

การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จังหวัดสงขลา

Emotional Intelligence and Satisfaction

Employees' Work of: ABC Company Ltd., Songkhla

กันต์ธมม สุขกระจ่าง^{1*} ธนะรัตน์ รัตนกุล² ต่วนนุรีชันน สุริยะ³

Kantamon sukkrajang^{1*} Tanarat rattanakool² tuannureesun suriya³

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา 90000

Abstract

The study aimed to 1) examine the levels of emotional intelligence and the knowledge expressed in different ways in the field as being nice, being intellect and being happy; 2) examine the levels of satisfaction in their work in the group of behaviors, characteristics of work, sentiment to work and working atmosphere; 3) compare the emotional intelligence and knowleges expressed in different ways classified by personal factor; 4) study the relationship between the emotional intelligence together with knowledge expressed in different ways and satisfaction in their work; and 5) study factor affecting the emotional intelligence and the knowledge expressed in different ways. The subjects in the study were 94 factor workers from which the data were collected by questionnaires. The statistics used were frequency, percentage, standard deviation, t-test, F-Test, the correlation coefficents of Pearson, and the multiple regression analysis. The results showed that :

1. The opinion to levels of emotional intelligence and knowledge expressed in different ways of the employees was average in overall.
2. The overall levels of the employees satisfaction in their work in the group of behaviors, characteristics of work, sentiment to work and working atmosphere was low.
3. Employees with different background factors had differently the emotional intelligence and the knowledge expressed in different ways and none significant at the .05 level.
4. Emotional intelligence and the knowledge expressed in different ways correlated with the statisfaction in their work.
5. The levels of opinion to the managing safety in the factory correlated with the levels of safety of the employees in moderate levels with statistically significant at the .05 level.
6. Factors affecting the emotional intelligence and the knowledge expressed in different ways were variables with the lack of jobs, the sickness, the enthusiasm to work, working relationship with colleagues and the fairness in the workplace.

Keyword: *Emotional intelligence, employees, satisfaction*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ในด้านการเป็นคนดี ด้านการเป็นคนเก่ง และด้านการเป็นคนมีความสุข 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มลักษณะการทำงาน กลุ่มความรู้ที่ถูกต้องงานที่ทำ และกลุ่มบรรยากาศในการทำงาน 3) เปรียบเทียบวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ กับความพึงพอใจในการทำงาน 5) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ พนักงานในโรงงานกรณีศึกษา จำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test, F-Test, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มลักษณะการทำงาน กลุ่มความรู้ที่ถูกต้องงานที่ทำ และกลุ่มบรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย
3. พนักงานที่มีปัจจัยภูมิหลังต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
5. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยในโรงงาน มีความสัมพันธ์กับระดับปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยของพนักงาน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ คือ ตัวแปรด้านการขาดงาน ด้านการลาป่วย ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความยุติธรรมในการทำงาน

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจ

บทนำ

อุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำของประเทศไทย เป็นอุตสาหกรรมที่มีการผลิตเพื่อการส่งออกเป็นหลัก โดยมีมูลค่าการส่งออกปีละหลายล้านบาท จัดได้ว่าเป็นอุตสาหกรรม 1 ใน 10 ของอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศไทย อุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำของประเทศไทย มีการพัฒนาและปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ทัดเทียมกับประเทศที่เป็นคู่แข่ง ถึง 32 ประเทศ เช่น อินโดนีเซีย เวียดนาม จีน มาเลเซีย และประเทศแถบยุโรปบางประเทศ

เมื่อมีการแข่งขันที่ย่อมส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ เทคโนโลยีมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา และมีบทบาทต่อการทำธุรกิจแปรรูปสัตว์น้ำในทุกด้าน ธุรกิจแปรรูปสัตว์น้ำไม่สามารถตั้งราคาสินค้าได้ความต้องการของผู้ประกอบการ แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่น การปรับปรุงสินค้าหรือบริการให้ได้

คุณภาพ การหาวิธีลดต้นทุน การปรับขึ้นต้นทุนการผลิต การเสริมสร้างความปลอดภัย สร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นแนวทางการปรับปรุงที่สำคัญของธุรกิจแปรรูปสัตว์น้ำ ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงนี้มีปัจจัยชี้ขาดที่สำคัญของการอยู่รอดและเจริญเติบโตขององค์กรทางธุรกิจที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งคือ คือ ปัจจัยทางทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรทางด้านการบริหารธุรกิจอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องจักรอุปกรณ์ วัสดุต่างๆ สามารถจัดหาหรือซื้อให้ทัดเทียมกับคู่แข่งคนอื่นๆ ได้ แต่สิ่งที่ทำไม่ได้คือ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ และตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนและไม่สามารถหาซื้อได้ จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่มีความเข้าใจ มีประสบการณ์ทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะที่เรียกว่ามืออาชีพ เพื่อพัฒนาประสบการณ์และองค์ความรู้ต่างๆ ให้กับพนักงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนเกิดความสบายใจ (อุทัย หิรัญโต, 2523) ตลอดจนสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น นักบริหารที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องศึกษา ทำความเข้าใจในตัวทรัพยากรมนุษย์และหาปัจจัยมาจูงใจให้ทรัพยากรมนุษย์ทำงานได้เต็มตามศักยภาพของทุกคนที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแนวคิดในการพัฒนาพนักงานด้วยการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เพราะความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเองบริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ และเพื่อเป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ ในด้านการเป็นคนดี ด้านการเป็นคนเก่ง และด้านการเป็นคนมีความสุข
2. เพื่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มลักษณะการทำงาน กลุ่มความรู้สึกลูกต่องานที่ทำ และกลุ่มบรรยากาศในการทำงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ กับความพึงพอใจในการทำงาน
5. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนนี้จะเป็นการกำหนดรายละเอียดของการสำรวจประชากรและพื้นที่เป้าหมาย รวมถึงรายละเอียดของการดำเนินการที่สำคัญ โดยจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

- 2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จังหวัดสงขลา และตระหนักถึงปัจจัยมาจูงใจให้ทรัพยากรมนุษย์ทำงานได้เต็มตามศักยภาพ

2.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานภายในโรงงานกรณีศึกษา มีจำนวนพนักงานรวม 1,838 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 94 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (2553: 125) (อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2553)

2.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยภูมิหลัง (เพศ สถานภาพการสมรส อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) ตัวแปรตาม คือ ความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ (ด้านการเป็นคนดี ด้านการเป็นคนเก่ง ด้านการเป็นคนมีความสุข) และความพึงพอใจในการทำงาน (กลุ่มพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มลักษณะการทำงาน กลุ่มความรู้สึกต่องานที่ทำ กลุ่มบรรยากาศในการทำงาน)

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อกำหนดรูปแบบและรายละเอียดของข้อคำถาม

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ในการหาความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) โดยนำไปทดสอบกับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยนำมาทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบ Likert Scale จำนวน 25 ข้อ ใช้สูตร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ของครอนบาช (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7509 (วิธีการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย, 2554)

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ด้านคอมพิวเตอร์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภูมิหลัง ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติพรรณนาแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ ในด้านการเป็นคนดี ด้านการเป็นคนเก่ง และด้านการเป็นคนมีความสุข โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มลักษณะการทำงาน กลุ่มความรู้สึกต่องานที่ทำ และกลุ่มบรรยากาศในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. วิเคราะห์การเปรียบเทียบวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามปัจจัยภูมิหลังของพนักงาน ดังนี้

4.1 เมื่อจำแนกตามเพศ และสถานภาพการสมรส เปรียบเทียบโดยทดสอบค่าสถิติค่าที (t-test) แบบ independent

4.2 เมื่อจำแนกตามอายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการเปรียบเทียบการทดสอบโดยค่าสถิติค่าเอฟ (F-Test) โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างจากการทดสอบ One-way ANOVA จะตรวจสอบภายหลังเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe) เพราะจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

6. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Regression Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.59$) คือ ด้านการเป็นคนมีความสุข ด้านการเป็นคนเก่ง และด้านการเป็นคนดี ตามลำดับ

2. พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มลักษณะการทำงาน กลุ่มความรู้สึกรู้สึกต่องานที่ทำ และกลุ่มบรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.07$) คือ ด้านการเป็นคนมีความสุข ($\bar{X} = 2.68$) ด้านการเป็นคนเก่ง ($\bar{X} = 2.48$) และด้านการเป็นคนดี ($\bar{X} = 2.44$) ตามลำดับ

3. พนักงานที่มีปัจจัยภูมิหลังต่างกัน มีระดับความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 1) ซึ่งศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวว่า การทำงานที่ดี ย่อมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีความคิดเชิงบวกในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมีปัจจัยอยู่ 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านตัวบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ คือ ตัวแปรด้านการขาดงาน (ค่า B เท่ากับ .062 หมายความว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรด้านการขาดงานลดลง 1 คะแนน ความพึงพอใจในการทำงาน ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มลักษณะการทำงาน กลุ่มความรู้สึกรู้สึกต่องานที่ทำ และกลุ่มบรรยากาศในการทำงานจะเพิ่มขึ้น .062 คะแนน) ด้านการลาป่วย (ค่า B เท่ากับ .046 หมายความว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรด้านการลาป่วยเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ความพึงพอใจในการทำงาน ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มลักษณะการทำงาน กลุ่มความรู้สึกรู้สึกต่องานที่ทำ และกลุ่มบรรยากาศในการทำงานจะเพิ่มขึ้น .046 คะแนน) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (ค่า B เท่ากับ .039 หมายความว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรความกระตือรือร้นในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ความพึงพอใจในการทำงาน ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงาน

ทำงาน กลุ่มลักษณะการทำงาน กลุ่มความรู้สึกต่องานที่ทำ และกลุ่มบรรยากาศในการทำงานจะเพิ่มขึ้น .039 คะแนน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่า B เท่ากับ -.049 หมายความว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ความพึงพอใจในการทำงาน ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มลักษณะการทำงาน กลุ่มความรู้สึกต่องานที่ทำ และกลุ่มบรรยากาศในการทำงานจะลดลง -.049 คะแนน) และด้านความยุติธรรมในการทำงาน (ค่า B เท่ากับ -.025 หมายความว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรด้านความยุติธรรมในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ความพึงพอใจในการทำงาน ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มลักษณะการทำงาน กลุ่มความรู้สึกต่องานที่ทำ และกลุ่มบรรยากาศในการทำงานจะลดลง -.025 คะแนน) (ตารางที่ 2) ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ (ปัจจัยด้านการขาดงาน ด้านการลาป่วย ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความยุติธรรมในการทำงาน) ล้วนแต่มีเหตุให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งทฤษฎีเฮิร์ชเบอร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮิร์ชเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือคนที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคลต่อการทำงาน

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ กับความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	X_1	Y_1
ความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออก	2.538	.066	-	.348**
ความพึงพอใจในการทำงาน	1.609	.134		-

** P < .01 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน(β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณสัมประสิทธิ์ของการถดถอย (S.E.) และการทดสอบนัยสำคัญด้วยค่าทีของปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของความฉลาดทางอารมณ์

ปัจจัย	B	S.E.	β	t	Sig
ค่าคงที่	2.548	.185		13.805**	.000
ด้านการขาดงาน	.062	.027	.246	2.332*	.022
ด้านการลาป่วย	.046	.020	.281	2.352*	.021
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	.039	.008	.466	4.896**	.000
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.049	.014	-.375	-3.535**	.001
ด้านความยุติธรรมในการทำงาน	-.025	.012	-.191	-2.129*	.037

F = 4.4418 R = .774 R² = .599 R²_{adj} = .463 Std. Error = .048

** P < .01 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* P < .05 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารอ้างอิง

ยุทธ ไกยวรรณ. 2553. พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

วิธีการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย, (ออนไลน์). สืบค้นจาก: <http://parmsnant.blogspot.com/2011/04/reliability.html>. (1 มกราคม 2555).

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธีระพิมพ์และไฮเท็กซ์.

อุทัย หิรัญโต. 2523. ความพึงพอใจของชีวิต. กรุงเทพฯ. มติชน.