

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งรายด้านและภาพรวม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีสถิติสัมพัทธ์และมีความยินดีให้ความร่วมมือในการศึกษา จำนวน 134 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเป็นคิดเป็นร้อยละ 100 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยใช้วิธีทางสถิติและคำนวณค่าต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าสถิติ ดังนี้ ค่ากลางของคะแนนและค่าความถี่ของคะแนนที่บอกระดับความคิดเห็นและระดับความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตัวสถิติทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค สถิติทดสอบสมมติฐานการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ ANOVA และการหาค่าความสัมพันธ์จะใช้ Pearson Correlation

สรุปผลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยก่อนการเก็บข้อมูลได้มีการตรวจสอบข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถาม จะต้อง มีสถิติสัมพัทธ์และมีความยินดีให้ความร่วมมือในการศึกษา ทั้งนี้จะต้องยังไม่เคยตอบแบบสอบถามเรื่องนี้มาก่อน ถ้าใช่จึงจะทำการแจกแบบสอบถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตัวเอง จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เพศชายจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 และเป็นเพศหญิงจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 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 พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งส่วนใหญ่อายุงาน 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 และพนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานประจำ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 78.40 และเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 1.56

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ (โดยรวม) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ลำดับที่ 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 ด้านการตระหนักรู้ตนเอง มีความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 3 คือ ด้านทักษะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 4 คือ ด้านการกำกับควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และลำดับที่ 5 คือ ด้านการร่วมรู้สึก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน (โดยรวม) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ลำดับที่ 1 ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และลำดับที่ 2 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพเป็นพนักงาน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพเป็นพนักงาน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อประสิทธิภาพใน
การทำงาน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อประสิทธิภาพใน
การทำงาน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงาน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 8 ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพเป็นพนักงาน มีผลต่อประสิทธิภาพใน
การทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพเป็นพนักงาน มีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 9 ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน
ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน
การทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานไปทุกด้านในทิศทางเดียวกัน ยกเว้นด้านปริมาณงาน
ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของ
ตน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานไปทุกด้านในทิศทางเดียวกันและในระดับ
ปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจงใจตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ
ทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจงใจตนเอง มี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานไปทุกด้านในทิศทางเดียวกันและในระดับปานกลาง
ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานไปทุกด้านในทิศทางเดียวกันและในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานไปทุกด้านในทิศทางเดียวกันและในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ลักษณะส่วนบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งรายด้านและภาพรวม ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่าลักษณะส่วนบุคคล มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ลักษณะส่วนบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งรายด้านและภาพรวม สามารถอภิปรายผล โดยอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์
ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ทางบริษัทมีการกำหนดหน้าที่งานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตไว้อย่างชัดเจน โดยที่เพศชายและเพศหญิงมีโอกาสดำเนินงานได้เหมือนกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศไม่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชา วิททิพัชรสกุล (2548) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานมีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศเป็นอย่างไร ก็สามารถรับรู้ และแสดงออกถึงผลสำเร็จให้กับบริษัทได้เหมือนกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศไม่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์
ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรแบบพี่น้อง พนักงานที่มีอายุมากกว่าดูแลพนักงานที่มีอายุน้อย ส่งผลทำให้พนักงานที่มีอายุน้อยมีกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นจึงสรุปได้

ว่า อายุไม่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌูซา วิททิเชฐสกุล (2548) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานมีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศเป็นอย่างไร ก็สามารถรับรู้ และแสดงออกถึงผลสำเร็จให้กับบริษัทได้เหมือนกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ไม่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรแบบพี่น้อง พนักงานที่มีอายุงานมากกว่าดูแลพนักงานที่มีอายุน้อย ส่งผลทำให้พนักงานที่มีอายุน้อยมีกำลังใจ และมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุงานไม่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌูซา วิททิเชฐสกุล (2548) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานมีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศเป็นอย่างไร ก็สามารถรับรู้ และแสดงออกถึงผลสำเร็จให้กับบริษัทได้เหมือนกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน ไม่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพเป็นพนักงาน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพเป็นพนักงาน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ (โดยรวม) แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานประจำมีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าพนักงานชั่วคราว ทำให้ไม่เกิดความเครียดในการทำงาน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สถานภาพเป็นพนักงาน มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌูซา วิททิเชฐสกุล (2548) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานมีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศเป็นอย่างไร ก็สามารถรับรู้ และแสดงออกถึงผลสำเร็จให้กับบริษัทได้เหมือนกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพเป็นพนักงาน ไม่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน

ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ในภาพรวมทุกด้าน พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การปฏิบัติงานด้านการผลิตมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานหลายขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนต้องเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งในขณะที่ปฏิบัติงานอาจเกิดความตึงเครียดระหว่างในการทำงาน ดังนั้นพนักงานจึงต้องรู้จักจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รู้จักปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชวนจิต ฐะทอง (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลที่จะตระหนัก รับรู้ และเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิดในอารมณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองเมื่อต้องเผชิญอุปสรรคและความขัดแย้งให้ผ่านพ้นไปได้

สมมติฐานที่ 5 ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก เป็นการทำงานระหว่างคนกับเครื่องจักร ซึ่งเป็นการทำงานตามระบบที่เหมือนกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิตา เนื่องจางค์ (2551) พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน (2550) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านเพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลผลิตของพนักงานบริษัท วิริยะชัยพลาย จำกัด

สมมติฐานที่ 6 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก เป็นการทำงานระหว่างคนกับเครื่องจักร ซึ่งเป็นการทำงานตามระบบที่เหมือนกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิตา เนื่องจางค์ (2551) พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน (2550) พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านเพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลผลิตของพนักงานบริษัท วิริยะชัยพลาย จำกัด

สมมติฐานที่ 7 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรแบบพี่น้อง พนักงานที่มีอายุงานมากกว่าจะดูแลช่วยเหลือพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า ส่งผลให้พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิตา เนื่องจางค์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพเป็นพนักงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพเป็นพนักงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (โดยรวม) แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานประจำมีค่าตอบแทนที่ดีกว่าพนักงานชั่วคราว ส่งผลให้พนักงานประจำมีแรงผลักดันในการทำงานมากกว่าพนักงานชั่วคราว ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าพนักงานชั่วคราว ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สถานภาพเป็นพนักงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิตา เนื่องจางค์ (2551)

พบว่า ตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทุกด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การปฏิบัติงานด้านการผลิต งานจะต้องมีคุณภาพ และสามารถผลิตได้ทันตามความต้องการ พนักงานอาจเกิดความเหนื่อยล้า และหมดกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น พนักงานจึงต้องการ ได้รับการดูแลจากบริษัทฯ เพื่อให้มีกำลังใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 9 ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน
ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.21 หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานไปทุกด้านในทิศทางเดียวกัน ยกเว้นด้านปริมาณงาน ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เนื่องจาก พนักงานที่รู้จักตนเอง และสามารถปรับตัวได้ ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี นิลสระคู (2551) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.55 หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานไปทุกด้านในทิศทางเดียวกันและในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เนื่องจาก การจัดระเบียบตนเองเป็นการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ถ้าพนักงานมีการควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี นิลสระคู (2551) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจงใจตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.39 หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจงใจตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานไปทุกด้านในทิศทางเดียวกันและในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เนื่องจาก การจงใจตนเองเป็นสร้างความคิดแง่บวกในการทำงาน ถ้าพนักงานมีการจงใจตนเองที่ดี จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี นิลสระคู (2551) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจงใจตนเอง มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.58 หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานไปทุกด้านในทิศทางเดียวกันและในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เนื่องจาก การร่วมรู้สึกเป็นการรับรู้ถึงความรู้สึก และความต้องการของพนักงานภายในบริษัท ถ้าพนักงานมีการร่วมรู้สึกกับพนักงานอื่นๆ มากเกินไป ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี นิลสระคู (2551) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการร่วมรู้สึก มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.53 หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานไปทุกด้านในทิศทางเดียวกันและในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่น สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรได้ ส่งผลทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับบทความของรัตนา ประชาทัย (2544) กล่าวว่า ในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ตลอดจนคนที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคล และทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกัน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ มีการสื่อสารที่ดี คือสามารถสื่อสารด้วยคำพูดและท่าทางที่เหมาะสม เข้าใจง่าย มีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงาน และสามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารจัดการที่สำคัญ เช่น ถ้าถูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกันก็สามารถไกล่เกลี่ย ลดความขัดแย้งทำให้งานสามารถเดินต่อไปได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พนักงานที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 25 ปี และ 31 ปี ขึ้นไป ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายเน้นรับบุคลากรที่มีอายุ 26-30 ปี เข้าทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร

2. จากผลการวิจัย สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะแตกต่างกันด้วย ผู้บริหารควรมีนโยบายปรับสภาพการจ้างพนักงานให้มีความมั่นคงมากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์มาก จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากด้วย ดังนั้น การคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน ผู้บริหารควรมีการใช้แบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ที่เป็นมาตรฐาน ตลอดจนกลุ่มองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน โดยมีทั้งแบบข้อเขียน และแบบสัมภาษณ์ เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการจะต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง เพื่อให้ผลงานออกมามีคุณภาพ และตรงความต้องการของลูกค้า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด รวมทั้งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ฯ เพียงบางส่วนเท่านั้น ยังมีประเด็นปัญหาในแง่มุมอื่น ๆ ควรศึกษาให้กว้างขวางและลึกซึ้งได้อีกในครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงาน โดยวิธีการตอบแบบสอบถามเท่านั้น ในการศึกษากครั้งต่อไปจึงควรจะศึกษา โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากขึ้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระหว่างแผนก หรือฝ่าย ที่มีความแตกต่างกัน อาทิ เช่น ฝ่ายจัดส่ง ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบ และวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน อาจส่งผลต่อการวิจัยที่แตกต่างกันได้