

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลที่ได้ปรากฏดังนี้

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์กับช่วงเวลาของการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นดีกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นดีกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมในระยะติดตามผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระยะหลังการทดลองดีกว่าในระยะก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระยะติดตามผลดีกว่าในระยะก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระยะหลังการทดลองกับระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน ดังนี้

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์กับช่วงเวลาของการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์กับช่วงเวลาของการทดลองมีผลต่อทักษะการทำงานร่วมกับ

ผู้อื่น คือ ก่อนการทดลองของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมมีค่าคะแนนเฉลี่ยทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นไม่แตกต่างกัน แต่ในระยะเวลาหลังการทดลองและระยะติดตามผลมีค่าที่แตกต่างกัน คือ กลุ่มทดลองมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นสูงขึ้น ส่วนกลุ่มควบคุมมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นไม่ต่างกับระยะก่อนการทดลอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรวิ หนูเรียงสาย (2544, หน้า 79) ศึกษาผลการใช้กิจกรรมกลุ่มและโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเพชรฆาตวิทยา จังหวัดระยอง พบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีทดลองกับช่วงเวลา อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราวุธ รักกลิน (2544, หน้า 70) ศึกษาผลการใช้โปรแกรมการฝึกความฉลาดทางอารมณ์กับการควบคุมตนเองต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนสุรศักดิ์วิทยาคม ผลการวิจัยพบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีทดลองกับระยะเวลาของการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า วิธีการทดลองกับช่วงเวลาของการทดลองมีผลต่อทักษะการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นของพนักงาน คือ พนักงานกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์ มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นสูงขึ้นมากกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล เพราะพนักงานที่เข้าร่วมโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์ ได้กระทำกิจกรรมที่มีการให้ฝึกการตระหนักรู้ตนเอง จัดการและเสริมสร้างอารมณ์ตนเอง ฝึกการสื่อสาร การมีมนุษยสัมพันธ์ และกิจกรรมฝึกการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพจากกรณีศึกษา จึงส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นดีขึ้น และเมื่อถึงช่วงเวลาระยะหนึ่งแล้วทดสอบพนักงานอีกครั้งในระยะติดตามผล ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่สูงขึ้นยังคงเหมือนระยะหลังการทดลอง ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับกิจกรรมการฝึกฝนการจัดการและเสริมสร้างอารมณ์ตนเอง ฝึกการสื่อสาร การมีมนุษยสัมพันธ์ และกิจกรรมการฝึกการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นคงเดิมทั้งสามระยะ

2. ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .78$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับการศึกษาของวีระวัฒน์ ปันนิตามัย และอุสา สุทธิสาคร (2542, หน้า 60) ที่พบว่าองค์ประกอบความสามารถทางอารมณ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ การรับรู้เป้าหมายและการควบคุมอารมณ์ โดยการพัฒนาเขาวนอารมณ์เป็นส่วนหนึ่งถือได้ว่าเป็นการปรับปรุงนิสัยใจคอและอัจฉรา สุขอารมณ์ วิลาสลักษณ์ ชวัวลลี และอรพินทร์ ชูชม (2543, หน้า 49, 159) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานได้ สถิติปัญญาทางอารมณ์ส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้และสามารถดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้อีก แม้เข้าสู่

วิจัยทำงาน มาร์ตินเนซ-แมนนูเอล (Martinez-Pons & Manuel, 1997) (สาธิตา เมธนาวิณ, 2543, หน้า 76) ได้ศึกษาการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์เพื่อทำนายพลังการทำงาน ทางสังคมและทางจิตวิทยา ในการทดสอบความตรงทางโครงสร้างความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า การวิเคราะห์เส้นทางของความฉลาด ทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกในการปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายและความพอใจในชีวิต นอกจากนี้ ไวซิงเจอร์ (Weisinger, 1998) เชื่อว่า การใช้ชีวิตเพื่อสร้างความสำเร็จในการทำงาน ได้นั้นจะต้องรับรู้ ตีความ และแสดงภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการใช้ภาวะอารมณ์นั้นๆ ต่อตนเองผู้ร่วมงานและมีการเรียนรู้ ตลอดจนเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ได้รับ นอกจากนี้ต้องสามารถควบคุมอารมณ์และเอาชนะโดยสร้างพฤติกรรมในทางบวก แสงอุษา โลจนานนท์ และกฤษณ์ รุยาพร (2543 , หน้า 44) กล่าวว่า ความสามารถในการควบคุมอารมณ์เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผลลัพธ์ที่จะได้ ต่อให้มีทักษะที่แม่นยำอย่างที่เราเรียกว่าไม่สามารถหาใครเทียบเท่า มีความชอบเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว แต่ถ้าไม่สามารถควบคุมตนเองได้แล้ว ทักษะหรือความชอบที่มีก็จะไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์เท่าที่ควร

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นสูงด้วย นั่นคือ ความสามารถของบุคคลที่จะเข้าใจ มีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์แยกแยะ วิเคราะห์ความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนให้อุปประโยชน์ในการทำงาน แสดงอารมณ์ของตนออกมากับงานหรือสถานการณ์ในขณะนั้นได้อย่างเหมาะสม มีการรู้คิดและตัดสินใจแก้ไข ปัญหาได้ดี เข้าใจสภาวะอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น มีปฏิสัมพันธ์ที่ราบรื่น เพื่อการร่วมมือและการทำงานเป็นทีม รวมถึงมีการสื่อสารที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พึงพอใจและมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น

3. พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นดีกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นสูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง เพราะโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมีการตระหนักรู้ตนเอง จัดการกับอารมณ์ตนเองอย่างเหมาะสม มีการรู้จักอารมณ์และเสริมสร้างอารมณ์ตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต มีความสงบทางใจ รับรู้ อารมณ์ผู้อื่น มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีการรู้คิดและมีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ เนื่องจากการให้โปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์ทำให้พนักงานได้ฝึกฝน กิจกรรม มีการแสดงความรู้สึก แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่มีประสบการณ์ในบรรยากาศที่เป็นกันเอง ได้รับ การยอมรับจากเพื่อนพนักงานด้วยกัน ส่งผลให้พนักงานได้พัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น สอดคล้องกับทศพร มณีศรีขำ

(2539, หน้า 21) ที่ว่า กระบวนการกลุ่มเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติจริงโดยผู้เรียนจะเข้าไปมีส่วนร่วมประสบการณ์เรียนรู้ และปฏิบัติจริงตามที่จัดขึ้น ซึ่งลักษณะดังกล่าวทำให้นักเรียนได้ศึกษาด้วยความสนุกสนานมีชีวิตชีวา และท้าทายความคิด ความสามารถของแต่ละบุคคล รวมทั้งสมาชิกแต่ละคนยังได้รับประสบการณ์รู้อย่างกว้างขวางจากสมาชิกคนอื่น ๆ ด้วย และสอดคล้องกับพวงทอง อินใจ (2544, หน้า 87) วิธีการให้คำปรึกษาทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัส โดยใช้เทคนิคสัญญาณพลังแบบองค์รวม มีการกระตุ้นให้จินตนาการที่ได้รับการทดลองเกิดการเรียนรู้ที่จะสร้างสรรค์ประสบการณ์ในชีวิต แล้วเลือกใช้เป็นพลังให้กับตนเอง โดยมุ่งเน้นคุณลักษณะที่ดียกระดับการนับถือตนเอง จึงมีคะแนนคุณค่าแห่งตนเองสูงขึ้นในระยะหลังการทดลอง แตกต่างกับกลุ่มควบคุมที่มีคะแนนคุณค่าแห่งตนเองไม่เปลี่ยนแปลงในระยะหลังทดลอง

สรุปได้ว่า พนักงานที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์ มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระยะหลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม ซึ่งโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีจุดมุ่งหมายคือ การพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นของพนักงานให้ดีขึ้น ตระหนักรู้ตนเอง จัดการกับอารมณ์ตนเองอย่างเหมาะสม รู้จักอารมณ์และเสริมสร้างอารมณ์ มีความภาคภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต มีความสงบทางใจ รับรู้อารมณ์ผู้อื่น มีการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีการรู้คิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นดีกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมในระยะติดตามผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นดีกว่ากลุ่มควบคุมในระยะติดตามผล เนื่องจากโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์ฝึกฝนให้พนักงานมีการตระหนักรู้ตนเอง จัดการกับอารมณ์ตนเองอย่างเหมาะสม มีการรู้จักอารมณ์และเสริมสร้างอารมณ์ตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต มีความสงบทางใจ รับรู้อารมณ์ผู้อื่น มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และมีการรู้คิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพนักงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นดีขึ้นแล้วจะยังมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นดีเหมือนเดิม แสดงว่าโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์สามารถพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้เพิ่มขึ้นและคงทนได้

5. พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระยะหลังการทดลองดีกว่าในระยะก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3 และ 4 นั่นคือ พนักงานที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นดีกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์สามารถนำมาใช้พัฒนาทักษะ

การทำงานร่วมกับผู้อื่นดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์เน้นการปฏิบัติจริง โดยเน้นทักษะด้านมนุษย์ ทักษะการสื่อสาร และทักษะด้านการรู้คิดและตัดสินใจ โดยให้พนักงาน มีความรู้เรื่องอารมณ์ต่าง ๆ รู้จักอารมณ์ตนเอง ความต้องการของตนเอง สนองความต้องการของตนเอง แสดงออกอย่างเหมาะสม รู้จักศักยภาพของตนเอง การสร้างขวัญกำลังใจ มีความมุ่งมั่น ไปสู่เป้าหมาย เห็นคุณค่าของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน พอใจ ในสิ่งที่ตนมีอยู่ รู้จักสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย มีความสงบทางใจ

ฝึกความเข้าใจเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักการสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ มีทักษะการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้และความเข้าใจปัญหา ตลอดจนมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี อยุธยา (2542, หน้า 54) ที่กล่าวว่า การจัดการอารมณ์ เพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ว่า ในการที่คนเราจะมีความฉลาดทางอารมณ์ได้นั้นต้องรู้จัก ตนเอง สิ่งสำคัญต่อมา คือ รู้จัก ข้อจำกัดและสถานการณ์ที่ทำให้เราเกิดความเครียดหรือ ความกดดัน ที่ทำให้เรามักทำสิ่งที่เกิดอารมณ์และความโกรธขึ้นมาโดยเราไม่รู้ตัว ยังสอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ คุประตกุล (2542, หน้า 172) กล่าวถึงการพัฒนาอารมณ์ของตนเองเพื่อสร้างความฉลาด ทางอารมณ์ว่า ผู้ที่สนใจที่จะฝึกพัฒนาอารมณ์รวมทั้งผู้ที่สร้างหลักสูตรเพื่อสร้างความฉลาด ทางอารมณ์ทางสังคมดังเช่น สังคมในโรงเรียน ในมหาวิทยาลัย ในองค์กร สิ่งแรกที่ควรเอาใจใส่ ก็คือ ธรรมชาติของอารมณ์มนุษย์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ คันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2543, หน้า 10-15) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพที่ดีกับระดับอีคิว ซึ่งประกอบด้วยความรู้ตัวการควบคุม อารมณ์ ความขยันหมั่นเพียร ความกระตือรือร้น การมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การมีระเบียบวินัยในตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการอ่านใจคน การรู้จัก ใช้เหตุผลและเป็นคนใส่ใจอารมณ์ผู้อื่น สอดคล้องกับ วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2542, หน้า 174) กล่าวว่า ผลของการเสริมสร้างความรู้สึกลึกทางบวกของพนักงานในองค์กร เมื่อความรู้สึกลึกและ ภาวะอารมณ์ได้รับการยอมรับ บุคคลจะรู้สึกดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาการทางความคิดความอ่าน การแสดงออก มนุษย์สัมพันธ์ของบุคคลนั้นดีขึ้น ขวัญและกำลังใจของทีมดีขึ้นกว่าเดิม องค์กรก็ จะได้รับคุณภาพของสินค้าและบริการที่ดีขึ้นตามไปด้วย บรรยากาศของ การทำงานเอื้อต่อความ ร่วมมือ ความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า พนักงานที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นในระยะหลังการทดลองดีกว่าในระยะก่อนการทดลอง เมื่อได้รับการพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์ดีขึ้นแล้วพนักงานก็จะมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นดีขึ้นด้วยตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

6. พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระยะติดตามผลดีกว่าในระยะก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 นั่นคือ พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระยะหลังการทดลองดีกว่าในระยะก่อนการทดลอง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรจิตร์ ธนจิตศิริพงศ์ (2543, หน้า 101) พบว่า การใช้ศิลปบำบัดร่วมกับการให้คำปรึกษาแนวพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ช่วยให้เยาวชนได้รู้จักวิธีการสำรวจความคิดของตนเอง ได้ระบายความคิดความรู้สึกในทางที่ถูกต้อง และสามารถวิเคราะห์เปลี่ยนแปลงความคิดความรู้สึกที่ไม่เหมาะสมสู่ความคิดความรู้สึกที่เหมาะสมได้ ดังนั้น เมื่อเยาวชน ได้รับศิลปบำบัดร่วมกับการให้คำปรึกษาแนวพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ จึงทำให้เยาวชน มีการพัฒนาความคิดและอารมณ์ได้ และสอดคล้องกับพวงทอง อินใจ (2544, หน้า 92) ศึกษาผล การให้คำปรึกษาทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัสต่อคุณค่าแห่งตนเองของนิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัสโดยใช้เทคนิค สัญญาณพลังแบบองค์รวม เมื่อเวลาผ่านไปและนิสิตได้นำไปใช้จริง จึงมีความมั่นคงถาวร ถึงแม้จะเว้นระยะห่าง 3 สัปดาห์ในระยะติดตามผล กลุ่มทดลองยังมีคะแนนเฉลี่ยคุณค่าแห่งตนไม่ลดลงและสูงกว่าทั้งในระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลอง

สรุปได้ว่า พนักงานที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระยะติดตามผลดีกว่าในระยะก่อนการทดลอง

7. พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระยะหลังการทดลองกับระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน เมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นดีขึ้นแล้ว และเมื่อติดตามผลทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่สูงขึ้นแล้วไม่เปลี่ยนแปลง เนื่องจากโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์จะเน้นในเรื่องการฝึกการรู้จักอารมณ์ การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง การรู้จักและมีแรงจูงใจ มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางใจ การรับรู้อารมณ์ผู้อื่น มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น การรู้จักและตัดสินใจแก้ปัญหา ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะไม่ลดลงแม้จะทิ้งช่วงเวลาให้ผ่านไปแล้วก็ตาม สอดคล้องกับแสงอุษา โสจนานนท์และกฤษณ์ รุยาพร(2543, หน้า 7-11) ได้กล่าวถึงการบริหารอารมณ์ที่ประกอบด้วย (1) การรู้จักอารมณ์ของตนเอง คือ พื้นฐานของการรู้จักตนเอง รู้ว่าเราชอบไม่ชอบ เราเก่งไม่เก่ง และเราเกลียดอะไร ปกติเรามีสติกับการกระทำต่าง ๆ เราสามารถที่จะเลือกทำสิ่งที่อยู่ภายใต้ความสามารถและทำได้อย่างมีความสุข เมื่อเรามีพื้นฐานที่ดีจากการรู้จักอารมณ์ของตนเองแล้ว (2) สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ (3) ความสามารถในการสร้างสรรค์อารมณ์ของตนเองเป็นการสร้างสรรค์อารมณ์ทางบวกให้กับตนเอง ด้วยการสร้าง

ศรัทธากำลังใจ (4) ความสามารถในการเข้าอกเข้าใจในอารมณ์ของผู้อื่นโดยใช้ใจฟังใจ

(5) ความสามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดจนสร้างสัมพันธ์ที่เกื้อกูล ถ้าเรารู้จักตัวเราเอง ประกอบกับมีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ด้วย เป้าหมายที่เราศรัทธาเราย่อมสามารถที่จะขับเคลื่อนตัวเราได้เอง แต่การที่จะอยู่กับผู้อื่นอย่างมีความสุขที่แท้จริงจะต้องพร้อมที่จะเข้าใจความคิดและจิตใจของผู้อื่นว่าเขาต้องการอะไร ความสามารถในการสื่อสารและสร้างสัมพันธ์ที่จริงใจจะทำให้เราและสังคมที่เราอยู่เกิดความเกื้อกูลกันใช้ชีวิตที่เลือกทางเดินที่มีคุณค่าและให้การเดินทางนั้นมีความหมาย พร้อมด้วยคนรอบข้างที่มีความสุขทางอารมณ์ สอดคล้องกับสุรภี หนูเสียงสาย (2544, หน้า 90) ที่ว่านักเรียนที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีความฉลาดทางอารมณ์ในระยะหลังการทดลองกับระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน เพราะการใช้กิจกรรมกลุ่มเป็นวิธีการที่มีประโยชน์ สามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานให้สูงขึ้น มีความคงทนเมื่อนักเรียนได้รับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้สูงขึ้นและไม่ลดลง แม้จะทิ้งช่วงระยะเวลาก็ตาม การคงอยู่เมื่อได้รับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ทำให้นักเรียนรู้จักเห็นดีเห็นงาม มีความพากเพียรพยายาม เข้าใจเห็นใจผู้อื่น มีสติ สามารถแก้ไขความขัดแย้ง ความคับข้องใจได้ ประสบความสำเร็จ เป็นคนดี มีความสุขในสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีเป้าหมาย

สรุปได้ว่า พนักงานที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระยะหลังการทดลองกับระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า โปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์สามารถพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้สูงขึ้นได้ ดังนั้นจึงควรมีการนำโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์ไปใช้ กับพนักงานทุกกลุ่มให้ทั่วถึงกับพนักงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับบริหาร เพื่อให้พนักงานมีความคุ้นเคยกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานกล้าแสดงออก เปิดเผยต่อกัน มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจกัน ทำให้การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข และประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยให้พนักงานได้ร่วมกันคิดแก้ไขปัญหาอย่างเปิดเผยภายใต้บรรยากาศที่เป็นกันเอง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาลักษณะของการใช้โปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่น เช่น ลำดับรับผิดชอบ การใฝ่เรียนรู้ การเจรจาต่อรองและโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาต่อกลุ่มพนักงานที่ได้รับโปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์
มีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นหรือไม่

2.3 ควรมีการศึกษารายบุคคลว่าการให้โปรแกรมความฉลาดทางอารมณ์มีผล
ทำให้ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นดีขึ้นหรือไม่และมีความคงทนแค่ไหน