยด้านบุคคล

| สมมติฐาน<br>(ปัจจัยด้านบุคคล) | ความฉลาดทางอารมณ์       |                          |                    |                   |                         |                        |
|-------------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------|-------------------|-------------------------|------------------------|
|                               | ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม | ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง | ด้านการควบคุมตนเอง | ด้านการรู้ใจตนเอง | ด้านการมีความรู้สึกร่วม | ด้านการมีทักษะทางสังคม |
| 1. เพศ                        | √                       | √                        | √                  | √                 | √                       | √                      |
| 2. อายุ                       | √                       | X                        | √                  | √                 | √                       | √                      |
| 3. ระดับการศึกษา              | X                       | X                        | X                  | √                 | √                       | √                      |
| 4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน  | X                       | X                        | X                  | X                 | X                       | √                      |
| 5. ตำแหน่งหน้าที่ในงาน        | √                       | √                        | √                  | √                 | √                       | √                      |

### แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

| สมมติฐาน<br>(แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) | ความฉลาดทางอารมณ์       |                          |                    |                   |                         |                        |
|-----------------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------|-------------------|-------------------------|------------------------|
|                                   | ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม | ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง | ด้านการควบคุมตนเอง | ด้านการรู้ใจตนเอง | ด้านการมีความรู้สึกร่วม | ด้านการมีทักษะทางสังคม |
| 1. ด้านความทะเยอทะยาน             | √                       | √                        | X                  | √                 | √                       | X                      |
| 2. ด้านความกระตือรือร้น           | X                       | X                        | √                  | X                 | X                       | X                      |
| 3. ด้านความกล้าเสี่ยง             | √                       | X                        | √                  | √                 | √                       | √                      |
| 4. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง      | √                       | √                        | √                  | √                 | √                       | √                      |
| 5. ด้านการรู้จักการวางแผน         | √                       | √                        | X                  | √                 | √                       | √                      |
| 6. ด้านความมีเอกลักษณ์            | √                       | √                        | √                  | √                 | √                       | √                      |

หมายเหตุ เครื่องหมาย √ หมายความว่า สอดคล้องกับสมมติฐาน  
 เครื่องหมาย X หมายความว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้น ผู้วิจัยได้สรุปผลของการวิจัยดังนี้

#### สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

##### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านบุคลิกของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความฉลาดทางอารมณ์

##### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ทำให้ทราบถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง

ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อนำผลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นต่อไป

## สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

### 1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

1.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.3 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.5 ตำแหน่งหน้าที่ในงาน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### 2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1 ความทะเยอทะยาน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2 ความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.3 ความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.4 ความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.5 การรู้จักการวางแผน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.6 ความมีเอกลักษณ์ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

## วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

## ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนต่างๆใน กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

## กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนต่างๆใน กรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนได้จึงทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยสูตรในการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2545: 26) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรองกลุ่มตัวอย่างไว้ 15 คน (ประมาณ 4%) รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) จากเขตทั้งหมด 50 เขตแล้วแบ่งตามเขตการปกครองของกรุงเทพมหานครออกเป็น 6 กลุ่มการปกครองตามระบบการบริหารและการปกครองของกรุงเทพมหานคร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ : 2544) โดยวิธีจับฉลากเลือก 1 แห่งจาก 1 เขต กลุ่มการปกครอง ได้แก่ เขตบางรัก เขตลาดพร้าว เขตสวนหลวง เขตสาทร เขตทวีวัฒนา และ เขตบางแค รวมจำนวน 6 เขต หลังจากการกำหนดตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขต พื้นที่ของเขตที่สุ่มจับฉลากได้ 4 เขตๆละ 67 คน และ มี 2 เขตๆ 66 คน เมื่อรวมทั้งหมด 6 เขต จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน หลังจากนั้นจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลตามอาคารสำนักงานต่างๆในกรุงเทพมหานคร ตามแต่ละเขต ที่มีสำนักงานหลากหลายประเภท และสะดวกในการเก็บแบบสอบถาม

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยที่ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 400 ชุด ซึ่งจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ได้กำหนดไว้ โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุด ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา 400 ชุด คิดเป็น 100 % แต่มีแบบสอบถามที่แจกไป เสียทั้งหมด 3 ชุด และในการตอบแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาเป็นข้อมูลที่สมบูรณ์จำนวน 387 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.75 โดยทำการเก็บแบบสอบถามด้วยวิธีการติดต่อกายในแต่ละบริษัทและแจกแบบสอบถามตามแต่ละเขตของกรุงเทพมหานครตามที่ได้แบ่งจำนวนของผู้บริหารระดับต้นในแต่ละเขตไว้

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ในงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ยกเว้น ตำแหน่งหน้าที่ในงานเป็นแบบให้เติมข้อความ มีจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scales) สอบถามลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่องาน การรู้จักการวางแผน และความมีเอกลักษณ์ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ จารุวรรณ สกุลคุง, เลิศศิลป์ รัตนมุสิก และ รุ่งโสฬส สิทธิเวทย์ ได้แก่

|                         |       |       |
|-------------------------|-------|-------|
| ด้านความทะเยอทะยาน      | จำนวน | 5 ข้อ |
| ด้านความกระตือรือร้น    | จำนวน | 5 ข้อ |
| ด้านความกล้าเสี่ยง      | จำนวน | 5 ข้อ |
| ด้านความรับผิดชอบต่องาน | จำนวน | 5 ข้อ |
| ด้านการรู้จักการวางแผน  | จำนวน | 5 ข้อ |
| ด้านความมีเอกลักษณ์     | จำนวน | 5 ข้อ |

ตอนที่ 3 สอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมตนเอง การใส่ใจตนเอง การมีความรู้สึกร่วม และการมีทักษะทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามจากแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต (ภาคผนวก) และปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ข้อ ได้แก่

|                          |       |       |
|--------------------------|-------|-------|
| ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง | จำนวน | 4 ข้อ |
| ด้านการควบคุมตนเอง       | จำนวน | 4 ข้อ |
| ด้านการใส่ใจตนเอง        | จำนวน | 4 ข้อ |
| ด้านการมีความรู้สึกร่วม  | จำนวน | 4 ข้อ |
| ด้านการมีทักษะทางสังคม   | จำนวน | 4 ข้อ |

แบบสอบถามฉบับนี้ได้ทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำมาทดสอบกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุดเพื่อทดสอบความเข้าใจในการตอบแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบหาความเชื่อมั่น(Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

|                                                   |        |
|---------------------------------------------------|--------|
| ค่าความเชื่อมั่นของด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เท่ากับ | 0.8867 |
| ค่าความเชื่อมั่นของด้านความฉลาดทางอารมณ์เท่ากับ   | 0.8824 |
| ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ                | 0.9306 |

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

### ข้อมูลทุติยภูมิ

#### Secondary Data

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้เคยวิจัยไว้แล้ว เอกสารตำราทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ และสถิติข้อมูลต่าง ๆ ที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์ในอินเทอร์เน็ตที่ [www.watpon.com](http://www.watpon.com) วันที่สืบค้น 3 มิถุนายน 2547

### ข้อมูลปฐมภูมิ

#### Primary Data

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยที่ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 400 ชุด ซึ่งจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ได้กำหนดไว้

#### ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะเก็บในระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2547 ในช่วงเวลา 09.00 - 17.00 น.

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนที่จะแปลงข้อมูล และเข้ารหัส (Coding) เพื่อทำการประมวลผล

ซึ่งพบว่ามีแบบสอบถามที่เสีย 3 ชุด จึงใช้แบบสอบถามทั้งหมด 387 ชุดทำการประมวลผล โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) For Windows Version 11.0 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

2.1 สถิติ  $t$  - test ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 5 ด้านและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมตนเอง การใส่ใจตนเอง การมีความรู้สึกร่วม และการมีทักษะทางสังคม

2.2 สถิติ  $F$  - test ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 5 ด้านและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมตนเอง การใส่ใจตนเอง การมีความรู้สึกร่วม และการมีทักษะทางสังคม

2.3 สถิติ Multiple Regression ใช้อธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อตนเอง การรู้จักการวางแผน และความมีเอกลักษณ์ กับความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 5 ด้านและความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมตนเอง การใส่ใจตนเอง การมีความรู้สึกร่วม และการมีทักษะทางสังคม

### สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 387 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีมากเกินครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 61.8 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 38.2 ด้านอายุของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีอายุ 25-34

ปี คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาคือ อายุ 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.4 อายุ 45 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 5.2 และ อายุ 17-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.0 ในด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 17.8 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.4 ในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาคือประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.0 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.8 และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.7 ส่วนในด้านตำแหน่งหน้าที่ในงานของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมาคือ ผู้ช่วยผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 20.4 และ หัวหน้าฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 14.7

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในแต่ละด้านในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ ด้านความทะเยอทะยาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านการรู้จักการวางแผน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านความมีเอกลักษณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ด้านความกระตือรือร้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และด้านความกล้าเสี่ยง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านเป็นรายข้อ สามารถสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความทะเยอทะยานของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.13 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่อยู่ในระดับมาก คือท่านปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยากๆให้สำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาต่างๆให้สำเร็จลุล่วง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีเด่นทุกครั้งเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและชื่นชมในความคิดของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 งานใดที่ท่านได้รับมาปฏิบัติจะต้องได้ผลดีเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.06 และท่านเลือกที่จะรอรับรางวัลสูงกว่าในภายหลังแทนที่จะรับรางวัลที่มีค่าน้อยกว่าในทันที โดยรางวัลที่สูงกว่าท่านจะได้รับแน่นอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้นของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.07 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้นที่อยู่ในระดับ มาก คือ ในการปฏิบัติงานท่านจะตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ ถ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท่านไม่ค่อยถนัดท่านจะชวนช่วยเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้นๆจนสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ท่านรู้สึกเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะทำให้เสร็จเรียบร้อยก่อนกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และท่านมักได้รับคำชมจากผู้บริหารระดับสูงว่าเป็นผู้ขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.92 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงที่อยู่ในระดับมาก คือ เมื่อมีปัญหาเฉพาะหน้าเกิดขึ้นท่านจะใช้ปฏิภาณไหวพริบเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นนั้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกที่ท่านชอบปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านกล้าตัดสินใจในเรื่องงานในแบบทันทีทันใด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ท่านจะยอมเสี่ยงหากเจอสถานการณ์ที่ยากลำบากและท้าทาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และท่านเป็นคนมีลักษณะกล้าได้กล้าเสียในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.18 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองที่อยู่ในระดับมาก คือ เมื่อทราบว่าสิ่งที่ท่านได้ตัดสินใจหรือกระทำไปนั้นไม่ถูกต้องท่านกล้ายอมรับผิด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ ท่านไม่ชอบทิ้งงานให้ค้างค้ำทำให้เสร็จไว้ก่อนสบายใจกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านคิดว่าท่านเป็นผู้ควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นกับชีวิตของท่านและรับผิดชอบต่อสิ่งนั้นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพบว่างานนั้นมีความยุ่งยากท่านจะใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้นในการทำงานนั้นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และท่านชอบปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยตัวท่านเองไม่ชอบให้ผู้อื่นทำให้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการรู้จักการวางแผนของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.12 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการรู้จักการวางแผนที่อยู่ในระดับมาก คือ เมื่อวิธีการแก้ปัญหาแบบเดิมไม่ได้ผลท่านจะหันไปใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ท่านรู้ว่าตนเองต้องทำอะไรและทำอย่างไรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านจะช่วยติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ในการปฏิบัติงานทุกครั้งท่านจะกำหนดวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ให้ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานท่านจะต้องศึกษาสภาพปัจจุบันก่อนเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีเอกลักษณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.10 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีเอกลักษณ์ที่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกที่ท่านชอบผู้บริหารที่บริหารงานโดยมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ ท่านชอบทำสิ่งต่างๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มของตัวเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งท่านชอบที่จะมีความคิดดัดแปลงสิ่งต่างๆ ให้มีความแปลกใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งท่านรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และท่านมีความอิสระในความคิดอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

### **ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร**

จากการศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ในแต่ละด้านในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ ด้านการมีความรู้สึกร่วม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ด้านการมีทักษะทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านการจูงใจตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และ ด้านการควบคุมตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านเป็นรายข้อ สามารถสรุปได้ว่า

1. ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัท เอกชนในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.16 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองที่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านยอมรับข้อผิดพลาดของตัวเองและพยายามหาทางแก้ไขโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ ทุกการกระทำของท่านท่านรู้ว่าท่านต้องการทำอะไร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ท่านรู้ตัวว่ากำลังรู้สึกอย่างไรเมื่อมีคนมาต่อว่าอย่างรุนแรง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และเวลาโกรธหรือไม่สบายใจท่านสามารถบอกได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับท่านโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

2. ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.84 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองที่อยู่ในระดับมาก คือ เมื่อเวลาที่ท่านรู้สึกว่เครียดท่านมีวิธีผ่อนคลายตนเองให้ดีขึ้นได้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ เมื่อรู้สึกโกรธท่านมักจะควบคุมอารมณ์โกรธของตนเองได้เสมอโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อมีผู้โต้แย้งความคิดของท่านอย่างรุนแรงท่านจะรับฟังโดยไม่รู้สึกโกรธมีโดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และเมื่อท่านรู้สึกเสียใจกับความผิดพลาดในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งท่านยังคงมีสมาธิที่จะทำงานอื่น มีโดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

3. ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.99 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองที่อยู่ในระดับมาก คือ เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดท่านมักทำต่อไปจนสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ ท่านไม่เคยท้อต่อปัญหาเพราะทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 แม้สถานการณ์จะเลวร้ายท่านก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และแม้ไม่สมหวังท่านก็ไม่ยอมแพ้ยังคงสู้ต่อไปด้วยความหวัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

4. ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.10 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมที่อยู่ในระดับมาก คือท่านยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของท่านโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือท่านจะเห็นใจผู้อื่นเมื่อรู้ว่าเขามีความทุกข์ใจโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 แม้จะมีภาระที่ต้องทำท่านก็ยังยินดีรับฟังความทุกข์

ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และเมื่อท่านเดินเข้าไปในห้อง ท่านสามารถรับรู้ได้ว่าเพื่อนในห้องกำลังมีอาการอย่างไรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

5. ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.01 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมที่อยู่ในระดับมาก คือถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ท่านก็ยินดีจะทำเพื่อส่วนรวมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือท่านยอมรับกฎระเบียบในสังคมได้แม้มันจะขัดกับความเคยชินของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่นท่านสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และ ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

### **การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน**

#### **สมมติฐานที่ 1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์**

1.1.1 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Independent – Samples t-Test พบว่า เพศของผู้บริหารระดับต้นมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.2 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Independent – Samples t-Test พบว่า เพศของผู้บริหารระดับต้นมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.3 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Independent – Samples t-Test พบว่า เพศของผู้บริหารระดับต้นมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.4 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Independent – Samples t-Test พบว่า เพศของผู้บริหารระดับต้นมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.5 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Independent – Samples t-Test พบว่า เพศของผู้บริหารระดับต้นมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1.6 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Independent – Samples t-Test พบว่า เพศของผู้บริหารระดับต้นมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### **สมมติฐานที่ 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์**

1.2.1 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า อายุของผู้บริหารระดับต้น มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1.2.2 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า อายุของผู้บริหารระดับต้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1.2.3 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า อายุของผู้บริหารระดับต้น มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1.2.4 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า อายุของผู้บริหารระดับต้น มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1.2.5 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า อายุของผู้บริหารระดับต้น มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1.2.6 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า อายุของผู้บริหารระดับต้น มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

### **สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์**

1.3.1 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า ระดับการศึกษาของผู้บริหารระดับต้นไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1.3.2 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า ระดับการศึกษาของผู้บริหารระดับต้นไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05



1.4.6 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

#### **สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งหน้าที่ในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์**

1.5.1 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1.5.2 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1.5.3 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1.5.4 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการใส่ใจตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1.5.5 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1.5.6 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

#### **สมมติฐานที่ 2.1 ความทะเยอทะยาน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร**

2.1.1 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความทะเยอทะยานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.1.2 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความทะเยอทะยานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.1.3 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความทะเยอทะยานไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.1.4 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความทะเยอทะยานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.1.5 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความทะเยอทะยานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.1.6 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความทะเยอทะยานไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**สมมติฐานที่ 2.2** ความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2.1 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความกระตือรือร้นไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.2.2 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความกระตือรือร้นไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.2.3 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.2.4 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความกระตือรือร้นไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.2.5 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความกระตือรือร้นไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.2.6 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความกระตือรือร้นไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**สมมติฐานที่ 2.3 ความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร**

2.3.1 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความกล้าเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.3.2 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความกล้าเสี่ยงไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.3.3 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความกล้าเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.3.4 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความกล้าเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.3.5 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความกล้าเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.3.6 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความกล้าเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**สมมติฐานที่ 2.4 ความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร**

2.4.1 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความรับผิดชอบต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.4.2 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความรับผิดชอบต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.4.3 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความรับผิดชอบต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.4.4 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความรับผิดชอบต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการใส่ใจตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.4.5 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความรับผิดชอบต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.4.6 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความรับผิดชอบต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**สมมติฐานที่ 2.5** การรู้จักการวางแผน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.5.1 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า การรู้จักการวางแผนมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.5.2 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า การรู้จักการวางแผนมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.5.3 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า การรู้จักการวางแผนไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.5.4 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า การรู้จักการวางแผนมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.5.5 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า การรู้จักการวางแผนมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.5.6 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า การรู้จักการวางแผนมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**สมมติฐานที่ 2.6** ความมีเอกลักษณ์ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.6.1 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความมีเอกลักษณ์มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.6.2 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความมีเอกลักษณ์มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.6.3 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความมีเอกลักษณ์มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.6.4 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความมีเอกลักษณ์มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจงใจตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.6.5 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความมีเอกลักษณ์มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.6.6 จากการทดสอบข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่า ความมีเอกลักษณ์มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

## แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความฉลาดทางอารมณ์

จากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 กล่าวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ , การรู้จักการวางแผน , ความรับผิดชอบต่องาน , ความกล้าเสี่ยง และ ความทะเยอทะยาน โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.216, 0.192, 0.184, 0.141 และ 0.097 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม 0.532 หรือเท่ากับ 53.2% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ความมีเอกลักษณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้บริหารระดับต้นมีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมาก รองลงมา ได้แก่ การรู้จักการวางแผน ความรับผิดชอบต่องาน ความกล้าเสี่ยง และ ความทะเยอทะยาน ตามลำดับ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 กล่าวคือ ความรับผิดชอบต่องาน , ความมีเอกลักษณ์ , การรู้จักการวางแผน และ ความทะเยอทะยาน โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.271, 0.242, 0.216 และ 0.154 ตามลำดับที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง 0.532 หรือเท่ากับ 53.2% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ความรับผิดชอบต่องาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้บริหารระดับต้นมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมาก รองลงมา ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ในการทำงาน การรู้จักการวางแผน และ ความทะเยอทะยาน ตามลำดับ

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 กล่าวคือ ความมีเอกลักษณ์ , ความกระตือรือร้น, ความรับผิดชอบต่องาน และความกล้าเสี่ยง โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.253, 0.249, 0.193 และ 0.118 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง 0.269 หรือเท่ากับ 26.9% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ความมีเอกลักษณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้บริหารระดับต้นมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเองมาก รองลงมาได้แก่ ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบต่องาน และความกล้าเสี่ยงตามลำดับ

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 กล่าวคือ ความมีเอกลักษณ์ , ความกล้าเสี่ยง, ความรับผิดชอบต่องาน ,การรู้จักการวางแผน, และ ความทะเยอทะยาน โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ

0.238, 0.218, 0.197, 0.180 และ 0.103 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักตนเอง 0.438 หรือเท่ากับ 43.8% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ความมีเอกลักษณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้บริหารระดับต้นมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักตนเองมาก รองลงมาได้แก่ ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อตนเอง การรู้จักการวางแผน และความทะเยอทะยานตามลำดับ

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วมอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 กล่าวคือ การรู้จักการวางแผน, ความมีเอกลักษณ์, ความทะเยอทะยาน, ความรับผิดชอบต่อตนเอง และความกล้าเสี่ยง โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.200, 0.158, 0.137, 0.119 และ 0.104 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม 0.237 หรือเท่ากับ 23.7% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า การรู้จักการวางแผนในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้บริหารระดับต้นมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีความรู้สึกร่วม มาก รองลงมาได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ ความทะเยอทะยาน ความรับผิดชอบต่อตนเอง และความกล้าเสี่ยง ตามลำดับ

6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 กล่าวคือ การรู้จักการวางแผน, ความมีเอกลักษณ์, ความกล้าเสี่ยงและความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.258, 0.211, 0.191 และ 0.116 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม 0.327 หรือเท่ากับ 32.7% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า การรู้จักการวางแผนในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้บริหารระดับต้นมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม มาก รองลงมาได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ ความกล้าเสี่ยง และความรับผิดชอบต่อตนเอง ตามลำดับ

## ✓อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

## 1. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคลิกของผู้บริหารระดับต้นกับความฉลาดทางอารมณ์

ผลการวิจัยพบ พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ความฉลาดทางอารมณ์ เนื่องจากว่า โดยทั่วไปเพศหญิงจะรับรู้สภาวะอารมณ์ของตน มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีการปฏิบัติระหว่างบุคคลได้ดีกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมองโลกในแง่ดี สามารถปรับตัวได้ง่ายกว่าและจัดการกับสภาวะกดดันได้ดีกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของโดโด (ญาดา หลาวเพชร. 2544 : 49 อ้างอิงจาก ; Toto.1996) พบว่า เพศหญิงจะมีความกรุณาสงสาร ความตระหนักรู้ในตนเองสูงกว่าเพศชาย และสอดคล้องกับสเติร์น (ญาดา หลาวเพชร. 2544 : 49 อ้างอิงจาก ; Stein.1997) พบว่าเพศหญิงมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความรับผิดชอบต่อสังคม ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ การเอาใจเขามาใส่ใจเราสูงกว่าเพศชาย ส่วนโกลแมน (Goleman. 1998 : 318) ได้ศึกษาพบว่าเพศชายจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การปรับตัวและจัดการความเครียดได้ดีกว่าเพศหญิง

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยหลายงานที่รายงานว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการแสดงออกทางอารมณ์ เช่น งานวิจัยของอีกลีย์กับสเตฟาน (Eagly and Stephan. 1986 : 309-330) ที่พบว่าเพศชายมีแนวโน้มที่จะแสดงออกทางอารมณ์เช่นอารมณ์ โกรธมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับแมคคอบีและแจคลิน (Maccoby and Jacklin.1974) กล่าวไว้ว่าวัยรุ่นชายมีการแสดงออกทางอารมณ์ ในด้านลบมากกว่าวัยรุ่นหญิง นักวิจัยหลายคนได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างในสหรัฐอเมริกาและพบว่าเพศชายมีแนวโน้มที่จะแสดงอารมณ์ โกรธ โดยเฉพาะการแสดงออกทางวาจาบ่อยครั้งกว่าเพศหญิง (Gilley and Summer. 1970 : 33-37) และ ซูทาร์โซ และคณะ (Sutarso and others. 1996) ได้ศึกษาผลของเพศและเกรดเฉลี่ยที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ ผลการศึกษาพบว่า เพศมีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศต่อองค์ประกอบด้านการจัดการกับอารมณ์ ส่วนผลของเกรดเฉลี่ยที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 3 องค์ประกอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ สอดคล้องกับ งานวิจัยของจาร์วอร์น สกุลคู (2543 : 27-29 ; อ้างอิงจาก Eisenberg. 1994 : 247-253) พบว่าเพศหญิงมีการเอาใจเขามาใส่ใจเราในระดับสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ และในกรณีของการทดลองพบว่าเมื่อกลุ่มตัวอย่างได้รับสิ่งเร้าที่ให้การแสดงการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เพศหญิงมีการเอาใจเขามาใส่ใจเราสูงกว่าเพศชายเช่นกัน แต่ไม่พบว่ามี ความแตกต่างที่ชัดเจนเมื่อวัดโดยใช้การสังเกตทางสรีรวิทยา หรือการสังเกตพฤติกรรมที่ไม่ใช่การแสดงออกทางวาจา

ด้านอายุของผู้บริหารระดับต้น พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ เนื่องจากว่าบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบรู้จักชีวิต มองชีวิตได้กว้างไกล ซึ่งแมคคาเบและลิปส์คอม(McCabe and Lipscomb, 1998 : 389-401) พบว่า พฤติกรรมการแสดงออกทางอารมณ์ของชายและหญิงมีการเปลี่ยนแปลงตามอายุ กล่าวคือ เมื่อเด็กชายอายุมากขึ้นเป็นวัยรุ่น จะมีการแสดงออกทางวาจาในลักษณะที่ก้าวร้าว มากกว่าเด็กวัยรุ่นหญิง

ด้านระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ นภาทิพย์ ตั้งตรีจักร. (2544)ศึกษาถึงเชาว์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า เชาว์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมและรายด้าน เชาว์อารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคม ประสบการณ์การทำงานด้านบริหาร วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรส และสอดคล้องกับศุภนันท์ วิริยะฉันท. (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน บริษัท ซี. พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด(มหาชน) และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยสรุปว่าพนักงานที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ นั่นคือไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมานานเท่าใดก็ตามก็ไม่มีผลกับระดับความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุทธิ นันท์ พรหมสุวรรณ(2546: บทคัดย่อ) ถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานในองค์กร ได้พบว่า พนักงานในองค์กรที่มี ระยะเวลาในการทำงานในบริษัท ที่แตกต่างกันให้ระดับความสำคัญกับการเอาใจใส่ผู้อื่นไม่แตกต่างกัน ให้ระดับความสำคัญกับทักษะทางสังคมไม่แตกต่างกัน ให้ระดับความสำคัญกับการตระหนักรู้ตนเองไม่แตกต่างกัน ให้ระดับความสำคัญกับการควบคุมตนเองไม่แตกต่างกัน และให้ระดับความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในงาน พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนจิตร ชูระทอง(2544) ที่พบว่า หัวหน้าแผนกขาย มีค่ามัชฌิมเลขคณิตของระดับเชาว์อารมณ์อยู่ในระดับที่สูงทุกองค์ประกอบ ตามแนวคิดของ ไกลแมน (1999) โดยมีมีองค์ประกอบด้านการจูงใจสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านการกำกับ

ควบคุมตนเอง ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านทักษะทางสังคมและด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก และสอดคล้องกับฉัตรฤดี สุกปลั่ง (2543) ได้ทำการศึกษาถึงผลของบุคลิกภาพและเชาวน์อารมณ์ที่มีต่อคุณภาพการให้บริการตามการรับรู้ของหัวหน้างานของพนักงานส่วนหน้าของ โรงแรมชั้นหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานส่วนหน้าของ โรงแรมชั้นหนึ่งใน กรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเองและ ด้านทักษะทางสังคม

## ✓ 2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารระดับต้นกับความฉลาดทางอารมณ์

ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับไอชาร์ดและไอเซนเบอร์เกอร์(จารุวรรณ สุกุลคุ. 2543 : 32-34 ; อ้างอิงจาก IZARD. 1991, Eisenberger. 1992 : 248-267) พบว่าสภาวะอารมณ์ในทิศทางบวก เช่น ความสนใจและความรู้สึกเป็นสุขของบุคคลจะเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังนำไปสู่การมีความสามารถในการควบคุมการทำงานและความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถของบุคคล ซาโลวีย์และเมเยอร์(Salovey and Mayer. 1990 : 185-211) กล่าวว่า ความแตกต่างในด้านแรงจูงใจของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับสภาวะอารมณ์ และการใช้ความรู้เกี่ยวกับสภาวะอารมณ์ ในการจัดการกับพฤติกรรมระหว่างบุคคล ซึ่ง ซาโลวีย์และเมเยอร์เรียกว่าความฉลาดทางอารมณ์สูง จะมีความสามารถในการแก้ปัญหา ระหว่างบุคคลสูง อันเป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับการทำงานในหลายหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่รับผิดชอบในตำแหน่งผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาวะอารมณ์ ในทางบวก และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อการแสดงออกทางสติปัญญา โดยการไปเพิ่มความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถ อาจกล่าวได้ว่าการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลให้มีมากขึ้นนั้นนำไปสู่การมีความสามารถในการควบคุมการทำงานนั้นคือมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีนั่นเอง ส่วนไวเนอร์(Weiner. 1991 : 165-198) กล่าวว่า บุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จมาจากความสามารถส่วนตัว และความล้มเหลวเกิดจากการขาดความพยายาม มักจะเป็นผู้ที่มีอารมณ์ในทางบวก มองโลกในแง่ดี และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานยากๆให้สำเร็จ ลุสรวง และเบนดูรา(Bandura. 1997,1991) พบว่าการตระหนักในความสามารถของตนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นสภาวะอารมณ์ของบุคคล และอารมณ์อันเป็นผลเนื่องจากการกระทำจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจในอนาคต เป็นต้นว่า การทำงานยากๆได้ผลสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกสนใจและพึงพอใจในขณะที่ความล้มเหลวทำให้เกิดอารมณ์เศร้า ความอับอาย ความรู้สึกหรืออารมณ์ใน

ทางบวกทำให้เกิดการตระหนักในความสามารถของตนในขณะที่อารมณ์ในทางลบให้ผลในทางตรงข้าม

### ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความมีเอกลักษณ์ และการมีความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งทั้งสองด้านนี้ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับด้านความมีเอกลักษณ์ โดยการให้ผู้บริหารระดับต้นมีทำงานในแบบของตนเองไม่ควรไปตีกรอบในการทำงานมากเกินไปเพราะถ้าควบคุมรูปแบบในการทำงานของผู้บริหารระดับต้นมากเกินไปก็จะส่งผลถึงความฉลาดทางอารมณ์และสุดท้ายจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย

ส่วนในด้านความรับผิดชอบต่องานก็เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นเช่นกัน ผู้บริหารระดับสูงควรให้ผู้บริหารระดับต้นได้ทำในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

### ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ด้านความทะเยอทะยาน ผู้บริหารระดับต้นมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความทะเยอทะยานอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารระดับสูงควรพัฒนาให้สูงขึ้นโดยมีการจูงใจพนักงานให้มีความต้องการที่จะพัฒนาดตนเองให้สูงขึ้น และให้มีผลงานที่ดีขึ้น

ด้านความกระตือรือร้น ผู้บริหารระดับต้นมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารระดับสูงควรจะให้การชื่นชมในผลการปฏิบัติงานหรือชื่นชมในตัวของผู้บริหารระดับต้นว่าเป็นผู้ขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน เพราะจะเป็นการให้กำลังใจผู้บริหารระดับต้นในการปฏิบัติงาน

ด้านความกล้าเสี่ยง ผู้บริหารระดับสูงควรให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานกับผู้บริหารระดับต้น เนื่องจากผู้บริหารระดับต้นควรมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องบางเรื่องแบบทันทีโดยที่ไม่ต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหารระดับสูงกว่า

ด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่าผู้บริหารระดับต้นมีความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับมาก แต่พบว่ามีงานบางอย่างที่ผู้บริหารระดับต้นไม่จำเป็นต้องทำ เช่น งานพิมพ์เอกสารต่าง ๆ ซึ่งสามารถให้พนักงานปฏิบัติการเป็นผู้ดำเนินการได้

ด้านการรู้จักการวางแผน ผู้บริหารระดับต้นมีการวางแผนในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งควรสนับสนุนให้มีการวางแผนในการทำงานก่อนเสมอไป

ด้านความมีเอกลักษณ์ พบว่าผู้บริหารระดับสูงควรจะให้อิสระในความคิดอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งของผู้บริหารระดับต้นเพราะผู้บริหารจะได้ปฏิบัติงานตามแนวทางของตนเองและเป็นแนวทางที่ตนเองถนัด และพบว่าความมีเอกลักษณ์ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้บริหารระดับต้นมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับมาก ซึ่งจะส่งผลให้แต่ละองค์กรได้รับประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

#### ด้านความฉลาดทางอารมณ์

ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง พบว่าผู้บริหารระดับต้นมีการตระหนักรู้ในตนเองอยู่ในระดับมาก แต่ควรจะมีการพัฒนาให้มากขึ้นกว่าเดิมจะส่งผลดีกับผู้บริหารระดับต้นและองค์กรด้วย

ด้านการควบคุมตนเอง เมื่อผู้บริหารระดับต้นรู้สึกเสียใจกับความผิดพลาดในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจะทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงานอื่น ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงเมื่อทราบว่าผู้บริหารระดับต้นทำงานผิดพลาด ควรจะให้กำลังใจเพื่อผู้บริหารระดับต้นจะได้มีสมาธิในการทำงานอื่นๆต่อไป

ด้านการจูงใจตนเอง พบว่าผู้บริหารระดับต้นมีการจูงใจตนเองอยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารระดับสูงควรจะมีการพัฒนาในด้านนี้ให้มากขึ้นเพราะบางครั้งถ้าเกิดความรู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้ความฉลาดทางอารมณ์ลดลงและเกิดผลเสียกับงานที่ได้รับมอบหมายได้

ด้านความมีความรู้สึกร่วม พบว่าผู้บริหารระดับต้นมีการรับรู้อารมณ์และความรู้สึกของผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นสิ่งที่ดีและควรมีการพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการมีทักษะทางสังคม พบว่าการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับต้นมีค่อนข้างน้อย ซึ่งผู้บริหารระดับสูงควรมีการจัดการอบรมในเรื่องของการให้กำลังใจผู้อื่นแก่ผู้บริหารระดับต้นเพื่อผู้บริหารระดับต้นจะกระตุ้นให้พนักงานระดับปฏิบัติการทำงานให้ได้ผลดีที่สุด

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบกับปัญหาในเรื่องของการเก็บแบบสอบถามคือจะใช้เวลาในการส่งจดหมายเข้าไปในแต่ละบริษัท ซึ่งบางบริษัทก็ไม่ต้องใช้จดหมาย แต่บางบริษัทก็มีขั้นตอนในส่วนนี้ที่ต้องใช้เวลาค่อนข้างนาน และเมื่อแจกแบบสอบถามไปแล้วก็จะพบปัญหาที่ต้องรอให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีเวลาในการตอบแบบสอบถามให้ ทำให้ผู้วิจัยเสียเวลาในส่วนนี้ไปเป็นอย่างมาก
2. ควรมีการศึกษาในเรื่องของความฉลาดทางจริยธรรม (Moral Qoutient) เป็นตัวแปรเพิ่มขึ้นด้วย
3. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์เฉพาะในธุรกิจแต่ละประเภท ในองค์กรแต่ละองค์กร
4. ควรจะมีการค้นหาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลให้เกิดความฉลาดทางอารมณ์

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2543) **อีคิว : ความฉลาดทางอารมณ์**. นนทบุรี : สำนักงานพัฒนาสุขภาพจิต.
- กิตติมา ปรีดีลภ. (2529). **ทฤษฎีบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ : ชเนการพิมพ์.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- \_\_\_\_\_. (2546). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ สุกุลดู. (2543) **อิทธิพลของประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินดนา อิศรไชย. (2525). **ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ฉัตรฤดี สุกปลั่ง. (2543). **ผลของบุคลิกภาพและเชาวน์อารมณ์ที่มีต่อคุณภาพการให้บริการตามการรับรู้ของหัวหน้างานของพนักงานส่วนหน้าของโรงแรมชั้น 1 ในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชวนจิตร ฐะทอง. (2544). **เชาวน์ปัญญา เชาวน์อารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขายในธุรกิจสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตรการพิมพ์. ถ่ายเอกสาร.
- ญาดา หลาวเพชร. (2544). **บทบาทของบิดา บทบาทของมารดา กับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนวัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ดาระณี พัฒนศักดิ์ปัญญา. (2533). *ผลของการใช้ชุดการแนะแนวที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนจิระประวัตวิทยาคม จังหวัดนครสวรรค์*. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2525). *การสร้างโมเดลการสอนแบบกระบวนการกลุ่ม เพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- เทิดศักดิ์ เดชคง. (2544). *ความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- นันทา สุรักษา. (2545). *การใช้ EQ กับตนเอง ครอบครัว และการทำงาน, รวมบทความทางวิชาการEQ*. กรุงเทพฯ : DESKTOP.
- ปรัชญา เวสารวัธ และ อรุณ รักธรรม. (2528,ตุลาคม). "จูงใจให้คนทำงานได้อย่างไร", *ที่ดิน*. (5) : 10-11.
- ประสาธ ปิ่นท้าวรุ่ง. (2516). *ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และการคิดแบบอเนกนัย*. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ประหยัด ทองมาก. (2530,สิงหาคม-กันยายน). "การปลูกฝังแรงจูงใจใฝ่รู้", *วารสารแนะแนว*. 21 (112) : 4.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2535). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2542). *สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ* หน่วยที่ 1 – 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เมธี โพธิ์พัฒน์. (2523). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และความซื่อสัตย์ของเด็กไทย*. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- นาทิพย์ ตั้งธีรจักร. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และความผาสุกทางจิตวิญญาณกับเขาวนอารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนภรณ์ วงศาโรจน์. (2533). *การศึกษาแบบการคิดและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาผู้ใหญ่ในจังหวัดสมุทรสงคราม*. ปรินุญานินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- รุ่งโรจน์ สิทธิเวช. (2534). *การศึกษาระหว่างแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติตนอย่างมีพรหมวิหารสี่ของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- เลิศศิลป์ รัตนมุสิก. (2538). *การศึกษาระหว่างแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2542,สิงหาคม). การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน, *วารสารทฤษฎีกรรมศาสตร์*. 5 (1) : 37-52.
- วีระวัฒน์ ปันนิคัมย์. (2542). *เชาวน์อารมณ์(EQ) : คัมภีร์วัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กสเปอร์เนต จำกัด.
- ศุภนันท์ วิริยะฉันท. (2543). *การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีศึกษา : พนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด(มหาชน)*. สารนิพนธ์ กจ.ม.(บริหารการจัดการ). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด บุญเรือง. (2516). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดชลบุรี*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. อัดสำเนา
- สุชา จันทรเฒ. (2539). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. (2527). *การสร้างแบบทดสอบวัดแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดบุรีรัมย์*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุระ หีบโอสถ. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.(อุตสาหกรรมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ.(2546).การศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานในองค์การ, *BU ACADEMIC REVIEW*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2544)
- อรพินทร์ ชูชม. (2543). "สถานภาพการวัด EQ". *รวมบทความทางวิชาการ EQ*. กรุงเทพฯ : DESKTOP.

- อภินันท์ จันดาณี. (2538). *วิธีวิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ วิ.เจ.พรินติ้ง.
- อัจฉรา สุขารมย์. (2528). *การอบรมเลี้ยงดูกับการพัฒนาการทางสติปัญญาด้านเหตุผลของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 รายงานการวิจัยฉบับที่ 31*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์. (2545). EQ : ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงาน, *รวมบทความทางวิชาการEQ*. กรุงเทพฯ : DESKTOP.

- Atkinson, John W. (1966). *Motives in Fantasy, Action, and Society*. New Delhi : Affiliated East-West Press, PVT. Ltd.
- Bandura, A. (1997). "Self-Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change." *Psychological Review*. 84 : 191-215.
- Bandura, A. (1991). "Self Regulation of Motivation through Anticipatory and Self-reactive Mechanisms." In R.A. Dienstbier (Ed.). *Nebraska Symposium on Motivation, 1990 : Perspectives on Motivation*. : 69-164. Lincoln : University of Nebraska Press.
- Bar-on, R. (1997) *EQ-I : Bar-ON Emotional Quotient Inventory*. Toronto : Multi-Health System
- Cooper, R.K. & Sawaf, (1997) A. *Executive EQ Intelligence in Leadership and Organization*. New York : Grosset & Putnum.
- Eagly, A.H. and Stephan, V.J. (1986). "Gender and Aggressive Behavior : A Meta-Analytic Review of the Social Psychological Literature." *Psychological Bulletin*. (100) : 309-330.
- Eisenberg, N. (1994). "Empathy" In V.S. Ramachandran (Ed.). *Encyclopedia of Human Behavior*. 2 : 247-260. New York : Academic Prees.
- Eisenberger, R. (1992). "Learned Industriousness." *Psychological Review*. (99) : 248-267.
- Gardner, Howard. (1993). *Multiple Intelligmce : The Theory in Practice*. New York : Basic Books.
- Gibbs, N. (1995, October). "The EQ Factor." *Time*. 146(15) : 24-30.
- Giles, G.N. (1996, July). The Psychological Variables of Family Relationships, Peer Relationships, Academic Achievement, and Major Life Changes as Predictors of Adolescent Emotional Tone. *Dissertation Abstracts International*. 57 (1) : 2028B.

- Gilley, H.M. and Summers, C.S. (1970). "Sex Differences in the Use of Hostile Verbs." *The Journal of Psychology*. (76) : 33-37.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotion intelligence*. New York : Bantam Book.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence : Why it can matter more than IQ*. New York : Bantam Book.
- Guilford, J.P. (1959). *Personality*. New York : McGraw-Hill.
- Herman, Hubert J.M. (1970). "A Questionnaire Measure of Achievement Motivation," *Journal of Applied Psychology*. 54(2) : 36-42.
- Izard, C.E. (1991). *The Psychology of Emotions*. New York : Plenum.
- Kinney, T.A., Smith, B.A., Donzella, B. (2001). "The Influence of Sex, Gender, Self-Discrepancies, and Self-Awareness Among U.S. College Students." *The Journal of Social Psychology*. 141(2), 245-275.
- McCabe, A., and Lipscomb, T.J. (1998). "Sex Differences in Children's Verbal Aggression." *Merrill-Palmer Quarterly*. (34) : 38-401.
- McClelland, David C, and others. (1953). *The Achievement Motive*. New York : The Free Press.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York : The Free Press.
- Maccoby, E.E. and Jacklin, C.N. (1974). *The Psychology of Sex Differences*. Stanford, CA : Stanford University Press.
- Mayer, J.D., Caruso, D. and Salovey, P. (1999). "Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence." *Intelligence*. (27) : 267-298.
- Mayer, J.D., Dipaolo, M. and Salovey, P. (1990). "Perceiving an Affective Content in Ambiguous Visual Stimuli : A Component of Emotional Intelligence." *Journal of Personality Assessment*. (54) : 772-781.
- Mayer, J.D., and Geher, G. (1996). "Emotional Intelligence and the Identification of Emotion." *Intelligence*. (22) : 89-113.
- Menhart, Suzy Fox. (1998). *"Emotional Intelligence : An Alternative Explanative of Career Success. Development of a Multi-Componential Theory of Emotional Intelligence and Its Relationship to interview Outcomes (affect)."*  
<http://cdnet3.car.chula.ac.th/plweb-cgi/fastweb.exe>.
- Murray. (1996)

- Raymon Banducci. (1967). "***The Effect of Mother's Employment on the Achievement, Aspiration and Expectation of the Child***," Personal and Guidance Journal.
- Salovy, P., Mayer, J. D. Goldman, S. L. Turvey, C., and Palfai, T.P. (1995). "Emotional Attention, Clarity, and Repair : Exploring Emotional Intelligence Using the Trait Meta-mood Scale." In. J. W. Pennebaker (Ed.). ***Emotion, Disclosure, and Health***. (125-154). Washington, D.C. : American Psychological Association.
- Salovy, P., Bedell, B. T., Detweiler, J. B. and Mayer, J. D. (2000). "Current Directions in Emotional Intelligence Research." In. M. Lewis and J. Haviland Jones (Eds.). ***Handbook of Emotions***. New York : The Guilford Press.
- Salovey & Mayer, John D. (1990, March). Emotional Intelligence, ***Imagination Cognition and personality***. New York.
- Secord, Paul F. and Carl W. Backman. (1964). ***Social Psychology***. New York : McGraw Hill Book, Company.
- Shuntich, R. J., and Shapiro, R.M. (1991). "Explorations of Verbal Affections and Aggression." ***Journal of Social Behavior and Personality***. 6 : 283-300.
- Sutarso, Toto.et.al. (1996,November) "***Effect of Gender and GPA on Emotional Intelligence***" ERIC Accession 56(7).
- Thorndike, E. L. (1993). ***The Psychology of Learning : Educational Psychology***. New York : Teachers College Press. (2).
- Weiner, B. (1991). "On Perceiving the Other as Responsible." In R. A. Dienstbier (Ed.) ***Nebraska Symposium on Motivation. 1990 : Perspectives on Motivation***. (165-198), Lincoln : University of Nebraska Press.
- Weisinger, H (1998), ***Emotional intelligence at work : The untapped edge for success***. San Francisco : Jessey-Bass.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) กับความฉลาดทางอารมณ์  
(Emotional Quotient) ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนใน  
กรุงเทพมหานคร

### คำอธิบาย

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยในการทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง

แบบสอบถามจะประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

ตอนที่ 2 สอบถามด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 3 สอบถามความฉลาดทางอารมณ์

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด  
ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้ด้วย

นาย มงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล  
นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เลขที่แบบสอบถาม□□□

แบบสอบถามเรื่อง : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้น  
ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่อง □ หน้าข้อความที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 17 – 24 ปี

☐ 25 - 34 ปี

☐ 35 - 44 ปี

☐ 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน

☐ ไม่เกิน 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 - 15 ปี

☐ 16 – 20 ปี

☐ 21 ปี ขึ้นไป

5. ตำแหน่งหน้าที่ในงาน.....

## ตอนที่ 2 สอบถามด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์                                                                                                       | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------|------|------------|
| <b>ด้านความทะเยอทะยาน</b>                                                                                                 |           |     |         |      |            |
| 1. ท่านปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยากๆให้สำเร็จ                                                                            |           |     |         |      |            |
| 2. ท่านเลือกที่จะรับรางวัลสูงกว่าในภายหลัง แทนที่จะรับรางวัลที่มีค่าน้อยกว่าในทันที โดยรางวัลที่สูงกว่าท่านจะได้รับแน่นอน |           |     |         |      |            |
| 3.ท่านพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีเด่นทุกครั้งเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและชื่นชม                                                |           |     |         |      |            |
| 4. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาต่างๆให้สำเร็จลุล่วง                                                                    |           |     |         |      |            |
| 5. ในความคิดของท่าน งานใดที่ท่านได้รับมาปฏิบัติจะต้องได้ผลดีเสมอ                                                          |           |     |         |      |            |
| <b>ด้านความกระตือรือร้น</b>                                                                                               |           |     |         |      |            |
| 6. ถ้าท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท่านไม่ค่อยถนัด ท่านจะขวนขวายเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้นๆจนสำเร็จ                          |           |     |         |      |            |
| 7. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะทำให้เสร็จเรียบร้อยก่อนกำหนด                                                           |           |     |         |      |            |
| 8. ท่านรู้สึกเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน                                                                            |           |     |         |      |            |
| 9. ท่านมักได้รับคำชมจากผู้บริหารระดับสูงว่าเป็นผู้ขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน                                              |           |     |         |      |            |
| 10.ในการปฏิบัติงานท่านจะตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง                                                                          |           |     |         |      |            |

| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์                                                                          | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------|------|------------|
| <b>ด้านความกล้าเสี่ยง</b>                                                                    |           |     |         |      |            |
| 11. ท่านกล้าตัดสินใจในเรื่องงานในแบบทันทีทันใด                                               |           |     |         |      |            |
| 12. ท่านรู้สึกที่ท่านชอบปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ                                        |           |     |         |      |            |
| 13. ท่านจะยอมเสี่ยง หักใจสถานการณ์ที่ยากลำบากและท้าทาย                                       |           |     |         |      |            |
| 14. เมื่อมีปัญหาเฉพาะหน้าเกิดขึ้นท่านจะใช้ปฏิภาณไหวพริบเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นนั้น |           |     |         |      |            |
| 15. ท่านเป็นคนมีลักษณะกล้าได้กล้าเสียในการปฏิบัติงาน                                         |           |     |         |      |            |
| <b>ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง</b>                                                             |           |     |         |      |            |
| 16. เมื่อทราบว่าสิ่งที่ท่านได้ตัดสินใจหรือกระทำไปนั้นไม่ถูกต้อง ท่านกล้ายอมรับผิดชอบ         |           |     |         |      |            |
| 17. ท่านคิดว่าท่านเป็นผู้ควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นกับชีวิตของท่านและรับผิดชอบต่อสิ่งนั้นๆ        |           |     |         |      |            |
| 18. ท่านไม่ชอบให้งานให้ค้างคั่ง ทำให้เสร็จไว้ก่อนสบายใจกว่า                                  |           |     |         |      |            |
| 19. ท่านชอบปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยตัวท่านเอง ไม่ชอบให้ผู้อื่นทำให้                            |           |     |         |      |            |
| 20. เมื่อพบว่างานนั้นมีความยุ่งยาก ท่านจะพยายามมากยิ่งขึ้นในการทำงานนั้นๆ                    |           |     |         |      |            |

| แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์                                                                 | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------|------|------------|
| <b>ด้านการรู้จักการวางแผน</b>                                                       |           |     |         |      |            |
| 21. ท่านรู้ว่าตนเองต้องทำอะไรและทำอย่างไรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้         |           |     |         |      |            |
| 22. ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ท่านจะกำหนดวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆให้ชัดเจน             |           |     |         |      |            |
| 23.เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านจะต้องศึกษาสภาพปัจจุบันก่อนเสมอ              |           |     |         |      |            |
| 24. เมื่อวิธีการแก้ปัญหาแบบเดิมไม่ได้ผล ท่านจะหันไปใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ๆ       |           |     |         |      |            |
| 25. ท่านจะช่วยติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ                    |           |     |         |      |            |
| <b>ด้านความมีเอกลักษณ์</b>                                                          |           |     |         |      |            |
| 26. ท่านรู้สึกที่ท่านชอบผู้บริหารที่บริหารงาน โดยมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์         |           |     |         |      |            |
| 27. ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งท่านชอบที่จะมีความคิดดัดแปลงสิ่งต่างๆให้มีความแปลกใหม่ |           |     |         |      |            |
| 28. ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งท่านรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตน                      |           |     |         |      |            |
| 29. ท่านมีความอิสระในความคิดอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง                   |           |     |         |      |            |
| 30.ท่านชอบทำสิ่งต่างๆที่เป็นความคิดริเริ่มของตัวเอง                                 |           |     |         |      |            |

### ตอนที่ 3 สอบถามความฉลาดทางอารมณ์

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

| ความฉลาดทางอารมณ์                                                                                | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------|------|------------|
| <b>ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง</b>                                                                  |           |     |         |      |            |
| 1. ท่านรู้ตัวว่ากำลังรู้สึกอย่างไรเมื่อมีคนมาต่อว่าอย่างรุนแรง                                   |           |     |         |      |            |
| 2. เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ท่านสามารถบอกได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับท่าน                                  |           |     |         |      |            |
| 3. ท่านยอมรับข้อผิดพลาดของตัวเองและพยายามหาทางแก้ไข                                              |           |     |         |      |            |
| 4. ทุกการกระทำของท่านท่านรู้ว่าท่านต้องการทำอะไร                                                 |           |     |         |      |            |
| <b>ด้านการควบคุมตนเอง</b>                                                                        |           |     |         |      |            |
| 5. เมื่อรู้สึกโกรธ ท่านมักจะควบคุมอารมณ์โกรธของตนเองได้เสมอ                                      |           |     |         |      |            |
| 6. เมื่อเวลาที่ท่านรู้สึกว่เครียด ท่านมีวิธีผ่อนคลายตนเองให้ดีขึ้นได้                            |           |     |         |      |            |
| 7. เมื่อมีผู้โต้แย้งความคิดของท่านอย่างรุนแรง ท่านจะรับฟังโดยไม่รู้สึกโกรธ                       |           |     |         |      |            |
| 8. เมื่อท่านรู้สึกเสียใจกับความผิดพลาดในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านยังคงมีสมาธิที่จะทำงานอื่น |           |     |         |      |            |

| ความฉลาดทางอารมณ์                                                                    | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------|------|------------|
| <b>ด้านการรู้จักตนเอง</b>                                                            |           |     |         |      |            |
| 9. ท่านไม่เคยท้อต่อปัญหาเพราะทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ                                 |           |     |         |      |            |
| 10. แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ท่านก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น                                |           |     |         |      |            |
| 11. แม้ไม่สมหวัง ท่านก็ไม่ยอมแพ้ ยังคงสู้ต่อไปด้วยความหวัง                           |           |     |         |      |            |
| 12. เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ท่านมักทำต่อไปจนสำเร็จ                               |           |     |         |      |            |
| <b>ด้านการมีความรู้สึกร่วม</b>                                                       |           |     |         |      |            |
| 13. ท่านยอมรับได้ว่า ผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของท่าน                 |           |     |         |      |            |
| 14. แม้จะมีภาระที่ต้องทำ ท่านก็ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ |           |     |         |      |            |
| 15. เมื่อท่านเดินเข้าไปในห้องท่านสามารถรับรู้ได้ว่าเพื่อนในห้องกำลังมีอารมณ์อย่างไร  |           |     |         |      |            |
| 16. ท่านจะสนใจผู้อื่นเมื่อรู้ว่าเขามีความทุกข์ใจ                                     |           |     |         |      |            |
| <b>ด้านการมีทักษะทางสังคม</b>                                                        |           |     |         |      |            |
| 17. ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ท่านก็ยินดีจะทำเพื่อส่วนรวม                |           |     |         |      |            |
| 18. ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้น                               |           |     |         |      |            |
| 19. เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ท่านสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้                 |           |     |         |      |            |
| 20. ท่านยอมรับกฎระเบียบในสังคมได้แม้มันจะขัดกับความเคยชินของท่าน                     |           |     |         |      |            |

\*ขอขอบคุณอย่างสูงที่ได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน\*

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์

**แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต**

**คำชี้แจง**

แบบประเมินนี้เป็นประโยชน์ที่มีข้อความเกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ แม้ว่าบางประโยคอาจไม่ตรงกับที่ท่านเป็นอยู่ก็ตาม ขอให้เลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี โปรดตอบตามความเป็นจริง และตอบทุกข้อ เพื่อที่จะได้รู้จักตนเอง และวางแผนพัฒนาตนเองต่อไป

คำตอบมี 4 คำตอบ สำหรับข้อความแต่ละประโยคคือ ไม่จริง จริงบางครั้ง ค่อนข้างจริง และจริงมาก โปรดเลือกช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

| ข้อความ                                                                                | ไม่จริง               | จริงบางครั้ง          | ค่อนข้างจริง          | จริงมาก               |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ฉันรับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน                             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. ฉันบอกไม่ได้ว่าอะไรทำให้ฉันรู้สึกโกรธ                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. เมื่อถูกขัดใจ ฉันมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. ฉันสามารถคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พอใจ                                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. ฉันมักมีปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันจะอธิบายเหตุผลจนผู้อื่นยอมรับได้              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. ฉันสังเกตได้ เมื่อคนใกล้ชิดมีอาการเปลี่ยนแปลง                                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. ฉันไม่สนใจกับความทุกข์ของผู้อื่นที่ฉันไม่รู้จัก                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. ฉันไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันคิด                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของฉัน                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. ฉันรู้สึกว่าผู้อื่นชอบเรียกร้องความสนใจมากเกินไป                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. แม้จะมีภาระที่ต้องทำ ฉันก็ยังยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน                                             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. เมื่อทำผิดฉันสามารถกล่าวคำ "ขอโทษ" ผู้อื่นได้                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. ฉันยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้ยาก                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ฉันก็ยังยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|                                                                                       |                       |                       |                       |                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 18. ฉันรู้สึกลำบากใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อผู้อื่น                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. ฉันไม่รู้ว่าฉันเก่งเรื่องอะไร                                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. แม้จะเป็นงานยาก ฉันก็มั่นใจว่าสามารถทำได้                                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ฉันรู้สึกหมดกำลังใจ                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 22. ฉันรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 23. เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง ฉันก็จะไม่ยอมแพ้                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 24. เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ฉันมักทำต่อไปไม่สำเร็จ                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 25. ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26. บ่อยครั้งที่ฉันไม่รู้ว่าจะอะไรทำให้ฉันไม่มีความสุข                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 27. ฉันรู้สึกว่า การตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 28. เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ฉันตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29. ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนที่ไม่คุ้นเคย                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 30. ฉันทนไม่ได้เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดกับความเคยชินของฉัน               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 31. ฉันทำความรู้จักผู้อื่นได้ง่าย                                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 32. ฉันมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 33. ฉันไม่กล้าบอกความต้องการของฉันให้ผู้อื่นรู้                                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 34. ฉันทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 35. เป็นการยากสำหรับฉันที่จะโต้แย้งกับผู้อื่น แม้จะมีเหตุผลเพียงพอ                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 36. เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ฉันสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 37. ฉันรู้สึกด้อยกว่าผู้อื่น                                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 38. ฉันทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด                                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 39. ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด                                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 40. ฉันไม่มั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก                                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 41. แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ฉันก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 42. ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ                                                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 43. เมื่อมีเรื่องที่ทำให้เครียด ฉันมักปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 44. ฉันสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันสุดสัปดาห์ และวันหยุดพักผ่อน                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 45. ฉันรู้สึกไม่พอใจที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดี ๆ มากกว่าฉัน                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 46. ฉันพอใจกับสิ่งที่ฉันเป็นอยู่                                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|                                                                  |                       |                       |                       |                       |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 47. ฉันไม่รู้ว่าจะหาอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 48. เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ฉันจะทำในสิ่งที่ฉันชอบ           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 49. เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ฉันมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 50. ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 51. ฉันไม่สามารถทำให้ใจให้เป็นสุขได้จนกว่าจะได้ทุกสิ่งที่ต้องการ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 52. ฉันมักทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

รวมคะแนน

ทำใหม่

แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ สร้างโดย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

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

วิชาการ โปรแกรม สถิติ สารสนเทศ สารพัดเว็บ WBI

# วัดผลจุดคอม

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพไทย

วันที่ ๒๑ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗

## แบบทดสอบ Emotional Intelligence ชุดที่ 1

### คำชี้แจง

แบบทดสอบชุดนี้มีจำนวน 12 ข้อความ ให้ท่านพิจารณาข้อความทั้ง 12 ข้อความ ว่าเกิดขึ้นกับตัวท่านบ่อยเพียงใด ถ้าเกิดขึ้นเป็นประจำให้คลิกที่ช่อง "เสมอ" ถ้าไม่เคยเกิดขึ้นกับท่านเลยให้คลิกที่ช่อง "ไม่เคยเลย"

| ข้อความ                                                                                                 | เสมอ                  | บ่อย ๆ                | บางครั้ง              | นาน ๆ ครั้ง           | ไม่เคยเลย             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. ฉันสามารถรับรู้ความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแม้ว่าความรู้สึกนั้น ๆ จะละเอียดอ่อนเพียงใด               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. ฉันใช้ความรู้สึกช่วยในการตัดสินใจเรื่องบางเรื่อง แม้ว่าเรื่องนั้นจะมีความสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตของฉัน | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. ฉันมักจะมีอารมณ์ไม่ดี                                                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. เวลาฉันโกรธ ฉันจะพยายามควบคุมอารมณ์โกรธนั้นไว้                                                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. ฉันสามารถรอในสิ่งที่ฉันปรารถนาได้                                                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. ฉันรู้สึกกระวนกระวายใจ เวลาที่ต้องไปแข่งขันอะไรกับใคร                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. แม้ไม่สมหวัง ฉันก็ไม่ยอมแพ้ ยังคงสู้ต่อไปด้วยความหวัง                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. ฉันสามารถรับรู้ความรู้สึกของคนอื่นได้ โดยที่เขาไม่ต้องมาบอกฉันว่าเขารู้สึกอย่างไร                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. การที่ฉันสามารถรับรู้ความรู้สึกของคนอื่นได้ ทำให้ฉันรู้สึกเห็นอกเห็นใจ สงสารในโชคชะตาของเขา          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. ฉันรู้สึกยุ่งยากลำบากใจที่จะจัดการกับปัญหาสัมพันธภาพหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้น                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. ฉันสามารถรับรู้ได้ว่าเพื่อน ๆ รู้สึก                                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|                                                                                                                         |                       |                       |                       |                       |                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| อย่างไร หรือเพื่อน ๆ มีความสัมพันธ์กัน<br>อย่างไร โดยที่เขาไม่ต้องบอกให้ฉันทราบ                                         |                       |                       |                       |                       |                       |
| 12. ฉันสามารถระงับอารมณ์หรือความรู้สึก<br>ทุกขใจต่าง ๆ ได้ โดยไม่ให้อารมณ์หรือ<br>ความรู้สึกนั้น ๆ มาเป็นอุปสรรคในชีวิต | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

รวมคะแนน

ทำใหม่

วิชาการ โปรแกรม สถิติ สารสนเทศ สารพัดเว็บ WBI

# วัดผลจุดจบ

วัดการกำหนดมาตรฐานกำลังคนของรัฐ

วันพุธที่ ๒๑ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗

## แบบทดสอบ Emotional Intelligence ชุดที่ 2

### คำชี้แจง

แบบทดสอบชุดนี้มีจำนวน 26 ข้อความ ให้ท่านพิจารณาข้อความทั้ง 26 ข้อความ  
ว่าเป็นจริงตามคุณลักษณะหรือความรู้สึกของท่านมากน้อยเพียงใด ถ้าสอดคล้องเป็นจริง  
ตรงตามคุณลักษณะหรือความรู้สึกของท่านให้คลิกในช่อง "จริงที่สุด" ถ้าไม่สอดคล้อง  
หรือไม่เป็นจริงตามคุณลักษณะหรือความรู้สึกของท่าน ให้คลิกที่ช่อง "ไม่จริง"

| ข้อความ                                                                 | จริงที่สุด            | ค่อนข้างจริง          | ไม่ค่อยจริง           | ไม่จริง               |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. ฉันรู้สาเหตุในการเกิดอารมณ์ต่าง ๆ ของฉัน                             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. ฉันรู้เท่าทันอารมณ์ตนเองเสมอ                                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. ฉันบอกได้ว่าขณะนี้ฉันรู้สึกเช่นไร                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. ฉันบอกได้ว่าฉันเสียใจเรื่องอะไร                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. ฉันยิ้มให้กับเพื่อนร่วมงานแม้ว่าฉันจะเพิ่งทะเลาะกับน้องหรือพี่ของฉัน | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. ฉันสามารถพูดคุยได้อย่างปกติกับคนที่ฉันไม่ชอบ                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. ฉันสามารถยิ้มให้กับคนที่ฉันรู้ว่าเขาเกลียดฉัน                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. แม้จะมีเรื่องไม่สบายใจ แต่ฉันก็ยังมีสมาธิในการทำงาน                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. ฉันสามารถสร้างกำลังใจให้กับตัวเองได้                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. ฉันยินดีรอคอยเพื่อความสำเร็จของฉัน                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. แม้ฉันจะล้มเหลว แต่ฉันก็จะพยายามสู้ต่อไป                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. ฉันมีพลังที่จะต่อสู้เสมอ                                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. แม้จะพ่ายแพ้สักกี่ครั้ง ฉันก็ไม่เคยคิดท้อถอย                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. หากมีอุปสรรคในการทำงาน ฉันจะพยายามเอาชนะอุปสรรคนั้นให้ได้           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. หากฉันสอบเข้าเรียนต่อไม่ได้ ฉันจะ                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|                                                            |                       |                       |                       |                       |
|------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| พยายามใหม่ในการสอบครั้งต่อไป                               |                       |                       |                       |                       |
| 16. ฉันไม่เคยคิดที่จะยอมแพ้ต่ออุปสรรคใด ๆ                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. ฉันเชื่อว่าไม่มีสิ่งใดที่ฉันทำไม่ได้                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. ฉันไม่ย่อท้อแม้ว่างานนั้นจะยากลำบากเพียงใด             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. ฉันเป็นคนเห็นอกเห็นใจผู้อื่น                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. ฉันรู้สึกเบื่อที่จะต้องรับฟังปัญหาของผู้อื่น           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. ฉันรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 22. เมื่อได้รับข่าวดีจากเพื่อน ฉันจะรู้สึกยินดีไปด้วย      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 23. ฉันสามารถจัดปมปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มของฉันได้ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 24. ฉันมักอาสาช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ เสมอ                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 25. ฉันสามารถพูดคุยกับคนที่ฉันเพิ่งรู้จักได้               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26. ฉันเป็นคนที่มีความรู้สึกมาก                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

รวมคะแนน

ทำใหม่

แบบทดสอบวัดวุฒิภาวะทางอารมณ์ฉบับนี้ได้สร้างโดยยึดตามทฤษฎีของ Goleman ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การรับรู้อารมณ์ตนเอง (Knowing one's emotions) หมายถึง การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง เข้าใจสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ต่าง ๆ สามารถแยกแยะอารมณ์ที่แท้จริงของตนเองได้ รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง

2.2 การจัดการกับอารมณ์ (Managing Emotions) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง สามารถสะกดอารมณ์ของตนเองไว้ได้และแสดงออกในสถานการณ์ที่เหมาะสม มีความรู้สึกต่อตนเองและสิ่งต่าง ๆ ในทางที่ดี มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ

2.3 การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (Motivating oneself) หมายถึง ความสามารถในการสร้างกำลังใจให้กับตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือบรรลุถึงการเรียนรู้ที่ตั้งความหวังไว้ และสามารถควบคุมตนเองและคิดแก้ไขปัญหาในยามเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ได้

2.4 ความเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น (Recognizing emotions in others) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ เข้าใจความรู้สึก เข้าใจความคิดหรือความต้องการของผู้อื่น อ่อนไหวต่อความรู้สึกของผู้อื่น ยอมรับฟังปัญหาของผู้อื่น

2.5 ความมีมนุษยสัมพันธ์ (Handling relationships) หมายถึง ศิลปะในการเข้ากับบุคคลอื่น มีความสามารถในการวิเคราะห์และเข้าใจบุคคลอื่น สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งและการเจรจาที่ขัดแย้งกัน มีความเป็นมิตรและอาสาช่วยเหลือผู้อื่น และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/11471



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ United Communication Public Company Limited

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พนิต กุลศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารระดับต้น คือ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 06-6338191

ที่ ศธ 0519.12/ 1/472



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ToTal Access Communication Public Company Limited

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พนิต กุลศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารระดับต้น คือ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน ตอบแบบสอบถามแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 06-6338191

ที่ ศธ 0519.12/11473



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ True Corporation Public Company Limited

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พนิต กุลศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารระดับต้น คือ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน ตอบแบบสอบถามแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ มือถือ 06-6338191

ที่ ศธ 0519.12/11474



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ผลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ Seven Eleven Public Company Limited

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พนิต กุลศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารระดับต้น คือ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน ตอบแบบสอบถามแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ ได้โปรดพิจารณาให้ นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 06-6338191

ที่ ศธ 0519.12/11475



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ผลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ Global Kitchen Company Limited

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พนิต กุลศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารระดับต้น คือ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน ตอบแบบสอบถามแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ ได้โปรดพิจารณาให้ นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 06-6338191

ที่ ศร 0519.12/11476



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ผลการวิจัย

เรียน ผู้จัดการทั่วไป ASIA INFONET COMPANY LIMITED

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พนิต กุลศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารระดับต้น คือ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน ตอบแบบสอบถามแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ ได้โปรดพิจารณาให้ นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์มือถือ 06-6338191



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โรงแรม The Grand

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พนิต กุลศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารระดับต้น คือ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน ตอบแบบสอบถามแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 06-6338191

ที่ ศธ 0519.12/12/23



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

8 ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ Ingram micro co., LTD

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พนิต กุลศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารระดับต้น คือ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 06-6338191

ที่ ศธ 0519.12//จ 122



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

8 ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ EEC Co., LTD

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พนิต กุลศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารระดับต้น คือ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 06-6338191

ที่ ศธ 0519.12/12/21



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

8 ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ KANGZEN – KENKO INTERNATIONAL CO., LTD

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงงูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พนิต กุลศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารระดับต้นคือ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน ตอบแบบสอบถามแรงงูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 06-6338191

## ภาคผนวก ง

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ   บัณฑิตวิทยาลัย มศว   โทร. 5731, 5618

ที่   ศธ 0519.12/๗๔๕๘

วันที่   ๓๐   กรกฎาคม 2547

เรื่อง   ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน   คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์พนิต กุลศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์สุวรรณี ศรีวัฒนาวงศ์ และ อาจารย์รักษพงศ์ วงศาโรจน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับต้นของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายมงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

| รายชื่อ                          | ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน                                                       |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 1. อาจารย์ สุวรรณี ดรีวัฒนวงศ์   | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ<br>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร.รักษพงศ์ วงศาโรจน์ | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ<br>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

### ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

|                     |                                                                                       |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อผู้วิจัย        | นาย มงคลวัฒน์ ทวีรักษากุล                                                             |
| วันเดือนปีเกิด      | 18 ธันวาคม 2515                                                                       |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 565 ถ.เพชรเจริญ ต.ในเมือง อ.เมือง<br>จ.เพชรบูรณ์ 67000                                |
| ประวัติการศึกษา     |                                                                                       |
| พ.ศ. 2534           | มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียน เพชร<br>พิทยาคม จ.เพชรบูรณ์                                |
| พ.ศ. 2538           | บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการ<br>โฆษณาและประชาสัมพันธ์                                   |
| พ.ศ. 2548           | มหาวิทยาลัยรามคำแหง<br>บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการ)<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |