

## A Causal Model of University Student Clubs' Team Effectiveness with Group's Emotional Intelligence as Mediator Variable\*

Paweena Khampukka<sup>1</sup>  
Siripaarn Suwanmonkha<sup>2</sup>  
Suwimon Wongwanich<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*The purposes of this research were 1) to investigate the mediating role of the group's emotional intelligence in studying the effects of the leader's emotional intelligence on the university student clubs' team effectiveness and 2) to validate the non-recursive model of university student clubs' team effectiveness with group's emotional intelligence as mediator. The sample consisted of 205 university student clubs' teams, each of which composed of 205 leaders and 1,017 members. Thus, there were 1,222 university students from educational institutions nationwide. The research instruments were 2 questionnaires for the heads of university student clubs' team and members. Data analysis was descriptive statistics using SPSS, and model validation and invariance tests using LISREL program version 8.72.*

*The major findings were: 1) group's emotional intelligence was the mediator variable, mediating the effects of the leader's emotional intelligence on university student clubs' team effectiveness, 2) the hypothetical model was fit with the empirical data ( $\chi^2 = 75.08$ ;  $df = 63$ ;  $p = .1418$ ;  $RMSEA = .031$ ;  $GFI = .95$ ;  $AGFI = .92$ ).*

\* This research received CU.GRADUATE SCHOOL THESIS GRANT 2<sup>nd</sup> 2011.

<sup>1</sup> PhD's Graduate, Department of Educational Research and Psychology, Faculty of Education, Chulalongkorn University.

<sup>2</sup> Advisor

<sup>3</sup> Co-Advisor

# โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่าน\*

ปวีณา คำพุกกะ<sup>1</sup>

สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา<sup>2</sup>

สุวิมล ว่องวานิช<sup>3</sup>

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มในฐานะเป็นตัวแปรส่งผ่านในการศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าที่มีต่อประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาและ 2) ศึกษาความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างคือ ชมรมนิสิตนักศึกษา จำนวน 205 ชมรม ประกอบด้วย หัวหน้า/ประธานชมรมนิสิตนักศึกษา จำนวน 205 คนและสมาชิกของชมรมนิสิตนักศึกษา ชมรมละ 3-5 คน จำนวน 1,017 คน รวมเป็นทั้งสิ้น 1,222 คน จากสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม 2 แบบสำหรับหัวหน้า/ประธานชมรมและสำหรับสมาชิกชมรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายด้วยโปรแกรม SPSS การวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงและความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมมติฐานวิจัยด้วยโปรแกรม LISREL 8.72

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่านของความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าที่มีต่อประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาและ 2) โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 75.08$ ;  $df = 63$ ; ค่า  $P = .1418$ ;  $RMSEA = .031$ ;  $GFI = .95$ ;  $AGFI = .92$ )

\* วิทยานิพนธ์นี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิต ครั้งที่ 2 ปีงบประมาณ 2554

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

<sup>3</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม (team effectiveness) ได้มีผู้ให้ความสนใจศึกษากันมาก โดยอาศัยโมเดล IPO ในการอธิบายอิทธิพลของปัจจัยป้อนเข้า (input) และกระบวนการ (process) ที่มีต่อผลลัพธ์ (outcome) หรือประสิทธิผลของทีม เช่น McGrath (1991), Ancona และ Chong (1999), Marks และคณะ (2001), Barrick และคณะ (1998) และ Campion และคณะ (1996) เป็นต้น จากหลักฐานทางวิชาการได้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่า ปัจจัยป้อนเข้าซึ่งประกอบด้วย บุคคล (individual), ทีม (team) และ องค์กร (organization) มีอิทธิพลต่อกระบวนการที่ส่งต่อถึงผลลัพธ์หรือประสิทธิผลของทีม กล่าวคือ กระบวนการเป็นปัจจัยส่งผ่านระหว่างปัจจัยป้อนเข้าและผลลัพธ์ แต่ยังไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ดังกล่าวให้เป็นที่เข้าใจได้ว่ากระบวนการที่อยู่ระหว่างปัจจัยป้อนเข้าและผลลัพธ์ตามโมเดล IPO (input-process-output: I-P-O) นั้นมีรูปแบบอิทธิพลที่อยู่ระหว่างนั้นเป็นอย่างไร มีตัวแปรอะไรที่อยู่ระหว่างกลางหรือในขั้นกระบวนการนี้บ้าง จนกระทั่ง Ilgen และคณะ (2005) ได้พัฒนาโมเดล IPO มาเป็นโมเดล IMO (inputs-mediators-outcomes: I-M-O) โดยได้ข้อค้นพบว่า กระบวนการที่อยู่ระหว่าง I และ O คือ ตัวแปรส่งผ่าน (mediators variable) เป็นสภาพการณ์ที่ปรากฏขึ้นในกระบวนการทำงาน เช่น ความรู้ (cognitive) แรงจูงใจ (motivational) และความรู้สึก (affective) และโดยเฉพาะในส่วนของปัจจัยป้อนเข้าได้ข้อค้นพบใหม่เพิ่มเติมว่าบริบทที่ใหญ่กว่ามีอิทธิพลต่อบริบทที่เล็กกว่า เช่น บริบทองค์กรมีอิทธิพลต่อบริบทของทีมและสมาชิกในทีม จากข้อสาระข้างต้นของโมเดล IPO และโมเดล IMO จึงสรุปได้ว่ากระบวนการคือตัวแปรส่งผ่าน (process = mediator) นั่นเอง

กรณีการวิเคราะห์ผลที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยป้อนเข้า เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้า (leader emotional intelligence: LEI) ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มและส่งผลถึงประสิทธิผลของทีมหรือไม่ อย่างไร (Koman & Wolff, 2008) ความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบปฏิรูปและส่งผลถึงประสิทธิผลของทีมหรือไม่ อย่างไร (อภิรดี ปราสาททรัพย์, 2550) บทบาทของผู้นำส่งผลต่อความกลมเกลียว ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของทีม การติดต่อสื่อสารภายในทีม การมุ่งงานของทีม การสนับสนุนนวัตกรรมและการมีส่วนร่วมในทีม และส่งผลต่อนวัตกรรมการทำงานของทีมหรือไม่ อย่างไร (พรธิดา วิเศษศิลป์านนท์, 2550) เป็นต้น และกรณีการวิเคราะห์ผลที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยป้อนเข้าตามโมเดล IPO หรือ IMO คือ มีเพียงกระบวนการหรือตัวแปรส่งผ่านกับผลลัพธ์เท่านั้น เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างไร (Jordan et al., 2002) ความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและของทีมได้หรือไม่ อย่างไร (Jordan & Troth, 2004) ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลทางการตลาดหรือไม่ อย่างไร (Nwokah & Ahiauzu, 2009) โดยมีรายละเอียดงานวิจัยบางเรื่องที่ทำให้ผลขัดแย้งกันในความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรส่งผ่าน

◆ โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา ◆  
ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความเห็นที่ผู้วิจัยสงสัยว่าความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่านตามโมเดล I-M-O จริงหรือไม่ ถ้ามีความสัมพันธ์กันจริง ความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรส่งผ่านนั้นมีลักษณะอย่างไร กล่าวคือ ถ้าปัจจัยป้อนเข้า คือความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้ามีอิทธิพลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่ม อันเป็นตัวแปรส่งผ่านและส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมแล้ว เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งเป็นสภาพการณ์ที่ปรากฏขึ้นในระหว่างการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรส่งผ่านหรือความสัมพันธ์ภายในของความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มมีลักษณะของความสัมพันธ์เป็นอย่างไร ปัจจุบันยังมีผลงานการวิจัยจำนวนน้อยมากที่ชี้ชัดว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่านในการอธิบายอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าว่ามีผลต่อประสิทธิผลของทีมหรือไม่ อย่างไร ถ้ามีความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรส่งผ่านมีลักษณะแบบใด ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรส่งผ่านของโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะสามารถประยุกต์ข้อค้นพบนี้ไปใช้ในการคัดเลือกบุคคลให้ขึ้นมาเป็นระดับหัวหน้า รวมถึงการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของสมาชิกในทีม เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของทีมมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มในฐานะเป็นตัวแปรส่งผ่านในการศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าที่มีต่อประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา
2. เพื่อศึกษาความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่าน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัย 3 เรื่อง ดังนี้

Jordan และคณะ (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของทีมในกลุ่มนิสิตนักศึกษาจำนวน 44 ทีม ๆ ละ 3-7 คนรวมทั้งสิ้น 448 คน โดยให้เรียนรู้การทำงานเป็นทีมแบบกึ่งอัตโนมัติ และมีการส่งงานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นระยะเวลา 14 สัปดาห์ ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทีม โดยกลุ่มที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำในตอนเริ่มแรกเมื่อได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรแล้วสามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานของทีมได้ดีขึ้นเทียบเท่ากับกลุ่มที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มสูงตั้งแต่เริ่มแรก

สรุปคือการเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มมีอิทธิพลต่อการเพิ่มของผลการปฏิบัติงานของทีม โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มมีลักษณะแบบส่งอิทธิพลทางตรง (direct effect) ถึงผลการปฏิบัติงานของทีม

Jordan และ Troth (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ผลการปฏิบัติงานของทีม และรูปแบบการแก้ไขความขัดแย้งของกลุ่มนิสิตนักศึกษา จำนวน 108 ทีมๆ ละ 4-5 คน รวมทั้งสิ้น 350 คน โดยเริ่มแรก ให้นักินิตทำแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์และแบบฝึกหัดสถานการณ์การอยู่รอดก่อน ต่อจากนั้น สุ่มนิสิตเข้ากลุ่มและใช้เวลา 15 นาทีในการแก้ไขปัญหากลุ่ม ทุกกลุ่มจะต้องใช้การตัดสินใจของกลุ่ม ว่าเห็นด้วยกับการเรียงลำดับความสำคัญของแบบฝึกหัดสถานการณ์การอยู่รอดร่วมกันทั้ง 15 ข้อ หรือไม่ บางกลุ่มใช้เวลาไม่มาก ในขณะที่บางกลุ่มใช้เวลานานมากกว่า ไม่มีการขยายเวลา แต่อยู่ภายใต้ความกดดันเมื่อถึงเวลา 2 นาทีสุดท้าย เมื่อครบกำหนดเวลาในตอนท้ายทุกคนจะได้ทำการทดสอบแบบวัดความขัดแย้งโดยที่ให้สะท้อนพฤติกรรมความขัดแย้งของกลุ่มและของตนเองในระหว่างที่ทำแบบฝึกหัดสถานการณ์การอยู่รอดของทีม พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกทางตรงกับผลการปฏิบัติงานของทีม และความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (deal with own emotion) ใช้พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทีมได้อย่างมีนัยสำคัญ สรุปคือ ความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทีม

Koman และ Wolff (2008) ศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มและส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานของทีม โดยเก็บข้อมูลจากหน่วยงานทหาร จำนวน 81 ทีม รวมทั้งสิ้น 422 คน โดยอาศัยแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของ Stubbs (2005) Goleman (1998) Boyatzis (1982) Watkin (2000) ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่ม (emotionally competent group norms: ECGN) และ ECGN มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของทีม (team performance) แต่มีความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนเกิดขึ้นมากกว่านั้น กล่าวคือ ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยต้องการทราบอิทธิพลของปัจจัยป้อนเข้าคือความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้ามีผลต่อกระบวนการ คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มและส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของทีมหรือไม่ อย่างไรก็ตาม ซึ่ง Koman และ Wolff (2008) ได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่าความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มมีลักษณะเป็นตัวแปรส่งผ่าน 1 ตัวแปร แต่จากผลการวิจัยกลับพบว่าความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มมีลักษณะเป็นตัวแปรส่งผ่าน 2 ตัวแปร โดยตัวแปรส่งผ่าน มีความสัมพันธ์ต่อกันแบบอิทธิพลทางตรง คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มด้านประสิทธิภาพการรับรู้

◆ โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา ◆  
ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่าน

อารมณ์ (awareness norms) ส่งผลทางตรงต่อความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มด้านปทัสถาน การกำกับอารมณ์ (regulation norms) แล้วจึงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของทีมอีกทอดหนึ่ง จากข้อค้นพบของ Koman และ Wolff (2008) ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรส่งผ่านระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าและประสิทธิผลของทีม โดยอาศัยแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของ Mayer และ Salovey (1997)

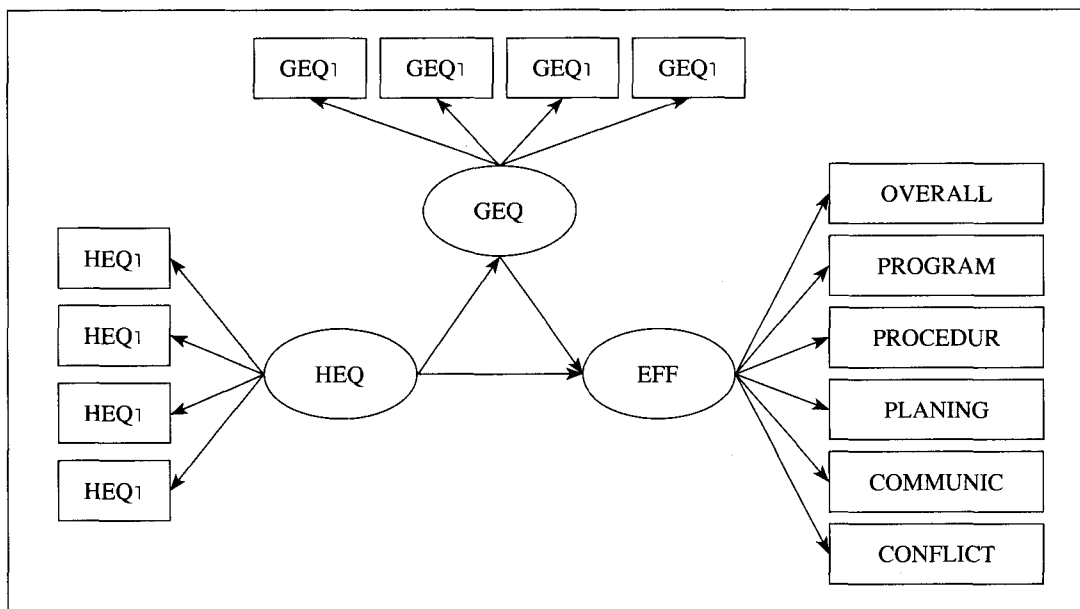
ผู้วิจัยพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา ได้ดังภาพ 1 ประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

1) ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัว คือ ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้า/ประธานชมรม (HEQ) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ การรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น (HEQ1) การใช้อารมณ์ส่งเสริมความคิดของตนเอง (HEQ2) การเข้าใจอารมณ์ (HEQ3) และการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น (HEQ4)

2) ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว ประกอบด้วยตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่ม (GEQ) และตัวแปรประสิทธิผลของทีม (EFF) แต่ละตัวแปรประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ดังนี้

2.1) ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่ม (GEQ) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ การรับรู้อารมณ์ของตนเอง (GEQ1) การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (GEQ2) การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (GEQ3) และการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่น (GEQ4)

2.2) ตัวแปรประสิทธิผลการทำงานของทีม (EFF) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (OVERALL) การแก้ไขปัญหา (PROBLEM) กระบวนการทำงาน (PROCEDURE) การวางแผนงาน (PLANNING) การสื่อสารอย่างเปิดเผย (COMMUNIC) และการแก้ไขความขัดแย้ง (CONFLICT)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlation research) รายละเอียดของการดำเนินการวิจัยมีดังต่อไปนี้

**ประชากรในการวิจัย** คือ นิสิตนักศึกษาที่ทำของชมรมของชมรมต่าง ๆ ในสถาบันอุดมศึกษาของภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2553 ทั้งหมด

**กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย** ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยแนวคิดของ Hair และคณะ (1998) คือ 10-20 หน่วยหรือคนต่อ 1 พารามิเตอร์ แต่เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้ทีมหรือชมรมของชมรมของนิสิตนักศึกษาเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ ดังนั้นจะปรับลดสัดส่วนลงครึ่งหนึ่งจากของ Hair และคณะ (1998) ได้เป็น 5-10 ต่อ 1 พารามิเตอร์ ในโมเดลการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าทั้งสิ้นจำนวน 33 ตัว ดังนั้นจึงกำหนดจำนวนตัวอย่างไว้อย่างน้อย 165 ทีม/ชมรม

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราประเมินค่า (rating scale) 7 ระดับ (เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย ไม่มีความเห็น ไม่เห็นด้วยน้อย ไม่เห็นด้วยปานกลาง และไม่เห็นด้วยมากที่สุด) โดยมีรายละเอียดของทั้ง 3 แบบวัดดังนี้

◆ โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา ◆  
ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตาราง 1 รายละเอียดของแบบวัดและผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพข้อมูล (n = 205)

ชื่อแบบวัด	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	cronbach's coefficient alpha	ความตรงเชิงโครงสร้าง
1. ความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้า/ประธานชมรม (HEQ) ที่มา: Grove และ คณะ (2009)	- การรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น (HEQ1)	6 ข้อ	.7576	$\chi^2 = 0.29$ $df = 1$ $p = 0.8682$ RMSEA = 0.0000
	- การใช้อารมณ์ส่งเสริมความคิดของตนเอง (HEQ2)	6 ข้อ	.7504	
	- การเข้าใจอารมณ์ (HEQ3)	6 ข้อ	.7469	
	- การจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น (HEQ4)	6 ข้อ	.8716	
	รวม	24 ข้อ	.9039	
2. ความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่ม (GEQ) ที่มา: Jordan และ Lawrence (2009)	- การรับรู้อารมณ์ของตนเองภายในชมรม (GEQ1)	4 ข้อ	.7870	$\chi^2 = 0.03$ $df = 1$ $p = 0.8682$ RMSEA = 0.0000
	- การจัดการกับอารมณ์ของตนเองภายในชมรม (GEQ2)	4 ข้อ	.6741	
	- การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นภายในชมรม (GEQ3)	4 ข้อ	.8158	
	- การจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นภายในชมรม (GEQ4)	4 ข้อ	.8623	
	รวม	16 ข้อ	.9046	
3. ประสิทธิภาพของทีม ที่มา: อภิชาติ ปราสาททรัพย์ (2550) Neuman และ Wright (1999)	- ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (OVERALL)	7 ข้อ	.8991	$\chi^2 = 0.82$ $df = 4$ ค่า p = 0.9352 RMSEA = 0.0000
	- การแก้ไขปัญหา (PROBLEM)	4 ข้อ	.8424	
	- กระบวนการทำงาน (PROCEDURE)	5 ข้อ	.8977	
	- การวางแผนงาน (PLANNING)	4 ข้อ	.8447	
	- การสื่อสารอย่างเปิดเผย (COMMUNIC)	5 ข้อ	.8862	
	- การแก้ไขความขัดแย้ง (CONFLICT)	5 ข้อ	.9099	
	รวม	30 ข้อ	.9648	

ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้า (HEQ) มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 ทุกข้อ (HEQ\_1-HEQ\_24) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.3423-0.5979 แสดงว่าแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าทั้ง 24 ข้อนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อใช้ได้ แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่ม (GEQ) มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 ทุกข้อ (GEQ\_1-GEQ\_16) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.4502-0.6947 แสดงว่าแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มทั้ง 16 ข้อนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อดี และแบบวัดประสิทธิภาพของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา (EFF) มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 ทุกข้อ (EFF\_1-EFF\_30) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.6277-0.7290 แสดงว่าแบบวัดประสิทธิภาพของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาทั้ง 30 ข้อนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อดีมาก

แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้า (HEQ) มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.9039 แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่ม (GEQ) มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.9648 และแบบวัดประสิทธิภาพของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา (EFF) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.9046 ตามลำดับ



ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) พบว่าแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้า (HEQ) แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่ม (GEQ) และแบบวัดประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา (EFF) มีค่า  $\chi^2 = 0.29$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0.8682$ ,  $RMSEA = 0.0000$ ;  $\chi^2 = 0.03$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0.8682$ ,  $RMSEA = 0.0000$  และ  $\chi^2 = 0.82$ ,  $df = 4$ ,  $p = 0.9352$ ,  $RMSEA = 0.0000$  ตามลำดับ ซึ่งมีความตรงเชิงโครงสร้างของแต่ละแบบวัดโดยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างใน 2 ลักษณะ คือ 1) กรณีที่เป็นทีม/ชมรมประเภทกีฬา ผู้วิจัยติดต่อกันนัดหมายเวลากับผู้จัดการทีมหรือผู้ฝึกสอนเพื่อขอเวลาในการให้นักศึกษาที่กำลังทำการฝึกซ้อมกีฬาของแต่ละชมรมในการให้ข้อมูล ได้จำนวน 158 ทีม ๆ ละ 3-5 คน ได้เท่ากับ 945 คน และ 2) กรณีที่เป็นทีม/ชมรมประเภทอื่น ๆ ผู้วิจัยติดต่อเพื่อขอรายละเอียดกับนักกิจกรรมนิสิตนักศึกษาของมหาวิทยาลัยที่ยินดีจะให้ข้อมูล แล้วจึงติดต่อกับแต่ละชมรมเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลโดยการจัดส่งแบบสอบถามไปให้ตามที่อยู่ของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามสำหรับหัวหน้าทีมหรือประธานชมรม 1 ฉบับและแบบสอบถามสมาชิกชมรมจำนวน 5 ฉบับรวมเป็น 6 ฉบับต่อ 1 ชมรม จัดส่งไปจำนวน 79 ชมรม ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 47 ชมรม ๆ ละ 3-5 คนได้เท่ากับ 277 คน ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 45 วัน ระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2554 ผู้วิจัยได้แบบสอบถามในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น 205 ทีม/ชมรมละ 3-5 คนได้เท่ากับ 1,222 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อทราบลักษณะของข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) สัมประสิทธิ์การแปรผัน ( $CV\%$ ) ค่าความเบ้ ( $Sk$ ) ค่าความโด่ง ( $Ku$ ) ค่าต่ำสุด ( $MIN$ ) ค่าสูงสุด ( $MAX$ ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ( $\alpha$ ) ค่า KMO และค่า Bartlett's Test of Sphericity โดยใช้โปรแกรม SPSS ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงโดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

## ผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของนิสิตนักศึกษาที่ทำชมรมต่างๆ ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ จากกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าชมรมจำนวน 205 คน และสมาชิกชมรมจำนวน 1,017 คน พบว่า เพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่เป็นชมรมประเภทกีฬา 158 ทีม (77.07%) จากมหาวิทยาลัย 4 แห่งที่ให้ข้อมูลสูงสุดเรียงลำดับดังนี้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อายุเฉลี่ยของหัวหน้าชมรม 21.68 ปี ระยะเวลาเฉลี่ยในการทำกิจกรรมของชมรมของหัวหน้าชมรม 2.93 ปี อายุเฉลี่ยของสมาชิกชมรม 20.78 ปี และระยะเวลาเฉลี่ยในการทำกิจกรรมของชมรมของสมาชิกชมรม 2.41 ปี ดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลพื้นฐานของหัวหน้าชมรมและสมาชิกชมรม

ตัวแปร	หัวหน้า/ประธานชมรม	สมาชิกชมรม
จำนวน (n)	205 คน	1,017 คน
เพศ	1. ชาย 139 คน (67.80%) 2. หญิง 66 คน (32.20%)	1. ชาย 646 คน (63.52%) 2. หญิง 371 คน (36.48%)
ประเภทชมรม	1. ประเภทกีฬา 158 ชมรม (77.07%) 2. ประเภทอื่นๆ 47 ชมรม (22.93%)	1. ประเภทกีฬา 787 คน (77.38%) 2. ประเภทอื่นๆ 371 คน (22.62%)
มหาวิทยาลัย	1. ม.ขอนแก่น 25 ชมรม (12.20%) 2. ม.เชียงใหม่ 17 ชมรม (8.29%) 3. ม.บูรพา 12 ชมรม (5.85%) 4. ม.แม่โจ้ 10 ชมรม (4.88%) 5. มหาวิทยาลัยอื่นๆ 141 ชมรม (68.78%)	1. ม.ขอนแก่น 125 คน (12.29%) 2. ม.เชียงใหม่ 77 คน (7.57%) 3. ม.บูรพา 69 คน (6.78%) 4. ม.แม่โจ้ 48 คน (4.72%) 5. มหาวิทยาลัยอื่นๆ 698 คน (68.63%)
อายุ	$M = 21.68$ ; $SD = 3.232$	$M = 20.78$ ; $SD = 1.929$
ระยะเวลาการทำกิจกรรม	$M = 2.93$ ; $SD = 1.879$	$M = 2.41$ ; $SD = 1.589$

### 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

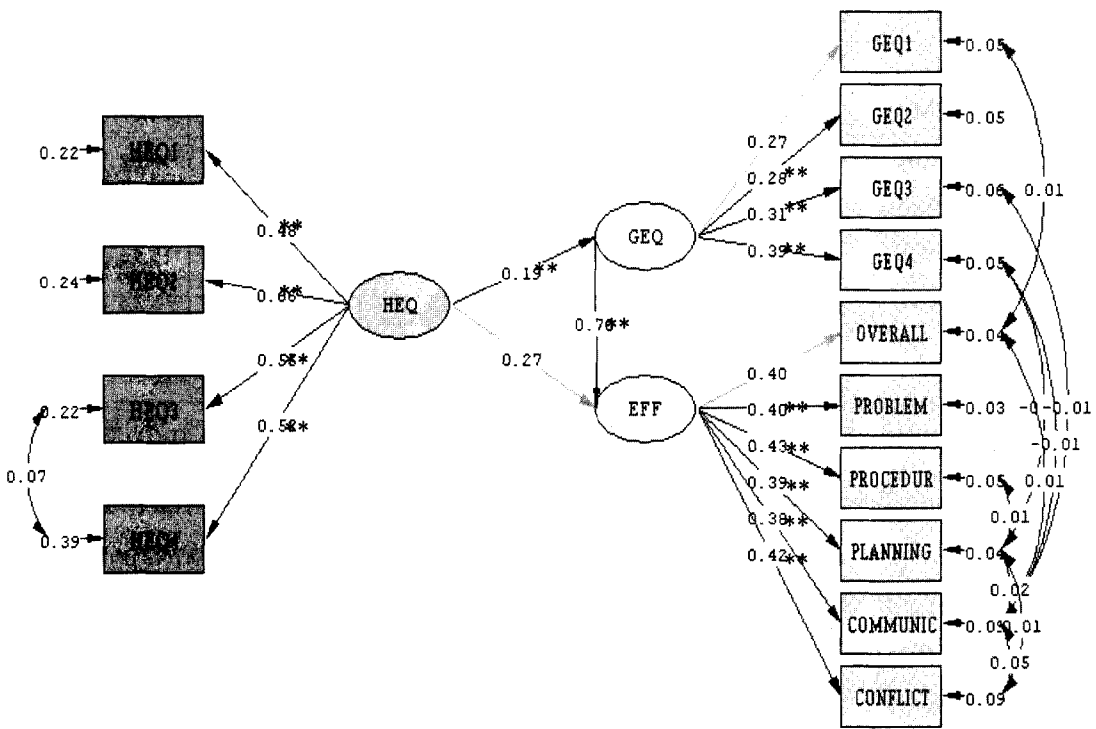
2.1 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 14 ตัวแปรในโมเดล พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 91 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 จำนวน 60 คู่ ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรเป็นไปในทิศทางบวกมีค่าตั้งแต่ 0.1422-0.8416

กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีขนาดเพิ่มขึ้น ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะเพิ่มขึ้นด้วย หรือถ้าตัวแปรหนึ่งมีขนาดลดลง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะลดต่ำลงเช่นเดียวกัน เช่น สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดมีค่าเท่ากับ 0.8416 อธิบายได้ว่า ถ้าประสิทธิผลของทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยมีค่ามากจะมีผลทำให้ประสิทธิผลของทีมด้านการแก้ไขความขัดแย้งมีค่ามากเพิ่มขึ้นตามไปด้วย หรือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดมีค่าเท่ากับ 0.1422 อธิบายได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าด้านการใช้อารมณ์ส่งเสริมความคิดของตนเองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มด้านการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่น เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงเดียวกันพบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันมีความสัมพันธ์กันสูงและในทิศทางบวก แสดงรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในโมเดลการวิจัย

ตัวแปร	HEQ1	HEQ2	HEQ3	HEQ4	GEQ1	GEQ2	GEQ3	GEQ4	OVERALL	PROBLEM	PROCEDUR	PLANNING	COMMUNIC	CONFLICT
HEQ1	1													
HEQ2	0.5298**	1												
HEQ3	0.5448**	0.5988**	1											
HEQ4	0.4599**	0.4728**	0.5827**	1										
GEQ1	0.2017**	0.1108	0.0997	0.0373	1									
GEQ2	0.1656*	0.2165**	0.2042**	0.0614	0.6136**	1								
GEQ3	0.1667*	0.1386*	0.1359	0.0561	0.5914**	0.5982**	1							
GEQ4	0.1436*	0.1422*	0.0566	0.0094	0.6323**	0.6478**	0.7087**	1						
OVERALL	0.1277	0.2159	0.0434	0.0200	0.6112**	0.5724**	0.5144**	0.6160**	1					
PROBLEM	0.1442*	0.1851	0.0628	0.0416	0.5504**	0.5685**	0.5361**	0.6393**	0.7763**	1				
PROCEDUR	0.0925	0.1559	0.0106	0.0042	0.5232**	0.5180**	0.4831**	0.6026**	0.7725**	0.7944**	1			
PLANNING	0.0999	0.1475	0.0372	0.0195	0.5323**	0.5380**	0.4830**	0.5456**	0.7827**	0.7755**	0.8213**	1		
COMMUNIC	0.0661	0.1226	0.0651	0.0623	0.5380**	0.5360**	0.4143**	0.5054**	0.7254**	0.6948**	0.6576**	0.7678**	1	
CONFLICT	0.0118	0.1072	0.0254	-0.0079	0.5380**	0.5251**	0.4974**	0.5889**	0.6856**	0.7214**	0.6823**	0.7407**	0.8416**	1
M	5.7649	5.7407	5.7668	5.9353	5.9892	5.9471	5.7942	5.8432	5.9932	6.0113	5.9741	6.0603	6.0775	6.0181
SD	0.6502	0.7852	0.7098	0.7950	0.3533	0.3573	0.3922	0.4479	0.4270	0.4183	0.4708	0.4218	0.4636	0.5018

2.2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่านตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ( $\chi^2 = 75.08$ ;  $df = 63$ ;  $p = .1418$ ;  $RMSEA = .031$ ;  $GFI = .95$ ;  $AGFI = .92$ ) แสดงว่าตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้ากับประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตศึกษาน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวในการวัดตัวแปรแฝงมีค่ามากกว่า .50 ทุกค่ายกเว้นตัวแปรการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น (HEQ4) ตัวเดียว มีค่าเท่ากับ .40 ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของโมเดลแสดงดังภาพ 2 เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบแสดงดังตาราง 4



Chi-square=75.08, df=63, P-value=0.14175, RMSEA=0.031

ภาพ 2 โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาแสดงค่าขนาดอิทธิพลตามโมเดลสมมติฐานการวิจัย

◆ โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา ◆  
ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตาราง 4 เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ

ตัวแปร	HEQ			GEQ			EFF			R <sup>2</sup>
	สปส.	SE	t	สปส.	SE	t	สปส.	SE	t	
1. HEQ1	0.48**	0.04	10.91							0.52
2. HEQ2	0.66**	0.05	12.62							0.65
3. HEQ3	0.55**	0.05	11.56							0.58
4. HEQ4	0.52**	0.06	8.96							0.40
5. GEQ1				0.27						0.58
6. GEQ2				0.28**	0.02	11.36				0.60
7. GEQ3				0.31**	0.03	11.46				0.62
8. GEQ4				0.39**	0.03	12.70				0.76
9. OVERALL							0.40			0.80
10. PROBLEM							0.40**	0.02	20.07	0.82
11. PROCEDUR							0.43**	0.02	18.67	0.78
12. PLANNING							0.39**	0.02	18.37	0.77
13. COMMUNIC							0.38**	0.02	15.96	0.63
14. CONFLICT							0.42**	0.03	15.46	0.65
R <sup>2</sup>					0.04			0.63		

หมายเหตุ: สัมประสิทธิ์ (สปส.) เป็นคะแนนดิบ, \* p < .05; \*\* p < .01

ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝงความฉลาดทางอารมณ์ของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา (GEQ) มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าหรือประธานชมรม (HEQ) ค่อนข้างน้อย มีขนาดความสัมพันธ์ 0.19 ในขณะที่ตัวแปรทั้งสอง (GEQ และ HEQ) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา (EFF) สูงและปานกลาง คือมีขนาด 0.75 และ 0.40 ตามลำดับ ดังผลการวิเคราะห์ในตาราง 5

ตาราง 5 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	GEQ	EFF	HEQ
GEQ	1.0000		
EFF	0.7500	1.0000	
HEQ	0.1900	0.4000	1.0000

ผลการวิเคราะห์แยกอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรในโมเดล พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าหรือประธานชมรม (HEQ) มีอิทธิพลทางตรงทางบวกขนาดต่ำ (0.27) และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีอิทธิพลทางอ้อมทางบวกขนาดต่ำมาก (0.13) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ส่งผ่านความฉลาดทางอารมณ์ของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา (GEQ) และมีอิทธิพลรวมขนาดปานกลาง (0.40) ต่อประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา (EFF) โดยตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาได้ร้อยละ 63 ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา (GEQ) มีอิทธิพลทางตรงทางบวกขนาดสูงมาก (0.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา (EFF) ในขณะที่ความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าหรือประธานชมรม (HEQ) มีอิทธิพลทางตรงทางบวกขนาดต่ำ (0.19) อย่างมีนัยสำคัญต่อความฉลาดทางอารมณ์ของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา (GEQ) ดังผลการวิเคราะห์ในตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรในโมเดลตามสมมติฐาน

ตัวแปรผล ตัวแปรสาเหตุ	GEQ			EFF		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
HEQ	0.19**	-	0.19**	0.40**	0.13**	0.27
GEQ				0.70**	-	0.70**

หมายเหตุ: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; TE = Total Effect; IE = Indirect Effect;  
DE = Direct Effect

ผลการวิเคราะห์ในตาราง 6 เมื่อพิจารณาประกอบกับผลการวิเคราะห์ในตาราง 4 และ ภาพ 2 จะเห็นได้ว่า ตัวบ่งชี้การใช้อารมณ์ส่งเสริมความคิดของตนเอง (HEQ2) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดของความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าหรือประธานชมรม (HEQ) และการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่น (GEQ4) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดของความฉลาดทางอารมณ์ของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา (GEQ) ส่วนกระบวนการทำงาน (PROCEDURE) และการแก้ไขความขัดแย้ง (CONFLICT) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา (EFF) แสดงว่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างองค์ประกอบในโมเดลส่วนใหญ่มาจากตัวบ่งชี้ทั้งสี่ตัวนี้

## อภิปรายผลการวิจัย

### ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรแฝงส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า โมเดลสมมติฐานตามกรอบแนวคิดของการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ Jordan และคณะ (2002) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มมีลักษณะแบบส่งอิทธิพลทางตรงถึงผลการปฏิบัติงานของทีม สอดคล้องกับการศึกษาของ Jordan และ Troth (2004) ที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของทีม และความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองใช้พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทีมได้อย่างมีนัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Koman และ Wolff (2008) ซึ่งกล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าทีมมีความสัมพันธ์ทางตรงทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่ม และความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มนี้ยังส่งผลทางตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของทีมเช่นกัน

ข้อค้นพบของผู้วิจัยในครั้งนี้แตกต่างจาก Koman และ Wolff (2008) ตรงที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรแฝงตัวเดียว ในขณะที่ Koman และ Wolff (2008) มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มแยกเป็นตัวแปรแฝง 2 ตัวแปร โดยกล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้ามีอิทธิพลต่อการรับรู้อารมณ์ของกลุ่ม (awareness norms) ซึ่งส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของกลุ่ม (regulation norms) และมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทีม และจากงานวิจัยที่ อภิรตี ปราสาททรัพย์ (2550) ศึกษาไว้ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้ามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม ในขณะที่ผู้วิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งอาจจะเกิดจากการจัดองค์ประกอบเนื่องจาก อภิรตี ปราสาททรัพย์ (2550) ใช้ประสิทธิผลของทีมแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ส่วนงานวิจัยนี้วัดองค์ประกอบของประสิทธิผลของทีมเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับเดียว ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าและความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่ม นอกจากจะมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมแล้ว ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมโดยส่งอิทธิพลผ่านความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่ม กล่าวคือ ความฉลาดทางอารมณ์กลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าที่มีต่อประสิทธิผลของทีม อย่างไรก็ตามข้อสรุปดังกล่าวนี้ ควรได้มีการทดสอบเปรียบเทียบให้ชัดเจนอีกครั้งว่า การวิเคราะห์ประสิทธิผลของทีมแบบมีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง รวมทั้งการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาแบบแยกเป็นตัวแปรแฝง 2 ตัวด้วย



## ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมที่จะนำความฉลาดทางอารมณ์ไปใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาร่วมในการคัดเลือกบุคคลให้ขึ้นมาเป็นระดับหัวหน้า เพราะความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลที่เป็นระดับหัวหน้าจะมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม ดังนั้นการเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ทั้งของหัวหน้าทีมและสมาชิกทีมจะมีผลทำให้ประสิทธิผลของทีมเพิ่มสูงขึ้น เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์การ เมื่อพิจารณาลงรายละเอียดของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ จึงสรุปได้ว่าควรมีการเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าหรือประธานชมรม (HEQ) ด้านการใช้อารมณ์ส่งเสริมความคิดของตนเอง (HEQ2) และควรมีการเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา (GEQ) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่น (GEQ4) ซึ่งจะมีผลทำให้ประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา (EFF) ด้านกระบวนการทำงาน (PROCEDURE) และการแก้ไขความขัดแย้ง (CONFLICT) เพิ่มขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

2. จากผลการวิจัยตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้า พบว่า ตัวบ่งชี้แต่ละด้านมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงมาก โดยเฉพาะตัวบ่งชี้การใช้อารมณ์ส่งเสริมความคิดของบุคคลที่เป็นระดับหัวหน้า (HEQ2) มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ดังนั้นควรมีโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าให้มาก โดยมุ่งเน้นเทคนิคการใช้อารมณ์เพื่อการส่งเสริมความคิดเป็นสำคัญ เพราะการเพิ่มขึ้นขององค์ประกอบการใช้อารมณ์ส่งเสริมความคิดจะมีผลทำให้ความฉลาดทางอารมณ์ในองค์ประกอบอื่น ๆ เพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของสมาชิกในทีมและประสิทธิผลของทีม ตามลำดับ

3. จากผลการวิจัยตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวแปรมีค่าค่อนข้างต่ำ (0.27-0.39) ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ การรับรู้อารมณ์ของตนเอง ตามลำดับ ดังนั้นการสร้างเครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาควรได้รับการพัฒนาต่อไป

4. จากผลการวิจัยตัวแปรประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้กระบวนการทำงาน (PROCEDURE) และการแก้ไขความขัดแย้ง (CONFLICT) มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้น กระบวนการทำงานและการแก้ไขความขัดแย้งจึงมีความสำคัญมากที่สุด หากทุกหน่วยงานพยายามช่วยกันพัฒนากระบวนการทำงานและช่วยกันขจัดความขัดแย้งหรือหลีกเลี่ยงความขัดแย้งอย่างเข้าใจแล้วประสิทธิผลของทุกหน่วยงานจะเพิ่มสูงขึ้น

◆ โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา ◆  
ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่าน

5. การวิจัยครั้งนี้ยังมีข้อจำกัดที่ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (จำนวนชมรมนิสิตนักศึกษา) มีขนาดค่อนข้างต่ำกว่าเกณฑ์ และการวิเคราะห์ข้อมูล มิได้ใช้แนวทางการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่ 2 ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษา (EFF) เปรียบเทียบกับการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับเดียว และมีตัววิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างการแยกวิเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาในฐานะเป็นองค์ประกอบเดียวหรือเป็น 2 องค์ประกอบ จึงอาจทำให้ผลการวิจัยขาดความสมบูรณ์ หากมีการวิจัยต่อไปเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลต่อยอด ซึ่งผู้วิจัยกำลังดำเนินการ จะทำให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การวิจัยครั้งนี้ มิได้แยกประเภทกิจกรรมนิสิตนักศึกษา เช่น แยกเป็นประเภทกีฬา/ไม่ใช้กีฬา ประเภทวิชาการ/ไม่ใช่วิชาการ เป็นต้น จึงทำให้ขาดความสมบูรณ์ในการกำหนดกลุ่มที่ต้องเร่งพัฒนา ก่อน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มในฐานะเป็นตัวแปรส่งผ่านของความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าที่มีต่อประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยภาพรวม โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของประเภทกิจกรรมของชมรมหรือความแตกต่างระหว่างเพศของหัวหน้า จึงน่าจะมีการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ (Multiple Group Structure Equation Model) ในการตอบคำถามว่าโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมในแต่ละประเภทชมรม หรือระหว่างเพศของหัวหน้า เหมือนหรือต่างกันอย่างไร เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดคุณลักษณะทางอารมณ์ที่สำคัญของหัวหน้าและสมาชิกชมรมให้มีความเฉพาะเจาะจงและสอดคล้องกับแต่ละกลุ่มมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่ม/ทีม ในครั้งนี้ ตัวแปรทำนายที่นำมาศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความฉลาดทางอารมณ์ของทีมได้ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นจึงน่าจะมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อค้นหาตัวแปรอื่นที่มีความสำคัญและเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่ม/ทีม

3. ในงานวิจัยครั้งนี้ตัวแปรประสิทธิผลของทีมเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับเดียว ซึ่งงานวิจัยของอภิรดี ปราสาททรัพย์ (2550) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ดังนั้นจึงน่าจะมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาในทั้งสองลักษณะเพื่อหาความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างแท้จริง

4. โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่านในครั้งนี้ เป็นการพิจารณาในระดับทีมเท่านั้น จึงน่าจะมีการศึกษาวิจัยโมเดลในระดับอื่น ๆ เช่น ระดับบุคคลและระดับองค์การโดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับ (Multi Level) ทั้ง 3 ระดับ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิผลของทีมแบบองค์รวมต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- พรธิดา วิเศษศิลป์พานนท์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างนวัตกรรมของทีมในโครงการวิจัยและพัฒนา. *วารสารสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ*, 39 (1), 131-148.
- อภิรดี ปราสาททรัพย์. (2550). *การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับประสิทธิผลของทีมงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยาการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Ancona, D. G., & Chong, C. (1999). Cycles and synchrony: The temporal role of context in team behavior. *Research on Managing Groups and Teams*, 2, 33-48.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J., & Mount, M. K. (1998). Relating member ability and personality to work team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83,(3), 377-391.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Campion, M. A., Papper, E. M., & Medsker, G. J. (1996). Relations between work team characteristics and effectiveness: A replication and extension. *Personnel Psychology*, 49, 429-452.
- Groves, K. S., McEnrue, M. P., & Shen, W. (2008). Developing and measuring the emotional intelligence of leaders. *Journal of Management Development*, 27 (2), 225-250.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M., & Jundt, D. (2005). Teams in organizations: From input-process-output models to IMO models. *Annual Review of Psychology*, 56, 517-543.
- Jordan, P. J., & Lawrence, S. A. (2009). Emotional intelligence in team: Development and initial validation of the short version of the workgroup emotional intelligence profile (WEIP-S). *Journal of Management & Organization*, 15 (4), 452-469.
- Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2004). Managing emotions during team problem solving: Emotional intelligence and conflict resolution. *Human Performance*, 17 (2), 195-218.

- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Hartel, C. E., & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12, 195-214.
- Koman, E. S., & Wolff, S. B. (2008). Emotional intelligence competencies in the team and team lead: A multi-level examination of the impact of emotional intelligence on team performance. *Journal of Management Development*, 27 (1), 55-75.
- Mark, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team process. *Academy of Management Review*, 26, 356-376.
- McGrath, J. E. (1991). Time, interaction, and performance (TIP): A theory of group. *Small Group Research*, 22, 147-174.
- Neuman, G. A., & Wright, J. (1999). Team effectiveness: Beyond skill and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 84, 376-389.
- Nwokah, N. G., & Ahiauzu, A. I. (2009). Emotional intelligence and marketing effectiveness. *Marketing Intelligence & Planning*, 27 (7), 864-881.
- Stubbs, E. C. (2005). *Emotional intelligence competencies in the team and team leader: a multi-level examination of the impact of emotional intelligence on group performance*. Unpublished dissertation. Case Western Reserve University, Cleveland, OH.
- Watkin, C. (2000). Developing emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 8 (2), 89-92.