

การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

จิราพร ชุมหิรัญ^{1*} ชลธิดา รังคะวงษ์² ชลิต อรอ่อน³ นันทพงศ์ แจ่มแจ้ง⁴
พิมลดา สัมพันธ์⁵ และ สิทธิวัฒน์ ดนัยดุขฎิกล⁶

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ และ 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 100 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรับรู้ตนเอง ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการจัดการความเครียด ด้านการตัดสินใจ และด้านการแสดงออก ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และลักษณะงาน พบว่า โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ตนเอง การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์ การจัดการความเครียด การตัดสินใจ อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

¹ บริษัท แอร์ อินเทอร์เน็ตชั่นแนล เทอร์มอล ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

^{2,3,6} บริษัท โซวา เดนโกะ แมททีเรียล ออโตโมทีฟ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

⁴ บริษัท พีทีที ดิจิตอล โซลูชั่น จำกัด

⁵ จางจินคลินิก การประกอบโรคศิลปะสาขากายภาพบำบัดแผนจีน

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 080-9366457 อีเมล: Jiraporn.chu01@gmail.com



A Study of Emotional Quotient of Personnel in Electrical and Electronic Industry in Eastern Economic Corridor (EEC)

Jiraporn Chumhiran^{1*} Chontida Rungkawoung² Chalit Oraon³ Nanthapong Jamjang⁴
Pimolda Samphant⁵ and Sittiwat Danaidutsadeekul⁶

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the emotional quotients of the personnel and 2) to compare the difference in the emotional quotients of the personnel by gender, age, working experience, monthly income, and job characteristics. The quantitative data were obtained from 100 employees, who are personnel in the electrical and electronic industry in Eastern Economic Corridor. This research is survey research collected data through questionnaires. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. Mean difference analysis by t-test and One-Way ANOVA with statistical significance at 0.05 level.

The results showed that the overall level of opinion about emotional quotients was at a high level. When classifying each dimension, respondents had emotional quotients by self-perception, interpersonal, stress management, decision making and self-expression, respectively. The results of comparison of the differences in mean opinion levels regarding emotional quotients classified by gender, age, working experience and job characteristics no statistically significant difference at the 0.05 level. As for the comparison results of the difference in average level of opinion about emotional quotients classified by monthly income was a statistically significant difference at the 0.05 level.

Key words: Emotional Quotients, Self-Perception, Self-Expression, Interpersonal, Stress Management, Decision Making, Electrical and Electronic Industry

¹ Air International Thermal Systems (Thailand) Co., Ltd.

^{2,3,6} Showa Denko Materials Automotive Products (Thailand) Co., Ltd.

⁴ PTT Digital Solutions Co., Ltd.

⁵ Jang-Jin Traditional Chinese Medicine Clinic

* Corresponding Author, Tel. 080-9366457 E-mail: Jiraporn.chu01@gmail.com

1. บทนำ

ในการทำงานหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเจอกับความเครียดและความกดดันจากสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ดังนั้น บุคลากรควรมีทักษะในการจัดการกับอารมณ์ ซึ่งกลายเป็นคุณสมบัติสำคัญในการทำงานในยุคปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ จัดการอารมณ์ของตนเอง และรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น เพราะการแสดงออกทางอารมณ์นั้นมีผลต่อผู้อื่นที่ต้องทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข EQ จึงมีความสำคัญกับการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นตัวช่วยที่จะทำให้สามารถรับมือและเผชิญหน้ากับปัญหาได้ดียิ่งขึ้น แม้ว่าจะไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ภายนอกได้ แต่จะสามารถควบคุมตนเองได้ นอกจากนี้ยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นผู้นำหรือบุคลากรที่ดีขององค์กร

สภาวะการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีที่รวดเร็ว และทั้งการปรับตัวในการดำเนินชีวิตภายใต้วิถีใหม่ ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสุขภาพจิต การจัดการอารมณ์ที่มีภาวะความเครียดเพิ่มมากขึ้น จากรายงานแนวโน้มความฉลาดทางอารมณ์ในระดับโลก ในปี 2021 ที่จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความฉลาดทางอารมณ์ของคนทั่วโลกโดย Six Seconds พบว่าตั้งแต่ปี 2011 -2017 ความฉลาดทางอารมณ์ของคนทั่วโลกลดลงเกือบ 5% และในปี 2018 คะแนนก็เริ่มติดตัวขึ้น และลดลงในปี 2020 ซึ่งเป็นเพราะโรคระบาดและวิกฤตเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นพร้อมกัน จะเห็นได้ว่าคะแนนลดลง 2% ในเวลาเพียงปีเดียว เป็นแนวโน้มที่คาดคะเนได้ว่าอาจจะลดลงอย่างต่อเนื่องจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม อันเป็นผลกระทบจากโรคระบาดและภาวะสงครามระหว่างรัสเซียและยูเครน [1]

ในส่วนของประเทศคนไทย โดยเฉพาะกลุ่มคนวัยทำงานส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับความเครียดจากงานที่ทำและบทบาทความสำคัญในสังคม ซึ่งรายงานจากกรมสุขภาพจิต[2] จากการเก็บสถิติเกี่ยวกับผลกระทบด้านจิตใจของประชาชนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ด้วยระบบ Mental Health Check In ตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2564 เป็นต้นมา พบว่าประชาชนในประเทศไทยมีความเสี่ยงสุขภาพจิตสูงขึ้นโดยมีตัวเลขสูงสุดที่เดือนสิงหาคม คือ มีภาวะเครียดสูง 45.5% เสี่ยงซึมเศร้า 51.5% เสี่ยงฆ่าตัวตาย 30.6 % และมีภาวะหมดไฟ 17.6% ซึ่งในจำนวนนี้มีคนวัยทำงานรวมอยู่ด้วยเกินกว่า 90% ของทั้งหมด และจากรายงานความเสี่ยงสุขภาพจิตของประชาชนในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับ Mega We Care [3] ระบุว่า โรคเครียดเรื้อรังเป็นหนึ่งในปัญหาสุขภาพของคนไทยที่เคยมีการเก็บสถิติเมื่อปี 2563 โดย Cigna Insurance [4] บริษัทประกันภัยด้านสุขภาพชื่อดังระดับโลกพบว่าคนไทยเสียค่าใช้จ่ายกับการดูแลสุขภาพให้รอดพ้นจากโรคนี้สูงถึง 21,500 ล้านบาท และประเทศไทยติดอันดับประเทศที่มีความเครียดสูงในอันดับที่ 5 ของโลกจากทั้งหมด 23 ประเทศที่มีการเก็บสถิติ

ผลการสำรวจสุขภาพจิต หรือความสุขของคนไทยในปี 2563 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม[5] ได้รายงานสรุปผลการสำรวจเมื่อพิจารณาคะแนนสุขภาพจิตเป็นรายภาค พบว่า ผู้ที่อาศัยอยู่ในภาคเหนือมีคะแนนสุขภาพจิตสูงสุด คือ 34.36 คะแนน รองลงมา คือ ภาคใต้ 34.18 คะแนน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 33.88 คะแนน ภาคกลาง 33.53 คะแนน ส่วนเขตกรุงเทพฯ และ 3 จังหวัด (นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ) มีคะแนนสุขภาพจิตต่ำกว่าภาคอื่น ๆ คือ 32.06 คะแนน ซึ่งคะแนนเต็มของข้อคำถามสุขภาพจิตชุดนี้ คือ 45 คะแนน และจากข้อมูลการ

สำรวจสุขภาพจิตหรือความสุขของประชากรดังที่กล่าวมานี้ พบว่า ประชากรในเขตภาคกลาง ในที่นี้รวมถึงสามจังหวัดภาคตะวันออกที่เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ หรือโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) (ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา) มีระดับความสุขน้อยรองจาก กรุงเทพฯ และปริมณฑล

อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทในการสร้างรายได้ให้กับประเทศไทยโดยตลอด เนื่องด้วยประเทศไทยเป็นผู้นำในการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สำหรับอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า รถยนต์ อุปกรณ์เครื่องใช้ภายในบ้าน และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความซับซ้อน นอกจากนี้ ยังเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานในการต่อยอดไปสู่อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) ซึ่งถือเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายของพื้นที่ EEC ที่มุ่งเน้นขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมการผลิตของไทยให้สามารถเติบโตสอดคล้องไปกับความต้องการของตลาดในโลกยุคดิจิทัล ซึ่งจะทำให้มีความต้องการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงรวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมืออัจฉริยะต่าง ๆ เพิ่มขึ้นตามไปด้วย นับเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศชาติ โดยรายได้ของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทยส่วนใหญ่มาจากการส่งออกสินค้าไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก โดยปี 2564 สินค้าไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีมูลค่าการส่งออก 69,172.88 ล้านบาทหรือร้อยละ 16.28 5 และจากข้อมูลการจ้างงานไทยของโครงการที่ได้รับอนุมัติปี 2564 พบว่า อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ยังเป็นแหล่งรายได้ของคนในประเทศ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานแรงงานในประเทศมากที่สุดอีกด้วย [6]

การพัฒนาศักยภาพในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้สามารถรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในสถานะต่าง ๆ โดยการพัฒนาศักยภาพนั้นไม่เพียงแต่พัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการทำงานเท่านั้น การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอารมณ์ หรือ EQ ก็มีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานและศักยภาพในการแข่งขันทางการค้า

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรที่ทำงานในองค์กร และแนวทางในการบริหารจัดการอารมณ์ เมื่อต้องเผชิญกับความเครียดจากการทำงาน หรือจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง รวมถึงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าผลที่ได้จากการวิจัยจะมีประโยชน์และเป็นแนวทางในการวางแผนรับมือเมื่อพนักงานต้องเผชิญกับความเครียด ได้เรียนรู้และมีแนวทางเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเอง มีความเข้าใจแนวทางของการเพิ่มระดับความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อลดระดับความเครียดจากปัญหาในการทำงาน และลดปัญหาสุขภาพจิตลง ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่และเต็มกำลัง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ดีขึ้น จึงทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงการให้การสนับสนุนในการส่งเสริมเกี่ยวกับความสุขของพนักงานในสถานที่ทำงาน



2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะงาน

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้ประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก นำผลไปใช้ในการกำหนดนโยบาย การจัดประชาสัมพันธ์จัดอบรมให้ความรู้ เพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันแก่องค์กร

3.2 เพื่อเป็นฐานข้อมูลให้ภาครัฐนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ

3.3 เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาที่มีหลักสูตรการเรียนการสอนรายวิชาการบริหารธุรกิจ สามารถนำผลไปใช้ในการกำหนดแนวทางการดำเนินธุรกิจ การสร้างการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรกับองค์กร

4. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

4.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

4.1.1 Bar-On (2001) ความฉลาดทางอารมณ์เป็นชุดของความสามารถ สมรรถนะที่หลากหลายและมีความเกี่ยวข้องกับอารมณ์ บุคคล

และทักษะ ทางสังคมที่ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิตประจำวัน [7]

4.1.2 Cooper and Sawaf (1997) ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้พลังการรู้จักอารมณ์ของตนเองเป็นรากฐานในการสร้างความสัมพันธ์ และโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น [8]

4.1.3 Goleman (1998) ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้ของผู้อื่น ทำให้สามารถบริหารหรือจัดการอารมณ์ของตนเองมีแรงจูงใจตัวเอง และมีความสามารถทางด้านทักษะ ในการสร้างความสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น [9]

4.1.4 Mayer and Salovey (1990) ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของตนเองและการแสดงอารมณ์ของผู้อื่น สามารถใช้อารมณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการคิด การจำและช่วยให้เกิดมุมมองการแก้ปัญหาในทางที่สร้างสรรค์ สามารถแยกแยะวิเคราะห์อารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ในขณะนั้น และสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นโดยการให้กำลังใจเมื่อเขาท้อแท้ [10]

4.1.5 Mayer, Caruso and Salovey (1999) ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการเข้าใจความหมายและความเกี่ยวข้องกัน ทางอารมณ์ ซึ่งเป็นเหตุผลที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาโดยอาศัยพื้นฐานทางอารมณ์นั้น ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยความสามารถในการรับรู้อารมณ์การซึมซับอารมณ์ ที่สัมพันธ์กับความรู้สึกการเข้าใจในลักษณะของอารมณ์และการจัดการกับอารมณ์ [11]

4.1.6 Multi-Health Systems (2011) ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นชุดของทักษะทางด้านอารมณ์ และสังคมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการ แสดงออกของตนเองการพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ทาง

สังคม การจัดการกับปัญหา และใช้ความรู้ทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ [12]

4.1.7 Stein, Book and Kanoy (2013) ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการประเมินความแข็งแกร่งของตนเองการทำทนายข้อจำกัดของตนเองและความเชื่อในการเอาชนะตนเอง นอกจากนั้นยังได้รวมไปถึงความเป็นจริง การแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพและการควบคุมตนเองไม่ให้หุนหันพลันแล่นที่อาจจะก่อให้เกิดปัญหากับตนเอง [13]

4.2 ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรต่อองค์กร

ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสังคม หรือต่อองค์กร มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

4.2.1 วีระวัฒน์ (2542) กล่าวว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี จะเป็นผู้ที่รู้จักใช้ความคิดต่ออารมณ์ของตนเองและผู้อื่นให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้อื่นเป็นสุขและตนเองก็เป็นสุขด้วย [14]

4.2.2 เทอดศักดิ์ (2547) กล่าวว่าประโยชน์ของความสามารถทางอารมณ์ จะทำให้เด็กเรียนหนังสือได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อการเรียน รักการศึกษาค้นคว้าความรู้ สามารถปรับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม จึงมีความสุขและสมควรตามอัตรา เมื่อเด็กเติบโตขึ้นเขาจะรู้ถึงเป้าหมายชีวิตตนเอง รู้จักปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ รู้ว่าตนต้องการอะไร เปรียบเทียบกับศักยภาพของตนเอง แล้วเลือกเรียน เลือกทำงานได้อย่างเหมาะสม การทำงานให้ประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยบุคลิกที่อ่อนน้อม เน้นการร่วมมือกันทำงาน หากเกิดความขัดแย้งหรือปัญหาขึ้นก็ต้องพูดคุยปรับความเข้าใจ ทักษะอุปนิสัยอย่างนี้พบได้ในผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ [15]

4.2.3 วีระวัฒน์ (2551) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนอยู่ในเบื้องหลังความสุขความสามารถในการปรับตัวและความสำเร็จต่าง ๆ ในชีวิตของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา ความสำเร็จในการทำงาน การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีจะเป็นผู้ที่รู้จักใช้ความคิดเกี่ยวกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี ทำให้การสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น การนำหลักการของความฉลาดทางอารมณ์ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และในการปฏิบัติจะมีประโยชน์อย่างยิ่งกับทุกคน [16]

4.3 แนวคิดทฤษฎีของโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์

4.3.1 Mayer and Salovey (1990) ได้สรุปองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ดังนี้ [10]

- 4.3.1.1 การรู้จักอารมณ์ตนเอง
- 4.3.1.2 การจัดการกับอารมณ์ตนเอง
- 4.3.1.3 การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง
- 4.3.1.4 การหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่น
- 4.3.1.5 การรักษาความสัมพันธ์ที่ดี

ต่อกัน

4.3.2 Bar-On (1988) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ดังนี้ [17]

- 4.3.2.1 ความสามารถภายในตนเอง
- 4.3.2.2 ทักษะด้านความเก่งคน
- 4.3.2.3 กลยุทธ์ในการบริหารความ

เครียด

- 4.3.2.4 แรงจูงใจและภาวะอารมณ์

4.3.3 Cooper and Sawaf (1997) ได้เสนอโมเดลของความฉลาดทางอารมณ์ดังนี้ [8]

- 4.3.3.1 ความรอบรู้ทางอารมณ์
- 4.3.3.2 ความเหมาะสมทางอารมณ์



- 4.3.3.3 ความลึกซึ้งทางอารมณ์
- 4.3.3.4 ความกลมเกลียวทางอารมณ์
- 4.3.4 Goleman (1998) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ดังนี้ [9]
 - 4.3.4.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง
 - 4.3.4.2 การจัดการอารมณ์ของตนเอง
 - 4.3.4.3 การจูงใจตนเอง
 - 4.3.4.4 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
 - 4.3.4.5 การมีทักษะทางสังคม
- 4.3.5 กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2548) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ที่ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ ดี เก่ง และสุข [18]
 - 4.3.6 Bar-On ได้ทำงานร่วมกับทีมวิจัยที่ Multi-Health Systems กำหนดโครงสร้างโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ขึ้นมาใหม่โดยได้กำหนดองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์เป็น 5 องค์ประกอบ มี 15 องค์ประกอบย่อย และ 1 ตัวชี้วัดเพิ่มเติมดังนี้ [19]
 - 4.3.6.1 การรับรู้ตนเอง
 - 4.3.6.2 การแสดงออก
 - 4.3.6.3 มนุษยสัมพันธ์
 - 4.3.6.4 การตัดสินใจ
 - 4.3.6.5 การจัดการความเครียด

จากแนวคิดทฤษฎีที่ทางผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าได้เลือกใช้แนวคิดทฤษฎีของโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ของ Bar-On ที่ปรับปรุงใหม่ (Bar-On EQ-i 2.0) ที่ได้ทำงานร่วมกับทีมวิจัยที่ Multi-Health Systems ที่กำหนดโครงสร้างโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ขึ้นมาใหม่โดยได้กำหนดองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์เป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้ตนเอง 2) การแสดงออก 3) มนุษยสัมพันธ์ 4) การตัดสินใจ 5) การจัดการความเครียด ใช้เป็นตัวแปรตามในการวิจัย เนื่องจากโครงสร้างของโมเดล

มีความสอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบัน จึงเป็นเนื้อหาที่น่าสนใจในการนำมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางปรับปรุงภายใต้สภาวะการทำงานในองค์กรยุคปัจจุบัน

5. ระเบียบวิธีวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำนวนทั้งสิ้น 191,502 คน [20]

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร จากสมการ
$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$
 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 399 ราย แต่ด้วยระยะเวลาที่มีอย่างจำกัด จึงทำให้ผู้วิจัยสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 100 ราย และใช้การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) [21] โดยใช้เกณฑ์ด้านระยะเวลาที่มีจำกัดและบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำแนกออกเป็นจังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา ข้อจำกัดของการวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 100 ตัวอย่าง เนื่องจากการจัดทำวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาจำกัด คือ เดือนกันยายน ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2565

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-Scale) มีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ มีเกณฑ์การกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นทั่วไปและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) จำนวน 1 ข้อ

5.3 คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก โดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จะคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.48-0.83 ในส่วนของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาปรากฏผลได้ค่า 0.93 และค่า Corrected item total correlation ปรากฏผลได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.225-0.740 โดยการวิเคราะห์ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการ 3 ขั้นตอน

5.4.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีทั้งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากร

สายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ในการตอบแบบสอบถาม นอกจากนี้ยังมีการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากหน่วยงานต่าง ๆ งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

5.4.2 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มต่าง ๆ ที่ติดต่อประสานงานกันอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

5.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ 4 ขั้นตอน ดังนี้

5.5.1 การคำนวณหาข้อมูลสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นร้อยละ (Percentage)

5.5.2 การคำนวณหาข้อมูลของความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 องค์ประกอบ จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้สถิติอ้างอิงแบบมีพารามิเตอร์เป็น



ลักษณะข้อมูลการแจกแจงแบบที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า

และอิเล็กทรอนิกส์ เขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 30-40 ปี มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี รายได้ต่อเดือน 20,000 – 40,000 บาท ลักษณะงานฝ่ายปฏิบัติการ แสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	48	48.00
	หญิง	52	52.00
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	29	29.00
	30 - 40 ปี	54	54.00
	มากกว่า 40 ปี	17	17.00
ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	32	32.00
	5 -10 ปี	30	30.00
	มากกว่า 10 ปี	38	38.00
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	17	17.00
	20,000 - 40,000 บาท	44	44.00
	มากกว่า 40,000 บาท	39	39.00
ลักษณะงาน	ฝ่ายบริหาร	26	26.00
	ฝ่ายสนับสนุน	20	20.00
	ฝ่ายปฏิบัติการ	54	54.00

6.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ โดยภาพรวม แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ตนเอง การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจ และการจัดการความเครียด รวมทั้งวิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 25 ข้อ แสดงในตารางที่ 2 ดังนี้



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวม	3.99	0.45	มาก
ด้านการรับรู้ตนเอง	4.11	0.55	มาก
1. การรับรู้และเข้าใจความรู้สึกตนเอง	4.16	0.63	มาก
2. รู้จักจุดแข็งและข้อจำกัดของตนเอง	4.07	0.64	มาก
3. รู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง	4.09	0.70	มาก
4. ตระหนักว่าอารมณ์ตนส่งผลกระทบต่ออย่างไร	4.06	0.62	มาก
5. ความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง	4.15	0.74	มาก
ด้านการแสดงออก	3.87	0.52	มาก
6. แสดงความรู้สึกต่อคนอื่นอย่างเปิดเผย	3.80	0.74	มาก
7. แสดงความคิดเห็นตรงไปตรงมา	3.74	0.69	มาก
8. แสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ	4.03	0.70	มาก
9. แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.81	0.69	มาก
10. ยึดมั่นในหลักการและสิ่งที่ถูกต้องเสมอ	3.96	0.65	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.05	0.49	มาก
11. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่	4.25	0.56	มาก
12. มีส่วนช่วยลดสถานการณ์ความขัดแย้งในองค์กร	4.02	0.68	มาก
13. รู้สึกเห็นใจและคอยปลอบใจผู้อื่นเมื่อมีความทุกข์	4.02	0.68	มาก
14. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	3.98	0.62	มาก
15. เมื่อจะทำอะไรสักอย่างนึกถึงคนอื่นก่อนเสมอ	4.00	0.59	มาก
ด้านการตัดสินใจ	3.95	0.49	มาก
16. มองสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริงไม่คล้อยตามความรู้สึกตน	3.92	0.65	มาก
17. หาข้อมูลก่อนแสดงความคิดเห็นเสมอ	3.94	0.63	มาก
18. ระบุปัญหาและวางแผนแก้ไขได้เหมาะสม	3.94	0.63	มาก
19. ระวังอารมณ์ตนเองได้ดีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ	3.93	0.61	มาก
20. คำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมา ก่อนตัดสินใจทุกครั้ง	4.03	0.61	มาก



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ด้านการจัดการความเครียด	3.99	0.56	มาก
21. พอใจกับชีวิตและยอมรับข้อบกพร่องตนเองได้	3.94	0.66	มาก
22. รับมือกับปัญหาความไม่สบายใจและเชื่อมั่นในทางออกเสมอ	4.05	0.66	มาก
23. สามารถปรับเปลี่ยนความเครียดให้กลายเป็นเรื่องผ่อนคลาย	3.83	0.65	มาก
24. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จภายใต้ความกดดัน	4.06	0.69	มาก
25. มีแนวทางในการเผชิญกับความล้มเหลวและผิดหวัง	4.07	0.66	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ตนเอง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านการจัดการความเครียด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านการตัดสินใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และด้านการแสดงออก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.74-4.25

6.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทาง

อารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามสภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือนประสบการณ์ทำงาน และลักษณะงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามสภาพส่วนบุคคลด้าน เพศ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย Independent-Samples t-test และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามสภาพส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตารางที่ 3 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ

ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	t-Value	P-Value
ภาพรวมของความฉลาดทางอารมณ์	1.53	0.13
ด้านการรับรู้ตนเอง	0.77	0.44
ด้านการแสดงออก	2.18	0.03*
ด้านมนุษยสัมพันธ์	1.92	0.06
ด้านการตัดสินใจ	1.02	0.31
ด้านการจัดการความเครียด	0.81	0.42

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าด้านการแสดงออก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการรับรู้ตนเอง ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจ และด้านการจัดการความเครียด ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิกาญจน์ (2561) [22] ที่พบว่า

นิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 6 มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ชายและเพศหญิงโดยภาพรวม มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ระดับความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิง ที่ไม่มีความแตกต่างกัน เนื่องด้วยในปัจจุบันองค์กรทางด้านอุตสาหกรรมได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคและหลากหลายทางเพศมากขึ้น ความเสมอภาคช่วยสร้างสังคมที่ยุติธรรม ช่วยให้ทุกคนได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน แม้ว่าจะมีมุมมองและความคิดที่แตกต่าง แต่สามารถยอมรับความคิดเห็นและช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งในหมู่บุคคลกลายเป็นความร่วมมือ และสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์กรมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันในภาพรวม



ตารางที่ 4 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านอายุ

ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	F-Value	P-Value
ภาพรวมของความฉลาดทางอารมณ์	0.64	0.53
ด้านการรับรู้ตนเอง	1.41	0.25
ด้านการแสดงออก	1.14	0.32
ด้านมนุษยสัมพันธ์	0.10	0.91
ด้านการตัดสินใจ	0.25	0.78
ด้านการจัดการความเครียด	1.00	0.37

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 5 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์ประภา (2558) [23] ที่ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของผู้ปฏิบัติงานโดยภาพรวม มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมล้วนผ่านช่วงวัยที่ต้องเตรียมความพร้อมทั้งด้านสติปัญญาและอารมณ์ให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีคุณภาพ ดังนั้นพนักงานในองค์กรทั้งอายุน้อยและอายุมาก จึงมีความฉลาดทางอารมณ์อันทำให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้อาจปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงาน

ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	F-Value	P-Value
ภาพรวมของความฉลาดทางอารมณ์	1.60	0.21
ด้านการรับรู้ตนเอง	1.91	0.15
ด้านการแสดงออก	0.79	0.46
ด้านมนุษยสัมพันธ์	0.44	0.65
ด้านการตัดสินใจ	0.41	0.67
ด้านการจัดการความเครียด	3.57	0.03*

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดการความเครียด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการรับรู้ตนเอง ด้านการแสดงออก ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการตัดสินใจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวิทย์ (2560) [24] ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวม เมื่อจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานหรือประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า แม้ว่าประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมจะมีความสำคัญในลักษณะมีความเชี่ยวชาญในงาน แต่เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ก็มักจะมีปัญหาใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาให้พนักงานได้เรียนรู้และแก้ไขอยู่เสมอ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อยก็ต้องเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหา และทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จ ส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันในภาพรวม



ตารางที่ 6 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน

ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	F-Value	P-Value
ภาพรวมของความฉลาดทางอารมณ์	4.24	0.02*
ด้านการรับรู้ตนเอง	5.10	0.01*
ด้านการแสดงออก	2.73	0.07
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.81	0.03*
ด้านการตัดสินใจ	2.45	0.09
ด้านการจัดการความเครียด	2.63	0.08

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ระดับความคิดเห็นความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ตนเอง และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการแสดงออก ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจ และด้านการจัดการความเครียด ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยุตม์ (2563) [25] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทาง

อารมณ์ กับพฤติกรรมการลงทุนของเทรดเดอร์รายย่อยในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า เทรดเดอร์ที่มีรายได้ต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ปัจจุบันค่าครองชีพในประเทศไทยอยู่ในระดับที่สูง รายได้ต่อเดือนถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของพนักงาน พนักงานจึงความคาดหวังเรื่องรายได้ที่ตนพึงพอใจ และส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน ดังนั้นการประเมินรายได้ของพนักงานให้เหมาะสมกับงานที่ทำ เมื่อพนักงานทำผลงานได้ดีควรมีการตอบแทนอาจจะตอบแทนเป็นโบนัสรายปีหรือการเพิ่มเงินเดือน จะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานเพิ่มขึ้น ไม่หยุดอยู่กับที่ พร้อมจะใช้ความรู้ความสามารถที่มีทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 7 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน

ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	F-Value	P-Value
ภาพรวมของความฉลาดทางอารมณ์	0.12	0.88
ด้านการรับรู้ตนเอง	0.01	0.99
ด้านการแสดงออก	0.26	0.78
ด้านมนุษยสัมพันธ์	0.11	0.90
ด้านการตัดสินใจ	0.03	0.97
ด้านการจัดการความเครียด	0.95	0.39

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นความฉลาดทางอารมณ์จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวิทย์ (2560) [24] ที่ศึกษาปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพส่วนบุคคลในด้านลักษณะการทำงาน ทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายปฏิบัติการ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรจะได้รับการฝึกอบรมและปลูกฝังแนวคิดพื้นฐานให้ทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือทำงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ ตระหนักเรื่องคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และคำนึงถึงความพึงพอใจของลูกค้า โดยมีพื้นฐานด้านการบริหารจัดการอารมณ์ร่วมด้วย สามารถแสดงความคิดเห็นออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้การทำงานร่วมกันประสบผล สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร แม้ว่าจะอยู่ภายใต้สภาวะการณ์ที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง ดังนั้นสถานภาพส่วนบุคคลด้านลักษณะงานจึงไม่ได้ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานสายงาน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

6.4 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตพื้นที่โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

7. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

งานวิจัย เรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากร และเปรียบเทียบความ



แตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากร เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ ต่อเดือน และลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 100 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านที่สูงที่สุด ได้แก่ ด้านการรับรู้ตนเอง รองลงมาได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการจัดการความเครียด ด้านการตัดสินใจ และด้านการแสดงออก ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และลักษณะงานพบว่า โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ มีแนวนโยบายส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นการสร้างเสริมความสุขของคนในองค์กร (Happy Work Place) หรือผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน โดยเฉพาะด้านการรับรู้

ตนเอง เพราะเป็นส่วนที่สำคัญอันดับแรกในการที่บุคลากรจะสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ซึ่งจะเป็นการถ่ายทอดสื่อสารผ่านอารมณ์และพฤติกรรมการแสดงออกต่อผู้อื่นในสังคมและเพื่อที่จะสามารถดำเนินชีวิตประจำวันและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป การศึกษาในอนาคตควรทำการศึกษาโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายแตกต่างจากปัจจุบัน จะนำมาซึ่งข้อมูลที่เป็นเชิงลึกมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การสัมภาษณ์ หรือการทดลอง โดยกำหนดสถานการณ์จำลองขึ้น ภายใต้ปัจจัยควบคุมที่กำหนด เพื่อดูการตอบสนองของกลุ่มตัวอย่าง ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบและแนวทางการจัดการความฉลาดทางอารมณ์เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุและแนวทางการจัดการเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากร ควรศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ในองค์ประกอบอื่นหรือแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่น เพื่อเพิ่มมุมมองในด้านต่าง ๆ ให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น และเนื่องจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้ในครั้งนี้ มีจำนวนน้อยกว่าที่คำนวณได้ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ มีความคลาดเคลื่อนที่สูงขึ้น การศึกษาในอนาคตควรวางแผนในการเก็บกลุ่มตัวอย่างให้เพียงพอ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์ รวมทั้งควรศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ในองค์ประกอบอื่น หรือแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่น เพื่อเพิ่มมุมมองในด้านต่าง ๆ ให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น และในอนาคตควรใช้สถิติอื่น ๆ เพิ่มเติม และแนะนำให้ทำการศึกษาโดยใช้ผลของการศึกษานี้ไปทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะแตกต่างจากปัจจุบัน



เอกสารอ้างอิง

- [1] Six Seconds. (2021). [online]. *State of Heart Trend in Emotional Intelligence 2021*. [cited 14 Aug. 2022]. Available from : URL : <https://www.6seconds.org/emotional-intelligence/research/>
- [2] กรมสุขภาพจิต. (2564). [ออนไลน์]. *เปิดผลวัดใจคนไทยช่วงโควิด-19 พบ 4 เรื่องใหญ่*. [สืบค้นวันที่ 14 สิงหาคม 2565]. จาก <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=31154>
- [3] Mega We care. (2564). [ออนไลน์]. *เทรนด์สุขภาพประจำเดือน สิงหาคม 2564*. [สืบค้นวันที่ 14 สิงหาคม 2565] จาก <https://www.megawecare.co.th/content/5673>
- [4] Cigna. (2019). [online]. *Impact of Stress on Healthcare Systems*. [cited 14 Aug. 2022] Available from : <https://www.cignaglobal.com/blog/thought-leadership/impact-of-stress-on-healthcare-systems>
- [5] สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจสุขภาพจิต (ความสุข) ของคนไทยในประเทศไทย พ.ศ. 2563*. บางกอกบลิ๊ก.
- [6] สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (2565). [ออนไลน์]. *ศักยภาพการแข่งขันในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ระหว่างไทยกับเวียดนาม*. [สืบค้นวันที่ 14 สิงหาคม 2565]. จาก <https://eiui.thaieei.com/box/Research/97/ศักยภาพการแข่งขันไทย%20เวียดนาม-ตัด.pdf>
- [7] Bar-On, R. (2001). Emotional intelligence and self-actualization. Emotional intelligence in everyday life. *a scientific inquiry*. 82-97.
- [8] Cooper, R. K. and Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional Intelligence in Business*. London: Orion Business Books.
- [9] Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. London: Bloomsbury.
- [10] Mayer, J. D. and Salovey, P. (1990). Emotional intelligence. *Sage*. 9, 185-211.
- [11] Mayer, J. D., Caruso, D. R. and Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*. 27(4), 267-298.
- [12] Multi-Health Systems Inc. (2011). [online]. *The EQ-I 2.0 Model*. [cited] 28 Aug. 2022]. Available from : <https://mhs.com/info/taproductresourcecenter-0/>
- [13] Stein, S. J., Book, H. E. and Kanoy, K. (2013). *The student EQ edge: Emotional intelligence and your academic and personal success* : Jossey-Bass.
- [14] วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2542). *เชาวน์อารมณ์ (EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- [15] เทอดศักดิ์ เดชคง. (2547). *ความฉลาดทางอารมณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ : มติชน.
- [16] วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). *เชาวน์อารมณ์ (Emotional Quotien -EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [17] Bar-On, R. (1988). *The development of a concept of psychological well-being*. Doctoral dissertation, Rhodes University, South Africa.



- [18] กรมสุขภาพจิต. (2548). อีคิว : ความฉลาดทางอารมณ์. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.
- [19] Multi-Health Systems (2011) *The Emotional Quotient Inventory 2.0: User's handbook*. Toronto, ON: Multi-Health Systems.
- [20] สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (2565). [ออนไลน์]. จำนวนผู้ประกอบการและจำนวนแรงงาน. [สืบค้นวันที่ 14 สิงหาคม 2565]. จาก [http://www.thaieei.com/eiu/TableauPage.aspx? MenuID=35](http://www.thaieei.com/eiu/TableauPage.aspx?MenuID=35)
- [21] ธาณินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- [22] รุจิกาญจน์ เหลี่ยมเจริญ. (2561). *ความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 6 มหาวิทยาลัยนเรศวร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสุภาพศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [23] ทิพประภา พิศาลกิตติคุณ. (2558). *ความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยศิลปากร.
- [24] อรวรีย์ โคตรเคน. (2560). *ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- [25] พิทยุต์ม์ บุญอำนาจเดช. (2563). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับอคติในการลงทุน ของเทรดเดอร์รายย่อยในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบัญชีและการบริหารเงิน) คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.