

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ



นางสาวนภาดา อุดมชัยรัตน์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL QUOTIENT AND ORGANIZATION ENGAGEMENT I
N GOVERNMENT EMPLOYEE

Miss Napada Udomchairat



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science Program in Mental Health

Department of Psychiatry

Faculty of Medicine

Chulalongkorn University

Academic Year 2014

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความ
	ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ
โดย	นางสาวนภาดา อุดมชัยรัตน์
สาขาวิชา	สุขภาพจิต
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	นายแพทย์สมรักษ์ สันติเบญจกุล

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะแพทยศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์โสภณ นภาธร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(แพทย์หญิงปรีชวัน จันทร์ศิริ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(นายแพทย์สมรักษ์ สันติเบญจกุล)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(แพทย์หญิงวรางคณา รัชังงาน)

นภาดา อุดมชัยรัตน์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ (RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL QUOTIENT AND ORGANIZATION ENGAGEMENT IN GOVERNMENT EMPLOYEE) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: นพ.สมรักษ์ สันติเบญจกุล, หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรและปัจจัยเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานราชการ กรมช่างโยธา ทหารอากาศทั้งหมด ทั้งหมด จำนวน 421 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไป แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, Correlation coefficient และ Linear Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานราชการ ตำแหน่งงานช่างและเจ้าหน้าที่ธุรการ หน่วยงานกรมช่างโยธาทหารอากาศ ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 421 คน มีความฉลาดทางอารมณ์ $\bar{x} = 164.39$ จากคะแนนเต็ม 208 คะแนน คะแนนที่สูงแสดงว่ามีความฉลาดทางอารมณ์ที่มาก พบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.001$ ที่ระดับความสัมพันธ์ $r = 0.325$ เมื่อวิเคราะห์แยกแต่ละด้านของความฉลาดทางอารมณ์พบว่าคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ด้านดี และเก่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา ความรู้ต่อภาระ (เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่) ปัจจัยทำนายที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านเก่ง และด้านสุข ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานราชการให้มีความรู้ และความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ภาควิชา จิตเวชศาสตร์

ลายมือชื่อนิสิต

สาขาวิชา สุขภาพจิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

ปีการศึกษา 2557

5574133930 : MAJOR MENTAL HEALTH

KEYWORDS: ENGAGEMENT / GOVERNMENT EMPLOYEES / EMOTIONAL QUOTIENT

NAPADA UDOMCHAIRAT: RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL QUOTIENT AND ORGANIZATION ENGAGEMENT IN GOVERNMENT EMPLOYEE. ADVISOR: SOMRUK SUNTIBENCHAKUL, M.D., pp.

The purpose of this cross-sectional descriptive study was to find out Relationship between Emotional Quotient and Organization Engagement in Government Employee. The subjects of this study consisted of all 421 people. The research measurements were demographic data questionnaire, Emotional Quotient Questionnaire for adult and organization engagement questionnaire. Data were analyzed by SPSS for Windows. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, Correlation Coefficient and Linear Regression Analysis.

technician and administration at Civil Engineering Department of the Air Force in total of 421 persons from the survey of the relation between showing the emotional intelligence = 164.39 the maximum score is 208, the higher score is showing the better effective in emotional intelligence. There was a statistically significant relationship between the sample's emotional quotient and organization engagement at the confidence $p < 0.001$ when the level of relation $r = 0.325$ when analyze in each section in emotional intelligence, it's showing the scores of goodness, experts and happiness is related to the organization relationship and factors predicting the organization engagement included education level, and perceived family burden (role of taking care of child/parent). Two predictive variables of relationship between emotional quotient and organization engagement in experts and happiness related factors. The finding of study will to develop government service staffs to earn knowledge and being able to perform their assigns works with their maximum abilities and to bring organizations goals successful.

Department: Psychiatry

Student's Signature

Field of Study: Mental Health

Advisor's Signature

Academic Year: 2014

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ นายแพทย์สมรักษ์ สันติเบญจกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความเมตตา ให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณแพทย์หญิงปวิชนัน จันทศิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และแพทย์หญิงวรางคณา รัชชางาน กรรมการสอบภายนอกมหาวิทยาลัย ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่อนุญาตให้ใช้แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ (อายุ 18-60 ปี) ขอขอบพระคุณคุณทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล ที่อนุญาตให้ใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเจ้ากรม ช่างโยธาทหารอากาศ ที่กรุณาอนุญาตให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนขอขอบคุณ คุณณัชชนรี เหมะธูลิน พนักงานธุรการกองกำลังพล และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนการศึกษา ครูอาจารย์ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ผู้ให้ความสว่างทางปัญญา รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกมาโดยตลอด และขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้ความสนใจเสมอมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	3
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
1. แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์.....	6
2. แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร.....	12
2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	14
2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	15
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	24

รูปแบบการวิจัย	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
การวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ	30
ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ราชการ	32
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ	33
ตอนที่ 4 ปัจจัยทำนายความผูกพันของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ	42
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	43
สรุปผลการวิจัย	43
อภิปรายผลการวิจัย	43
ข้อจำกัดในการแปลผล	44
ข้อเสนอแนะ	45
.....	46
รายการอ้างอิง	46
ใบอนุญาตเข้าร่วมการวิจัย	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	63

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ.....30
2	คะแนนรวมความฉลาดทางอารมณ์และคะแนนรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ.....32
3	เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับ ปัจจัยด้านเพศของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ.....33
4	เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ.....34
5	เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับ ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ.....35
6	เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ.....36
7	เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับ ปัจจัยด้านความรู้ต่อภาระ (เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่) ของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหาร อากาศ.....37
8	การเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับปัจจัย ด้านความเพียงพอของรายได้ ของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ.....38
9	การเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับปัจจัย ด้านอายุราชการ ของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ.....39
10	ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหาร อากาศ.....40

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5





บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันการทำงานของคนไทยมีความสำคัญมาก ในการหาเลี้ยงดูแล รับผิดชอบตัวเองและสมาชิกในครอบครัว ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งในการดำรงชีวิตเลยทีเดียวก็ได้ แต่การที่คนเราจะได้ทำงานในสิ่งที่ตนเองรักนั้นก็ขึ้นอยู่กับงาน ลักษณะงาน รายได้ รูปแบบองค์กร และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งงานในประเทศไทย มีอยู่ 3 อย่าง องค์กรรัฐบาล องค์กรรัฐวิสาหกิจ องค์กรเอกชน ให้เลือกทำ แต่แต่ละองค์กรนั้นก็ให้ผลตอบแทนที่ต่างกัน อยู่ที่ว่าจะมีความพึงพอใจกับองค์กรแบบไหน และแบบไหนที่เหมาะสมกับตนเอง ดังนั้นจึงทำให้เกิดการแข่งขันกันในเรื่องปัจจุบัน ด้วยความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ต่างกัน การทำงานแต่ละอาชีพจึงมีความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ที่จะได้รับ ไปจนเกษียณอายุ ไม่เหมือนกัน⁽¹⁾

นักจิตวิทยาท่านหนึ่งไม่คิดว่าความสำเร็จในชีวิตจะขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียว ในสมัยก่อนมีข้อมูลในการวิจัยค่อนข้างน้อย แนวคิดที่ว่าความสำเร็จในชีวิตจะขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียวจึงไม่ได้รับการสนใจ ไม่กี่ปีต่อมา ได้มีนักจิตวิทยาสองท่าน ได้ศึกษาแนวคิดเดิมอีกครั้ง ได้เพิ่มเติมแนวคิดเดิมว่าความสำเร็จในชีวิตจะขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่ได้ แต่ต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ด้วย ในการดำรงชีวิตในสังคม สามารถรับรู้อารมณ์ของตนเองและคนอื่นได้ และรู้ที่จะแยกแยะอารมณ์ที่แตกต่างกันได้ และสามารถใช้ตัดสินใจความคิดและการกระทำต่างๆของตนเอง⁽²⁾

ในการทำงานนั้นนอกจากจะใช้ความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) แล้ว ยังต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ด้วย⁽³⁾ สิ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากจะเป็นรูปแบบของงานแล้ว เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก ที่ทำให้อยากอยู่กับองค์กรแห่งนั้นได้ ต่อให้งานดีแต่เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ ก็ทำงานได้ลำบาก ปฏิสัมพันธ์ไม่ดีก็จะอยู่ในองค์กรแห่งนั้นได้ยาก⁽⁴⁾ ดังนั้นคนเราจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ในการใช้ชีวิต รู้จักควบคุมอารมณ์และความต้องการของตัวเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้ สุดท้ายมีความเข้าใจตนเอง มีความพึงพอใจในชีวิตและมีความสงบทางใจ สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ถึงจะไม่เก่งหน้าที่การงานแต่รู้จักปรับตัวเข้ากับองค์กรและเพื่อนร่วมงานได้ ก็จะสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นเพราะช่วยเหลือกัน ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถด้านการควบคุมอารมณ์ที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์อย่างมีความสุข ความฉลาดทางสติปัญญา คือปัจจัยหลัก ที่ทำให้ผู้คนประสบความสำเร็จ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข จึงต้องมีควบคู่กัน⁽⁵⁾

สิ่งหนึ่งที่ต้องมีหลังจากการที่ได้ทำงานในองค์กรแล้ว ไม่ว่าจะไม่นานหรือนาน จะต้องเกิดความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อพนักงานมีความรู้สึกด้านบวกกับองค์กร มีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างชัดเจนว่ารู้สึกรักและมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง และยอมรับเป้าหมาย ยอมรับค่านิยมขององค์กรได้ เข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่มีความคิดต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร⁽⁶⁾

ดังนั้นการศึกษาคั้งนี้จึงจะศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ เป็นองค์กรรัฐบาล มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนาจการ ประสานงาน ติดตาม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับกิจการช่างโยธา การสนามบิน การดับเพลิงและกู้ภัย และการพัสดุช่างโยธา และมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านช่างโยธา มีเจ้ากรมช่างโยธาทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่ง ออกเป็น 10 กอง 1 แผนก คือ กองบังคับการ กองวิชาการ กองอาคาร กองสนามบิน กองไฟฟ้า กองประปาและสุขาภิบาล กองดับเพลิงและกู้ภัย กองพัสดุช่างโยธา กองโรงงาน กองบริการ และแผนกการเงิน⁽⁷⁾ โดยพนักงานมีอายุระหว่าง 18-60 ปี การศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาปีที่3 ถึงระดับปริญญา กรมช่างโยธาทหารอากาศจัดว่าเป็นองค์กรหน่วยงานราชการที่เป็นราชการปัจจุบันในประเทศไทย ในส่วนของความผูกพันในองค์กรเป็นคุณสมบัติของพนักงานราชการ โดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานราชการจะทำงานได้ดี อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน⁽¹⁾ และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถได้ก็ต่อเมื่อพนักงานราชการมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรจะตระหนักและให้ความสำคัญต่อพนักงานราชการเพียงใด⁽⁸⁾ และพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ เป็นกลุ่มงานราชการของประเทศที่มีความสำคัญต่อภาครัฐ มีการทำงานที่หลากหลายเปิดโอกาสให้พนักงานราชการได้แสดงบทบาทของตน และเพื่อที่จะทราบถึงความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร และปัจจัยที่เสริมให้ความฉลาดทางอารมณ์ดี ของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ ซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กัน จึงอยากจะศึกษาวิจัยเรื่องนี้ เพราะยังไม่มีใครทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรมาก่อน ในการศึกษาครั้งนี้ จะนำไปพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานราชการให้มีความรู้ และความสามารถ ต่อไปในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ มีความสัมพันธ์เป็นอย่างไร
2. มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ จำนวน 423 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด ความรู้ต่อภาระ (เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่) ความเพียงพอของรายได้ และอายุราชการ
 - ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient)
 - 2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานราชการ ของกรมช่างโยธาทหารอากาศเท่านั้น

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หมายถึง ความสามารถของพนักงานราชการ ในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านดี ในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ด้านเก่ง ในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น ด้านสุข ในการเข้าใจตนเอง มีความพึงพอใจในชีวิตและมีความสงบทางใจ วัดความฉลาดทางอารมณ์โดยใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ (อายุ 18-60 ปี) ของกรมสุขภาพจิต⁽⁹⁾

ความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) หมายถึง การที่พนักงานราชการมีความรู้สึกในด้านดีๆ ต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน เช่น การยอมรับเป้าหมาย และยอมรับค่านิยมขององค์กร เข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรอย่างแท้จริง ทุ่มความสามารถ ยอมเสียสละเวลา กำลังกายกำลังใจ กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ให้กับองค์กรด้วยใจจริง และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ไม่คิด หรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร วัดความผูกพันต่อองค์กรโดยแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร⁽¹⁰⁾

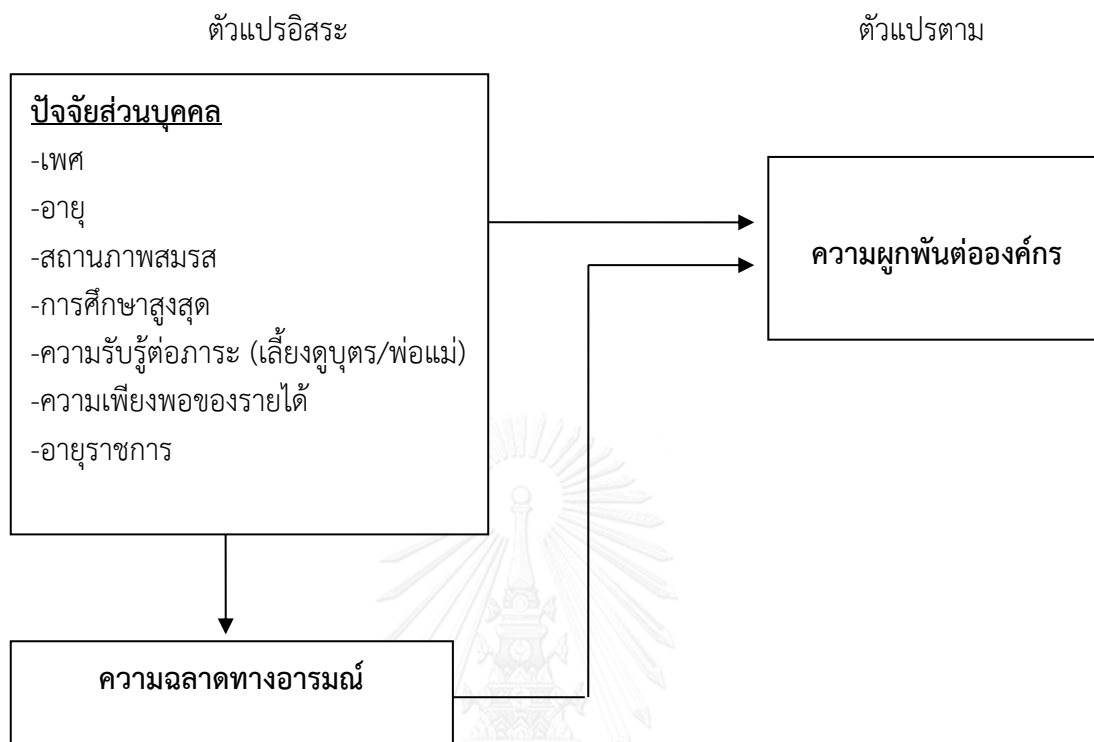
พนักงานราชการ (Government Employee) หมายถึง พนักงานราชการในกรมช่างโยธาทหารอากาศ ที่มีตำแหน่งช่างและพนักงานธุรการ ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการเท่านั้น⁽¹¹⁾

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลวิจัยนี้จะช่วยให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในกรมช่างโยธาทหารอากาศ และสามารถนำข้อมูลจากงานวิจัยนี้ไปพัฒนา โปรแกรมการเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ ให้พนักงานราชการได้มีความรู้ สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างสำเร็จจุล่งลงในอนาคต



กรอบแนวคิดในการวิจัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ จากเอกสาร วารสาร หนังสือและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

- 1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์
- 1.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
- 1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

- 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ความสำคัญของความสำคัญต่อองค์กร
- 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 การวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.5.1 ทฤษฎีการลงทุน
 - 2.5.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
 - 2.5.3 ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นความสามารถของบุคคลที่รู้จักอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น⁽¹²⁾ สามารถเข้าใจสาเหตุและความเป็นไปของอารมณ์ความรู้สึกได้ เข้าใจในความความคิด ความรู้สึกและการกระทำ และมีการแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม รู้ว่าตนควรคิด รู้สึกหรือกระทำอย่างไร รู้ถึงอิทธิพลของอารมณ์ และสามารถในการใช้อารมณ์ ความรู้สึกให้เป็นประโยชน์ และความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ รู้จักใช้อารมณ์ของตนเป็นรากฐานในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น การปรับตัว และโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้โอนอ่อนตามได้ และยังเป็นองค์ประกอบของความสามารถด้านส่วนตัว อารมณ์ และสังคมของบุคคลที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างประสบความสำเร็จ⁽⁹⁾

1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ มีผู้ที่ได้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

Peter Salovey & John D. Mayer⁽¹³⁾ (1990) สองนักจิตวิทยาได้กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์เป็นครั้งแรกว่า “ความฉลาดทางสังคมที่ประกอบด้วยความสามารถในการรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถแยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้ข้อมูลนี้เป็นเครื่องชี้นำในการคิดและการกระทำสิ่งต่าง ๆ” ซึ่งต่อมาในปี 1997 ทั้งสองท่านนี้ได้คำนิยามใหม่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถในการ

- รับรู้ ประเมิน และแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม
- เข้าถึงและ/หรือสร้างความรู้สึกที่ดีที่เกื้อกูลความคิดได้
- เข้าใจอารมณ์และกระบวนการของอารมณ์ได้ดี
- คิดใคร่ครวญและควบคุมอารมณ์ได้ดีในทางที่ส่งเสริมความงอกงามของสุขภาพจิต

และ

เชาวน์ปัญญา

Bar-On⁽¹⁴⁾ กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ ว่าหมายถึง ความสามารถด้านอารมณ์และด้านสังคมของบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ไม่เกี่ยวกับการใช้สติปัญญา ความสามารถ และทักษะ ซึ่งต่อมาในปี 1997 ก็ได้ให้ความหมายใหม่ว่า หมายถึง ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะด้านจิตพิสัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการประสบความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีและประสบความสำเร็จในชีวิต

Salovey & Mayer⁽¹⁵⁾ (1990) สองนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักรู้ในความคิด ความรู้สึก และภาวะอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนและผู้อื่นได้ เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนให้สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนได้อย่างสมเหตุสมผล มีความสอดคล้องกับการทำงานและการดำเนินชีวิตด้วยสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นๆ

Goleman⁽¹⁶⁾ (1995) ได้อธิบายความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของมนุษย์มีหลากหลายด้าน เช่น การนำตัวเองไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตัวเองที่ขัดแย้งได้ สามารถรอคอยเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าได้ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถจัดการอารมณ์ที่ไม่สบายใจต่างๆ ได้ มีชีวิตอยู่ได้ด้วยความหวัง เป็นต้น นอกจากนี้ Goleman ยังบอกถึงลักษณะของคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงว่าควรมีคุณสมบัติตามนี้ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีการตัดสินใจที่ดี สามารถควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ มีความอดทนอดกลั้น ไม่หุนหันพลันแล่น เข้าใจในความผิดหวังได้ เข้าใจจิตใจผู้อื่น รู้ใจเขาใจเรา เข้าใจในสถานการณ์ต่างๆ ทางสังคม ไม่ย่อท้อหรือยอมแพ้ต่อสิ่งที่เจออย่างง่าย ๆ สามารถสู้กับปัญหาในชีวิตได้ และไม่ปล่อยความเครียดเข้ามาทำลายตัวเองจนทำอะไรไม่ได้

Weston and Weston⁽¹⁷⁾ (1996) กล่าวถึงคุณลักษณะที่ควรสร้างขึ้นในวัยเด็ก เพื่อให้มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและมีความสุขในการดำเนินชีวิตในสังคม มี 12 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. รักความยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีเมตตากรุณา
2. เคารพกฎหมายและรับฟังเสียงส่วนใหญ่
3. มีจิตใจเป็นอิสระและเปิดใจกว้าง
4. มีคุณภาพชีวิต และมีหลักการในการดำเนินชีวิต
5. เป็นที่ไว้วางใจและน่านับถือ
6. รักและมีเมตตาผู้อื่น
7. มีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ
8. มีความรู้ดีและมีแรงจูงใจสูง
9. เอาใจใส่ดูแลรักษาสุขภาพร่างกายของตนเอง
10. มีความสามารถในการแก้ปัญหาทั้งผู้ใหญ่และเด็กได้
11. มีความสุขกับชีวิตและสนุกสนาน
12. มีการสื่อสารที่เปิดเผย ตรงไปตรงมาและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

อัจฉิมา เขาวนดี⁽¹⁶⁾ (2551) กล่าวไว้ว่า คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์นั้น ถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ ด้านความรู้สึก ด้านความคิดในเชิงสร้างสรรค์ สามารถสร้างความสมดุลระหว่างความคิดและจิตใจได้ มีความอดทนต่อความล้มเหลว ความผิดหวังที่เกิดขึ้น จัดข้อขัดแย้งในตัวเอง ยอมรับจุดดี จุดด้อยในตัวเอง และยอมรับความจริงได้ ดังนี้

1. ทำชีวิตตัวเองให้เหมาะสมเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ ไม่มีความทะเยอทะยานมากเกินไปจนเกินควร จะทำให้มีตัวตนที่ชัดเจนและอยู่ในความเป็นจริงจะทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี
2. มีความภาคภูมิใจในตัวเอง (Self-esteem) รู้จักรักตัวเอง รู้จักตัวเอง ยอมรับในตัวเองไม่หวั่นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น มีมุมมองในทางบวกและมีทัศนคติต่อโลกแบบ I'm OK. You're OK.
3. มีความสามารถในการจัดการกับตัวเอง มีความสามารถในการจัดระเบียบชีวิตของตนเอง มีการแบ่งเวลาในการทำงาน พักผ่อน พบปะเพื่อนฝูง และทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ชีวิตมีความหมาย มีคุณค่า และใช้ชีวิตอย่างรู้ค่า เพื่อสร้างความสุขความสำเร็จต่อตัวเองและผู้อื่น
4. คิดด้านบวก (Positive thinking) มองโลกในแง่ดี รู้จักยอมรับสภาพความเป็นจริง เปลี่ยนปัญหาเป็นความสำเร็จ มองวิกฤติให้เป็นโอกาส มองทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้น

- ไปในทางที่ดีได้ ทำให้ชีวิตมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี และมีกำลังใจและสร้างความสุขในกับตัวเองได้
5. สามารถเอาชนะความกลัว กล้าเผชิญหน้าและกล้าท้าทายกับสิ่งต่างๆ มีสติรู้จักทำจิตใจให้สงบ ทำให้ไม่ว้าวุ่นใจและกังวลใจ
 6. ไม่เก็บกดและมีความรู้สึกผิด (Guilty) กับเรื่องใดเรื่องหนึ่งในชีวิต และแสดงออกด้วยการก้าวร้าว รุนแรงต่อบุคคลรอบข้าง
 7. พอใจในตนเอง พอใจในสิ่งที่มี มองหาข้อดี และศักยภาพของตัวเอง รู้สึกดีกับตัวเอง
 8. ทำให้ตัวเองเป็นที่ยอมรับ ค้นพบข้อดีของตัวเอง กล้าที่จะเป็นตัวของตัวเอง ด้วยการสร้างความประทับใจ มีน้ำใจ กับผู้อื่น สามารถเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้
 9. รู้จักอดทน รอคอย มีความยืดหยุ่น ในการที่จะประสบความสำเร็จในเรื่องการเรียนและการทำงาน การใช้ชีวิต ต้องอาศัยความอดทนอดกลั้น เพียรพยายามและใช้เวลา ฟัง เข้าใจ และปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทำให้สำเร็จเท่าที่จะทำได้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่พบ

กรมสุขภาพจิต⁽⁹⁾ ให้ความหมายว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการปรับอารมณ์ จะทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุขเหมาะสมกับวัยของตัวเอง

Cooper และ Sawaf⁽¹⁶⁾ (1998) เขาได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของความฉลาดทางอารมณ์ในการเป็นผู้นำในองค์กร เขาได้กล่าวไว้ว่าความฉลาดทางอารมณ์นั้นเป็นความสามารถในการรับรู้ในอารมณ์ของตัวเองและสามารถควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้ และมีการยอมรับและเข้าใจในอารมณ์ของผู้อื่นได้ และสามารถสร้างแรงจูงใจตัวเองไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้

จากความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตัวเอง และของผู้อื่น สามารถที่จะควบคุมอารมณ์ของตัวเองและมีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสม

1.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

กรมสุขภาพจิต⁽⁹⁾ ได้ให้โครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 3 ด้านใหญ่ๆ คือ ดี เก่ง และสุข ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยของแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น

ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ

Wagner & Sternberg⁽¹⁸⁾ (1985) เสนอว่า พฤติกรรมของผู้ชาญฉลาดที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในชีวิตและในวิชาชีพ แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การครองตน หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาในการจัดการกับตนเองได้ในแต่ละวันให้บรรลุเป้าหมาย และได้ผลผลิตสูงสุด การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การรู้จักศักยภาพของตนเอง เป็นต้น
2. การครองคน หมายถึง การใช้ทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ทางสังคม ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ การมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถของแต่ละคน การให้รางวัลตามผลการปฏิบัติงาน
3. การครองงาน หมายถึง ความสามารถในการจูงใจผู้เกี่ยวข้องและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับตนเอง สังคม องค์กร และประเทศชาติ

Cooper and Sawaf⁽¹⁶⁾ (1997) บอกว่าความฉลาดทางอารมณ์ ได้แยกออกเป็น 4 ลักษณะ

1. ความสามารถในการประเมินสภาพอารมณ์และการแสดงอารมณ์
 2. ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการแสดงออกได้อย่างเหมาะสม
 3. ความสามารถในการรับรู้ระดับความรู้ของอารมณ์ และรู้จักใช้อารมณ์ให้เป็นประโยชน์
 4. ความสามารถในการอดทนอดกลั้น รู้จักยอมรับ และรู้จักรอคอย
- ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นจะเน้นการรับรู้การควบคุมอารมณ์ และการแสดงออกอย่างเหมาะสมของอารมณ์

Goleman⁽¹⁴⁾ (1998) ได้ปรับปรุงแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ดังนี้

1. ความสามารถด้านสังคม คือการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีปัจจัยย่อยคือ
 - 1.1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา
 - 1.2 ทักษะทางสังคม
2. ความสามารถส่วนบุคคล คือความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง มีข้อย่อยคือ
 - 2.1 การตระหนักรู้ถึงในตนเอง
 - 2.2 การควบคุมตนเอง
 - 2.3 การสร้างแรงจูงใจ

Goleman ได้สรุปไว้ว่าบทบาทสำคัญของอารมณ์มนุษย์ที่เกิดขึ้นนั้น มีผลต่อความคิด และการรับรู้ความรู้สึก ทำให้มีการแสดงออกต่างๆออกมาตามอารมณ์

Howard Gerdner⁽¹³⁾ (1993) กล่าวว่าองค์ประกอบของอารมณ์มีทั้งหมด 5 ประเภท คือ

1. การตระหนักรู้ในตัวเอง คือ การรับรู้ความรู้สึกของตัวเองที่เกิดขึ้น
2. การจัดการกับอารมณ์ คือ การที่มีความสามารถในการดำเนินการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม
3. การจูงใจตัวเอง คือ ความสามารถในการนำอารมณ์ความรู้สึกของตัวเองมาให้กำลังใจตัวเอง มีความคิดริเริ่มในการทำงาน
4. การสังเกตความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น คือ สามารถจัดการกับอารมณ์ผู้อื่นได้
5. การดำเนินงานต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ มีทักษะที่ดีในการมีสัมพันธ์ภาพต่อผู้อื่น

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ คือ การรู้จักตัวเอง รู้จักกำกับรับรู้ อารมณ์ของตัวเอง มีการสร้างแรงจูงใจให้กับตัวเอง และรู้จักใช้อารมณ์ของตัวเองให้เป็นประโยชน์ รู้จักเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น สุดท้ายคือมีทักษะทางสังคมที่ดี⁽¹⁹⁾

2. แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) คือความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่น่าสนใจมาก เพราะในปัจจุบันสามารถอธิบายพฤติกรรมของคนในองค์กรระหว่างการทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็น การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทุ่มเทให้กับองค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมาย⁽⁸⁾

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่น่าสนใจมาก เพราะทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมของคนในองค์กรได้ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านจึงให้ความสนใจ และได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

Buchanan⁽²⁰⁾ (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกของคนในองค์กรที่มีเหมือนกัน จะมีเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรในด้านดี ซึ่งประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดย การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Porter⁽²¹⁾ (1974) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรจาก

1. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
2. ความเต็มใจอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานให้องค์กร
3. ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Steers⁽²¹⁾ (1977) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นโดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งแสดงออกได้จาก

1. ความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
3. ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรต่อไป

Muchinsky⁽¹¹⁾ (1993) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่สมาชิกแต่ละคนมีต่อองค์กร

Wagner และ Hollenbeck⁽¹¹⁾ (1995) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าการที่พนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรวมทั้งเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อประโยชน์ขององค์กรและมีความมุ่งมั่นจะอยู่กับองค์กรโดยขยายช่วงเวลาเพิ่มขึ้น

Spector⁽¹¹⁾ (1996) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า ทักษะคติของพนักงานที่สอดคล้องกันต่องานที่ทำซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมาก

Schultz และ Schultz⁽¹¹⁾ (1998) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับของความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่เขาทำงานอยู่

Mathis และ Jackson⁽¹¹⁾ (2002) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึงระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานและความต้องการที่จะทำงานในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

Harter, Schmidt และ Hayes⁽¹¹⁾ (2002) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่นในองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันความพึงพอใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน

Corporate Leadership Council (2004)⁽⁴⁶⁾ ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ระดับความสำคัญของความผูกพันที่บุคคลสัญญาจะมอบให้ต่อสิ่งหนึ่งหรือบุคคลหนึ่งในองค์กร โดยผลของคำสัญญาเกี่ยวกับความพยายามมุ่งมั่นในการทำงานและระยะเวลาในการทำงานของบุคคลนั้น

Development Dimensions International⁽⁴⁶⁾ (2004) ได้ให้ความหมายความผูกพันว่า สิ่งที่พนักงานทำแล้วมีความสุข พนักงานสามารถรับรู้ในสิ่งที่ตัวเองทำว่ามีความหมายต่องานต่อองค์กรต่อสังคมโดยรวม และได้รับการยอมรับจากองค์กร ได้รับรางวัลจากงานที่ได้ปฏิบัติต่อองค์กร

Gubman⁽¹¹⁾ (2004) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานในองค์กรและสิ่งที่สำคัญคือการมีความรู้สึกสนุกในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกทั้งหมดนั้นจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นและให้ความสำคัญต่อองค์กร

Macey and Schneider⁽¹¹⁾ (2008) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกที่เต็มเปี่ยมและการได้มอบคำสัญญาอย่างเต็มใจของบุคคลในองค์กรที่จะมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่มากกว่าความพึงพอใจในงานตามปกติหรือความซื่อสัตย์ต่อองค์กรของบุคคลในองค์กรแห่งนั้น

จากความหมายของความผูกพันองค์กรที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกของพนักงานที่มีมากกว่าความพึงพอใจในงาน คือ มีจิตวิญญาณในงานที่ทำ⁽²²⁾ เป็น

ความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร พร้อมมอบแรงกายแรงใจที่มีให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจด้วยความมุ่งมั่นที่มี เพื่อให้องค์กรประสบผลความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และสามารถยอมรับค่านิยมวัฒนธรรมขององค์กรได้ด้วยความเต็มใจและมีมุมมองที่ดีต่อองค์กรในด้านบวก⁽²³⁾

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

จากที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและผลขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายนายการลาออกของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน⁽²⁴⁾ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติการเอง และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรปรารถนาซึ่งยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

ภรณ์⁽²⁵⁾ (2529) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กันกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังต่อไปนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กร จะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทาง ที่สามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควร ในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลของการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

Buchanan II⁽²⁰⁾ (1974) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์กร

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ของตนมากนั่นเอง

Steers⁽⁶⁾ (1977) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก เพราะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจ ในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็จะอยู่ได้อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้มีการศึกษาและต่างก็พยายามที่จะหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ถึงแม้ว่าที่ผ่านมาจะยังไม่สามารถหาตัวแปรดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วนก็ตาม แต่จากผลสำรวจเอกสารและงานวิจัยต่างๆพบว่าตัวแปรต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้นั้น น่าสนใจ และสามารถนำมาอธิบายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี⁽²⁶⁾ ซึ่งตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน คือ

Sheldon⁽²⁷⁾ (1971) เห็นว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Hrebiniak and Alutto⁽²⁸⁾ (1972) เห็นว่า ตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด คือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความไม่รู้สีก้าวหน้าในการทำงาน

Lee⁽²⁹⁾ (1971) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

Steers⁽⁶⁾ (1977) ได้รวบรวมผลการศึกษานักวิชาการหลายท่าน แล้วนำมาสร้างกรอบความคิดเพื่อศึกษาถึงที่มา หรือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลที่ตามมาของการมีความผูกพันต่อองค์กร และได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ คือ

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร

Development Dimensions International⁽¹¹⁾ (2004) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานและเสนอแนวคิดการสร้าง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทุกองค์กรมีความคาดหวังที่จะให้ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ ซึ่งความคาดหวังนี้จะประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1.1 การเลือกพนักงานที่มีความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน เพราะหากพนักงานทำงานตรงกับความสามารถของตนเองจะทำให้งานออกมาสำเร็จตรงกับที่องค์กรคาดหวังไว้

1.2 การมีภาวะผู้นำเข้มแข็ง ในการจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานทำงานตามหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็มีการชื่นชมยกย่องพนักงานเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ

1.3 ความพร้อมของกลยุทธ์และระบบการทำงานขององค์กรเพื่อรองรับการดำเนินงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรม และการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ เป็นต้น

2. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งผลในด้านบวกต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานจนนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

2.1 การทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง องค์กรจะต้องแจ้งให้พนักงานเข้าใจถึงงานที่ต้องรับผิดชอบเพื่อให้พนักงานมุ่งปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2.2 การมอบอำนาจ คือ การให้อำนาจ คือ การให้อำนาจแก่พนักงานในการแสดงความคิดเห็นและมีสิทธิตัดสินใจแก้ไขปัญหาสถานการณ์ต่างๆด้วยตัวเอง

2.3 การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความร่วมมือและความสามัคคีระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและนอกกลุ่ม

2.4 การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า คือ องค์กรหมั่นฝึกฝนและเสริมทักษะที่สำคัญให้กับพนักงานด้วยวัฒนธรรมการเรียนรู้และแผนการพัฒนาตนเอง

2.5 การสนับสนุนและการยอมรับ คือ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานพร้อมทั้งให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่พนักงานอย่างเต็มที่ การให้ผลสะท้อนกลับการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานมั่นใจในวิธีการทำงานและปรับปรุงพัฒนาตนเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เมื่อพนักงานรู้สึกพอใจและมีความสุขจากบรรยากาศในการทำงาน พนักงานจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรจนพัฒนาไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร และจะทุ่มเทความพยายามความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

4. ผลสำเร็จขององค์กร เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะส่งผลตอบแทนในระยะยาวแก่องค์กร โดยทำให้จำนวนของพนักงานที่เต็มใจทำงานกับองค์กรเพิ่มขึ้น และองค์กรมีลูกค้าที่พึงพอใจและซื่อสัตย์ต่อองค์กรมากขึ้น ได้กำไรจากการบริหารงานเพิ่มขึ้น และองค์กรมีการเจริญเติบโตก้าวหน้ามากขึ้น

Vazirani⁽⁴⁾ (2007) เสนอแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีทั้งปัจจัยหลักและปัจจัยอื่นๆ ดังนี้

1. ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร
 - 1.1 การสร้างโอกาสพัฒนาอาชีพโดยส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร
 - 1.2 การรักษาพนักงานที่มีความสามารถและสนับสนุนให้โอกาสในการพัฒนาตัวเอง
 - 1.3 พนักงานรับรู้และเข้าใจถึงค่านิยมหลักขององค์กรอย่างชัดเจน
 - 1.4 การให้ความสำคัญในคุณค่าของพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน
 - 1.5 การสื่อสารให้พนักงานรับรู้ถึงคุณธรรมขององค์กร
 - 1.6 การให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจและเชื่อใจในสิ่งที่พนักงานปฏิบัติ
 - 1.7 ภาพลักษณ์ขององค์กรที่ได้รับการยอมรับจากสาธารณชน
2. ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพัน
 - 2.1 การได้รับโอกาสก้าวหน้าอย่างเสมอภาคสำหรับพนักงานทุกระดับ
 - 2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม
 - 2.3 การจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมตามหน้าที่งานและหน้าที่รับผิดชอบ
 - 2.4 การให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน
 - 2.5 การสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงาน
 - 2.6 การสื่อสารอย่างเปิดใจและพร้อมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
 - 2.7 การให้ความสำคัญกับครอบครัวของพนักงาน
 - 2.8 การให้ความร่วมมือของทุกฝ่ายในองค์กรในการทำงานร่วมกัน

เมื่อพนักงานได้รับรู้และมีความเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรปฏิบัติหรือให้ความสำคัญเป็นอย่างดีกับตน พนักงานจึงรู้สึกว่าคุณค่าและอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Mining Industry Skills Centre Organization⁽³⁰⁾ (2009) เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรของรัฐบาล Queensland มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพแรงงานได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า

1. การเรียนรู้และการพัฒนา คือ การให้โอกาสพนักงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตัวเองด้วยการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่พัฒนาศักยภาพตัวเองอย่างเต็มที่ พร้อมการเพิ่มทักษะโดยการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอจากองค์กร (Training)
2. การให้รางวัลและการยอมรับ คือ การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและดึงดูดใจในพนักงาน การสร้างโอกาสในการพัฒนาอาชีพกับพนักงาน และการจัดการด้านการปฏิบัติงาน โดนองค์กรต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและแจ้งผลสะท้อนกลับ (Feedback) ให้พนักงานรับทราบทุกครั้งเพื่อนำผลนั้นไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้ดีขึ้น
3. การกำหนดภาระงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของภาระงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ และการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือ บุคลากร เป็นต้น

4. ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้นำองค์กรที่สามารถสื่อให้พนักงานเข้าใจถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจและสร้างความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน ขณะเดียวกัน ผู้นำต้องรับฟังความคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือเมื่อลูกน้องมีปัญหา

5. บรรยากาศการทำงาน คือ องค์กรมีนโยบายเพิ่มคุณค่าให้กับชีวิตของพนักงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การขยายขอบเขตงาน เป็นต้น สภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน การสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึงในทุกระดับสายงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การที่พนักงานจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้นั้น องค์กรจะต้องมีการตอบแทนพนักงานในส่วนสวัสดิการในการทำงาน และเห็นความสำคัญกับพนักงาน ต่อจากนั้นพนักงานก็จะรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าต่อองค์กร ส่งผลให้ตั้งใจที่จะทำงาน มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้⁽³¹⁾

2.4 การวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร

The Gallup Organization⁽¹¹⁾ (2004) เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษา ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการทำงาน โคนแบ่งประเภทของพนักงาน 3 ประเภท ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานที่ต้องการทราบความคาดหวังที่องค์กรปรารถนาที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานของตนเพื่อที่จะทำงานออกมาได้ตรงกับที่องค์กรคาดหวังไว้ มีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและเรื่องเกี่ยวกับองค์กร ผลงานที่ออกมาดีเยี่ยม พนักงานมีความขยันหมั่นเพียร ทำงานด้วยความเต็มใจและช่วยคิดค้นนวัตกรรมใหม่ให้แก่องค์กร

2. พนักงานไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานให้ความสนใจเฉพาะงานที่ตนรับผิดชอบมากกว่าจะสนใจเป้าหมายหรือผลลัพธ์ของงาน สนใจเฉพาะความสำเร็จในงานของตน พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานแต่ไม่มีความกระตือรือร้น ขาดความคิดสร้างสรรค์หรือแรงจูงใจในการทำงาน และจะทำงานก็ต่อเมื่อได้รับคำสั่งเท่านั้น พนักงานชอบคิดว่าหัวหน้างานไม่ให้ความสนใจและขาดปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

3. พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานต่อต้านทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร พนักงานไม่มีความสุขในการทำงานและพยายามออกว่าไม่มีความสุข มีทัศนคติต่อองค์กรในแง่ลบ สร้างความรู้สึกที่ไม่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งคอยขัดขวางการทำงานของเพื่อนร่วมงานไม่ให้เกิดความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าอีกด้วย

2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.5.1 ทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory.1960)

ทฤษฎีที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิง exchange หรือที่เรียกว่า reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆไว้ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการลงทุนไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ⁽³⁶⁾ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกาลังกายและกาลังใจ⁽³²⁾ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้อย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่างกับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

2.5.2 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow⁽³³⁾ (Hierarchy of needs.1970)

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ซึ่งอธิบายถึงความต้องการและความพอใจของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นลำดับขั้นที่ต่ำที่สุด เป็นความต้องการพื้นฐานของความต้องการทั้งหมด ซึ่งเป็นความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่อร่างกายและการดำรงชีวิต เช่น น้ำดื่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค Maslow บอกว่าสิ่งเหล่านี้คือสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ หากยังไม่มีสิ่งเหล่านี้เราจะยังไม่นึกถึงความต้องการในขั้นอื่นๆ ความต้องการพื้นฐานจะเป็นสิ่งจูงใจให้เราหาสิ่งเหล่านั้นมา เมื่อได้ตามความต้องการแล้วจึงจะคำนึงถึงความต้องการขั้นอื่นๆ ต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ประกอบด้วย ความต้องการที่จะปลอดภัยและมั่นคง ต้องการอิสระ ความมั่นคง ขจัดความกลัวและความกังวล ซึ่งเป็นความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจในด้านการทำงาน ความต้องการความปลอดภัยทางกาย เช่น มีเครื่องมือป้องกันขณะปฏิบัติงานทางด้านจิตใจ เช่น มีประกันสุขภาพ สัญญาจ้างงาน เป็นต้น

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Acceptance or Affiliation Needs) ประกอบด้วย ความต้องการเข้าร่วมกลุ่มและความต้องการมีคู่ครอง คนเราต้องการการพบปะพูดคุยเข้าร่วมกลุ่มกับบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งต้องการมีคนรักและเข้าใจ

4. ความต้องการมีฐานะทางสังคมและรู้สึกว่ามีค่า (Status Needs and Self-esteem Needs) เมื่อคนต้องการมีสังคมแล้วก็จะต้องการมีฐานะทางสังคมที่ดีกว่าบุคคลอื่นๆ ส่วน

การรู้สึกว่าตนมีคุณค่านั้นเป็นความรู้สึกภายในที่มีความมั่นใจและรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ฐานะทางสังคมมาจากตำแหน่ง รางวัล การเลื่อนขั้นหรือการเพิ่มความรับผิดชอบ การรู้สึกว่าตนมีคุณค่ามาจากการเป็นที่รู้จัก ประสบความสำเร็จและน่าเชื่อถือ บางคนเมื่อถึงขั้นนี้ก็เพียงพอแล้ว แต่บางคนต้องการมากกว่านั้น

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรือสิ่งที่ตั้งความปรารถนาสูงสุดเอาไว้ โดยใช้ความสามารถทุกอย่างที่มีอยู่ คือ การไปให้ถึงศักยภาพสูงสุดที่ทั้งนี้แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป

2.5.3 ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The need to achieve theory, 1961)

ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จประกอบด้วย 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และความผูกพัน (Affiliation) เป็นทฤษฎีของ David C. Maclelland & J.W. Atkinson⁽³⁴⁾ ตามทฤษฎีเชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนมีอยู่สองชนิด คือ ความต้องการความสุขและความต้องการปราศจากความเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็เกิดขึ้นภายหลัง ด้วยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวบขวายหาสิ่งต่าง ๆ มากคล้ายคลึงกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ มาเหมือนกัน แต่จะต่างกันแต่เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไป⁽³⁵⁾ ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งต่างๆให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับคนอื่นๆ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

พนมนาถ สมิตานนท์⁽¹³⁾ ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เป็นวิจัยเชิงความสัมพันธ์ สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผ่านการตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเที่ยง .87, .94, .82 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

สุภาพร แสงอ่วม⁽¹⁴⁾ ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิต จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ครอบครัว และสังคม ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับย่อ (TMHI-15) และแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต วิเคราะห์ข้อมูลโดยคนไทยใช้สถิติเชิงพรรณนา, independence t - test, one-way ANOVA, Pearson Correlation และ multiple linear regression ตามความเหมาะสม พบว่าคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ภาพรวมและรายด้านของนิสิตทันตแพทย์ชั้นปีที่ 1-6 อยู่ในช่วงคะแนนปกติของประชาชนไทย นิสิตชั้นปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยคะแนนฉลาดทางอารมณ์ภาพรวมสูงกว่านิสิตชั้นคลินิก ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ได้แก่ ชั้นปีที่ศึกษา การอ่านหนังสือและปลูกต้นไม้เป็นงานอดิเรก การทำกิจกรรมในมหาวิทยาลัย ความสัมพันธ์กับเพื่อนและภาวะสุขภาพจิตของนิสิต

สุมิตร ขาวประภา⁽³²⁾ ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต1 ทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 458 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรใน3 ด้าน คือ ด้านความศรัทธา ด้านความทุ่มเท และด้านความภักดี มีค่าความเชื่อมั่น 0.92 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยี ด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศ และด้านผลลัพธ์ มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้ค่า ที (t – test ชนิดIndependent Sample) และค่า เอฟ (F - test ชนิด One Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าสภาพความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความทุ่มเทมีความผูกพันมากกว่าด้าน

อื่นๆ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีประสิทธิภาพผลสูงกว่าด้านอื่นๆ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก

ภัทรพล กาญจนปาน⁽⁴⁾ ศึกษา จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง กลุ่มตัวอย่าง 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผ่านการตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางเดียวกัน

มณฑิธร สิริอรุณรุ่งโรจน์⁽³⁶⁾ ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 261 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งผ่านการตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Lee และ Kubilius⁽²⁾ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ การตัดสินใจทางจริยธรรมและความสามารถพิเศษทางด้านวิชาการ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 200 คน ได้เข้าร่วมโปรแกรมเรียนเร็วและโปรแกรมพัฒนาความเป็นผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชายที่มีความสามารถพิเศษทางด้านวิชาการสามารถเทียบเคียงได้กับนักเรียนกลุ่มปกติ ในขณะที่นักเรียนหญิงที่มีความสามารถพิเศษทางด้านวิชาการมีความฉลาดทางอารมณ์น้อยกว่านักเรียนกลุ่มปกติ ถ้าไม่คำนึงถึงเพศ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านวิชาการมีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ดีกว่านักเรียนกลุ่มปกติ แต่มีความสามารถในการจัดการอารมณ์ต่ำกว่านักเรียนกลุ่มปกติ

Menhart⁽¹³⁾ ศึกษา วิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ : ความสำเร็จในการทำงาน โดยศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ใน 4 ด้าน คือ การเอาใจใส่อารมณ์ของผู้อื่น ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง การระงับอารมณ์หรือการควบคุมอารมณ์และการจัดการกับสิ่งที่ฝังใจหรือสิ่งที่ประทับใจ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา จำนวน 116 คน ที่เข้ามาสมัครงาน ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และมีการบันทึกวิดีโอเพื่อศึกษาถึงการควบคุมอารมณ์และปฏิกิริยาต่างๆ ร่วมด้วย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงานและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ปฏิกริยาทางอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับผลของการสัมภาษณ์รวมพบว่า ความเฉลียวฉลาดทางสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกในแง่บวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงาน

Livingstone และ Foster⁽¹⁶⁾ ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำทางทหาร ผลวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางจริยธรรมและศีลธรรม (Moral Quotient : M.Q) โดยผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

นักวิจัยหลายท่านสรุปความหมายของความฉลาดทางจริยธรรมไว้ว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลในการประพฤติปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์และความสุขต่อตนเองและผู้อื่น

Roy⁽³⁷⁾ ศึกษาวิจัยถึงผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพิมพ์จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

Beh กับ Rose⁽³⁸⁾ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศมาเลเซีย จำนวน 475 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional descriptive design) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย (Target Population) คือ พนักงานราชการ

ประชากรตัวอย่าง (Sample Population) คือ พนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ จำนวน 423 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ เป็นพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ ที่ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ในการคัดเลือกและเกณฑ์การคัดออก

เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria) คือ

1. พนักงานราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 6 เดือนขึ้นไป
2. ผู้ที่สามารถอ่าน เขียน เข้าใจ ภาษาไทยได้เป็นอย่างดี ปฏิบัติงานอยู่จริง คือการที่พนักงานราชการ กำลังทำงานอยู่ในกรมช่างโยธาทหารอากาศ ณ เวลานั้น
3. ผู้ที่มีความยินยอมให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) คือ

1. ผู้ที่มีปัญหาด้านการมองเห็น การได้ยิน หรือผู้ที่มีภาวะอื่นที่เป็นอุปสรรคต่อการตอบแบบสอบถาม

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

ผู้วิจัยไม่สุ่มกลุ่มตัวอย่าง เพราะประชากรที่ทำการศึกษารั้งนี้มีจำนวนประชากรไม่มาก การเก็บข้อมูลทำได้ง่าย ค่าใช้จ่ายต่ำ และการเก็บข้อมูลของประชากรทั้งหมดจะเป็นการลดความคลาดเคลื่อน

ถ้าหากจะใช้การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะใช้สูตรของ Taro Yamane⁽³⁹⁾ (ทาโร ยามาเน่) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร (พนักงานราชการใน กรมช่างโยธาทหารอากาศ)

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อนำจำนวนพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ มาแทนค่าในสูตรเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{423}{1+423(0.05)^2}$$

$$= 205.58 \approx 206$$

เพราะฉะนั้นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 206 คน

ดังนั้น ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ 206 คน แต่เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด จึงไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านครอบครัว และทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเอง ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) และเติมข้อความ

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านครอบครัว ได้แก่ ความรับรู้ต่อภาวะ (เลี้ยงบุตร/พ่อแม่) โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 4 ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุราชการ โดยลักษณะเติมข้อความ

ส่วนที่ 2 แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ ใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ (อายุ 18-60 ปี) ของกรมสุขภาพจิต⁽⁹⁾ มีจำนวนทั้งสิ้น 52 ข้อ มีความเชื่อมั่นของแบบประเมิน (Cronbach's alpha) ด้านดี = 0.75 ด้านเก่ง = 0.76 ด้านสุข = 8.81 และภาพรวม = 0.85 ส่วนค่าความเชื่อมั่นแบบครึ่ง (Split-half reliability) ด้านดี = 0.83 ด้านเก่ง = 0.86 ด้านสุข = 0.71 และภาพรวม = 0.74

การให้คะแนน จะแบ่งข้อความออกเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ข้อ 1, 4, 6, 7, 10, 12, 14, 15, 17, 20, 22, 23, 25, 28, 31, 32, 34, 36, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 46, 48, 49, 50

ตอบไม่จริง ให้ 1 คะแนน

ตอบจริงบางครั้ง ให้ 2 คะแนน

ตอบค่อนข้างจริง ให้ 3 คะแนน

ตอบจริงมาก ให้ 4 คะแนน

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ข้อ 2, 3, 5, 8, 9, 11, 13, 16, 18, 19, 21, 24, 26, 27, 29, 30, 33, 35, 37, 40, 45, 47, 51, 52

ตอบไม่จริง ให้ 4 คะแนน

ตอบจริงบางครั้ง ให้ 3 คะแนน

ตอบค่อนข้างจริง ให้ 2 คะแนน

ตอบจริงมาก ให้ 1 คะแนน



การแปลผล

คะแนนการวัดความฉลาดทางอารมณ์ใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ (อายุ 18-60 ปี) สรุปผลคะแนนในแต่ละด้านเปรียบเทียบกับช่วงคะแนนปกติ คะแนนเต็ม 208 คะแนน

ด้าน	ด้านย่อย	ข้อ	ช่วงคะแนนปกติ
ดี	1.1 ควบคุมตนเอง	ข้อ 1-6	13-18
	1.2 เห็นใจผู้อื่น	ข้อ 7-12	16-21
	1.3 รับผิดชอบ	ข้อ 13-18	17-23
เก่ง	2.1 มีแรงจูงใจ	ข้อ 19-24	15-21
	2.2 ตัดสินใจและแก้ปัญหา	ข้อ 25-30	14-20
	2.3 สัมพันธภาพ	ข้อ 31-36	15-20
สุข	3.1 ภูมิใจตนเอง	ข้อ 37-40	9-14
	3.2 พอใจชีวิต	ข้อ 41-46	16-22
	3.3 สุขสงบทางใจ	ข้อ 47-52	15-22

ในการวิจัยครั้งนี้ แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ (อายุ 18-60 ปี) ที่ใช้กับพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ พบว่า มีค่าความเที่ยง (Cronbach's Alpha Reliability Coefficient) เท่ากับ 0.881

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ของทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล⁽⁶⁾ ซึ่งแปลมาจากงานวิจัยของ Allen et al. (1993) มีจำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's alpha) .827

การให้คะแนน เป็นมาตราส่วน 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ให้คะแนนข้อความทางบวกจากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด เป็น 5,4,3,2 และ1 ส่วนข้อความทางลบเป็น 1,2,3,4 และ5 ตามลำดับ เป็นเกณฑ์แปลผลคะแนนตามรายชื่อ

โดยแบ่งลักษณะข้อคำถามเป็น 2 ประเภท คือ

ข้อคำถามที่เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 17 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19

จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริง	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่จริง	ให้	2	คะแนน
ไม่จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน

ข้อคำถามที่เป็นข้อคำถามทางลบ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9,12

จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริง	ให้	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่จริง	ให้	4	คะแนน
ไม่จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน

การแปลผล

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มี 19 ข้อ มีคะแนนรวมไม่เกิน 95 คะแนน

การหาค่าความเที่ยง (Reliability)

ในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ที่ใช้กับพนักงานราชการ กรมช่างโยธา ทหารอากาศ พบว่า มีค่าความเที่ยง (Cronbach's Alpha Reliability Coefficient) เท่ากับ 0.876

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือแนะนำตัวจากภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงเจ้ากรม กรมช่างโยธาทหารอากาศ เพื่อเสนอเรื่องขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยให้ข้อมูลเรื่องวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยในครั้งนี้ และให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย เพื่อให้พนักงานกรมช่างโยธาทหารอากาศที่จะเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย และให้เวลาตัดสินใจโดยอิสระ ก่อนลงนามให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 423 ชุด ไปขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ฝ่ายกำลังพลเพื่อแจกแบบสอบถามต่อให้กับพนักงาน โดยได้รับคำยินยอมจากพนักงานราชการ และใช้เวลาในการทำแบบสอบถามคนละประมาณ 20-30 นาที
3. เก็บแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรกลับ โดยใช้วิธีตั้งกล่องรับเพื่อให้อาสาสมัครมั่นใจว่าผู้วิจัยไม่สามารถระบุถึงตัวผู้ตอบได้และจะไม่มีผลกระทบต่อตัวอาสาสมัคร แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่
 - หาค่า Correlation coefficient ของ Pearson หาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 - วิเคราะห์ T-test, One-way Anova หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความฉลาดทางอารมณ์
 - Linear Regression Analysis โดยนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรมาหาปัจจัยทำนาย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ จากแบบสอบถามที่ส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 423 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 421 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.5 อีก 2 คนนั้น คน 1. ลากหลุด 2. ไปราชการต่างจังหวัด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ (n = 421)

	ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ปัจจัยส่วนบุคคล			
เพศ			
	ชาย	235	55.7
	หญิง	186	44.3
อายุ			
	≤ 30 ปี	72	17.2
	31-40 ปี	150	35.6
	41-50 ปี	129	30.6
	> 50 ปี	70	16.6
(Mean = 40.51, S.D. = 9.51, Min = 20, Max = 60)			
สถานภาพสมรส			
	โสด	180	42.8
	คู่ (อยู่ด้วยกัน/แต่งงาน)	188	44.8
	หม้าย	20	4.8
	หย่าร้าง	32	7.6

ตารางที่ 1(ต่อ) จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ (n = 421)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	5	1.2
มัธยมศึกษาตอนต้น / ปวช.	205	48.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวส.	124	29.6
ปริญญาตรี	87	20.7
ความรู้ต่อภาระ (เลี้ยงบุตร / พ่อแม่)		
น้อย	29	6.9
ปานกลาง	139	33.0
มาก	253	60.1
ความเพียงพอของรายได้		
เพียงพอ และเหลือเก็บ	96	22.8
เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	185	43.9
ไม่เพียงพอ หรือมีหนี้สิน	140	33.3
อายุราชการ		
≤5 ปี	142	33.8
6-10 ปี	182	43.2
11-39 ปี	97	23.0

(Mean = 8.81, S.D. = 7.03, Min = 1, Max = 39)

จากตารางที่ 1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ จำนวน 421 คน ที่เข้าร่วมวิจัยนี้เพศชายและเพศหญิงมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน เพศชาย (ร้อยละ 55.8) ซึ่งมากกว่าเพศหญิง มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 40 ปี สถานะส่วนใหญ่ เป็นโสด (ร้อยละ 42.8) และคู่(อยู่ด้วยกัน/แต่งงานแล้ว) (ร้อยละ 44.8) ซึ่งมีสัดส่วนที่เท่าๆกัน และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น / ปวช. (ร้อยละ 48.7) เป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากเนื่องจากผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนมากเป็นชายที่มีตำแหน่งงานเป็นช่างที่ต้องใช้ทักษะงานฝีมือ จึงมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับนี้ ผู้เข้าร่วมวิจัยมีความรู้ต่อภาระในการเลี้ยงดูบุตรเป็นส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 60.1) มีความเพียงพอของรายได้เป็น เพียงพอ แต่ไม่เหลือเก็บ (ร้อยละ 43.9) มีอายุราชการ อยู่ในช่วง 6-10 ปี (ร้อยละ 43.2)

ตารางที่ 2 คะแนนรวมความฉลาดทางอารมณ์และคะแนนรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ (n = 421)

ตัวแปร	Mean	S.D.	คะแนนเต็ม
ความฉลาดทางอารมณ์			
ด้านดี	55.56	6.25	72.00
ด้านเก่ง	55.81	7.02	72.00
ด้านสุข	52.55	6.57	64.00
รวม	163.93	16.57	208.00
ความผูกพันต่อองค์กร			
	74.35	10.33	95.00

จากตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์แบบแยกด้านและความผูกพันต่อองค์กรรวม พบว่าค่าเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์แบบแยกด้านดี, เก่ง, สุข มีคะแนนเฉลี่ยเท่าๆ และคะแนนเฉลี่ยรวมของความฉลาดทางอารมณ์สูง ดังนั้นพนักงานราชการส่วนใหญ่มีความฉลาดทางอารมณ์ดี ส่วนคะแนนเฉลี่ยรวมของความผูกพันต่อองค์กรสูง ดังนั้นสามารถบอกได้ว่าพนักงานราชการส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรดี

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ที่ระดับปานกลาง 0.325 ถ้าแยกพิจารณาเป็นรายด้าน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.258 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.261 และความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.297

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ

ตารางที่ 3 เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับปัจจัยด้านเพศของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ (n = 421)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	Mean	S.D.	t	p-value
เพศ					
ชาย	235	163.18	16.59	-1.051	0.294
หญิง	186	164.89	16.54		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี					
ชาย	235	55.18	6.18	-1.444	0.149
หญิง	186	56.05	6.11		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง					
ชาย	235	235	7.06	0.895	0.371
หญิง	186	186	6.96		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข					
ชาย	235	51.91	6.58	-2.266	0.024
หญิง	186	53.36	6.49		

จากตารางที่ 3 เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับปัจจัยด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลกับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม และคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อแยกดูในแต่ละด้านแล้ว แสดงให้เห็นว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกับความฉลาดทางอารมณ์ในด้านดีกับด้านเก่ง แต่เพศที่แตกต่างกันมีผลกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ตารางที่ 4 เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ (n = 421)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	Mean	S.D.	F	p-value
อายุ					
≤ 30 ปี	72	163.94	17.09	0.280	0.840
31-40 ปี	150	163.88	16.24		
41-50 ปี	129	163.18	16.70		
> 50 ปี	70	165.44	16.75		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี					
≤ 30 ปี	72	55.68	5.73	0.096	0.926
31-40 ปี	150	55.66	6.12		
41-50 ปี	129	55.32	6.10		
> 50 ปี	70	55.70	6.84		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง					
≤ 30 ปี	72	56.11	6.58	0.224	0.880
31-40 ปี	150	55.68	6.84		
41-50 ปี	129	55.55	7.49		
> 50 ปี	70	56.28	7.03		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข					
≤ 30 ปี	72	52.15	6.96	0.588	0.623
31-40 ปี	150	52.53	6.61		
41-50 ปี	129	52.31	6.43		
> 50 ปี	70	53.45	6.37		

จากตารางที่ 4 เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับปัจจัยด้านอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลกับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม เมื่อแยกดูแต่ละด้านแล้ว พบว่าไม่มีผลกับความฉลาดทางอารมณ์ในแต่ละด้าน

ตารางที่ 5 เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ (n = 421)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	Mean	S.D.	F	p-value
สถานภาพสมรส					
โสด	180	161.31	17.42	3.316	0.020
คู่ (อยู่ด้วยกัน/แต่งงาน)	189	166.44	15.85		
หม้าย	20	161.10	16.11		
หย่าร้าง	32	165.68	14.07		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี					
โสด	180	54.42	6.09	5.641	0.001*
คู่ (อยู่ด้วยกัน/แต่งงาน)	189	56.72	6.06		
หม้าย	20	53.30	7.71		
หย่าร้าง	32	56.56	4.46		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง					
โสด	180	54.92	6.98	2.270	0.880
คู่ (อยู่ด้วยกัน/แต่งงาน)	189	56.72	7.12		
หม้าย	20	54.60	6.76		
หย่าร้าง	32	56.21	6.26		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข					
โสด	180	51.95	7.04	0.874	0.454
คู่ (อยู่ด้วยกัน/แต่งงาน)	189	52.99	6.10		
หม้าย	20	53.20	7.13		
หย่าร้าง	32	52.90	6.16		

จากตารางที่ 5 เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับปัจจัยด้านสถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลกับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม และคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อแยกดูในแต่ละด้านแล้ว แสดงให้เห็นว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกับความฉลาดทางอารมณ์ในด้านเก่งกับด้านสุข แต่สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ตารางที่ 6 เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับปัจจัยด้านระดับการศึกษา ของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ (n = 421)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	Mean	S.D.	F	p-value
ระดับการศึกษา					
ประถมศึกษา	5	152.20	8.87	1.524	0.208
มัธยมศึกษาตอนต้น / ปวช.	205	164.37	17.68		
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวส.	124	165.10	15.20		
ปริญญาตรี	87	161.91	15.82		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี					
ประถมศึกษา	5	50.40	4.61	1.215	0.034
มัธยมศึกษาตอนต้น / ปวช.	205	55.54	6.73		
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวส.	124	55.73	5.42		
ปริญญาตรี	87	55.67	5.74		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง					
ประถมศึกษา	5	49.40	4.44	4.015	0.008
มัธยมศึกษาตอนต้น / ปวช.	205	56.54	7.38		
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวส.	124	56.08	6.71		
ปริญญาตรี	87	54.9	6.26		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข					
ประถมศึกษา	5	52.40	7.66	0.728	0.536
มัธยมศึกษาตอนต้น / ปวช.	205	52.28	6.92		
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวส.	124	53.28	6.12		
ปริญญาตรี	87	52.14	6.31		

จากตารางที่ 6 เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลกับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม เมื่อแยกดูในแต่ละด้านแล้ว แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกับความฉลาดทางอารมณ์ในด้านสุข แต่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านดีและด้านเก่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ตารางที่ 7 เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับปัจจัยด้านความรู้ต่อภาวะ (เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่) ของพนักงานราชการ กรมช่างโยธา ทหารอากาศ (n = 421)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	Mean	S.D.	F	p-value
ความรู้ต่อภาวะ (เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่)					
น้อย	29	157.86	16.22	6.093	0.002*
ปานกลาง	139	161.25	15.26		
มาก	253	166.11	16.97		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี					
น้อย	29	52.51	7.19	5.470	0.005*
ปานกลาง	139	55.05	5.31		
มาก	253	56.19	6.35		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง					
น้อย	29	53.37	6.55	7.936	0.000*
ปานกลาง	139	54.36	6.78		
มาก	253	56.89	7.01		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข					
น้อย	29	51.96	7.00	1.605	0.202
ปานกลาง	139	51.82	6.27		
มาก	253	53.01	6.67		

จากตารางที่ 7 เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับปัจจัยด้านความรู้ต่อภาวะ (เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่) พบว่า ความรู้ต่อภาวะ (เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่) ที่แตกต่างกันมีผลกับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม เมื่อแยกดูในแต่ละด้านแล้ว แสดงให้เห็นว่า ความรู้ต่อภาวะ (เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่) ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกับความฉลาดทางอารมณ์ในด้านสุข แต่ความรู้ต่อภาวะ (เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่) ที่แตกต่างกันมีผลกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านดีและด้านเก่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ ของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ (n = 421)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	Mean	S.D.	F	p-value
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ และเหลือเก็บ	96	162.36	17.30	0.560	0.572
เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	185	164.38	15.01		
ไม่เพียงพอ หรือมีหนี้สิน	140	164.42	18.01		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี					
เพียงพอ และเหลือเก็บ	96	54.52	6.13	2.088	0.125
เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	185	55.65	5.70		
ไม่เพียงพอ หรือมีหนี้สิน	140	56.17	6.68		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง					
เพียงพอ และเหลือเก็บ	96	56.09	6.66	0.480	0.619
เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	185	56.03	6.70		
ไม่เพียงพอ หรือมีหนี้สิน	140	55.34	7.67		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข					
เพียงพอ และเหลือเก็บ	96	51.75	6.99	0.967	0.381
เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	185	52.70	6.02		
ไม่เพียงพอ หรือมีหนี้สิน	140	52.90	6.97		

จากตารางที่ 8 เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ พบว่า ความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลกับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม เมื่อแยกดูในแต่ละด้านแล้ว พบว่าไม่มีผลกับความฉลาดทางอารมณ์ในแต่ละด้าน

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับปัจจัยด้านอายุราชการ ของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ (n = 421)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	Mean	S.D.	F	p-value
อายุราชการ					
≤5 ปี	142	164.42	17.18	0.984	0.375
6-10 ปี	182	164.65	15.68		
11-39 ปี	97	161.87	16.96		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี					
≤5 ปี	142	55.71	5.93	3.283	0.036*
6-10 ปี	182	56.17	6.26		
11-39 ปี	97	54.21	6.14		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง					
≤5 ปี	142	55.96	7.06	1.496	0.225
6-10 ปี	182	56.26	6.82		
11-39 ปี	97	54.76	7.28		
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข					
≤5 ปี	142	52.73	7.05	0.415	0.661
6-10 ปี	182	52.22	6.08		
11-39 ปี	97	52.89	6.76		

จากตารางที่ 9 เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี เก่ง สุข กับปัจจัยด้านอายุราชการ พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกันไม่มีผลกับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม เมื่อแยกดูในแต่ละด้านแล้ว แสดงให้เห็นว่า อายุราชการ ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกับความฉลาดทางอารมณ์ในด้านเก่งกับด้านสุข แต่อายุราชการที่แตกต่างกันมีผลกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ตอนที่ 3 ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศโดยใช้สถิติ One way ANOVA

ตารางที่ 10 ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ (n = 421)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	Mean	S.D.	t/F	p-value
เพศ					
ชาย	235	74.50	10.64	0.343	0.732
หญิง	186	74.16	9.94		
อายุ					
≤ 30 ปี	72	74.01	9.93	0.845	0.470
31-40 ปี	150	73.91	10.38		
41-50 ปี	129	74.08	10.52		
> 50 ปี	70	76.14	10.28		
สถานภาพสมรส					
โสด	180	74.32	9.99	2.061	0.105
คู่ (อยู่ด้วยกัน/แต่งงาน)	189	73.65	10.91		
หม้าย	20	79.45	7.06		
หย่าร้าง	32	75.50	9.70		
ระดับการศึกษา					
ประถมศึกษา	5	75.40	3.57	9.150	0.000*
มัธยมศึกษาตอนต้น / ปวช.	205	75.75	10.73		
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวส.	124	75.52	8.81		
ปริญญาตรี	87	69.33	10.19		

ตารางที่ 10(ต่อ) ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมช่าง
โยธาทหารอากาศ (n = 421)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	Mean	S.D.	F	p-value
ความรู้รู้ต่อภาระ (เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่)					
น้อย	29	72.27	12.35	5.429	0.005*
ปานกลาง	139	72.35	9.67		
มาก	253	75.69	10.25		
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ และเหลือเก็บ	96	75.29	11.27	1.467	0.232
เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	185	73.38	9.49		
ไม่เพียงพอ หรือมีหนี้สิน	140	74.98	10.68		
อายุราชการ					
≤5 ปี	142	74.50	10.29	0.730	0.482
6-10 ปี	182	74.81	10.10		
11-39 ปี	97	73.26	10.82		

จากตารางที่ 10 เป็นการเปรียบเทียบคะแนนความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านเพศ พบว่า คะแนนความผูกพันต่อองค์กรกับเพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร จึงไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ และปัจจัยด้านอายุ พบว่า คะแนนความผูกพันต่อองค์กรกับอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร จึงไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ และปัจจัยด้านสถานภาพสมรส พบว่า คะแนนความผูกพันต่อองค์กรกับสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร จึงไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ และปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่า คะแนนความผูกพันต่อองค์กรกับระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>0.05$) และปัจจัยด้านความรู้รู้ต่อภาระ (เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่) พบว่า คะแนนความผูกพันต่อองค์กรกับความรู้รู้ต่อภาระ (เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่)ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>0.05$) และปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ พบว่า คะแนนความผูกพันต่อองค์กรกับความเพียงพอของรายได้ ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร จึงไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ปัจจัยสุดท้าย ปัจจัยด้านอายุราชการ พบว่า คะแนนความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านอายุราชการ ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร จึงไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

ตอนที่ 4 ปัจจัยทำนายความผูกพันของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ

เมื่อวิเคราะห์ Linear Regression Analysis พบว่า ปัจจัยทำนายที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์เมื่อแยกออกเป็น 3 ด้าน ดี เก่ง สุข กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านเก่ง และด้านสุข $p < 0.05$ มีความผูกพันต่อองค์กรทางบวก



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ จำนวน 423 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ (อายุ 18-60 ปี) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, Correlation coefficient, T-test, One-way Anova และ Linear Regression Analysis

สรุปผลการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ พบว่าความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ ($p < 0.325$) กล่าวคือ ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
2. มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ ($p < 0.05$) ได้แก่ ระดับการศึกษา และ ความรับรู้ต่อภาระ (เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่)
3. ปัจจัยทำนายที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์เมื่อแยกออกเป็น 3 ด้าน ดี เก่ง สุข กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านเก่ง และด้านสุข มีความผูกพันต่อองค์กรทางบวก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.325 ถ้าแยกพิจารณารายได้ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.258 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.297 และความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.261

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความฉลาดทางอารมณ์เป็นอารมณ์พื้นฐานของมนุษย์ที่ทุกคนจะต้องมีขึ้นอยู่กับว่าจะมีมากหรือน้อย และสามารถนำมาใช้กับตัวเองและบุคคลรอบข้างได้ เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของ สุมิตร ขาวประภา⁽³²⁾ ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ถือว่าความต้องการหรือความสามารถของบุคคล มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเกิด ประสิทธิภาพ และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่ทำงานให้กับองค์กร ซึ่งการศึกษามีกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกัน คือ 458 คน และความสัมพันธ์ทางบวกเหมือนกัน เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ การทำงานของพนักงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ยอมเสียสละเวลา กำลังกาย ความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่การองค์กรอย่างเต็มที่ เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของ สุมาลัย ประจวบอารีย์⁽²⁾ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับ ประสิทธิภาพของงาน ซึ่งใช้แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับผู้ใหญ่ (อายุ 18-60 ปี) เหมือนกัน พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลผ่าตัด คือ พยาบาลที่มีความฉลาดทาง อารมณ์อยู่ในระดับสูง จะมีประสิทธิผลในการทำงาน อยู่ในระดับดี ในทางตรงกันข้ามกัน พยาบาลที่มี ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ จะมีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน สรุปได้ว่า การทำงานให้มีประสิทธิผลมีคุณภาพตามที่ประสงค์ หน่วยงานจะต้องมีพนักงานที่มีความฉลาดทาง อารมณ์ที่เหมาะสม และสามารถส่งเสริมพัฒนาให้พนักงานมีความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้นไป

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรพล กาญจนปาน⁽⁴⁾ ที่ ศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงาน พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในการเป็นส่วน หนึ่งขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ความรู้ต่อภาวะ(เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.005 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการรับรู้⁽⁴⁰⁾ (Perception Theory) การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของมนุษย์ การตอบสนอง พฤติกรรม ขึ้นอยู่กับการรับรู้จากสภาพแวดล้อมของตน ดังนั้นการรับรู้ของบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์เดิม สถานการณ์ที่ผ่านมา ความต้องการและหน้าที่รับผิดชอบของบุคคลในการใช้ชีวิต

ข้อจำกัดในการแปลผล

การแปลผลการวิจัยในครั้งนี้จำเป็นต้องพิจารณาถึงข้อจำกัดดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ ทำให้ ผลการวิจัยครั้งนี้อาจไม่สามารถสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการทั่วไปได้

2. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร 19 ข้อ สามารถบอกความผูกพันต่อองค์กรได้เพียงคร่าวๆ ไม่ได้เจาะเป็นรายด้านย่อยๆ จึงไม่สามารถทราบได้ว่าผูกพันมากหรือน้อยในด้านใด รู้แต่เพียงคะแนนรวมเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีศึกษาพนักงานราชการในกรมอื่นในกองทัพอากาศด้วย เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อองค์กร ในกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้น
2. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เช่น สวัสดิการ ความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาวิจัยต่อเนื่องระยะยาว หรือศึกษาเชิงทดลอง เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กร



รายการอ้างอิง

1. ฉัตรชัย ฌ บางช้าง. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ: วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2552.
2. สุมาลัย ประจวบอารีย์. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับ ประสิทธิภาพของงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์: วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
3. ศิริพร วิษณุหิมาชัย. บริหารอารมณ์ในที่ทำงาน (EQ สร้างความสำเร็จ). 1 ed. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เบสบู้ค; 2554.
4. ภัทรพล กาญจนปาน. จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง: สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2552.
5. สันต์ ศัลยศิริ. E.Q.บริหารอารมณ์อย่างฉลาด. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข; 2548.
6. ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและจิตลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ: วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบสุขภาพและองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2554.
7. กรมช่างโยธาทหารอากาศ. ภารกิจ 2556. Available from: <http://civil.rtaf.mi.th/CivilInternetApp/Code/index.php?page=03AboutUs/02Mission>.
8. รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. 1 ed. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ เอช อาร์ เซนเตอร์; 2554.
9. กรมสุขภาพจิต. คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. 9 ed. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย; 2546.
10. คงจันทร์ อ. ความผูกพันต่อองค์กร. ๓ ed. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ฯ; 2529.
11. ลลิตา อรุโณทยานันท์. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่ 2554.

- 12.รัศมี มณีนิล. คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข; 2545.
- 13.พนมมาถ สมิตานนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2551.
- 14.สุภาพร แสงอ่วม. ความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร: วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.
- 15.Salovey P, Mayer JD. Emotional intelligence. Imagination, cognition and personality. New York Basic Books; 1990.
- 16.อัจฉิมา เขาวนดี. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการประยุกต์ใช้คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการในชีวิตประจำวันของนักเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสอนสังคมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2551.
- 17.Weston DC, Weston MS. Fun H Filled Activities for Building Character, Conscience, and Emotional Intelligence in Children. New York Putnam Book; 1996.
- 18.Steer RM. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly. 1977;22:46-9.
- 19.เทิดศักดิ์ เดชคง. ความฉลาดทางอารมณ์. 30 ed. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน; 2545.
- 20.Buchanan II B. Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers inork Organizations. Administrative Science Quarterly. 1974;22:46-9.
- 21.Porter LW. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology. 1999;59:603-9.
- 22.รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานราชการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต3 (ภาคเหนือ): สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2552.
- 23.เขาวลิต ตนานนท์ชัย. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด: วิทยานิพนธ์ สค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2532.

24. จีรากุล วสะพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด: วิทยานิพนธ์. วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2544.
25. ชวัญชนก กิจประสงศ์. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเองของบุคลากรสังกัดเทศบาล: กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดนครนายก: การศึกษาอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2550.
26. สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน): วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2544.
27. Sheldon ME. Investment and Involvement Mechanisms Producing Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 1971;22:46-9.
28. Hrebiniak LC, J.A A. Personal and Role-related Factors in Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 1972;15:555-72.
29. ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ: สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2548.
30. ธีรภัทร ชติยะหล้า. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน: วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่; 2555.
31. จักรพงษ์ กิตติพงศ์พิทยา. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานและความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมพระนครเหนือ; 2551.
32. สุมิตร ขาวประภา. ความสัมพันธ์ระหว่างความความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต1: วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; 2550.
33. Maslow AH. *Motivation and Personality*. 2 ed. New York Harper and Row; 1970.

34. Mc Clelland DC. The achieving Society. Princeton: Van Nostrand; 1961.
35. ชาญวุฒิ บุญชม. ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน: ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันจิตพัฒนาบริหารศาสตร์; 2553.
36. มณเฑียร สิริอรุณรุ่งโรจน์. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในจังหวัดเชียงราย: วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง; 2550.
37. นงเยาว์ แก้วมรกต. ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล: วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2542.
38. ชมาภรณ์ ปลื้มจิตร. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการโรงแรมดุสิต รีสอร์ท: วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2547.
39. Yamane T. Statistics: an introductory analysis. New York: Harper & Row; 1973.
40. สิริอร วิชชาวุธ. จิตวิทยาทั่วไป. 5 ed. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2550.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ

เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นพนักงานราชการ กรมช่างโยธาทหารอากาศ ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจากผู้ทำวิจัยซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่าน

ท่านสามารถขอคำแนะนำในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จากครอบครัว เพื่อนของท่าน และแพทย์ประจำตัวของท่านได้ ท่านมีเวลาเพียงพอในการตัดสินใจอย่างอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่าจะเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้

เหตุผลและความเป็นมา

การทำงานในปัจจุบันนั้นนอกจากจะใช้ความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) แล้ว ยังต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ด้วย เนื่องจากการที่พนักงานจะสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้นั้นจะต้องประสบความสำเร็จ ในเรื่องการทำงานของพนักงานราชการที่ระหว่างการทำงานก็จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นการเข้าสังคม ตลอดจนการมีครอบครัว ซึ่งอาจทำให้พนักงานราชการมีพฤติกรรม การกระทำที่มาจากภาวะของอารมณ์มากกว่าเหตุผล ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถด้านการควบคุมอารมณ์ที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์อย่างมีความสุข ความฉลาดทางสติปัญญา คือปัจจัยหลัก ที่ทำให้ผู้คนประสบความสำเร็จ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข และการที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อเป็นการเข้าสังคม ซึ่งอาจทำให้พนักงานราชการมีการปรับตัวเข้ากับบุคลากรในองค์กร ส่วนนี้เองเป็นความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลที่จะต้องใช้ไปด้วยระหว่างที่ทำงานอยู่ ช่วยในการแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ทำให้ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ และศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 423 คน

วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

หากท่านตกลงเข้าร่วมการวิจัยจะมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาให้ท่าน ซึ่งท่านจะต้องเป็นผู้ตอบแบบสอบถามและประเมินด้วยตนเอง แบบสอบถามประกอบด้วย ส่วนที่ 1.แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีข้อความ 7 ข้อ เพื่อรวบรวมปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด ความรู้ต่อ (เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่) ความเพียงพอของรายได้ และอายุราชการ ส่วนที่ 2. แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ (อายุ 18-60 ปี) จำนวน 52 ข้อ ส่วนที่ 3.แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 19 ข้อ โดยตลอดระยะเวลาที่ท่านอยู่ในโครงการวิจัยประมาณ 20 -25 นาที และท่านมีสิทธิ์ไม่ตอบคำถามข้อใดๆ ที่ท่านไม่ต้องการตอบ

ความเสี่ยงที่อาจได้รับ

ความเสี่ยงจากการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้มีความเสี่ยงเพียงเล็กน้อย คือ อาจจะทำให้ท่านเสียเวลาหรือไม่สะดวกระหว่างที่ท่านเข้าร่วมโครงการวิจัย

ประโยชน์ที่ท่านอาจได้รับ

ท่านจะไม่ได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมการวิจัย แต่ผลการวิจัยอาจจะทำให้ทราบถึงความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรหรือไม่ ซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กัน จึงอยากจะศึกษาวิจัยเรื่องนี้ เพราะยังไม่มีใครทำความเข้าใจระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรมาก่อน เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานราชการให้มีความรู้ และความสามารถ ตลอดจนสร้างจิตสำนึกที่ดีในการมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศ สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างสำเร็จลุล่วงในอนาคต

ข้อปฏิบัติของท่านขณะเข้าร่วมโครงการวิจัย

ขอให้ท่านปฏิบัติดังนี้

- ขอให้ท่านให้ข้อมูลของท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน แก่ผู้ทำวิจัยด้วยความสัตย์จริง
- ขอให้ท่านแจ้งผู้ทำวิจัยทราบถึงความผิดปกติที่เกิดขึ้นระหว่างที่ท่านเข้าร่วมโครงการวิจัย

อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการวิจัยและความรับผิดชอบของผู้ทำวิจัย

หากท่านได้รับอันตรายจากการเข้าร่วมในการวิจัย ท่านจะได้รับการดูแลรักษาอย่างเหมาะสมทันทีหากพิสูจน์ว่าท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้วิจัยแล้ว ผู้ทำวิจัยยินดีจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่าน และการลงนามในเอกสารให้ความยินยอม ไม่ได้หมายความว่าท่านได้ละสิทธิทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมี

ในกรณีที่ท่านได้รับอันตรายใดๆ หรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ท่านสามารถติดต่อกับผู้ทำวิจัย คือ นภาดา อุดมชัยรัตน์ ได้ตลอด 24 ชั่วโมง หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อผู้วิจัย 081-257-6071

การเข้าร่วมและสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้วสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา

การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร

ข้อมูลที่จะไปสู่การเปิดเผยตัวท่าน จะได้รับการปกปิดและไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ในกรณีที่เกิดการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ชื่อและที่อยู่ของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยเฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของท่าน หากท่านยกเลิกการให้สิทธิ์ดังกล่าว ท่านสามารถแจ้ง หรือเขียนบันทึกขอยกเลิกการให้คำยินยอม โดยส่งไปที่นางสาวนภาดา อุดมชัยรัตน์

หากท่านต้องการขอยกเลิกการให้คำยินยอม ท่านสามารถทำได้ก่อนส่งแบบทดสอบและแบบสอบถามให้ผู้วิจัย เนื่องจากหลังจากท่านส่งแบบทดสอบและแบบสอบถามแล้ว และท่านต้องการถอนตัวออกจากโครงการวิจัย ผู้วิจัยจะไม่สามารถระบุแบบทดสอบและแบบสอบถามฉบับใดเป็นของท่านได้

สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ท่านจะมีสิทธิ์ในการตัดสินใจดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยของการวิจัย
3. ท่านจะได้รับทราบการอธิบายถึงความเสี่ยงเกี่ยวกับความไม่สบายที่ท่านจะได้รับจากการวิจัย
4. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจได้รับจากการวิจัย
5. ท่านจะได้มีโอกาสซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
6. ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถขอถอนตัวจากโครงการเมื่อใดก็ได้ โดยผู้เข้าร่วมวิจัยในโครงการวิจัยสามารถขอถอนตัวออกจากโครงการวิจัยโดยไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้น
7. ท่านจะได้รับสำเนาเอกสารใบยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่
8. ท่านมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลข่มขู่

หากท่านไม่ได้รับการชดเชยอันควรต่อการบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการวิจัย หรือท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตึกอำนวยการ 3 โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0-2256-4455 ต่อ 14, 15 ในเวลาราชการ

ขอขอบพระคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ราชการ

วันที่ให้คำยินยอม วันที่..... เดือน..... พ.ศ. 2555

สถานที่..... เวลา.....

ข้าพเจ้า นาย/ นาง/ นางสาว.....ได้อ่าน
รายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่.....และ
ข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม
และวันที่ พร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้
ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำ
วิจัย วิธีการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอในการ
ซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง
ซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล
และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่หรือสิทธิ์อื่น ๆ ที่
ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อ
ได้รับการยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น บุคคลอื่นในนามของบริษัทผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการ
พิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน อาจได้รับอนุญาตให้เข้ามาตรวจสอบและประมวลผลข้อมูลของผู้เข้าร่วม
วิจัย ทั้งนี้จะต้องกระทำไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น
ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใด ๆ ของผู้เข้าร่วมวิจัยเพิ่มเติม หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการ
เข้าร่วมโครงการ วิจัย และต้องการให้ทำลายเอกสารและ / หรือตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบทั้งหมดที่
สามารถสืบค้นถึงตัวข้าพเจ้าได้

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้า และ
สามารถยกเลิกการให้สิทธิ์ในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยต้องแจ้งให้ผู้วิจัยรับทราบ

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยของข้าพเจ้าที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

..... ลงนามผู้ให้ความยินยอม

(.....) ชื่อผู้ยินยอม ตัวบรรจง

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ข้าพเจ้าได้ทราบและมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมด้วยความเต็มใจ

..... ลงนามผู้ทำวิจัย

(นางสาวนภาดา อุดมชัยรัตน์) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

..... ลงนามพยาน

(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....



แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ (อายุ 18-60 ปี)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

กรุณาเขียนเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะของท่าน

- 1.1 เพศ ชาย 1
หญิง 2
- 1.2 อายุ.....ปี
- 1.3 สถานภาพสมรส โสด 1
คู่ (อยู่ด้วยกัน/แต่งงาน) 2
หม้าย 3
หย่าร้าง 4
- 1.4 การศึกษาสูงสุด ประถมศึกษา 1
มัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช. 2
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส. 3
ปริญญาตรี 4
- 1.5 ความรับรู้ต่อภาระ (เลี้ยงดูบุตร/พ่อแม่) น้อย 1
ปานกลาง 2
มาก 3
- 1.6 ความเพียงพอของรายได้ เพียงพอ และเหลือเก็บ 1
เพียงพอ แต่ไม่เหลือเก็บ 2
ไม่เพียงพอหรือมีหนี้สิน 3
- 1.7 อายุราชการ.....ปี

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ (อายุ 18-60 ปี)

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้เป็นประโยชน์ที่มีข้อความเกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ แม้ว่าบางประโยคอาจไม่ตรงกับที่ท่านเป็นอยู่ก็ตาม ขอให้เลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี โปรดตอบตามความเป็นจริง และตอบทุกข้อ เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองและวางแผนพัฒนาตนเองต่อไป

คำตอบมี 4 คำตอบ สำหรับข้อความแต่ละประโยคคือ ไม่จริง จริงบางครั้ง ค่อนข้างจริง และจริงมาก กรุณาเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	ไม่จริง	จริงบ้าง	ค่อนข้างจริง	จริงมาก
1. เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ฉันรับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน	1	2	3	4
2. ฉันบอกไม่ได้ว่าอะไรทำให้ฉันรู้สึกโกรธ	4	3	2	1
3. เมื่อถูกขัดใจ ฉันมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้	4	3	2	1
4. ฉันสามารถคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พอใจ	1	2	3	4
5. ฉันมักมีปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย	4	3	2	1
6. เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันจะอธิบายเหตุผลจนผู้อื่นยอมรับได้	1	2	3	4
7. ฉันสังเกตได้ เมื่อคนใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง	1	2	3	4
8. ฉันไม่สนใจกับความทุกข์ของผู้อื่นที่ฉันไม่รู้จัก	4	3	2	1
9. ฉันไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันคิด	4	3	2	1
10. ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของฉัน	1	2	3	4
11. ฉันรู้สึกว่าผู้อื่นชอบเรียกร้องความสนใจมากเกินไป	4	3	2	1
12. แม้จะมีภาระที่ต้องทำ ฉันก็ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ	1	2	3	4
13. เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส	4	3	2	1
14. ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน	1	2	3	4
15. เมื่อทำผิดฉันสามารถกล่าวคำ "ขอโทษ" ผู้อื่นได้	4	3	2	1
16. ฉันยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้ยาก	4	3	2	1
17. ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ฉันก็ยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม	1	2	3	4
18. ฉันรู้สึกลำบากใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อผู้อื่น	4	3	2	1
19. ฉันไม่รู้ว่าฉันเก่งเรื่องอะไร	4	3	2	1
20. แม้จะเป็นงานยาก ฉันก็มั่นใจว่าสามารถทำได้	1	2	3	4
21. เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ฉันรู้สึกหมดกำลังใจ	4	3	2	1
22. ฉันรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ	1	2	3	4
23. เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง ฉันก็จะไม่ยอมแพ้	1	2	3	4

ข้อความ	ไม่ จริง	จริง บาง ครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง มาก
24. เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ฉันมักทำต่อไปไม่สำเร็จ	4	3	2	1
25. ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ	1	2	3	4
26. บ่อยครั้งที่ฉันไม่รู้ว่าจะไรทำให้ฉันไม่มีความสุข	4	3	2	1
27. ฉันรู้สึกว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	4	3	2	1
28. เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ฉันตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง	1	2	3	4
29. ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนที่ไม่คุ้นเคย	4	3	2	1
30. ฉันทนไม่ได้เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดกับความเคยชินของฉัน	4	3	2	1
31. ฉันทำความรู้จักผู้อื่นได้ง่าย	1	2	3	4
32. ฉันมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน	1	2	3	4
33. ฉันไม่กล้าบอกความต้องการของฉันให้ผู้อื่นรู้	4	3	2	1
34. ฉันทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	1	2	3	4
35. เป็นการยากสำหรับฉันที่จะโต้แย้งกับผู้อื่น แม้จะมีเหตุผลเพียงพอ	4	3	2	1
36. เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ฉันสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้	1	2	3	4
37. ฉันรู้สึกดียกย่องผู้อื่น	4	3	2	1
38. ฉันทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด	1	2	3	4
39. ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด	1	2	3	4
40. ฉันไม่มั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก	4	3	2	1
41. แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ฉันก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น	1	2	3	4
42. ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ	1	2	3	4
43. เมื่อมีเรื่องที่ทำให้เครียด ฉันมักปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้	1	2	3	4
44. ฉันสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันสุดสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อน	1	2	3	4
45. ฉันรู้สึกไม่พอใจที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดี ๆ มากกว่าฉัน	4	3	2	1
46. ฉันพอใจกับสิ่งที่ฉันเป็นอยู่	1	2	3	4
47. ฉันไม่รู้ว่าจะหาอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย	4	3	2	1
48. เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ฉันจะทำในสิ่งที่ฉันชอบ	1	2	3	4

49. เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ฉันมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้	1	2	3	4
50. ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่	1	2	3	4
51. ฉันไม่สามารถทำให้เป็นสุขได้จนกว่าจะได้ทุกสิ่งที่ต้องการ	4	3	2	1
52. ฉันมักทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ	4	3	2	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน โดย

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
1. ฉันมีความปรารถนาที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้จนเกษียณ	5	4	3	2	1
2. ฉันพอใจที่จะพูดถึงหน่วยงานของฉันกับบุคคลอื่น	5	4	3	2	1
3. ฉันรู้สึกว่ามีปัญหาของหน่วยงานเป็นปัญหาของฉัน	5	4	3	2	1
4. ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้	5	4	3	2	1
5. ฉันรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงานนี้	5	4	3	2	1
6. หน่วยงานนี้มีความหมายต่อชีวิตของฉัน	5	4	3	2	1
7. หากหยุดงานนานๆ ฉันจะรู้สึกคิดถึงหน่วยงาน	5	4	3	2	1
8. ฉันกังวลหากต้องออกจากหน่วยงานนี้และไปทำงานที่อื่น	5	4	3	2	1
9. ฉันลำบากใจที่จะลาออกจากหน่วยงานนี้แม้ว่าอยากจะเปลี่ยนงาน	1	2	3	4	5
10. ฉันจะประสบปัญหาหากลาออกในขณะนี้	5	4	3	2	1
11. ฉันรู้สึกสูญเสียหากตัดสินใจลาออก	5	4	3	2	1
12. ฉันมองหางานที่อื่นหรือหน่วยงานแห่งใหม่	1	2	3	4	5
13. หน่วยงานอื่นอาจไม่ให้ค่าตอบแทนได้เท่ากับหน่วยงานนี้	5	4	3	2	1

14. พนักงานราชการควรมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานของตน	5	4	3	2	1
15. หน่วยงานนี้ได้ให้สิ่งที่ดี ๆ แก่ฉันมาโดยตลอด	5	4	3	2	1
16. ฉันรู้สึกผิดหากลาออกไปทำงานที่หน่วยงานอื่น	5	4	3	2	1
17. ฉันคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีหากทำงานอยู่กับหน่วยงานแห่งนี้	5	4	3	2	1
18. ฉันไม่คิดจะลาออกจากหน่วยงานในเวลานี้เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในหน่วยงานนี้	5	4	3	2	1
19. ทุกคนในหน่วยงานมีความหมายต่อฉัน	5	4	3	2	1

ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็น

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ นางสาวนภาดา อุดมชัยรัตน์

วัน เดือน ปีเกิด 14 ธันวาคม 2531 จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันอายุ 25

ปี

พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 หลักสูตรจิตวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2555