

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 134 ชุด ได้รับการตอบกลับมา 134 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มีความหมายดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
n	หมายถึง	จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
t	หมายถึง	ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
F	หมายถึง	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
*	หมายถึง	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	95	70.90
หญิง	39	29.10
รวม	134	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 134 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 และเป็นเพศหญิงจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 - 25 ปี	41	30.60
26 - 30 ปี	50	37.30
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	43	32.10
รวม	134	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 134 คน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 และช่วงอายุ 20-25 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	19	14.20
1-3 ปี	59	44.00
4 ปีขึ้นไป	56	41.80
รวม	134	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 134 คน ส่วนใหญ่อายุงาน 1-3 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาคือ มากกว่า 4 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 และ ต่ำกว่า 1 ปี น้อยที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสถานภาพการเป็นพนักงาน

สถานภาพการเป็นพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประจำ	105	78.40
ชั่วคราว	29	21.60
รวม	134	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 134 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานประจำ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 78.40 และเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-5 ความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามรายด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ	$\bar{X}$	SD	ระดับความฉลาดทางอารมณ์	ลำดับที่
1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง	3.73	0.49	มาก	2
2. ด้านการกำกับควบคุมตนเอง	3.66	0.53	มาก	4
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	3.82	0.76	มาก	1
4. ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก	3.46	0.56	มาก	5
5. ด้านทักษะทางสังคม	3.72	0.68	มาก	3
ความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ (โดยรวม)	3.67	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4-5 ความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ (โดยรวม) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ลำดับที่ 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3.82 รองลงมา คือ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง มีความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3.73 ด้านทักษะทางสังคม ด้านการกำกับควบคุมตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72, 3.66, และ 3.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกด้านการตระหนักรู้ตนเอง

ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	ระดับความ		ฉลาดทาง อารมณ์	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1. ข้าพเจ้าสามารถอธิบายได้ถึงอารมณ์ที่ข้าพเจ้า ประสบอยู่	3.86	0.79	มาก	3
2. ข้าพเจ้าไม่รู้ว่ามีความสามารถด้านใดเป็นพิเศษ	3.05	1.10	ปานกลาง	6
3. ข้าพเจ้ายอมรับความผิดพลาดของตัวเอง และ พยายามหาทางแก้ไข	3.91	0.82	มาก	2
4. ข้าพเจ้ารู้ว่าข้าพเจ้าควรจะปรับปรุงตนเองในด้าน ใดบ้าง	3.81	0.90	มาก	5
5. ข้าพเจ้าต่อสู้เพื่อสิ่งที่ยึดมั่นไว้ว่าถูกต้อง	3.94	0.89	มาก	1
6. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	3.82	0.74	มาก	4
ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (โดยรวม)	3.73	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4-6 แสดงความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (โดยรวม) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ข้าพเจ้าต่อสู้เพื่อสิ่งที่ยึดมั่นไว้ว่าถูกต้อง มีระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือ ข้าพเจ้ายอมรับความผิดพลาดของตัวเอง และพยายามหาทางแก้ไข มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) ข้าพเจ้าสามารถอธิบายได้ถึงอารมณ์ที่ข้าพเจ้าประสบอยู่ ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ข้าพเจ้ารู้ว่าข้าพเจ้าควรจะปรับปรุงตนเองในด้านใดบ้าง ข้าพเจ้าไม่รู้ว่ามีความสามารถด้านใดเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.82, 3.81 และ 3.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกด้านการจัดระเบียบ
อารมณ์ของตนเอง

ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	$\bar{X}$	SD	ระดับความ ฉลาดทาง อารมณ์	ลำดับที่
7. ข้าพเจ้าทำหน้าที่ย่างดีที่สุดในเมื่อไม่มีใครเห็น	4.03	0.82	มาก	1
8. เมื่อข้าพเจ้ารับปากว่าจะทำอะไรแล้ว ข้าพเจ้าก็จะทำอย่างที่สุด	3.97	0.78	มาก	3
9. เมื่อข้าพเจ้าทำความผิด ข้าพเจ้ายอมรับผิด อย่างตรงไปตรงมา	4.00	0.79	มาก	2
10. ถ้าข้าพเจ้าบอกว่าจะทำอะไร ข้าพเจ้าต้องทำตามนั้นให้ได้	3.91	0.74	มาก	4
11. ข้าพเจ้าสามารถปรับอารมณ์ตามสถานการณ์ได้	3.64	0.90	มาก	5
12. ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกกับการเปลี่ยนแปลง	3.18	1.01	ปานกลาง	8
13. ข้าพเจ้ามองหาแนวคิดใหม่จากแหล่งต่าง ๆ	3.23	0.84	ปานกลาง	7
14. ข้าพเจ้ามีความคิดอะไรแปลกใหม่เสมอ	3.30	0.93	ปานกลาง	6
ด้านจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (โดยรวม)	3.65	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4-7 แสดงความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (โดยรวม) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ข้าพเจ้าทำหน้าที่ย่างดีที่สุดในเมื่อไม่มีใครเห็น มีระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ เมื่อข้าพเจ้าทำความผิด ข้าพเจ้ายอมรับผิด อย่างตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อข้าพเจ้ารับปากว่าจะทำอะไรแล้ว ข้าพเจ้าก็จะทำอย่างที่สุด ถ้าข้าพเจ้าบอกว่าจะทำอะไร ข้าพเจ้าต้องทำตามนั้นให้ได้ ข้าพเจ้าสามารถปรับอารมณ์ตามสถานการณ์ได้ ข้าพเจ้ามีความคิดอะไรแปลกใหม่เสมอ ข้าพเจ้ามองหาแนวคิดใหม่จากแหล่งต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.91, 3.64, 3.30 , และ 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกด้านการงูใจตนเอง

ด้านการงูใจตนเอง	$\bar{X}$	SD	ระดับความฉลาดทางอารมณ์	ลำดับที่
15. ข้าพเจ้าไม่ชอบทำอะไรซ้ำ ๆ	3.35	0.88	ปานกลาง	7
16. ข้าพเจ้าเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้เสมอ	4.02	0.79	มาก	2
17. ข้าพเจ้าพยายามพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ	3.91	0.78	มาก	4
18. ข้าพเจ้าพยายามทำงานให้ได้ดีกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้	3.93	0.86	มาก	3
19. ข้าพเจ้าริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ โดยไม่ต้องมีใครร้องขอ	3.65	3.71	มาก	6
20. ข้าพเจ้าเชื่อว่าทุกปัญหาย่อมมีทางออกเสมอ	4.02	0.84	มาก	1
21. ข้าพเจ้าคิดว่ามักมีโอกาจากอุปสรรคเสมอ	3.85	0.94	มาก	5
ด้านการงูใจตนเอง (โดยรวม)	3.81	1.25	มาก	

จากตารางที่ 4-8 แสดงความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการงูใจตนเอง (โดยรวม) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ข้าพเจ้าเชื่อว่าทุกปัญหาย่อมมีทางออกเสมอ มีระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ ข้าพเจ้าเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) ข้าพเจ้าพยายามทำงานให้ได้ดีกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้ อยู่ ข้าพเจ้าพยายามพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ข้าพเจ้าคิดว่ามักมีโอกาจากอุปสรรคเสมอ ข้าพเจ้าริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ โดยไม่ต้องมีใครร้องขอ ข้าพเจ้าไม่ชอบทำอะไรซ้ำ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.91, 3.85, 3.65, และ 3.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกด้านการร่วมรู้สึก

ด้านการร่วมรู้สึก	$\bar{X}$	SD	ระดับความฉลาดทางอารมณ์	
			ระดับความ	ลำดับที่
22. เมื่อข้าพเจ้าเห็นสีหน้า แววตา และน้ำเสียง ของผู้อื่น ข้าพเจ้าสามารถทราบได้ว่าเขากำลังมีอารมณ์อย่างไร	3.70	0.84	มาก	4
23. โดยปกติข้าพเจ้าเป็นคนรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ	3.94	0.74	มาก	1
24. ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าแต่ละคนมีจุดใดที่สมควรปรับปรุง	3.36	0.94	ปานกลาง	6
25. ข้าพเจ้าคอยให้กำลังใจและส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.84	มาก	3
26. ข้าพเจ้าเข้าใจถึงความต้องการของผู้อื่น	3.30	0.99	ปานกลาง	9
27. ข้าพเจ้าสามารถคุยกับคนได้ทุกคน	3.78	0.96	มาก	2
28. ข้าพเจ้าสามารถบอกถึงความสัมพันธ์ของคนในกลุ่มได้	3.26	0.93	ปานกลาง	11
29. เมื่อทุกคนอยู่ในสภาวะตึงเครียด ข้าพเจ้าสามารถหาทางออกได้	3.32	0.83	ปานกลาง	7
30. ข้าพเจ้าเป็นคนที่ชอบแนะนำแนวทางให้ผู้อื่น	3.13	0.99	ปานกลาง	13
31. ข้าพเจ้าสามารถทำให้กลุ่มมีเป้าหมายร่วมกันได้	3.20	0.88	ปานกลาง	12
32. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	3.67	0.75	มาก	5
33. ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าเมื่อใดควรมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการที่ใช้กันอยู่	3.30	0.99	ปานกลาง	8
34. ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าอะไรควรได้รับการเปลี่ยนแปลง	3.27	0.87	ปานกลาง	10
ด้านการร่วมรู้สึก (โดยรวม)	3.46	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4-9 แสดงความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการร่วมรู้สึก (โดยรวม) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ โดยปกติข้าพเจ้าเป็นคนรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นเสมอ มีระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือ ข้าพเจ้าสามารถคุยกับคนได้ทุกคน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) ข้าพเจ้าคอยให้กำลังใจและส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน เมื่อข้าพเจ้าเห็นสีหน้าแววตา และน้ำเสียง ของผู้อื่น ข้าพเจ้าสามารถทราบได้ว่าเขากำลังมีอารมณ์อย่างไร ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าแต่ละคนมีจุดใดที่สมควรปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76, 3.70, 3.67, 3.36, 3.32 ตามลำดับ เมื่อทุกคนอยู่ในสภาวะตึงเครียด ข้าพเจ้าสามารถหาทางออกได้ ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าเมื่อใดควรมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการที่ใช้กันอยู่ ข้าพเจ้าเข้าใจถึงความต้องการของผู้อื่น ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าอะไรควรได้รับการเปลี่ยนแปลง ข้าพเจ้าสามารถบอกถึงความสัมพันธ์ของคนในกลุ่มได้ ข้าพเจ้าสามารถทำให้กลุ่มมีเป้าหมายร่วมกันได้ และข้าพเจ้าเป็นคนที่ชอบแนะนำแนวทางให้ผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30, 3.30, 3.27, 3.26, 3.20, และ 3.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกด้านทักษะทางสังคม

ด้านทักษะทางสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับความฉลาดทางอารมณ์	ลำดับที่
35. ข้าพเจ้าสามารถหาเรื่องคุยได้กับทุกคน	3.67	0.98	มาก	5
36. ข้าพเจ้ามีเพื่อนที่สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้	3.75	0.99	มาก	2
37. ข้าพเจ้าพยายามสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร	3.87	0.84	มาก	1
38. ข้าพเจ้าทำให้คนในกลุ่มรู้สึกสนุกกับงาน	3.70	0.89	มาก	4
39. ข้าพเจ้าทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้	3.64	0.83	มาก	6
40. ข้าพเจ้าเห็นอกเห็นใจทุกคนเวลามีปัญหา	3.71	0.87	มาก	3
ด้านทักษะทางสังคม (โดยรวม)	3.72	0.90	มาก	

จากตารางที่ 4-10 แสดงความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านทักษะทางสังคม (โดยรวม) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ

ข้าพเจ้าพยายามสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มีระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา คือ ข้าพเจ้ามีเพื่อนที่สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) ข้าพเจ้าเห็นอกเห็นใจทุกคนเวลามีปัญหา ข้าพเจ้าทำให้คนในกลุ่มรู้สึกสนุกกับงาน ข้าพเจ้าสามารถหาเรื่องคุยได้กับทุกคน และข้าพเจ้าทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.67, และ 3.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำแนกตามรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ประสิทธิภาพ	ลำดับที่
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.10	0.53	มาก	1
2. ด้านปริมาณงาน	3.38	0.53	ปานกลาง	2
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติงาน(โดยรวม)	3.74	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4-11 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน (โดยรวม) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ลำดับที่ 1 ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4.10 และลำดับที่ 2 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3.38

ตารางที่ 4-12 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกด้านคุณภาพ
ของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ประสิทธิภาพ	ลำดับที่
1. ผลงานที่ท่านปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายมีความถูกต้องสมบูรณ์	4.34	0.79	มากที่สุด	1
2. ผลงานของท่านที่ปฏิบัติเป็นไปด้วยความละเอียดรอบคอบต่อการปฏิบัติงาน	4.23	0.74	มากที่สุด	5
3. การทำงานของท่านส่วนใหญ่เสร็จทันเวลาที่กำหนด	4.31	0.85	มากที่สุด	3
4. ปริมาณมากน้อยของงานเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.78	มากที่สุด	4
5. ท่านมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.32	0.77	มากที่สุด	2
6. ท่านมีความรอบรู้และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานในหน้าที่	3.68	0.96	มาก	6
7. ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอ	3.61	0.99	มาก	7
ด้านคุณภาพของงาน (โดยรวม)	4.10	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4-12 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านคุณภาพของงาน (โดยรวม) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ผลงานที่ท่านปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายมีความถูกต้องสมบูรณ์ มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา คือ ท่านมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) และ การทำงานของท่านส่วนใหญ่เสร็จทันเวลาที่กำหนด ปริมาณมากน้อยของงานเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย ผลงานของท่านที่ปฏิบัติเป็นไปด้วยความละเอียดรอบคอบต่อการปฏิบัติงาน ท่านมีความรอบรู้และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานในหน้าที่ และท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31, 4.25, 4.23, 3.68, และ 3.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกด้านปริมาณงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับประสิทธิภาพ	ลำดับที่
8. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแนวคิดใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่องาน	3.70	0.86	มาก	5
9. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน	4.16	0.70	มาก	1
10. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายได้ทันเวลา แม้ในสถานการณ์ที่บีบบังคับให้รีบปฏิบัติ	3.98	0.84	มาก	3
11. ท่านได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.84	0.84	มาก	4
12. ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงาน	3.29	1.03	ปานกลาง	6
13. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสามารถเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.86	มาก	2
ด้านคุณภาพของงาน (โดยรวม)	3.95	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4-13 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านปริมาณงาน (โดยรวม) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ท่านมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสามารถเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายได้ทันเวลา แม้ในสถานการณ์ที่บีบบังคับให้รีบปฏิบัติ ท่านได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแนวคิดใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่องาน และท่านมีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98, 3.84, 3.70, และ 3.29 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent Sample t-test และ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพการเป็นพนักงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว และใช้การวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ระดับ .05 โดยพิจารณาเงื่อนไขการยอมรับ หรือปฏิเสธ สมมติฐานดังนี้

1. หากค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากโปรแกรม มีค่ามากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
2. หากค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากโปรแกรม มีค่าน้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

โดย ค่า r เป็นลบ แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือถ้า ความฉลาดทางอารมณ์ เพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะลดลง แต่ถ้า ปัจจัยองค์กร ลดลง ปัจจัยแห่งความสำเร็จ จะเพิ่มขึ้น

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือถ้า ความฉลาดทางอารมณ์ เพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น แต่ถ้า ความฉลาดทางอารมณ์ ลดลง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะลดลงด้วย

ค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r เข้าใกล้ -1 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

ตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามเพศ

ความฉลาดทางอารมณ์	เพศ	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
การตระหนักรู้ในตนเอง	ชาย	95	3.73	0.05	-0.35	.680
	หญิง	39	3.76	0.09		
การจัดระเบียบอารมณ์ของตน	ชาย	95	3.68	0.05	0.76	.965
	หญิง	39	3.61	0.09		
การรู้จักตนเอง	ชาย	95	3.82	0.05	-0.05	.013*
	หญิง	39	3.83	0.19		
การร่วมรู้สึก	ชาย	95	3.51	0.06	1.36	.198
	หญิง	39	3.36	0.10		
ทักษะทางสังคม	ชาย	95	3.76	0.07	0.89	.142
	หญิง	39	3.65	0.12		
ความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม)	ชาย	95	3.70	0.44	0.67	.089
	หญิง	39	3.64	0.31		

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม) จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .089 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .680 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

ค่า P-value เท่ากับ .965 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจงใจตนเอง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจงใจตนเอง แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .198 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .142 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

ตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามอายุ

ความฉลาดทางอารมณ์	อายุ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
การตระหนักรู้ในตนเอง	20-25 ปี	41	3.78	0.49	0.62	.537
	26-30 ปี	50	3.76	0.50		
	มากกว่า 31 ปี	43	3.67	0.47		
การจัดระเบียบอารมณ์ของตน	20-25 ปี	41	3.51	0.59	2.44	.091
	26-30 ปี	50	3.74	0.46		
	มากกว่า 31 ปี	43	3.72	0.55		

ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

ความฉลาดทางอารมณ์	อายุ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
การจูงใจตนเอง	20-25 ปี	41	3.85	1.16	0.04	.963
	26-30 ปี	50	3.80	0.55		
	มากกว่า 31 ปี	43	3.83	0.48		
การร่วมรู้สึก	20-25 ปี	41	3.34	0.52	1.58	.209
	26-30 ปี	50	3.52	0.59		
	มากกว่า 31 ปี	43	3.53	0.57		
ทักษะทางสังคม	20-25 ปี	41	3.65	0.59	0.67	.514
	26-30 ปี	50	3.81	0.79		
	มากกว่า 31 ปี	43	3.70	0.63		
ความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม)	20-25 ปี	41	3.63	0.52	0.52	.598
	26-30 ปี	50	3.73	0.46		
	มากกว่า 31 ปี	43	3.69	0.42		

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม) จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .598 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .537 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .091 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักตนเอง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .963 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .209 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .514 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

ตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามอายุงาน

ความฉลาดทางอารมณ์	อายุงาน	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
การตระหนักรู้ในตนเอง	ต่ำกว่า 1 ปี	19	3.89	0.45	7.45	.001*
	1-3 ปี	59	3.86	0.44		
	4 ปีขึ้นไป	56	3.55	0.50		
การจัดระเบียบอารมณ์ของตน	ต่ำกว่า 1 ปี	19	3.64	0.75	0.06	.943
	1-3 ปี	59	3.68	0.42		
	4 ปีขึ้นไป	56	3.65	0.57		

ตารางที่ 4-16 (ต่อ)

ความฉลาดทางอารมณ์	อายุงาน	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
การรู้จักตนเอง	ต่ำกว่า 1 ปี	19	4.02	1.52	0.76	.470
	1-3 ปี	59	3.81	0.52		
	4 ปีขึ้นไป	56	3.78	0.60		
การร่วมรู้สึก	ต่ำกว่า 1 ปี	19	3.51	0.66	0.12	.886
	1-3 ปี	59	3.48	0.48		
	4 ปีขึ้นไป	56	3.44	0.62		
ทักษะทางสังคม	ต่ำกว่า 1 ปี	19	3.74	0.60	0.07	.935
	1-3 ปี	59	3.75	0.58		
	4 ปีขึ้นไป	56	3.70	0.81		
ความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม)	ต่ำกว่า 1 ปี	19	3.76	0.61	0.83	.437
	1-3 ปี	59	3.72	0.35		
	4 ปีขึ้นไป	56	3.62	0.52		

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม) จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าค่า P-value เท่ากับ .437 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าค่า P-value เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง แตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-15

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05

พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.943 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักตนเอง จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .470 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .886 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .935 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุงานที่แตกต่างกัน ต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	-		
P-value			
1-3 ปี	0.02	-	
P-value	(.862)		
4 ปีขึ้นไป	0.33	0.31	-
P-value	(.008)*	(.001)*	

* P-value $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 4-17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และอายุงาน 4 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์

ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง จากอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีมากกว่าอายุงาน 4 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .33

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงาน 1-3 ปี และอายุงาน 4 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง จากอายุงาน 1-3 ปี มีมากกว่าอายุงาน 4 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .31

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพเป็นพนักงาน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

ตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามสถานภาพเป็นพนักงาน

ความฉลาดทางอารมณ์	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
การตระหนักรู้ในตนเอง	ประจำ	105	3.72	0.49	-0.62	.630
	ชั่วคราว	29	3.79	0.49		
การจัดระเบียบอารมณ์ของตน	ประจำ	105	3.72	0.53	2.62	.556
	ชั่วคราว	29	3.44	0.49		
การจูงใจตนเอง	ประจำ	105	3.88	0.83	1.55	.242
	ชั่วคราว	29	3.63	0.44		
การร่วมรู้สึก	ประจำ	105	3.51	0.59	1.66	.311
	ชั่วคราว	29	3.31	0.47		
ทักษะทางสังคม	ประจำ	105	3.77	0.72	1.45	.007*
	ชั่วคราว	29	3.59	0.52		
ความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม)	ประจำ	105	3.72	0.50	2.21	.054*
	ชั่วคราว	29	3.55	0.31		

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม) จำแนกตามสถานภาพเป็นพนักงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .054 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน

หลัก หมายความว่า สถานภาพเป็นพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง จำแนกตามสถานภาพเป็นพนักงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .630 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า สถานภาพเป็นพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน จำแนกตามสถานภาพเป็นพนักงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .556 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า สถานภาพเป็นพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักตนเอง จำแนกตามสถานภาพเป็นพนักงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .242 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า สถานภาพเป็นพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรู้จักตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก จำแนกตามสถานภาพเป็นพนักงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .311 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า สถานภาพเป็นพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามสถานภาพเป็นพนักงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า สถานภาพเป็นพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	เพศ	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
ด้านคุณภาพของงาน	ชาย	95	4.10	0.48	-0.31	.146
	หญิง	39	4.13	0.64		
ด้านปริมาณงาน	ชาย	95	3.91	0.50	1.70	.387
	หญิง	39	3.74	0.58		
ประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม)	ชาย	95	4.00	0.44	0.76	.133
	หญิง	39	3.93	0.57		

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม) จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .133 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .146 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .387 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	อายุ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านคุณภาพของงาน	20-25 ปี	41	4.08	.41	0.31	.732
	26-30 ปี	50	4.09	.58		
	มากกว่า 31 ปี	43	4.16	.57		
ด้านปริมาณงาน	20-25 ปี	41	3.68	.36	3.96	.021*
	26-30 ปี	50	3.99	.55		
	มากกว่า 31 ปี	43	3.86	.60		
ประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม)	20-25 ปี	41	3.88	.34	1.31	.274
	26-30 ปี	50	4.04	.52		
	มากกว่า 31 ปี	43	4.01	.54		

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม) จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .274 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .732 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกัน ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ด้านปริมาณงาน

อายุ	20-25 ปี	26-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
20-25 ปี	-		
P-value			
26-30 ปี	-0.31	-	
P-value	(.006)*		
31 ปีขึ้นไป	-0.18	0.13	-
P-value	(.112)	(.006)*	

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุ 20-25 ปี และอายุ 26-30 ปี พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานของพนักงานช่วงอายุ 20-25 ปี มีน้อยกว่าช่วงอายุ 26-30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ .31

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุ 26-30 ปี และอายุ 31 ปีขึ้นไป พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ของพนักงานช่วงอายุ 26-30 ปี มีมากกว่าช่วงอายุ 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .13

สมมติฐานที่ 7 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	อายุงาน	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ด้านคุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	19	4.12	0.38	0.47	.062
	1-3 ปี	59	4.15	0.46		
	4 ปีขึ้นไป	56	4.06	0.63		
ด้านปริมาณงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	19	3.88	0.57	0.24	.790
	1-3 ปี	59	3.88	0.42		
	4 ปีขึ้นไป	56	3.82	0.62		
ประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม)	ต่ำกว่า 1 ปี	19	4.00	0.43	0.42	.659
	1-3 ปี	59	4.02	0.37		
	4 ปีขึ้นไป	56	3.94	0.59		

* $P\text{-value} \leq 0.05$

จากตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม) จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .659 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .062 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .790 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพเป็นพนักงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นพนักงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
ด้านคุณภาพของงาน	ประจำ	105	4.13	0.56	1.03	.087
	ชั่วคราว	29	4.02	0.40		
ด้านปริมาณงาน	ประจำ	105	3.92	0.55	3.40	.024*
	ชั่วคราว	29	3.62	0.38		
ประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม)	ประจำ	105	4.03	0.51	2.68	.011*
	ชั่วคราว	29	3.82	0.32		

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม) จำแนกตามสถานภาพเป็นพนักงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า สถานภาพเป็นพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม) แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นพนักงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .087 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า สถานภาพเป็นพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นพนักงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .024 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า สถานภาพเป็นพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 9 ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน
ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน
การทำงาน

ตารางที่ 4-24 ผลการทดสอบสมมติฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

		ประสิทธิภาพในการทำงาน
ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	Pearson Correlation	0.21
	P-value	.017*
	n	134

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการ
ตระหนักรู้ในตนเอง กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า
Correlation พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า r เท่ากับ .21 และค่า P-value เท่ากับ
.017 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการ
ตระหนักรู้ในตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานไปทุกด้านในทิศทางเดียวกัน
ยกเว้นด้านปริมาณงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของคน มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4-25 ผลการทดสอบสมมติฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของคน
มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

		ประสิทธิภาพในการทำงาน
ความฉลาดทางอารมณ์	Pearson Correlation	0.55
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของ	P-value	.000*
ตน	n	134

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของคน กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Correlation พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า r เท่ากับ 0.55 และค่า P-value เท่ากับ .000 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของคน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานไปทุกด้านในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4-26 ผลการทดสอบสมมติฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง มี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

		ประสิทธิภาพในการทำงาน
ความฉลาดทางอารมณ์	Pearson Correlation	0.39
การจูงใจตนเอง	P-value	.000*
	n	134

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการ
 ภูมิใจตนเอง กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Correlation พบว่า
 ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า r เท่ากับ 0.39 และค่า P-value เท่ากับ .000 นั่นคือ สามารถ
 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการภูมิใจตนเอง มีความสัมพันธ์
 กับประสิทธิภาพในการทำงานไปทุกด้านในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4-27 ผลการทดสอบสมมติฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก มีความสัมพันธ์
 กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

		ประสิทธิภาพในการทำงาน
ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก	Pearson Correlation	0.58
	P-value	.000*
	n	134

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการ
 ร่วมรู้สึก กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Correlation พบว่า
 ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า r เท่ากับ 0.58 และค่า P-value เท่ากับ .000 นั่นคือ สามารถ
 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก มีความสัมพันธ์กับ
 ประสิทธิภาพในการทำงานไปทุกด้านในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4-28 ผลการทดสอบสมมติฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

		ประสิทธิภาพในการทำงาน
ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก	Pearson Correlation	0.53
	P-value	.000*
	n	134

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Correlation พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า r เท่ากับ 0.53 และค่า P-value เท่ากับ .000 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ไปทุกด้านในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4-29 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

ความฉลาดทางอารมณ์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
การตระหนักรู้ในตนเอง	0.21
การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	0.55
การใส่ใจตนเอง	0.39
การร่วมรู้สึก	0.58
ทักษะทางสังคม	0.53
ภาพรวม	0.49

จากตารางที่ 4-29 พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวม ($r=0.49$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด ($r=0.21$) ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด ($r=0.55$) ด้านการใส่ใจตนเองมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด ($r=0.39$) ด้านการร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด ($r=0.58$) และด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด ($r=0.53$)