



ทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Eggdigital
EMOTIONAL SOFT SKILLS AFFECTING WORK ACHIEVEMENT OF EMPLOYEES AT
EGG DIGITAL



วรรณรัตน์ ชุมภูศรี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

ทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Eggdigital



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

EMOTIONAL SOFT SKILLS AFFECTING WORK ACHIEVEMENT OF EMPLOYEES AT
EGG DIGITAL



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University
2020
Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Eggdigital

ของ

วรรณรัตน์ ชุมภูศรี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

(อาจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ณัฐพัชร มณีโรจน์)

ชื่อเรื่อง	ทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egddigital
ผู้วิจัย	วรรณรัตน์ ชุมภูศรี
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐ์ กุณิสร์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และศึกษาทักษะด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท Egg digital จำนวน 110 คน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างเป็นเพศชาย อายุ 30 - 39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุงาน 3-5 ปี สถานภาพโสด เป็นพนักงานทั่วไป ทำงานด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากพนักงานบริษัท Egg digital อายุ และ การศึกษา แตกต่างกันมี ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผล และภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ทักษะด้านอารมณ์ ประกอบด้วย ด้านการจูงใจตนเอง ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 49.7 ทักษะด้านอารมณ์ประกอบด้วย ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านการจูงใจตนเอง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 50.1 และทักษะด้านอารมณ์ประกอบด้วย ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านการจูงใจตนเอง มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 59.1

คำสำคัญ : ทักษะด้านอารมณ์, ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Title	EMOTIONAL SOFT SKILLS AFFECTING WORK ACHIEVEMENT OF EMPLOYEES AT EGG DIGITAL
Author	WANNARAT CHUMPUSI
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Nak Gulid

The objectives of this research are to study the successful performance of Employees of EGG Digital Co. Ltd. and classified by personal data, and to study the emotional skills affecting the successful performance of EGG Digital employees. The sample consisted of 110 EGG Digital employees. Most of the samples were male, aged 30 - 39, graduated with a Bachelor's degree, 3-5 years of working experience, a single status, and worked as general employees in the field of technology. The overall emotional skill of the samples was at a very good level. The overall successful performance was at a high level. The samples of different ages and education levels had different successful performances in terms of effectiveness and overall, with statistical significance levels of 0.05 and 0.01, respectively. Emotional skills, including self-motivation, empathy, and self-regulation influenced successful performance in terms of effectiveness and with a statistical significance level of 0.01 with an adjusted R^2 equal to 49.7%. Emotional skills including self-regulation, empathy, and self-motivation influenced the successful performance in terms of effectiveness with a statistical significance level of 0.01 with an adjusted R^2 equal to 50.1 %. Emotional skills including self-regulation, empathy, and self-motivation influenced the overall successful performance of the samples with a statistical significance level of 0.01 with an adjusted R^2 equal to 59.1%.

Keyword : Emotional skills, Achievement Work, Successful performance

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวกตากรุณาช่วยเหลือ และความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ตลอดจนการให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการปรับแก้ไขข้อบกพร่องจากคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโท/สารนิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ

รองศาสตราจารย์ ดร. ณิชร์ กุลิษฐ์ ที่ได้ให้ความสะดวกตากรุณาเป็นที่ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกาและการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา รวมทั้ง

รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถย์ เลิศวรรณวิทย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ และ ดร. ณัฏฐพัชร มณีโรจน์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแก่ผู้วิจัย ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์และกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้ต่างๆ แก่ผู้วิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ครอบครัวและเพื่อนร่วมงานที่ได้ให้ความร่วมมือและให้ข้อมูลตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงคุณบิดามารดาและครูอาจารย์ ที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้ เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

วรรณรัตน์ ชุมภูศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของวิจัย.....	2
ความสำคัญของงานวิจัย	2
ขอบเขตของงานวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ (Soft Skill)	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	34
2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย	36
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	41

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	50
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล.....	50
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์.....	56
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	62
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	65
สมมติฐานข้อที่ 1.....	65
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	96
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	100
ความสำคัญของการวิจัย.....	100
สมมติฐานในการวิจัย.....	100
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	101
สรุปผลการวิจัย.....	103
อภิปรายผลการวิจัย.....	109
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	114
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	115
บรรณานุกรม.....	117
ภาคผนวก.....	121
ประวัติผู้เขียน.....	129

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง	35
ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	51
ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	51
ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	52
ตาราง 5 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน	52
ตาราง 6 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	53
ตาราง 7 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนก	53
ตาราง 8 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง	54
ตาราง 9 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามระดับ การศึกษา	54
ตาราง 10 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามอายุงาน	55
ตาราง 11 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามสถานภาพ	55
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์	56
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการ ตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	57
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการ จัดระเบียบอารมณ์ตนเอง	58
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการ สนใจตนเอง	59
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการ เอาใจเขามาใส่ใจเรา	60

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้าน สังคม	61
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน..	62
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน..	63
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	64
ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital จำแนกตามเพศ.....	66
ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital จำแนกตามเพศ.....	67
ตาราง 23 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test	69
ตาราง 24 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	69
ตาราง 25 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test	70
ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3	71
ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD	72
ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital จำแนกตามระดับการศึกษา	74
ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital จำแนกตามระดับการศึกษา	75
ตาราง 30 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุงาน โดยใช้ Levene's test...	77

ตาราง 31 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	77
ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital จำแนกตามสถานภาพ	79
ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital จำแนกตามสถานภาพ	80
ตาราง 34 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแผนก โดยใช้ Levene's test.....	82
ตาราง 35 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามแผนก โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	82
ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital จำแนกตามตำแหน่ง	84
ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital จำแนกตามตำแหน่ง	85
ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ทักษะทางด้านอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression.....	87
ตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของทักษะทางด้านอารมณ์ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise	88
ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ทักษะทางด้านอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression.....	90
ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของทักษะทางด้านอารมณ์ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise	91

ตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ทักษะทางด้านอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิง เส้นตรงกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม โดยการใช้การ วิเคราะห์ Multiple Regression.....	93
ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของทักษะทางด้านอารมณ์ มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม โดยการใช้การวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise	94
ตาราง 44 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	96



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสถานการณ์วิกฤตการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยนั้น ส่งผลต่อเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนเป็นอย่างมาก การปิดประเทศเพื่อหยุดเชื้อ ทำให้สภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยชะลอตัวลง แม้ปัจจุบันสถานการณ์ดังกล่าวจะเริ่มมีทิศทางแนวโน้มที่ดีขึ้น รัฐบาลสามารถหยุดยั้งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสได้ในระดับที่เป็นที่น่าพอใจ แต่ก็ส่งผลให้การดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนเปลี่ยนแปลงไป ผู้คนเริ่มหันมาใส่ใจดูแลรักษาสุขภาพมากขึ้น และมีการดูแลสุขภาพของสุขอนามัยและระมัดระวังตัวเองมากยิ่งขึ้น ทั้งยังสามารถใช้เวลาว่างจากการหยุดพักมาเรียนรู้พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว สถานการณ์วิกฤตการณ์โควิด-19 ครั้งยิ่งใหญ่ที่เกิดขึ้นนั้นได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้คนไปอย่างสิ้นเชิง ซึ่งถือเป็นการปรับเปลี่ยนที่รวดเร็วและแตกต่างจากวิถีการใช้ชีวิตแบบเดิมที่คุ้นเคย การดำเนินชีวิตด้วยวิถีการใช้ชีวิตแบบ New Normal เป็นการปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ เพื่อให้ปลอดภัยจากการแพร่ระบาดของเชื้อ ควบคู่ไปกับการรักษาและฟื้นฟูสภาพทางเศรษฐกิจ นำไปสู่แนวคิด วิสัยทัศน์ และการจัดการในรูปแบบใหม่ (Bangkokbiznews, 2563)

ในยุค New Normal ไม่เพียงแต่กระทบต่อการใช้ชีวิตของผู้คนเท่านั้น แต่ยังส่งผลถึงการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรและภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ด้วย อุตสาหกรรมขนาดเล็กใหญ่ในหลายแห่งทั่วโลกกำลังอยู่ในช่วงการเตรียมความพร้อม และการก้าวเข้าสู่การทำ Digital Transformation เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเพิ่มความคล่องตัว สร้างความแตกต่าง รวมไปถึงการลดต้นทุน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร และการสรรหา จัดสรร และ เก็บรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งการจัดการเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กรที่จะนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ การพัฒนาทักษะของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาและสร้างความสำเร็จให้ได้อย่างเร็วที่สุด (Techsauce, 2563) ทางผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำทักษะที่ผู้นำพึงมีมาใช้ในงานวิจัยนี้ เนื่องจากทักษะที่ผู้นำควรมีย่อมนำพาให้องค์กรไปในทางที่ดีและประสบผลสำเร็จได้อย่างง่ายดายมากยิ่งขึ้น การมีทักษะทางด้านอารมณ์ (Soft Skill) ช่วยให้บุคลากรสามารถมีความสามารถในการสื่อสาร แก้ไขปัญหา และมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ต่าง ๆ ได้ดี เมื่อมีคุณสมบัติเหล่านี้ จึงทำให้บุคลากรสามารถประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้มาก

ยิ่งขึ้น โดยทักษะทางด้านอารมณ์เหล่านี้ ได้แก่ทักษะการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ทักษะการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ทักษะการจูงใจตนเอง ทักษะการเอาใจเขามาใส่ใจเราและทักษะทางสังคม

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ที่จำเป็นและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้งานที่ได้นั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และทำให้พนักงานและองค์กรสามารถอยู่รอดได้ในยุคที่มีการดำเนินวิถีชีวิตแบบ New Normal โดยจะทำการวิจัยและศึกษาทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital เพื่อช่วยพัฒนาให้ธุรกิจของลูกค้าสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบริษัท Egg digital เป็นบริษัททางด้าน IT ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาและดูแลให้บริการด้านการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำการตลาด และการบริหารจัดการ และเป็นบริษัทที่มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทางด้านอารมณ์ที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นเป็นอย่างมาก (เล็ก ดิจิทัล จำกัด, 2563)

ความมุ่งหมายของวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาทักษะด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital

ความสำคัญของงานวิจัย

1. ผลของงานวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำไปวางแผน ปรับปรุงและบริหารงานบุคคล ด้วยการปรับปรุงเกี่ยวกับโปรแกรมการฝึกอบรมทักษะทางด้านอารมณ์ของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า และสามารถพาให้พนักงานและองค์กรสามารถไปสู่ความสำเร็จร่วมกันได้

2. ใช้เป็นข้อมูลในการนำไปขยายขอบเขตของความรู้และการศึกษา เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการศึกษาและดำเนินการต่อไป

ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้เพื่อการศึกษาและการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในบริษัท Egg digital ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 150 คน (เอ็ก ดิจิทัล จำกัด, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท Egg digital เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงทำการคำนวณหาขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร จากสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 ได้จำนวนขนาดตัวอย่าง 110 คน จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 150 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

สุ่มจำนวนประชากรของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) คือ แยกในบริษัท Egg digital และสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนร้อยละของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportionnal Stratified Sampling) โดยแบ่งเป็นแผนก Commercial จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 13.64 แผนก Product development จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 10.00 แผนก Business Enabling จำนวน 16 คนคิดเป็นร้อยละ 14.54 และแผนก Technology จำนวน 68 คนคิดเป็นร้อยละ 61.82 และเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 110 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส แผนก และตำแหน่ง
2. ทักษะทางด้านอารมณ์ ได้แก่ ทักษะการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ทักษะการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ทักษะการจูงใจตนเอง ทักษะการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทักษะทางสังคม

ตัวแปรตาม

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในบริษัท Egg digital

2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่างๆให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่ามากที่สุด สามารถวัดผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ได้จากการที่พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาดำเนินการน้อยกว่าที่คาดการณ์ไว้ มีการวางแผน บริหารจัดการ ปริมาณงานได้อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น มีผลงานที่ได้มาตรฐานเป็นที่น่าพอใจของหัวหน้า ทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และสำเร็จตามเป้าหมาย ที่หน่วยงานได้ตั้งไว้

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่บรรลุผลตามเป้าหมายของบริษัท และมีการจัดการที่ดีเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ สามารถวัดผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ได้ด้วยการที่พนักงานมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และมักหาต้นเหตุของปัญหาเพื่อให้สามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานได้ถูกต้องตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า นำไปสู่การได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในเกณฑ์ตามที่คาดหวัง

3. ทักษะทางด้านอารมณ์ หมายถึง ความสามารถทางด้านอารมณ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยสามารถควบคุมตนเอง มีใจจดจ่อ เพียรพยายาม และสามารถจูงใจตนเอง ซึ่งจะศึกษาทั้งหมด 5 ด้านตามแนวคิดของ Golman ได้แก่ ทักษะการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ทักษะการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ทักษะการจูงใจตนเอง ทักษะการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทักษะทางสังคม ดังนี้

3.1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การตระหนักรู้และเข้าใจความรู้สึก ความชอบ ความโน้มเอียงของตน และความสามารถของตน

3.2 การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation) หมายถึง ความสามารถในการจัดการความรู้สึกของตนเอง แรงกระตุ้น และความสามารถในตนเองได้อย่างเหมาะสม

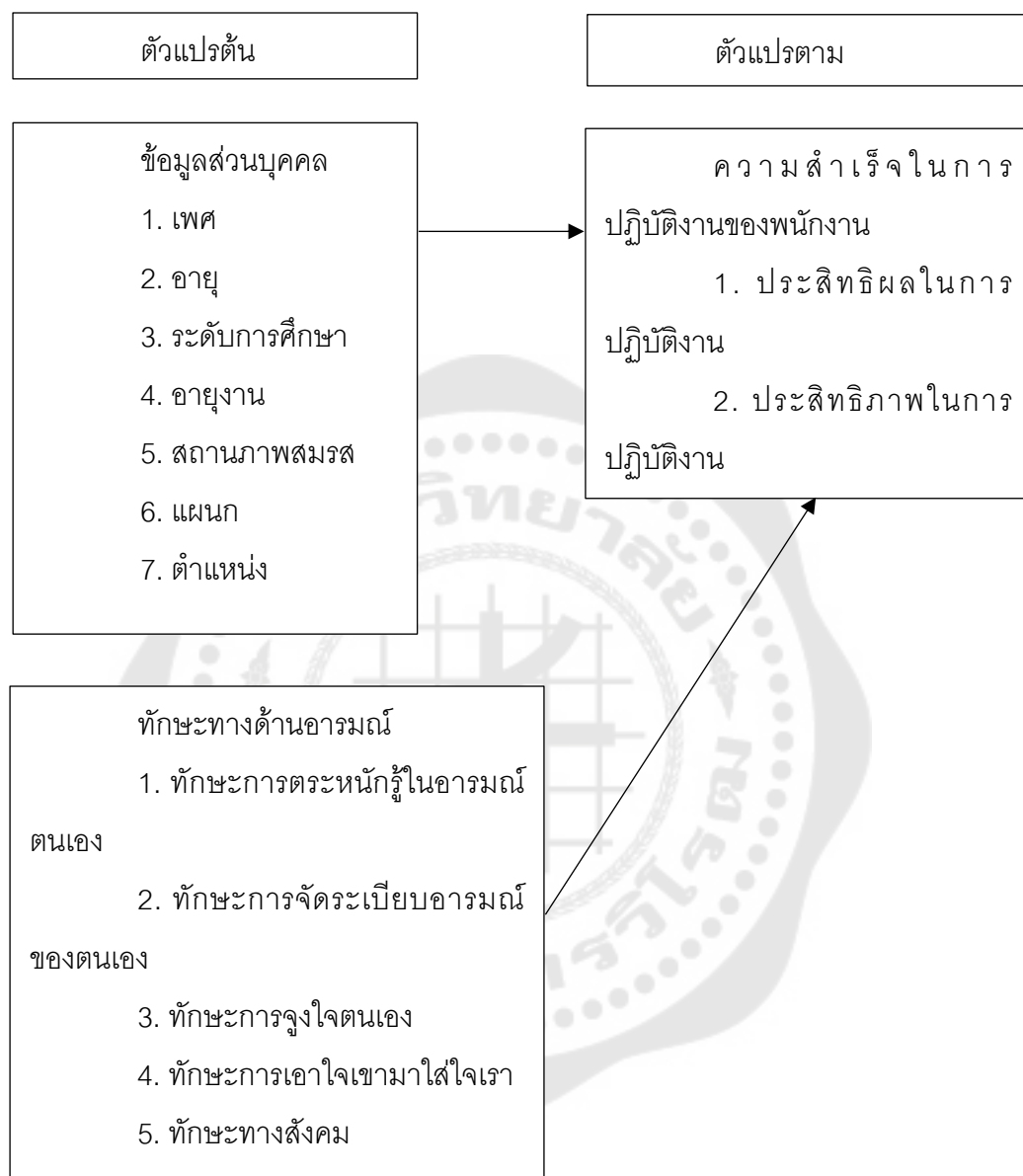
3.3 การจูงใจตนเอง (Self-Motivation) หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์ที่เกื้อหนุนหรือนำไปสู่เป้าหมาย รวมถึงการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาซึ่งความรู้ใหม่ มีความเพียรพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย แม้มีอุปสรรคหรือปัญหา

3.4 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) หมายถึง การตระหนักรู้ถึง ความต้องการ ความรู้สึก และความวิตกกังวลของผู้อื่น สามารถคาดการณ์ รับรู้ ตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน สามารถสร้างโอกาสจากความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถส่งเสริมความรู้ความสามารถของผู้อื่นได้ เพื่อนำไปสู่การสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3.5 ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการเปิดกว้างที่จะรับ-ส่งสารที่ชัดเจน เชื่อถือได้ สามารถเจรจาต่อรอง หาแนวทางการแก้ไขปัญหา และสามารถโน้มน้าวผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นแรงบันดาลใจให้การแนะนำ ผลักดัน และเป็นตัวอย่างให้กับบุคคลและกลุ่มได้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งครอบคลุมและสามารถใช้กับระบบการทำงานของบริษัทได้เป็นอย่างดี ทางผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดนี้เป็นกรอบในการศึกษาทักษะทางอารมณ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

4. ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งใด ๆ ก็ตามที่เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นและเข้าใจถึงเรื่องราวหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลหนึ่งบุคคลใด ทั้งทางตรงและทางอ้อมของพนักงาน Egg digital ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส แผนก ตำแหน่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส แผนก และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยเรื่อง ทักษะทางด้านอารมณ์ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ในครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลและความรู้ที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
4. ประวัติบริษัท Egg digital
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

1. ความหมายของข้อมูลส่วนบุคคล

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของข้อมูลส่วนบุคคลว่า ข้อมูลส่วนตัวของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาฐานะการเงินประวัติอาชญากรรมประวัติการทำงานหรือประวัติกิจกรรมหรือข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล ซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคลนั้นได้ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมข้อมูลส่วนบุคคล (นศรเสรีรักษ์ 2548) หมายถึง 1. สิทธิในชีวิตและร่างกายที่เป็นเรื่องส่วนตัวที่ทั้งภาครัฐและบุคคลทั่วไปจะต้องเคารพและไม่แทรกแซง 2. เครื่องมือป้องกันศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิที่จะเลือกแนวทางการดำรงชีวิตและกำหนดวิถีชีวิตของตัวเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (2562) กล่าวว่า ข้อมูลส่วนบุคคล คือ ข้อมูลหรือสิ่งใดๆ ก็ตามที่เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นและเข้าใจถึงเรื่องราวหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลหนึ่งบุคคลใด ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยข้อมูลทางตรงคือข้อมูลตรงไปตรงมา เช่น ชื่อ สกุล อายุ เลขบัตรประชาชนสิบสามหลัก ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ ฯลฯ และความหมายของข้อมูลทางอ้อม คือ ข้อมูลที่จะนำไปแยกแยะได้ว่าเราคือใคร และเอาไปใช้ติดตามบุคคลได้ ทั้งมีความสามารถในการเชื่อมโยงกับข้อมูลอื่น ๆ ข้างนอก เพื่อบอกได้ว่าใครเป็นใคร ตัวอย่างเช่น บัญชีออนไลน์ต่างๆ เป็นต้น

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วย บุคลากรเป็นจำนวนมาก บุคลากรแต่ละคนก็จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันไปนั้น มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่ง ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542 หน้า 44-52) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะต่างๆของบุคคลมีความแตกต่างกันเป็นผลมาจากการได้รับแรงบังคับจากภายนอกที่แตกต่างกันมากระตุ้น การมีลักษณะทางประชากรที่คล้ายคลึงกันมักจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน มีการเลือกรับและตอบสนองของข้อมูลในแบบเดียวกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552) ระบุไว้ว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา ในส่วนลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลนั้นเป็นลักษณะที่สำคัญ และช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านสังคม วัฒนธรรมและจิตวิทยา ช่วยอธิบายถึงความรู้สึกนึกคิดของกลุ่มเป้าหมายนั้น ทำให้ข้อมูลด้านประชากรมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายของคนที่มีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน คือเพศชายมีแนวโน้มต้องการรับส่งข่าวสารและสร้างสัมพันธ์อันดีไปพร้อมกัน ในขณะที่เพศหญิงมีความต้องการในเรื่องการรับส่งข่าวสารมากกว่า นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องค่านิยม ความคิด และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและ กิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน คนอายุมากมักมีความคิดและพฤติกรรมเป็นอนุรักษ์นิยม ปฏิบัติตัวอย่างระมัดระวัง ลักษณะการใช้สื่อนั้นแสวงหาข่าวสารมากกว่าความบันเทิง เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่าง ขณะที่คนอายุน้อยมักจะมีแนวคิดและพฤติกรรมแบบเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์ ใช้สื่อเพื่อความบันเทิงมากกว่า

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ทศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้เปรียบเนื่องจากเป็นผู้มีความรู้กว้างขวาง ชอบใช้สื่อสิ่งพิมพ์ ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ใช้เหตุผลและความรู้ที่มีมาวิเคราะห์ข้อมูลก่อนทำการตัดสินใจ ขณะที่คนที่มีการศึกษาต่ำมักใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล และชอบใช้สื่อวิทยุ โทรทัศน์ มากกว่าสื่อประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีผลต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารต่อผู้ส่งสาร เนื่องจากแต่ละคนมีประสบการณ์ที่ต่างต่างกัน มีการรับสารได้แตกต่างกัน ทั้งในด้านเป้าหมาย ทศนคติ วัฒนธรรม ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา

Kotler and Armstrong (1990) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมและการใช้ชีวิตที่ต่างต่างกัน ดังนี้

1. อายุ (Age)

อายุที่ต่างกันจะมีพฤติกรรม และความต้องการสินค้าและบริการที่ต่างกัน

2. ขั้นตอนวัฏจักรชีวิตครอบครัว (Family Life Cycle)

เป็นขั้นตอนการดำรงชีวิตของบุคคลในลักษณะของการมีครอบครัว ซึ่งในแต่ละขั้นตอนของครอบครัวจะมีสิ่งที่มีอิทธิพลและความต้องการที่ต่างต่างกัน

3. อาชีพ (Occupation)

อาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่พฤติกรรม และความต้องการสินค้าและบริการที่ต่างต่างกัน

4. สถานะทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances)

สถานะทางเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์

5. การศึกษา (Education)

บุคคลที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการและพฤติกรรมที่ต่างกัน

6. รูปแบบการดำรงชีวิต (Life Style)

นักวิจัยเชื่อว่า ความสนใจของบุคคล (Interest) ความคิดเห็นของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ (Opinions) และกิจกรรมของบุคคล (Activities) เป็นสาเหตุนำไปสู่พฤติกรรมต่างๆของบุคคล และวิธีการเลือกการดำรงชีวิต

7. บุคลิกลักษณะ (Personality)

บุคลิกลักษณะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคคลที่มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันจะมีบุคลิกที่ต่างกัน เนื่องมาจากบุคลิกลักษณะเป็นผลรวมของนิสัยของบุคคล ทักษะของบุคคล แต่ละบุคคลจึงมีบุคลิกที่ต่างกันไป

นอกจากที่กล่าวมาในข้างต้นแล้ว ยังมีผลการศึกษาที่ระบุว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ดังผลงานวิจัยของปริญญา สิริธัตตะกุล (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก ประเทศไทย โดยค้นพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. รายได้
4. ระดับการศึกษา

ในขณะเดียวกันผลงานวิจัยของ วิชิตา จิวประพันธ์ (2553) ก็ได้ค้นพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. สถานภาพ
2. รายได้
3. อายุงาน

จากแนวคิดที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลนั้นมีผลต่อบุคคลหลายด้าน เช่น ทักษะ พฤติกรรม นอกจากนี้ในด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคลก็ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลอีกด้วย (วิชิตา จิวประพันธ์, 2553 ; ปริญญา สิริธัตตะกุล, 2555) ดังนั้นในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552) เนื่องจากได้อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลได้อย่างหลากหลายเพื่อนำมากำหนดลักษณะส่วนบุคคลเพื่อศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส แผนก ตำแหน่ง ที่เป็นลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญ มาใช้ในการศึกษาวิจัยความแตกต่างทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ (Soft Skill)

1. ความหมายของทักษะ

ทักษะ ความหมาย ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552 หมายถึง ความชำนาญ ซึ่งมาจากคำภาษาอังกฤษว่า skill พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ได้ขยายความหมาย ของคำว่า ทักษะ (skill) ว่าหมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำ หรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านสติปัญญา ร่างกาย หรือสังคม ที่เกิดขึ้น จากการกระทำบ่อย ๆ หรือมีการฝึกฝนเป็นประจำ ทักษะ หมายถึง ความชัดเจน และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ ได้แก่ ทักษะทางภาษา ทักษะการอ่าน ทักษะการอาชีพ การกีฬา การทำงานร่วมกับผู้อื่น การจัดการ การสอน ทักษะทางคณิตศาสตร์ ทักษะทางการใช้เทคโนโลยี ฯลฯ

สรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถที่ชัดเจนของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะทางด้าน สติปัญญา ร่างกายและสังคม เกิดขึ้นได้จากการฝึกฝน การเรียนรู้ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสอนและการจัดการ

2. ความหมายของทักษะทางด้านอารมณ์

ทักษะทางด้านอารมณ์ หมายถึง ความสามารถทางด้านอารมณ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นทักษะที่ทุกคนควรมี ไม่ว่าจะเป็นการฝึกงานหรือการทำงานก็ตาม เพราะการมีทักษะทางด้านอารมณ์ที่ดี จะช่วยให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและประสบความสำเร็จ (Inta, 2019)

Soft Skills หรือทักษะทางอารมณ์และสังคม เป็นทักษะที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในตลาดแรงงานยุค ปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือบริษัทต่าง ๆ ให้ความสำคัญและเรียกร้องคุณสมบัติในทักษะทางด้านอารมณ์ Soft Skills ของคนยุคใหม่ที่เข้ามาทำงานอย่างมาก ทักษะทางอารมณ์เป็นความสามารถในการควบคุมตนเอง มีใจจดจ่อ เพียรพยายาม และสามารถจูงใจตนเอง เป็นความฉลาดทางอารมณ์ ที่เกิดจากการประสานงานระหว่างอารมณ์ (Emotional) กับเหตุผล (Rational) หรือการทำงานของสมอง (Head) กับ จิตใจ (Heart) (Goleman, 1995) จากมุมมองของผู้จ้างงานสะท้อนให้เห็นว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาขาด ทักษะทางด้านอารมณ์ Soft Skills ในการทำงาน (Bronson, 2007; Brooks et al., 2008) ซึ่งการทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องอาศัยทักษะที่หลากหลายนอกเหนือจากความรู้ที่ได้เรียนมา หน่วยงานจึงต้องการคนยุคใหม่ที่มีทักษะทางด้านอารมณ์ Soft Skills ที่มีความชำนาญเกี่ยวข้องกับบุคคล เช่น การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความคิดริเริ่ม การสื่อสาร ความเป็นผู้นำ ความร่วมมือ และการบริหารจัดการเวลา เป็นต้นทั้งนี้จะต้องเป็นคนใจกว้าง

ยืดหยุ่น ไม่ติดกรอบ มีหัวคิด และจุดยืนเป็นของตัวเอง แต่พร้อมที่จะรับสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป (Wanutk, 2018)

3. ความสำคัญของการมีทักษะทางด้านอารมณ์ Soft Skill

การมีทักษะทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานในองค์กรได้อย่างยั่งยืน บุคลากรที่มี Soft skills สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานในองค์กรได้อย่างดีเยี่ยม ยกตัวอย่างเพื่อให้เห็นภาพ คือ พนักงานที่มี soft skills ทางสังคม สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ใช้คำพูดที่ไม่ทำร้ายจิตใจผู้อื่น ย่อมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มี Hard skills ดีเยี่ยม แต่เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ พูดจาโผงผาง ไม่เกรงอกเกรงใจเพื่อนร่วมงานคนอื่น

Airatana (2012) กล่าวว่า ทักษะด้าน Soft Skills เป็นปัจจัยทำให้คนทำงานได้ดีขึ้น ทักษะด้าน Soft Skills ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ทักษะด้านความสามารถของภาวะผู้นำ ทักษะด้านการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ทักษะด้านการศึกษาเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านการพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม และทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งผู้บริหารจะนำองค์กรก้าวสู่สำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tang (2012) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าผู้นำต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะด้าน Soft Skills อาทิ ทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตน การวางแผนการจัดการองค์กร และการนำเสนอ

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์

Wagner and Sternberg (1985) ได้สรุปลักษณะของคนที่ความฉลาดทางอารมณ์สูงตลอดจนพฤติกรรมที่เอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและชีวิตสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1. การครองตน (Managing Self) หมายถึงความสามารถในการบริหารจัดการตนเองให้สามารถบรรลุเป้าสูงสุดในการดำเนินชีวิต เช่น การจัดลำดับของกิจกรรมที่ต้องทำ การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง การกระตุ้นชี้นำตนเองให้มุ่งสู่ผลสำเร็จ กล้าเสี่ยงไม่ทอดทิ้ง รู้ขีดความสามารถและศักยภาพของตนเองดีโดยนักวิชาการหลายท่านมักเรียกขานนี้ว่า “มีความเข้าใจในตนเอง”

2. การครองคน (Managing others) หมายถึง ทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ และความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี มอบหมายงานให้

ตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มอบรางวัลให้ตามผลงานที่ปฏิบัติ โดยนักวิชาการหลายท่านเรียกข้อนี้ว่า “มีความเข้าใจผู้อื่น”

3. การครองงาน (Managing career) หมายถึงการจัดความสำคัญ ความจำเป็นของตนให้สอดคล้องกับสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญในมน้าวผู้ที่เกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญเห็นดีเห็นงามด้วยซึ่งเป็นการสร้างผลกระทบที่ดีแก่สังคม องค์การ ตลอดจนประเทศไทย

World Health Organization (1997) กล่าวว่า ทักษะชีวิตด้านสังคมและอารมณ์ สามารถแบ่งแนวคิดและทฤษฎีออกได้ 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง ทักษะการเข้าใจผู้อื่น ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการกับอารมณ์ ทักษะการจัดการกับความเครียด ซึ่งมีแนวคิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะชีวิตด้านสังคมและอารมณ์ของผู้คน ทักษะทางด้านอารมณ์เป็นสิ่งจำเป็นในการช่วยให้สามารถค้นหาวิธีการคิดใหม่ๆ และการแก้ไขปัญหาพร้อมกับเกิดความตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากการกระทำของตนเอง มีความรับผิดชอบ และมีความเชื่อมั่นทั้งในทักษะการพูดและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ให้ความร่วมมือทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการพัฒนาความรู้สึก เพื่อให้เกิดความตระหนักในตนเองและได้รับการยอมรับชื่นชมจากคนอื่นอีกด้วย การฝึกทักษะชีวิตทางด้านอารมณ์ส่งเสริมการปรับตัวทางสังคม ช่วยในการควบคุมความโกรธ เพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง และช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงาน

Goleman (1998) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะทางอารมณ์เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถบริหารจัดการ ควบคุมอารมณ์ได้ เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเองและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น โดยทักษะทางด้านอารมณ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การตระหนักรู้และเข้าใจความรู้สึก ความชอบ ความโน้มเอียงของตน และความสามารถของตน ประกอบด้วย

1. การตระหนักรู้อารมณ์ (Emotional Awareness) หมายถึง การทราบถึงอารมณ์ของ ตนเอง สาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ และผลที่จะตามมา

2. การประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment) หมายถึง การประเมินตนเองได้ตามความจริง การรู้จักเด่น-จุดด้อยของตนเอง

3. ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถ และคุณค่าของตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation) หมายถึง ความสามารถในการจัดการความรู้สึกของตนเอง แรงกระตุ้น และความสามารถในตนเองได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย

1. การควบคุมตนเอง (Self-Control) หมายถึง ความสามารถในการจัดการและควบคุม ภาวะอารมณ์ด้านลบและแรงกระตุ้นได้ และสามารถปรับอารมณ์ให้เข้าสู่ภาวะปกติได้โดยเร็ว

2. ความเป็นที่ไว้วางใจได้ (Trustworthiness) หมายถึง การรักษาซึ่งความซื่อสัตย์และคุณงามความดี

3. ความรับผิดชอบ (Conscientiousness) หมายถึง การรู้จักคิดใคร่ครวญให้รอบคอบ และมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติของตน

4. การปรับตัวได้ (Adaptability) หมายถึง การยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้

5. การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) หมายถึง การเปิดใจกว้างกับแนวคิด แนวทางวิธีการ หรือข้อมูลใหม่ๆ

องค์ประกอบที่ 3 การจูงใจตนเอง (Self-Motivation) หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์ ที่เกื้อหนุนหรือนำไปสู่เป้าหมาย ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Drive) หมายถึง การพยายามที่จะปรับปรุงหรือ ปฏิบัติให้ได้มาตรฐานที่เป็นเลิศ

2. ความมีภาระผูกพัน (Commitment) หมายถึง การยึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่ม และ เป้าหมายขององค์การ

3. ความคิดริเริ่ม (Initiative) หมายถึง การมีความคิดใหม่ๆ และพร้อมที่จะปฏิบัติเมื่อมองเห็นโอกาส

4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง การมีความเพียรพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย แม้มีอุปสรรคปัญหา ไม่ย่อท้อ สามารถดกกลั่นรอคอยได้

องค์ประกอบที่ 4 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการ และความวิตกกังวลของผู้อื่น ประกอบด้วย

1. การเข้าใจผู้อื่น (Understanding Others) หมายถึง การเข้าใจถึงความรู้สึก มุมมอง และสนใจในข้อวิตกกังวลของผู้อื่น

2. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Other) หมายถึง การทราบถึงข้อควรปรับปรุงของผู้อื่น และส่งเสริมความรู้และความสามารถของผู้อื่นได้ถูกทาง

3. การมีจิตใจมุ่งบริการ (Service Orientation) หมายถึง การคาดการณ์ รับรู้ และตอบสนองของความต้องการของผู้อื่นได้ดี

4. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (Leveraging Diversity) หมายถึง การสร้าง โอกาสจากความแตกต่างระหว่างบุคคล การเล็งเห็นความเป็นไปได้จากความแตกต่างระหว่างบุคคล

5. ความตระหนักรู้ถึงสถานการณ์ในกลุ่ม (Political Awareness) หมายถึง ความสามารถ อ่านและรับฟังความคิดเห็นในสถานการณ์ปัจจุบัน และความสัมพันธ์ของคนภายในกลุ่ม

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง ความคล่องแคล่ว ในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์โดยสามารถแสวงหาความร่วมมือของผู้อื่นได้ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น (Influence) หมายถึง การมีกลวิธีโน้มน้าวและชักชวนผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสื่อสาร (Communication) หมายถึง การเปิดกว้างรับข้อมูล และส่งสารที่ชัดเจน และเชื่อถือได้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้เกิดความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

3. การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) หมายถึง การเจรจาต่อรองหาแนวทางการแก้ไขปัญหา ตลอดจนหาทางยุติความไม่เข้าใจกัน

4. ความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง การเป็นแรงบันดาลใจ การแนะนำ สามารถ ผลักดัน และเป็นตัวอย่างให้กับบุคคลและกลุ่มได้

5. การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) หมายถึง การริเริ่มและจัดการ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านที่ดี

6. การสร้างพันธะผูกพัน (Building Bonds) หมายถึง การเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจ และความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

7. การร่วมมือร่วมใจกันทำงานกับผู้อื่น (Collaboration and Cooperation) หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีเพื่อไปสู่เป้าหมาย

8. ความสามารถทำงานเป็นทีม (Team Capability) หมายถึง การสร้างพลังร่วมของกลุ่ม ในการมุ่งสู่เป้าหมาย

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mayer and Salovey (1997) ซึ่งได้ระบุว่า ทักษะทางอารมณ์แบ่งออกเป็นประเด็นหลักๆ ได้ 5 ประเด็น คือ การตระหนักรู้ตนเอง ความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การรับรู้อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น ความสามารถในการจูงใจตนเอง และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของปริญา เรืองทิพย์ และคณะ (2561) ที่ได้ระบุว่า ทักษะชีวิตทางด้านอารมณ์สามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง ทักษะการเข้าใจผู้อื่น ทักษะการจัดการกับอารมณ์ และทักษะการจัดการกับความเครียด

ทศพร ประเสริฐสุข (2542) ระบุว่า ทักษะทางอารมณ์ สามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านที่ 1 ความสามารถภายในตน

ด้านที่ 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ด้านที่ 3 ความสามารถในการปรับตัว

ด้านที่ 4 มียุทธวิธีในการจัดการกับความเครียด

ด้านที่ 5 การจูงใจตนเองและสภาวะทางอารมณ์

ทั้งนี้ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543) กล่าวว่า ทักษะทางอารมณ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 อย่าง คือ ความดี ความเก่ง และความสุข

ความดี คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีจริยธรรมในการทำงาน

ความเก่ง คือ ความสามารถในการรู้จักตัวเอง คิดแก้ปัญหา สามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม และมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

ความสุข คือ ความสามารถในการดำเนินชีวิตให้มีความสุข ภูมิใจในตนเอง เชื่อมมั่นในตนเอง และสามารถรู้จักหาวิธีผ่อนคลายความตึงเครียดของตนเองได้

จากแนวคิด Goleman (1998) สรุปได้ว่าทักษะทางอารมณ์เป็นความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง และความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การ ตระหนักรู้และเข้าใจความรู้สึก ความชอบ ความโน้มเอียงของตน และความสามารถของตน

2 การจัดการระเบียบอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation) หมายถึง ความสามารถในการจัดการความรู้สึกของตนเอง แรงกระตุ้น และความสามารถในตนเองได้อย่างเหมาะสม

3. การจูงใจตนเอง (Self-Motivation) หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์ ที่เกื้อหนุนหรือนำไปสู่เป้าหมาย รวมถึงการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาซึ่งความรู้ใหม่ มีความเพียรพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย แม้มีอุปสรรคหรือปัญหา

4. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) หมายถึง การตระหนักรู้ถึง ความรู้สึก ความต้องการ และความวิตกกังวลของผู้อื่น สามารถคาดการณ์ รับรู้ ตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน สามารถสร้างโอกาสจากความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถส่งเสริมความรู้ความสามารถของผู้อื่นได้ เพื่อนำไปสู่การสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

5. ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการเปิดกว้างที่จะรับ-ส่งสารที่ชัดเจน เชื่อถือได้ สามารถเจรจาต่อรอง หาแนวทางการแก้ไขปัญหา และสามารถโน้มน้าวผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นแรงบันดาลใจ ให้การแนะนำ ผลักดัน และเป็นตัวอย่างให้กับบุคคลและกลุ่มได้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสามารถครอบคลุมทักษะทางอารมณ์ที่ใช้กับระบบการทำงานของบริษัทได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะเห็นได้ว่าทักษะทางอารมณ์จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานจัดการตนเองและบริหารงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ จนทำให้ทักษะทางอารมณ์นี้เป็นปัจจัยที่ยังส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลได้อีกด้วย ดังผลการวิจัยของพิมพาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์ (2563) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย โดยค้นพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หรือ ทักษะทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง การจัดการอารมณ์ของตนเอง การจูงใจตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทางผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดนี้เป็นกรอบในการศึกษาทักษะทางอารมณ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1. นิยามความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

นิตย สัมมาพันธ์ (2548: 10) กล่าวว่าความสำเร็จหมายถึงความสามารถขององค์กรที่ตั้งแผนปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

อานันท์ ชินบุตร (2554) กล่าวว่าความสำเร็จหมายถึงความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้

พิมพรรณ กวางเดินดง (2542 หน้า 20) ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึงการประเมินตนเองในส่วนของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การรับรู้ถึงการประเมินในเชิงบวกจากผู้ร่วมทำงานในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ภูริชญา มัชฌิมานนท์ (2544 หน้า 35) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินการปฏิบัติงานของตนเองว่าอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจและมีประสิทธิผลตรงตามเป้าหมาย หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามการวางแผนการจัดการ หรือบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สมใจ ลักษณะ (2543 หน้า 251 - 252) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การวินิจฉัย การรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่ามีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและบรรลุในผลที่คาดหวังขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคาดหวังในความสำเร็จแบ่งได้ 4 ด้านเป็นสำคัญ ได้แก่

1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) หมายถึง การพิจารณาผลผลิตของการทำงานว่าตรงกับเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้มากน้อยเพียงใด

2. การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (Procurement and Resource Using) หมายถึง การพิจารณาว่าจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้นจะต้องทำการคัดเลือกจัดหา และมีการใช้ทรัพยากรอย่างไรไม่ให้เกิดการสูญเปล่าในการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรว่ามีความถูกต้องเหมาะสมเพียงใด

3. กระบวนการปฏิบัติงาน (Operation Process) หมายถึง การพิจารณาว่า จะต้องปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท วิชาชีพ การมี

ประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้งานครบถ้วนใช้เวลาน้อย มีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการช่วยปฏิบัติงาน

4. ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) หมายถึงความสำเร็จของผลในการคุณภาพตรงตามปฏิบัติงานที่บรรลุผลตามเป้าหมายโดยได้ปริมาณและความต้องการนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยกลุ่มคนที่พิจารณา ได้แก่ ผู้บริหารบุคลากรเจ้าหน้าที่ลูกจ้างทุกระดับในหน่วยงานและประชาชนผู้มาใช้บริการ

สรุปได้ว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ ระดับของพฤติกรรมหรือความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนดหรือความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว จึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น เป็นการพิจารณาผลของการปฏิบัติงานทั้งในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้วย ดังเนื้อหาที่ผู้ศึกษาได้นำเสนอไว้ในหัวข้อถัดไป

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การใช้ความสามารถและความเพียรพยายาม เพื่อให้กระบวนการดำเนินกิจกรรมได้ผลตรงตามมาตรฐานของขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมีต้นทุนในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ความประหยัดที่กำหนดไว้ นักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของคำว่าประสิทธิภาพแตกต่างกันออกไป ดังต่อไปนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 667) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

กฤษฎี อุทัยรัตน์ (2545 : 350) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงผลสัมฤทธิ์ที่บรรลุแล้ว โดยการเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไป

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2542 : 113-114) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงการใช้คนน้อยกว่างาน แต่สามารถทำงานให้สำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการบรรลุความสำเร็จในรูปแบบของภารกิจ นโยบาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ และยังผลงานที่สำเร็จได้ใช้คนและทุนต่ำมากเท่าใด ยิ่งถือว่าเกิดประสิทธิภาพได้มากเท่านั้น

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

การวัดประสิทธิภาพในการทำงาน

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2531 หน้า 86) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานจะเป็นเครื่องวัดความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์การผู้บริหารที่เชี่ยวชาญจะเลือกการบริการที่เหมาะสมกับองค์การของตนและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (2548) กล่าวถึง การวัดประสิทธิภาพ มี 2 ระดับ ดังนี้

1.1 การวัดประสิทธิภาพระดับผลผลิต เป็นการวิเคราะห์และพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต (Output Based Costing) โดยดูสัมฤทธิ์ผลของผลผลิตจากตัวชี้วัดผลผลิตเชิงปริมาณคุณภาพและเวลา เมื่อเทียบกับต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตปัจจุบันกับปีที่ผ่านมาและเปรียบเทียบกับสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทพื้นที่ใกล้เคียงกันเพื่อเป็นสัญญาณเตือนบอกเหตุความปกติหรือผิดปกติในการจัดทำเป้าหมายการดำเนินงานที่วางไว้และที่ต้องการให้เกิดขึ้นใหม่ในปีต่อ ๆ ไป

1.2 การวัดประสิทธิภาพระดับกระบวนการผลิตเป็นการวิเคราะห์และพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการผลิตเทียบกับทรัพยากรนำเข้าโดยดูสัมฤทธิ์ผลตามจุดหมายของกิจกรรมหลักกิจกรรมรองและกิจกรรมสนับสนุนเมื่อเทียบกับต้นทุนต่อหน่วยของกิจกรรม

Yan TA & Smith PC (1954) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของบุคคลว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงานเช่นความพยายามที่ได้รับจากงานนั้น

ในการตรวจสอบผลสำเร็จตามจุดหมายของกิจกรรมย่อยหรือโครงการตามแผนปฏิบัติการ จะต้องไม่ทำให้ต้นทุนของกิจกรรมหลักกิจกรรมรองและกิจกรรมสนับสนุนสูงหรือต่ำกว่าปกติเมื่อเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือต้นทุนของหน่วยงาน แต่ถ้าต้นทุนสูงกว่าจะต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การต้องการเน้น โดยการเพิ่มกิจกรรมย่อยหรือโครงการลงไปมากกว่าเดิม ดังนั้น หน่วยงานต้องหาเหตุปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานของกิจกรรมย่อยหรืองานโครงการในระดับหน่วยงานที่เป็นเหตุให้ไม่บรรลุเป้าหมายของกิจกรรมหลักกิจกรรมรองและกิจกรรมสนับสนุน เพื่อยกเลิกการปฏิบัติหรือปรับปรุงรายละเอียดวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณเชิงคุณภาพ เชิงเวลา เชิงปริมาณ

ซึ่งจากการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การวัดประสิทธิภาพ (Efficiency) สามารถวัดได้จากการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดหมายโดยการให้ทรัพยากรให้เกิดผลประโยชน์มากที่สุด พิจารณาจากผลผลิตเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา และต้นทุน สำหรับการวิจัยนี้

ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานบริษัท Egg digital

4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผลในการทำงาน สามารถแปลความหมายได้หลายอย่าง อาทิเช่น หมายถึงผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้นในขณะที่พยายามรักษาด้านทุนให้คงที่ บางคนหมายถึงการทำงานให้ถูกต้อง หรืออาจหมายถึงการทำงานอย่างฉลาดและหนักขึ้น ประกอบการได้ผลงานมากขึ้น โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลไว้ ดังต่อไปนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์กรในการที่จะสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้จะสามารถทำให้บรรลุผลสำเร็จมากเพียงใด

เสนาะ ตีเยาว์ (2546 : 2) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด การบริหารงานให้มีประสิทธิผลขององค์กรนั้นว่ามีความสำคัญต่อการวิเคราะห์และขัดเกลาพฤติกรรมองค์กรที่เกิดจากการบริหารงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545 : 42-43) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า แนวทางหรือวิธีการ กระบวนการ หรือตัววัดนั้น สามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใด การประเมินประสิทธิผลต้องประเมินว่าสามารถบรรลุความต้องการได้ดีเพียงใด ด้วยการใช้นโยบายที่เลือกการนำไปปฏิบัติหรือตัววัดที่ใช้

สถิต บัวขวัญ (2543 : 8) ได้สรุปว่า ประสิทธิผล หมายถึง การพิจารณาการทำงานให้สำเร็จลุล่วงดังประสงค์ หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลัก หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมายหรือเป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารบริษัทจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

Moorhead and Griffin (2001 : 46) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลที่สูงจะอยู่ที่ความหลากหลายของผลลัพธ์ของบุคคล ผลลัพธ์กลุ่ม และผลลัพธ์ของบริษัท ซึ่งบางครั้งความแตกต่างของประเภทก็จะทำให้ผลลัพธ์ของบริษัทแตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละผลลัพธ์ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญของประสิทธิผลบริษัท

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานให้มีผลสำเร็จในแง่ของการจัดการการบรรลุเป้าหมายของบริษัทนั้น คือการทำถูกต้องตามสิ่งที่ควรทำ ซึ่งบางครั้งการบรรลุเป้าหมายของบริษัท ในแง่มุมมองของประสิทธิผลอาจไม่คำนึงถึงทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปว่าจะมากหรือน้อย

เพียงใดในภาพรวม และประสิทธิภาพจะเกี่ยวพันกับวิธีการ ส่วนประสิทธิผลจะเกี่ยวพันกับ จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย

การวัดประสิทธิผลในการทำงาน

การวัดประสิทธิผลในการทำงานนั้น Schermerhorn (2005: 13 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549) กล่าวว่าสามารถวัดได้จาก 3 ประเด็น ดังนี้

1. ด้านประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการใช่วัดผลที่ตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมายขององค์กร โดยพบว่าความสามารถในการผลิต (Productivity) ให้ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามแผนงานขององค์กร มีความยืดหยุ่นคล่องตัว (Flexible) สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม และปราศจากซึ่งความกดดัน (Strain) และข้อขัดแย้ง (Conflict) มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับประสิทธิผล เป็นเกณฑ์บ่งชี้ (Indicators) ความมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร

2. ด้านการใช้ทรัพยากร เป็นการพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อนและข้อบกพร่องในบางประการของการประเมินผลในแง่ของเป้าหมาย โดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์กร โดยองค์กรจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อองค์กรสามารถใช้ประโยชน์สูงสุดจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่

3. ด้านผลการผลิต เป็นการวัดประสิทธิภาพจากการวัดผลผลิต

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน

Steers (1977) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของบริษัท โดยแบ่งตามลักษณะได้ 4 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1) ลักษณะของบริษัท ประกอบด้วย โครงสร้างและเทคโนโลยี โครงสร้างหมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในบริษัท การวิเคราะห์โครงสร้างได้แก่ การกระจายอำนาจความชำนาญเฉพาะอย่าง ความเป็นทางการ การบริหารงาน ขนาดของบริษัท และเทคโนโลยี เช่น การปฏิบัติการ วัสดุ อุปกรณ์ ความรู้

2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน โดยสภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งมีความหมายต่อกิจกรรมในการมุ่งสู่เป้าหมายของบริษัท การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกได้แก่ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมบริษัท ส่วนสภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง บรรยากาศบริษัท การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ โอกาสของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ การให้รางวัล การลงโทษ ความมั่นคง ความเสี่ยง ความเปิดเผย

3) ลักษณะของบุคคลในบริษัท ประกอบด้วย ความผูกพันต่อบริษัท และการปฏิบัติงาน ความผูกพันของบริษัท หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกของบริษัทต่อไป แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันแบบเป็นทางการ และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก การวิเคราะห์ความผูกพันต่อบริษัท ยกตัวอย่างเช่น ความสนใจและความผูกพันที่บุคลากรมีต่อบริษัท และการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ดีตามที่บริษัทต้องการในทุกระดับของบริษัท การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน ได้แก่ แรงจูงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถ และความชัดเจนในบทบาทของบุคลากรในบริษัท

4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน หมายถึง เครื่องมือที่จะช่วยฝ่ายบริหารให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การจัดการ และการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแบบของผู้นำ

Moorhead & Griffin (2001) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของบริษัท แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ประสิทธิภาพระดับบุคคล ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม และประสิทธิภาพระดับบริษัท ดังต่อไปนี้

1) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน และให้ความสนใจในเรื่องพฤติกรรมในการจัดการ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมตามทฤษฎีแบบอย่าง ดังนี้

- ผลผลิตของแต่ละบุคคล (Productivity) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ที่มีผลกระทบต่ออำนาจในการผลิต ความสามารถในการผลิตของบุคคลสามารถวัดได้จากผลิตภัณฑ์ (Products) หรือบริการที่เขาได้รับมอบหมายจากบริษัท

- ผลการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง พฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติขณะทำงานในบริษัท หรือปฏิบัติงานตามที่บริษัทมอบหมายด้วยความเต็มใจ การวัดการปฏิบัติงานโดยมองภาพรวมอย่างกว้างๆ ทั้งทางด้านพฤติกรรมและความสัมพันธ์กับคนอื่นในการทำงาน

- การขาดงาน (Absenteeism) หมายถึง การไม่ปรากฏตัวของบุคลากรในขณะเวลาที่เขาต้องปฏิบัติงาน มีขาดหายไปชั่วคราวหรือนาน ๆ บางครั้งการเห็นผู้คนขาดงานและพยายามสร้างคำแก้ตัวเพื่อที่จะขาดงาน หรือในบางครั้งก็จะใช้การโทรมาบอกว่าป่วยเพื่อที่จะได้พักเพิ่มขึ้นอีกวันหนึ่ง

- การตั้งใจจะลาออก (Turnover) หมายถึง ความคิดที่ตั้งใจจะลาออกไปจากบริษัท โดยไม่กลับมาทำงานต่อไปอีก หากบุคคลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดี บริษัทจะต้องเสียค่าฝึกอบรมเป็นจำนวนมากสำหรับการจ้างบุคคลใหม่มารับหน้าที่ต่อไป

- ทักษะคติของบุคคล (Individual Attitudes) หมายถึง ความคิดเห็นและเป็นตัวแปรที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของแต่ละบุคคลที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงาน ความผูกพันในบริษัท และมีผลต่อการมีส่วนร่วมที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องกับบริษัท สิ่งเหล่านี้เป็นบทบาทที่สำคัญของพฤติกรรมบริษัท

- ความเครียด (Stress) หมายถึง พฤติกรรม หรือความรู้สึกที่บุคคลสนองตอบต่อสิ่งเร้าทั้งด้านจิตใจ กายภาพและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของบริษัท ภาวะความเครียดที่เพิ่มขึ้นนั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านพฤติกรรมบริษัทและการปฏิบัติงาน

2) ประสิทธิผลของกลุ่มและทีม มีองค์ประกอบของกลุ่ม ประสิทธิผลของแต่ละบุคคล บางตัวเกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงกับประสิทธิผลของกลุ่ม ตัวอย่างเช่น บริษัทได้กำหนดให้บุคลากรทำงานกันเป็นทีม ร่วมกันสร้างผลงาน และผลการปฏิบัติงานคือประสิทธิผลที่สำคัญ ถึงแม้ว่าประชากรทั้งหมดในกลุ่มมีทัศนคติเกี่ยวกับงานที่เหมือนกันโดย ในส่วนของทัศนคติซึ่งเป็นธรรมชาติของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม ประสิทธิผลของบุคคลก็ต่างจากประสิทธิผลของกลุ่ม แต่อาจมีทัศนคติที่ตรงกันก็เป็นได้ กล่าวโดยรวมการวัดประสิทธิผลของกลุ่มหรือทีมก็ต้องมาจากผลลัพธ์ของประสิทธิผลแต่ละบุคคลไม่ใช่การยึดผลลัพธ์เป็นกลุ่ม

3) ประสิทธิผลบริษัท ประสิทธิผลบริษัทคือบทสรุปของทั้งหมด ซึ่งสามารถวัดและเปรียบเทียบผลผลิตภาพของบริษัท และยังสามารถปรับแก้ทิศทางของการขาดงานและการลาออกซึ่งผลกระทบทั้งหลายจะออกมาในรูปของประสิทธิผลของบริษัท

ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานสรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย สามารถวัดได้จากการทำงานให้มีผลสำเร็จในแง่ของการจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน และมีผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังไว้ โดยการเกิดประสิทธิผลในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังที่กล่าวไว้ในข้างต้น สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ที่ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยเกี่ยวกับทักษะทางอารมณ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน

ประวัติบริษัท Egg digital

1. สถานที่ตั้ง

เลขที่ 101 ทрудิจิทัล พาร์ค ชั้น 10 ถนนสุขุมวิท แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 10260

2. การประกอบธุรกิจ

เป็นธุรกิจการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ รับจ้างทำสื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ และบริการข้อมูลอื่นๆ

3. เลขทะเบียน ได้แก่ 0105558108028

4. วันที่จดทะเบียน ได้แก่ 2 กรกฎาคม 2558

5.ทุนจดทะเบียน ได้แก่ 50,000,000 บาท

6. พนักงานในบริษัท Egg digital

มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 150 คน แบ่งออกเป็น 4 แผนก ได้แก่

- Commercial
- Product development
- Business Enabling
- Technology

7. ประวัติการทำงาน

EGG Digital เป็นผู้เชี่ยวชาญที่พร้อมให้คำปรึกษาและดูแลให้บริการด้านการนำเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพการทำการตลาด การบริหารจัดการ และจัดเก็บข้อมูลที่เชื่อมต่อบริบบออนไลน์และออฟไลน์อย่างครบวงจร เพื่อช่วยให้ธุรกิจของคุณประสบความสำเร็จ ด้วยปรัชญาการสร้างเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน

“ENABLING GREATER GROWTH”

EGG Digital ให้คำปรึกษาและบริการสำหรับลูกค้าในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก และ SME ที่ต้องการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของแบรนด์อย่างครบวงจร ตั้งแต่การวิเคราะห์ หากกลยุทธ์ แนะนำถึงวิธีการทำการตลาดที่เหมาะสม พร้อมเครื่องมือที่ช่วยให้ทำการตลาด ได้ครอบคลุมทั้งออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างไร้รอยต่อ

โดยมีระบบการทำงาน คือ

- วิเคราะห์ให้คำปรึกษา

- วางแผนกลยุทธ์
- ออกแบบแผนการทำงานที่ตอบโจทย์ธุรกิจ
- พัฒนาระบบ
- ปรับปรุงและดูแลระบบ
- รายงานขั้นสูง เพื่อการวิเคราะห์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณภา ชำนาญเวช (2551) ได้ศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ความสามารถทางสติปัญญาของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอยู่ในระดับดี ทักษะอื่นในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ประกอบด้วย ด้านแนวความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค อยู่ในระดับดี

ความสามารถทางสติปัญญามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ ความสามารถทางทักษะอื่นโดยรวม ด้านแนวความคิดด้านมนุษยสัมพันธ์และ ด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

ปริญญญา เรืองทิพย์ และคณะ (2561) ทำการศึกษาการพัฒนาทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมและอารมณ์ของนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมและอารมณ์ของนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาเกณฑ์การประเมินทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมและอารมณ์ของนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาและเพื่อการพัฒนาโปรแกรมฝึกทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมและอารมณ์ของนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา พบว่า ทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมและอารมณ์ แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง ทักษะการเข้าใจผู้อื่น ทักษะการจัดการกับอารมณ์ และทักษะการจัดการกับความเครียด เกณฑ์การประเมินทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมและอารมณ์ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประเมินทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมและอารมณ์สำหรับนักศึกษาอาชีวศึกษาได้ และเมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมฝึกทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมและอารมณ์ของนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาขึ้น พบว่าผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อนำไปทดลองใช้กับ

นักศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 18 กลุ่ม ทั่วประเทศ ผลปรากฏว่า นักอาชีวศึกษามีทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมและอารมณ์สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าโปรแกรมฝึกทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมและอารมณ์สามารถนำไปใช้พัฒนาทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมและอารมณ์ของนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาได้

ชโลธร โชติกิริติเวช และ วัลลภา อาริรัตน์ (2560) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ Soft Skills เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู และศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะ Soft Skills เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู 4,023 คน กลุ่มตัวอย่าง 351 คน ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่

- 1) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา
- 2) ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูล
- 3) ด้านทักษะในการสื่อสาร

พบว่า ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาผู้บริหารควรส่งเสริมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนออนไลน์การทำวิจัยในชั้นเรียน และการนำระบบวงจรคุณภาพ PDCA สู่การปฏิบัติจริง จัดการความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม และเผยแพร่วิธีสอนที่ดีเลิศของครู ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูล ผู้บริหารควรให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : ID PLAN) พัฒนาระบบการนิเทศภายใน ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สร้างขวัญกำลังใจครูและสนับสนุน ให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และด้านทักษะในการสื่อสาร ผู้บริหารควรจัดระบบข้อมูลสารสนเทศกระตุ้นให้ครูใช้สื่อ และเทคนิคที่หลากหลาย พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ

ปวีณิตย์ มากแก้ว (2558) ศึกษาความสามารถและทักษะในการทำงานด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 30 คน ซึ่งความสามารถและทักษะในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการติดตามความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตนหรืองานที่เกี่ยวข้อง ด้านความรู้วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ และด้านความเชี่ยวชาญทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษา พบว่า ความสามารถและทักษะในการทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร ในด้านการติดตามความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตนหรืองานที่เกี่ยวข้อง ด้านความเชี่ยวชาญทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงาน แต่ด้านความรู้วิทยาการ

หรือเทคโนโลยีใหม่ๆมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานด้านการบริการที่ดี และด้านการช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงาน ส่วนในด้าน การให้บริการด้วยความเต็มใจ การให้บริการที่เกินความคาดหวัง การให้บริการที่เป็นประโยชน์ อย่างแท้จริงนั้นมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงาน ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จไม่มีอิทธิพล ต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงาน แต่ด้านความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้าน การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงาน

ปทุมวดี ไสสถานนท์ (2556) ศึกษาการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ความเป็น เลิศและความพึงพอใจต่อหัวหน้างานเพศชายและหญิงของพนักงานบริษัทน้ำมันหล่อลื่นใน กรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทน้ำมันหล่อลื่นแห่งหนึ่ง ที่มีหัวหน้างานเพศชายและเพศหญิงอยู่ในแผนกเดียวกันจำนวน 152 คน และใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีการแบ่งทักษะทางอารมณ์ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การ ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การมีวินัยในการควบคุมตัวเอง การสร้างแรงจูงใจในตัวเอง การเอา ใจเขามาใส่ใจเรา และทักษะทางสังคมอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการเจรจาต่อรอง และ ความสามารถในการทำงานกับผู้อื่น ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 41-47 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุการทำงานเฉลี่ยต่ำกว่า 5 ปี โดยมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้างานเพศชายโดยรวมอยู่ในระดับดี, ความ คิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้างานเพศหญิงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง, ความ คิดเห็นเกี่ยวกับเป็นเลิศของหัวหน้างานเพศชายโดยรวมอยู่ในระดับดี, ความคิดเห็นเกี่ยวกับ เป็นเลิศของหัวหน้างานเพศหญิงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง, พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานเพศชายอยู่ในระดับมาก และเพศหญิงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์หัวหน้างานเพศชายและเพศ หญิงโดยรวมแตกต่างกัน โดยความคิดเห็นของพนักงานต่อความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้า งานเพศชายต่ำกว่าเพศหญิง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความเป็นเลิศหัวหน้างานเพศชาย และเพศหญิงโดยรวมแตกต่างกันโดยความคิดเห็นของพนักงานต่อความเป็นเลิศของหัวหน้างาน เพศชายดีกว่าเพศหญิง และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานเพศชายและเพศหญิง แตกต่างกัน โดยความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานเพศชายดีกว่าเพศหญิง

กิตติยา จูติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันไฮน์อินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พนักงานบริษัทชันไฮน์อินเตอร์

เนชั่นแนลจำกัด จำนวน 70 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One -Way ANOVA) และการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ LSD โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนการผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปริญญา สิริอิตตะกุล (2555) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก ประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถจำแนกความสำเร็จในการทำงาน ตัวแปรในการวิจัย ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ นิคมอุตสาหกรรม และประเภทธุรกิจ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาค ตะวันออก ได้แก่ นิคมอมตะนคร จ.ชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จ.ชลบุรี และนิคม อุตสาหกรรมมาบตาพุด จ.ระยอง จำนวน 450 คน ผลการวิจัยพบว่า เพศ รายได้ อายุ ระดับ การศึกษา มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน โรงแรมแผนกต้อนรับส่วนหน้า แผนกแม่บ้าน และแผนกอาหารและเครื่องดื่มของโรงแรมระดับ 5 ดาว ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) พนักงานที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การ ทำงานที่โรงแรมปัจจุบันแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ 2) เจตคติต่อการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บัค เซ็นเตอร์ จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน บริษัท อมรินทร์ บัค เซ็นเตอร์ จำกัด จำนวน 160 คน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งและประสบการณ์แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มี ผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิชุดา จิวประพันธ์ (2553) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ จำนวน 170 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานภาพ รายได้ และอายุงานมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ภิญญา มนุสสิลปี (2558) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม พบว่า ทีมงานที่ประกอบด้วยกลุ่มบุคคลซึ่งใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันปฏิบัติงานขององค์การภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีพลังความผูกพันและตระหนักถึงบทบาทที่ต้องรับผิดชอบ และพึงพาซึ่งกันและกัน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของแผนกนั้นประสบความสำเร็จได้และบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้

พิมพาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์ (2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 398 คน ผลการวิจัยพบว่า การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง การจัดการอารมณ์ของตนเอง การจูงใจตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการทำงานที่ต่างกัน

พชร สุลักษณ์อนวัช (2559) ที่ศึกษาเรื่องความสำเร็จในอาชีพ ชาวน้ำหอม และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา: บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งใจกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างอายุ 21-40 ปี จำนวน 380 คน พบว่า การสร้างแรงจูงใจในตนเอง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน

สรุป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดและแบบสอบถามเพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Eggdigital จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และศึกษาทักษะด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Eggdigital โดยใช้แนวทางจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ด้านข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อศึกษาหาข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานะภาพสมรส แผนก และตำแหน่งที่แตกต่างกัน กำหนดกรอบตามแนวคิดของ ศรีวรรณ เสรีรัตน์ (2552) กล่าวเกี่ยวกับการแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน เป็นลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรจะช่วยให้ในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

ด้านทักษะทางด้านอารมณ์ เพื่อศึกษาทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จากงานแนวคิด Goleman (1998) ที่สามารถสรุปเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ได้ว่าเป็นความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง และความสามารถในการสร้าง และรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งครอบคลุมและเหมาะสมกับระบบการทำงานของบริษัท โดยทักษะทางด้านอารมณ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ทักษะการจัดการระเบียบอารมณ์ของตนเอง ทักษะการจูงใจตนเอง ทักษะการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทักษะทางสังคม ซึ่งทางผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้มาเป็นแนวทางและเป็นทฤษฎีอ้างอิงในการกำหนดแบบสอบถามงานวิจัย

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากแนวคิดของ สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามการวางแผนการจัดการ หรือบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความสำเร็จในการทำงานนั้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ

1. ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นเครื่องวัดความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวของบริษัทโดยวัดผลได้จากการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดหมายโดยการใช้ทรัพยากรให้เกิดผลประโยชน์มากที่สุด พิจารณาจากผลผลิตเชิงปริมาณคุณภาพ เวลา และ

ต้นทุนจากแนวคิดของ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2548) 2. ประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มีการวัดผลจากการทำงานให้มีผลสำเร็จในแง่ของการจัดการในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท (เสนาะ ตีเียว 2546 Moorhead & Griffin 2001)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสามารถทางสติปัญญา ทักษะชีวิตด้านทักษะทางสังคมและอารมณ์ แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ (เรืองทิพย์ และคณะ 2561) ได้แก่ ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง ทักษะการเข้าใจผู้อื่น ทักษะการจัดการกับอารมณ์ และทักษะการจัดการกับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทุมดี ไชยสถานนท์ (2556) โดยความสามารถทางสติปัญญา และความสามารถทางทักษะอื่นด้านแนวความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน (วรรณภา ชำนาญเวช 2551) ทักษะทางอารมณ์เป็นทักษะที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากต่อการทำงาน โดยทักษะทางด้านความรู้วิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการให้ความร่วมมือ สนับสนุน ช่วยเหลือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานของพนักงาน (ปวีณิตย์ มากแก้ว 2558) จากงานวิจัยของ ชโลธร โชติเกียรติเวช และวัลลภา อาริรัตน์ (2560) พบว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่มีความสำคัญมากที่สุดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในงานวิจัยฉบับนี้

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีและแนวคิดที่ได้ศึกษามาจัดทำการศึกษาทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน เพื่อทำการศึกษาให้ครอบคลุมกว่าเดิมที่เคยมีการศึกษามา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในงานวิจัยเรื่อง ทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ในครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในบริษัท Egg digital ทั้งเพศชายและเพศหญิงซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 150 คน (เอ็ก ดิจิทัล จำกัด, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท Egg digital เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร จากสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Yamane (1967) ได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่าง 110 คน จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 150 คน โดยคำนวณจากสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{[1+N(e^2)]} \\ &= \frac{150}{[1+150(0.05^2)]} \\ &= 110 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด 150 คน
 e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5%
 ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 110 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการหากกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ตามประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิซึ่งแบ่งออกเป็น 4 แผนกคือ Commercial, Product development, Business Enabling, Technology โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นอย่างเป็นสัดส่วนแปรตามจำนวนพนักงานดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

แผนก	จำนวนประชากร(คน)	จำนวนตัวอย่าง(คน)	ร้อยละ
Commercial	21	15	13.64
Product development	15	11	10.00
Business Enabling	22	16	14.54
Technology	92	68	61.82
รวมทั้งสิ้น	150	110	100.00

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) คือ แผนกในบริษัท Egg digital

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในแต่ละฝ่าย ได้แก่ แผนก Commercial จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 13.64 แผนก Product development จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 10.00 แผนก Business Enabling จำนวน 16 คนคิดเป็นร้อยละ 14.54 และแผนก Technology จำนวน 68 คนคิดเป็นร้อยละ 61.82 รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 110 คน

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Convenience Sampling) เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกตามความเต็มใจของพนักงานที่จะให้ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล

2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว แบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส แผนก และตำแหน่ง

ข้อที่ 1 เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1.1 ชาย

1.2 หญิง

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยช่วงอายุจากผู้ตอบแบบสอบถาม (ข้อมูลจาก เจ้าหน้าที่ บริษัท Egddigital ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2563) พบว่ามีอายุน้อยที่สุด 20 ปีและมีอายุมากที่สุด 60 ปี ผู้วิจัยได้นำช่วงอายุดังกล่าวมาประเมินควบคู่กับการใช้มาตรฐานกลุ่มอายุ Standard International Age Classification ขององค์การสหประชาชาติ มาตรฐานการจัดกลุ่ม โดยเลือกกลุ่ม 10 ปี (nso 2563: ออนไลน์: สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2563) ในงานวิจัยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้

2.1 20-29 ปี

2.2 30-39 ปี

2.3 40-49 ปี

2.4 50 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ปริญญาตรี

3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 อายุงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) อายุการทำงาน (ข้อมูลจาก เจ้าหน้าที่ บริษัท Egddigital ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2563)

4.1 ต่ำกว่า 1 ปี

4.2 1-2ปี

4.3 3-5 ปี

4.4 6 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 5 สถานภาพสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

5.1 โสด

5.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

5.3 หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

ข้อที่ 6 แผนก ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

6.1 Commercial

6.2 Product development

6.3 Business Enabling

6.4 Technology

ข้อที่ 7 ตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

7.1 ผู้จัดการ

7.2 พนักงานทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ทักษะด้านความสามารถของภาวะผู้นำ ทักษะด้านการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ทักษะด้านการศึกษาเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านการพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม และทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยมีคำถามจำนวน 21 ข้อ โดยแบ่งจำนวนข้อดังนี้

ทักษะการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ทักษะการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ทักษะการจูงใจตนเอง ทักษะการเอาใจเขามาใส่ใจเราและทักษะทางสังคม

- | | |
|-------------------------------------|------------------|
| 1. ทักษะการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง | จำนวนคำถาม 3 ข้อ |
| 2. ทักษะการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง | จำนวนคำถาม 5 ข้อ |
| 3. ทักษะการจูงใจตนเอง | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 4. ทักษะการเอาใจเขามาใส่ใจเรา | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 5. ทักษะทางสังคม | จำนวนคำถาม 5 ข้อ |

ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยใช้สูตรหาช่วงกว้างของแต่ละชั้นได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นของทักษะทางด้านอารมณ์

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์อยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์อยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์อยู่ในระดับ

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์อยู่ในระดับ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์อยู่ในระดับ
ไม่ดีมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital กำหนดเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variables) โดยมีคำถามจำนวน 11 ข้อ โดยแบ่งตามด้านต่างๆดังนี้

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	จำนวนคำถาม	5 ข้อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	จำนวนคำถาม	6 ข้อ

โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยใช้สูตรหาช่วงกว้างของแต่ละชั้นได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และออกแบบข้อคำถามจากนิยามศัพท์เฉพาะ

2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ทักษะทางด้านอารมณ์ และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกัน

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม อาศัยกรอบแนวคิดโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ของพนักงานบริษัท Egg digital

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสารนิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach alpha Coefficient; ชูศรี วงศ์รัตน์ 2544:98-99) โดยจะต้องมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ โดยค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก จะแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง การวิจัยในครั้งนี้ใช้ค่า α ที่ยอมรับได้ที่ 0.7 (กัลยา วาณิชบัญชา, 2558) โดยจะถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและได้คุณภาพ

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคในแต่ละด้าน มีค่าดังนี้

ทักษะทางอารมณ์

ทักษะการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	เท่ากับ	0.867
ทักษะการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	เท่ากับ	0.814
ทักษะการจูงใจตนเอง	เท่ากับ	0.728
ทักษะการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	เท่ากับ	0.750
ทักษะทางสังคม	เท่ากับ	0.771

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.765

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.725

7. นำแบบสอบถามไปดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ในการทบทวนวรรณกรรม ประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 ตัวอย่าง

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน

4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลตอนที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส แผนก และตำแหน่ง โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 นำข้อมูลตอนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ ทักษะทางด้านอารมณ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.3 ข้อมูลตอนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ T-test ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เฉพาะเพศ และตำแหน่งงาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใน สมมติฐานข้อที่ 1 ยกเว้น เพศ และตำแหน่งงาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงเริ่มทดสอบรายคู่โดยใช้ Least-significant Different (LSD) หรือ Dunnett' T3 เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกขึ้นหนึ่ง (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546: 302)

4.5 ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ สมการความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระหลายตัว โดยตัวแปรอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง แต่จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546: 302)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ โดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลที่ใช้ในวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

1.1 การหาร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546, 36)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่%ของคะแนน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545: 39)

$$\text{ค่าเฉลี่ย} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) (กัลยา วาณิชยปัญญา 2550)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)

$\sum x^2$ แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x)^2$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา ใช้สำหรับการศึกษาวิจัย ไปทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 ราย โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach alpha coefficient) (กัลยา วาณิชยปัญญา 2558)

$$\text{Cronbach's } \alpha = \frac{k \text{ covariance/variance}}{1 + (k-1) \text{ covariance/variance}}$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

covariance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

3.1 การทดสอบโดยใช้สถิติ Independent t-test สำหรับทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง และตำแหน่งงาน โดยมีสูตรในการหาค่า t (กัลยา วาณิชยปัญญา 2558) ดังนี้

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน ($s_1^2 = s_2^2$)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{Sp \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ $\overline{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ $i; i = 1, 2$

Sp แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่าง รวมจากตัวอย่างทั้ง 2

กลุ่ม

n_1 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

S_1^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ $i; i = 1, 2$

$$S_1^2 = \frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ $= v$

$$v = \frac{\left[\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right) + \left(\frac{S_2^2}{n_2} \right) \right]^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)}{n_2 - 2}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\overline{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$\overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

n_2 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2

v แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ใช้ค่า F-Ratio กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน เพื่อทดสอบสมมติฐานตอนที่ 1 ในด้าน อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส และ แผนก มีสูตรดังนี้มีสูตรดังนี้

ใช้ค่า F – test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา 2558) มีสูตรดังนี้

	F	=	$\frac{MS(B)}{MS(W)}$	
เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution	
	Df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่าง กลุ่ม (k-1) และ ภายในกลุ่ม (n-k)	
	K	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน	
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด	
Square)	$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of	
	$SS_{(W)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of	
Square)	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean	
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean	
Square Between Groups)				
Square Within Groups)				
	n-k	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within Degree of	
			Freedom)	

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2558)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ	LSD	แทน	ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
	$t_{1-\alpha/2;n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t -distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม $= n - k$
	MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ($MS_{(w)}$)
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
	n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j
	α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

3.3 สถิติ Brown-Forsythe (B) คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา 2558) มีสูตรดังนี้

$$B = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

โดยค่า $MS_{(W)} = \sum \frac{k}{t} = j \left[1 - \frac{n_j}{N} \right] S_1^2$

เมื่อ	β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups) สำหรับ Brown-Forsythe
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2558) มีสูตรดังนี้

	t	=	$\frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_{(w)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$
เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
	$MS_{(w)}$	แทน	ประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups) สำหรับ Brown-Forsythe
	$\bar{x}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	$\bar{x}_j$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
	n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

3.4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากสมการแสดงการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ $(\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)$ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้เรียกว่า ค่าความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error : ϵ) การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS) สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา 2558) มีสูตรดังนี้

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon$$

เมื่อสมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

โดยที่	X	แทน	ตัวแปรอิสระ
	Y	แทน	ตัวแปรตาม
	K	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์ ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้น เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$a = Y - b_1 X_1 + b_2 X_2 - \dots - b_k X_k$$

$$b_i = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

เมื่อ β_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระตัวที่ i

ϵ = ค่าความแตกต่างหรือความคลาดเคลื่อน (Error or Residual)

ระหว่างค่าจริงและค่าที่ได้จากสมการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธี Stepwise Regression เป็นวิธีที่เลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการความถดถอยโดยใช้หลักเกณฑ์ Stepwise เป็นวิธีที่ป้องกันการเกิดปัญหา Multicollinearity ได้ เนื่องจากเมื่อมีตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในสมการถดถอยพหุ (Multiple Regression) จะทำให้สัมประสิทธิ์ความถดถอยเปลี่ยนไป ค่าสถิติทดสอบ t เปลี่ยนไป ซึ่งอาจมีผลทำให้ตัดตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กันบางตัวออกไป ซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาตัวแปรในสมการที่มีความสัมพันธ์กันน้อยไม่สามารถทำนาย หรือไม่จำเป็นออกมา คงไว้เฉพาะตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงและสามารถทำนายได้ดี ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวส์ (Stepwise) เป็นวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบกำจัดตัวแปรตามขั้นตอนให้เหลือเฉพาะตัวแปรที่สำคัญ ๆ อย่างมีนัยสำคัญ

R Square คือค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

Adjusted R Square คือ ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว การแปลความหมายเหมือนกับค่า R Square

Std. Error of the Estimate คือ ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง " ทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital " การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's correlation)
Sig. (2-tailed)	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐาน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
AdjR ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 2 ข้อดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส แผนก และตำแหน่ง แตกต่าง กัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส แผนก และตำแหน่ง โดยนำเสนอในรูปแบบของจำนวน และร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	57	51.82
หญิง	53	48.18
รวม	110	100.00

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 51.82 และเป็นเพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 48.18 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 - 29 ปี	44	40.00
30 - 39 ปี	50	45.45
40 - 49 ปี	10	9.10
50 ปีขึ้นไป	6	5.45
รวม	110	100.00

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 20 - 29 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ช่วงอายุ 40 - 49 ปีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 และน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.45 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.91
ปริญญาตรี	84	76.36
สูงกว่าปริญญาตรี	25	22.73
รวม	110	100.00

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 76.36 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	19	17.27
1-2 ปี	29	26.36
3-5 ปี	35	31.82
6 ปีขึ้นไป	27	24.55
รวม	110	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 3-5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 รองลงมาคือ อายุงาน 1-2 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.36 อายุงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.55 และน้อยที่สุด คือ อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.27 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	82	74.55
สมรส / อยู่ด้วยกัน	25	22.73
หย่าร้าง / แยกกัน / หม้าย	3	2.72
รวม	110	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 74.55 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหย่าร้าง / แยกกัน / หม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.72 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนก

แผนก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Commercial (Sale, Commercial, Business Operation, Marketing, Strategy)	16	14.55
Product Development (Product Owner, Product Support)	18	16.36
Business Enabling (Product Partner Management, Operation, UX&UI)	12	10.91
Technology (Development, QA, Development Operation, Mobile)	64	58.18
รวม	110	100.00

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่แผนก Technology (Development, QA, Development Operation, Mobile) จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 58.18 รองลงมาคือ แผนก Product Development (Product Owner, Product Support) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ

16.36 แผนก Commercial (Sale, Commercial, Business Operation, Marketing, Strategy) จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 และน้อยที่สุด คือ แผนก Business Enabling (Product Partner Management, Operation, UX&UI) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.91 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้จัดการ	16	14.55
พนักงานทั่วไป	94	85.45
รวม	110	100.00

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่ง พนักงานทั่วไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 85.45 และตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ งาน และสถานภาพ มีความถี่ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวมชั้นใหม่เพื่อเอาไปใช้ในขั้นตอนการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 9 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	85	77.27
สูงกว่าปริญญาตรี	25	22.73
รวม	110	100.00

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	48	43.63
3-5 ปี	35	31.82
6 ปีขึ้นไป	27	24.55
รวม	110	100.00

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 43.63 รองลงมาคือ อายุงาน 3-5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 และน้อยที่สุด คือ อายุงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.55

ตาราง 11 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด / หย่าร้าง / แยกกัน / หม้าย	85	77.27
สมรส / อยู่ด้วยกัน	25	22.73
รวม	110	100.00

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับสถานภาพโสด / หย่าร้าง / แยกกัน / หม้าย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 และสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์

จากการศึกษาในส่วนนี้ทำให้ทราบทักษะทางด้านอารมณ์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านสังคม โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์

ทักษะทางด้านอารมณ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	4.21	0.47	ดีมาก
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง	4.41	0.36	ดีมาก
ด้านการจูงใจตนเอง	4.45	0.49	ดีมาก
ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.13	0.48	ดี
ด้านสังคม	4.25	0.44	ดีมาก
รวมทักษะทางด้านอารมณ์	4.29	0.35	ดีมาก

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในงานกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ โดยรวม อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง อยู่ในระดับดีมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง

ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เมื่อท่านมีความรู้สึกไม่สบายใจ ท่านรู้ว่าเกิดจากสาเหตุใด	4.35	0.72	ดีมาก
2. ท่านสามารถคาดคะเนถึงผลที่จะเกิดตามมาจากการแสดงอารมณ์นั้น ๆ	4.19	0.72	ดี
3. ท่านรู้จุดเด่น-จุดด้อยของตนเอง และมีความรู้สึกมั่นใจในความรู้ความสามารถ มองเห็นคุณค่าของตนเอง	4.09	0.64	ดี
รวมด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	4.21	0.47	ดีมาก

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในงานกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ เมื่อท่านมีความรู้สึกไม่สบายใจ ท่านรู้ว่าเกิดจากสาเหตุใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านสามารถคาดคะเนถึงผลที่จะเกิดตามมาจากการแสดงอารมณ์นั้น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีท่านรู้จุดเด่น-จุดด้อยของตนเอง และมีความรู้สึกมั่นใจในความรู้ความสามารถ มองเห็นคุณค่าของตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง

ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความสามารถในการจัดการและควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม	4.12	0.65	ดี
2. ท่านไม่เปิดเผยความลับของบริษัทให้กับบุคคลภายนอกเพื่อแสวงหาผลประโยชน์	4.90	0.33	ดีมาก
3. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีการพิจารณาใคร่ครวญอย่างรอบคอบ	4.57	0.52	ดีมาก
4. ท่านมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	4.37	0.60	ดีมาก
5. ท่านศึกษาหาความรู้ใหม่อยู่เสมอและนำมาพัฒนางานของตนเองได้อย่างสร้างสรรค์	4.08	0.69	ดี
รวมด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง	4.41	0.36	ดีมาก

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในงานกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านไม่เปิดเผยความลับของบริษัทให้กับบุคคลภายนอกเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีการพิจารณาใคร่ครวญอย่างรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และท่านมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านมีความสามารถในการจัดการและควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และท่านศึกษาหาความรู้ใหม่อยู่เสมอและนำมาพัฒนางานของตนเองได้อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการ
 จูงใจตนเอง

ด้านการจูงใจตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้เสมอ	4.56	0.58	ดีมาก
2. ท่านตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของแผนก	4.56	0.61	ดีมาก
3. ท่านเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอเพื่อหาแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆมาเริ่มช่วยในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.15	0.76	ดี
4. ท่านเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออก	4.52	0.60	ดีมาก
รวมด้านการจูงใจตนเอง	4.45	0.49	ดีมาก

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในงานกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้เสมอ และท่านตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของแผนก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เท่ากัน และท่านเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอเพื่อหาแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆมาเริ่มช่วยในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถเข้าใจ รับทราบถึงความรู้สึก และตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	3.99	0.61	ดี
2. ท่านสามารถบอกได้ว่าแต่ละคนมีความแตกต่างและข้อบกพร่องที่สมควรปรับปรุงอย่างไร	3.95	0.67	ดี
3. ท่านให้กำลังใจและส่งเสริมเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.31	0.67	ดีมาก
4. ท่านเข้าใจและรับรู้ถึงความต้องการของทีมได้เป็นอย่างดี	4.26	0.60	ดีมาก
รวมด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.13	0.48	มาก

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในงานกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านให้กำลังใจและส่งเสริมเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และท่านเข้าใจและรับรู้ถึงความต้องการของทีมได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านสามารถเข้าใจ รับทราบถึงความรู้สึก และตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และท่านสามารถบอกได้ว่าแต่ละคนมีความแตกต่างและข้อบกพร่องที่สมควรปรับปรุงอย่างไร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านสังคม

ด้านสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถสื่อสารหรือนำเสนองานได้อย่างถูกต้องและชัดเจน และสามารถโน้มน้าว ผลักดันทีมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี	3.81	0.66	ดี
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.36	0.66	ดีมาก
3. ท่านสามารถคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์	4.09	0.61	ดี
4. ท่านให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกับผู้อื่นเป็นอย่างดีเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.49	0.54	ดีมาก
5. ท่านรู้สึกว่สมาชิกทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีมและทุกคนร่วมมือร่วมใจทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.48	0.66	ดีมาก
รวมด้านสังคม	4.25	0.44	ดีมาก

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในงานกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านสังคม อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านสังคม อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกับผู้อื่นเป็นอย่างดีเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ท่านรู้สึกว่สมาชิกทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีมและทุกคนร่วมมือร่วมใจทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านสังคม อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านสามารถคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และท่านสามารถสื่อสารหรือนำเสนองานได้อย่างถูกต้องและชัดเจน และสามารถโน้มน้าว ผลักดันทีมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาในส่วนนี้ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยแสดงเป็น ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	4.23	0.42	มากที่สุด
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.08	0.50	มาก
รวมความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.16	0.42	มาก

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในงานกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้าน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.23 รองลงมาได้แก่ ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้	4.31	0.54	มากที่สุด
2. ท่านมักหาต้นเหตุของปัญหา และสามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม	4.15	0.62	มาก
3. ท่านสามารถทำงานได้ถูกต้องตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	4.16	0.66	มาก
4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า	4.52	0.54	มากที่สุด
5. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในเกณฑ์ตามที่คาดหวัง	4.02	0.68	มาก
รวมด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	4.23	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในงานกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และท่านมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถทำงานได้ถูกต้องตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านมักหาต้นเหตุของปัญหา และสามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในเกณฑ์ตามที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง	4.10	0.63	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดภายในเวลาที่เร็วกว่ากำหนดทุกครั้ง	3.81	0.77	มาก
3. ท่านมีผลงานที่ได้มาตรฐานเป็นที่น่าพอใจของหัวหน้า	4.09	0.61	มาก
4. ท่านทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่หน่วยงานตั้งไว้	4.14	0.64	มาก
5. ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.19	0.64	มาก
6. ท่านมีการพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น	4.18	0.61	มาก
รวมด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.08	0.50	มาก

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในงานกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านมีการพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านมีผลงานที่ได้มาตรฐานเป็นที่น่าพอใจของหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดภายในเวลาที่เร็วกว่ากำหนดทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 ข้อ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส แผนก และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.1 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่าง กัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ประชากร 2 กลุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มที่อิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับ ความเชื่อมั่นร้อยละ 95% ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่มีความ แปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นใน ขั้นแรก จึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่ม ประชากรโดยใช้สถิติ Levene's test

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการ ตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 และใช้ค่า t กรณีความแปรปรวนของสอง กลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบกว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่า 0.05 จะยอมรับ H_0 และ

ปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน ซึ่ง ผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) ดังนี้

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามเพศ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital	Levene's test for Equality of variances	
	F	Sig.
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	3.800	0.054
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.134	0.175
โดยรวม	0.000	0.991

จากตาราง 21 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.054 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.175 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.991 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกโดยเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 20

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามเพศ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท Egg digital	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.30	0.44	1.718	108	0.089
	หญิง	4.16	0.38			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.15	0.46	1.469	108	0.145
	หญิง	4.01	0.53			
โดยรวม	ชาย	4.23	0.41	1.724	108	0.088
	หญิง	4.09	0.43			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. 0.089 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. 0.145 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยรวม มีค่า Sig. 0.088 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.2 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 23 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	2.724*	3	106	0.048
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.059	3	106	0.981
โดยรวม	0.220	3	106	0.882

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มอายุกับความความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital พบว่า ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสำหรับ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.981 และ 0.882 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 24 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	3.557*	3	33.565	0.024

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า

ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบ

ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 26

ตาราง 25 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

F-test	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.858	0.619	2.585	0.057
	ภายในกลุ่ม	106	25.405	0.240		
	รวม	109	27.264			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.728	0.576	3.445*	0.019
	ภายในกลุ่ม	106	17.722	0.167		
	รวม	109	19.450			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 27

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

อายุ	$\bar{x}$	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.36	4.18	4.16	3.87
20 - 29 ปี	4.36	-	0.179*	0.199	0.492**
			(0.035)	(0.648)	(0.006)
30 - 39 ปี	4.18		-	0.020	0.313
				(1.000)	(0.423)
40 - 49 ปี	4.16			-	0.293
					(0.629)
50 ปีขึ้นไป	3.87				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่า

พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 20 - 29 ปี กับอายุ 30 - 39 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 30 - 39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 30 - 39 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.179

พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 20 - 29 ปี กับอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 50

ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.492

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่วิธี LSD

อายุ	$\bar{x}$	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.30	4.09	4.12	3.84
20 - 29 ปี	4.30	-	0.210*	0.173	0.459*
			(0.015)	(0.229)	(0.011)
30 - 39 ปี	4.09		-	-0.037	0.249
				(0.796)	(0.162)
40 - 49 ปี	4.12			-	0.286
					(0.179)
50 ปีขึ้นไป	3.84				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า

พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 20 - 29 ปี กับอายุ 30 - 39 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่มากกว่าพนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 30 - 39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม มากกว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 30 - 39 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.210

พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 20 - 29 ปี กับอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ใน โดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม มากกว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.459

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.3 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา แตกต่าง กัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา แตกต่าง กัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ประชากร 2 กลุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มที่อิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับ ความเชื่อมั่นร้อยละ 95% ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่มีความ แปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นใน ขั้นแรก จึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่ม ประชากรโดยใช้สถิติ Levene's test

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการ ตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 และใช้ค่า t กรณีความแปรปรวนของสอง กลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่า 0.05 จะยอมรับ H_0 และ

ปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน ซึ่ง ผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) ดังนี้

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital	Levene's test for Equility of variances	
	F	Sig.
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	0.890	0.348
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.150	0.699
โดยรวม	0.057	0.812

จากตาราง 28 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.348 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.699 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.812 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกโดยระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital	t-test for Equality of Means					
	ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี	4.31	0.40	3.557**	108	0.001
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.98	0.40			
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี	4.13	0.48	1.818	108	0.072
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.93	0.53			
โดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี	4.22	0.40	2.826**	108	0.006
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.96	0.45			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน แตกต่าง กัน ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับ การศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในด้านประสิทธิผลใน การปฏิบัติงาน มากกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.322

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. 0.072 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่

มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยรวม มีค่า Sig. 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั้น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวม มากกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.263

สมมติฐาน 1.4 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุงาน แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุงาน แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุงาน แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 30 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุงาน โดยใช้ Levene's test

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	8.778**	2	107	0.000
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.386**	2	107	0.015
โดยรวม	8.004**	2	107	0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มอายุงานกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital พบว่า ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.015 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 31 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	0.405	2	96.204	0.668
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.806	2	101.367	0.449
โดยรวม	0.523	2	97.962	0.595

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า

ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.668 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg

digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุงาน แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.449 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุงาน แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.595 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุงาน แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.5 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มที่อิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่มีความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรก จึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่มประชากรโดยใช้สถิติ Levene's test

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 และใช้ค่า t กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบกว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่า 0.05 จะยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) ดังนี้

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามสถานภาพ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital	Levene's test for Equility of variances	
	F	Sig.
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	10.640**	0.001
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1.075	0.302
โดยรวม	4.605*	0.034

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของสถานภาพทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances not assumed

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.302 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของสถานภาพทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของสถานภาพทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances not assumed

ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกโดยสถานภาพทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการ

ทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามสถานภาพ

ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท Egg digital	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน	โสด / หย่าร้าง /	4.27	0.44	2.405*	63.590	0.019
	แยกกัน / หม้าย					
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	4.10	0.28			
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	โสด / หย่าร้าง /	4.12	0.51	1.195	108	0.235
	แยกกัน / หม้าย					
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	3.98	0.47			
โดยรวม	โสด / หย่าร้าง /	4.19	0.44	1.926	52.337	0.059
	แยกกัน / หม้าย					
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	4.04	0.33			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานภาพโสด / หย่าร้าง / แยกกัน / หม้าย มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในด้าน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มากกว่า สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.177

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. 0.235 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยรวม มีค่า Sig. 0.059 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.6 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านแผนก แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านแผนก แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านแผนก แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 34 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแผนก โดยใช้ Levene's test

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	3.325*	3	106	0.023
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.434*	3	106	0.020
โดยรวม	3.317*	3	106	0.023

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มแผนกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital พบว่า ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023, 0.020 และ 0.023 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 35 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามแผนก โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	0.295	3	59.402	0.829
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.091	3	52.919	0.964
โดยรวม	0.048	3	59.891	0.986

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามแผนก โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.829 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg

digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านแผนก แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.964 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านแผนก แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.986 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านแผนก แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.7 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มที่อิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่มีความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรก จึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่มประชากรโดยใช้สถิติ Levene's test

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 และใช้ค่า t กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบกว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่า 0.05 จะยอมรับ H_0 และ

ปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) ดังนี้

ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามตำแหน่ง

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital	Levene's test for Equality of variances	
	F	Sig.
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	0.904	0.344
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1.012	0.317
โดยรวม	1.536	0.218

จากตาราง 36 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.344 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของตำแหน่งทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.317 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของตำแหน่งทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.218 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของตำแหน่งทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกโดยตำแหน่งทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 37

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามตำแหน่ง

ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Egg digital	ตำแหน่ง	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน	ผู้จัดการ	4.08	0.39	-1.644	108	0.103
	พนักงานทั่วไป	4.26	0.42			
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ผู้จัดการ	3.92	0.44	-1.463	108	0.146
	พนักงานทั่วไป	4.11	0.51			
โดยรวม	ผู้จัดการ	4.00	0.39	-1.683	108	0.095
	พนักงานทั่วไป	4.19	0.42			

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. 0.103 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. 0.146 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยรวม มีค่า Sig. 0.095 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ทักษะด้านอารมณ์ ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

H_1 : ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 39

กำหนดให้

ทักษะทางด้านอารมณ์

X_1 คือ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง

X_2 คือ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง

X_3 คือ ด้านการจูงใจตนเอง

X_4 คือ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

X_5 คือ ด้านสังคม

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Y_1 คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ทักษะทางด้านอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	9.742	3	3.247	36.851**	0.000
Residual	9.341	106	0.088		
Total	19.082	109			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า มีค่า Sig. 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะทางด้านอารมณ์ อย่างน้อย 1 ตัว สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 39

ตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของทักษะทางด้านอารมณ์ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise

ทักษะทางด้านอารมณ์	B	S.D.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.686	0.358		1.919	0.058
ด้านการจูงใจตนเอง (X_3)	0.259	0.076	0.306	3.412**	0.001
ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4)	0.237	0.072	0.273	3.305**	0.001
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X_2)	0.321	0.100	0.280	3.213**	0.002
	r	=0.715		Adjusted R ²	=0.497
	R ²	=0.511		S.E.	=0.297

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง (X_3) ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) และด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X_2) โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.001, 0.001 และ 0.002 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง (X_3) ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) และด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X_2) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ร้อยละ 49.7 (Adjusted R² = 0.497) โดย สามารถนำสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Y_1) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y_1 = 0.259(X_3) + 0.237(X_4) + 0.321(X_2)$$

ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Y_1) เพิ่มขึ้น

0.259 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง จะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.237 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา จะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.321 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง จะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านอื่นๆ มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Y_1) มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (X_1) และด้านสังคม (X_5) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Y_1)

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ทักษะด้านอารมณ์ ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

H_1 : ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้

ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 39 กำหนดให้

ทักษะทางด้านอารมณ์

X_1 คือ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง

X_2 คือ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง

X_3 คือ ด้านการจูงใจตนเอง

X_4 คือ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

X_5 คือ ด้านสังคม

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Y_2 คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ทักษะทางด้านอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	14.039	3	4.680	37.508**	0.000
Residual	13.225	106	0.125		
Total	27.264	109			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า มีค่า Sig. 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะทางด้านอารมณ์ อย่างน้อย 1 ตัว สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 41

ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของทักษะทางด้านอารมณ์ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise

ทักษะทางด้านอารมณ์	B	S.D.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-0.331	0.425		-0.778	0.438
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X ₂)	0.551	0.119	0.402	4.629**	0.000
ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X ₄)	0.282	0.085	0.273	3.310**	0.001
ด้านการจูงใจตนเอง (X ₃)	0.185	0.090	0.182	2.047*	0.043
	r	=0.718		Adjusted R ²	=0.501
	R ²	=0.515		S.E.	=0.353

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X₂) ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X₄) และด้านการจูงใจตนเอง (X₃) โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000, 0.001 และ 0.043 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X₂) ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X₄) และด้านการจูงใจตนเอง (X₃) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ร้อยละ 50.1 (Adjusted R² = 0.501) โดย สามารถนำสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y₂) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y_2 = 0.551(X_2) + 0.282(X_4) + 0.185(X_3)$$

ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(Y_2) เพิ่มขึ้น 0.551 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง จะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(Y_2) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(Y_2) เพิ่มขึ้น 0.282 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา จะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(Y_2) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการรู้จักตนเอง (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(Y_2) เพิ่มขึ้น 0.185 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการรู้จักตนเอง จะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(Y_2) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y_2) มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (X_1) และด้านสังคม(X_5) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y_2)

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ทักษะด้านอารมณ์ ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม

H_1 : ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 39

กำหนดให้

ทักษะทางด้านอารมณ์

X_1 คือ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง

X_2 คือ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง

X_3 คือ ด้านการจูงใจตนเอง

X_4 คือ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

X_5 คือ ด้านสังคม

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Y คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital

ตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ทักษะทางด้านอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	11.723	3	3.908	53.598**	0.000
Residual	7.728	106	0.073		
Total	19.450	109			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า มีค่า Sig. 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะทางด้านอารมณ์ อย่างน้อย 1 ตัว สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 43

ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของทักษะทางด้านอารมณ์ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธี Stepwise

ทักษะทางด้านอารมณ์	B	S.D.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.177	0.325		0.545	0.587
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์	0.436	0.091	0.377	4.794**	0.000
ตนเอง (X_2)					
ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4)	0.259	0.065	0.297	3.982**	0.000
ด้านการจูงใจตนเอง (X_3)	0.222	0.069	0.259	3.214**	0.002
	r	=0.776		Adjusted R ²	=0.591
	R ²	=0.603		S.E.	=0.270

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X_2) ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) และ ด้านการจูงใจตนเอง (X_3) โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.002 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่น คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง (X_3) ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) และด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X_2) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ร้อยละ 59.1 (Adjusted R² = 0.591) โดยสามารถนำสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม (Y) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.436(X_3) + 0.259(X_4) + 0.22(X_2)$$

ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม(Y) เพิ่มขึ้น 0.436 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง จะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม(Y) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม(Y) เพิ่มขึ้น 0.259 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา จะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม(Y) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการรู้จักตนเอง (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม(Y) เพิ่มขึ้น 0.255 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการรู้จักตนเอง จะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม(Y) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม (Y) มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (X_1) และด้านสังคม (X_5) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม (Y)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 44 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส แผนก และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
1.1 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
- ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- โดยรวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
1.2 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
- ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
- ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One way ANOVA
- โดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One way ANOVA

ตาราง 44 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.3 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
- ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- โดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
1.4 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุงาน แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
- ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
- ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
- โดยรวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
1.5 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
- ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- โดยรวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test

ตาราง 44 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.6 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านแผนก แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
- ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
- ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
- โดยรวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
1.7 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
- ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
- โดยรวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
สมมติฐานที่ 2 ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital		
2.1 ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้		
- ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression Analysis
- ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านการจูงใจตนเอง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านสังคม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 44 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.2 ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้		
- ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression Analysis
- ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านการจูงใจตนเอง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านสังคม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
2.3 ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้		
- ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression Analysis
- ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านการจูงใจตนเอง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านสังคม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egddigital ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปราย และนำเสนอข้อเสนอแนะและผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาทักษะด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของงานวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำไปวางแผน ปรับปรุง และบริหารงานบุคคล ด้วยการปรับปรุงเกี่ยวกับโปรแกรมการฝึกอบรมทักษะทางด้านอารมณ์ของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า และสามารถพาให้พนักงานและองค์กรสามารถไปสู่ความสำเร็จร่วมกันได้
2. ใช้เป็นข้อมูลในการนำไปขยายขอบเขตของความรู้และการศึกษา เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการศึกษาและดำเนินการต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

เพื่อให้วิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานเพื่อเป็นกรอบในการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส แผนก และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในบริษัท Egg digital ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 150 คน (เอ็ก ดิจิทัล จำกัด, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท Egg digital เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จากสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) ได้ขนาดตัวอย่าง 110 คน จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 150 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) คือ แผนกในบริษัท Egg digital

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในแต่ละฝ่าย รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 110 คน

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Convenience Sampling) เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกตามความเต็มใจของพนักงานที่จะให้ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว แบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส แผนก และตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ได้แก่ ทักษะการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ทักษะการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ทักษะการจูงใจตนเอง ทักษะการเอาใจเขามาใส่ใจเราและทักษะทางสังคม โดยมีคำถามจำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital กำหนดเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variables) โดยมีคำถามจำนวน 11 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ในการทบทวนวรรณกรรม ประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 ตัวอย่าง

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน

4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลตอนที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส แผนก และตำแหน่ง โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 นำข้อมูลตอนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ ทักษะทางด้านอารมณ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.3 ข้อมูลตอนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ T-test ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เฉพาะเพศ และตำแหน่งงาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใน สมมติฐานข้อที่ 1 ยกเว้น เพศ และตำแหน่งงาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงเริ่มทดสอบรายคู่โดยใช้ Least-significant Different (LSD) หรือ Dunnett' T3 เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกขึ้นหนึ่ง (กัลยา วาณิชยปัญญา 2546: 302)

4.5 ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ สมการความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระหลายตัว โดยตัวแปรอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง แต่จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม (กัลยา วาณิชยปัญญา 2546: 302)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 51.82 และเป็นเพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 48.18 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 20 - 29 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ช่วงอายุ 40 - 49 ปีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 และน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.45 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 43.63 รองลงมาคือ อายุงาน 3-5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 และน้อยที่สุด คือ อายุงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.55

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับสถานภาพโสด / หย่าร้าง / แยกกัน / หม้าย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 และสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 ตามลำดับ

แผนก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่แผนก Technology (Development, QA, Development Operation, Mobile) จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 58.18 รองลงมาคือ แผนก Product Development (Product Owner, Product Support) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.36 แผนก Commercial (Sale, Commercial, Business Operation, Marketing, Strategy) จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 และน้อยที่สุด คือ แผนก Business Enabling (Product Partner Management, Operation, UX&UI) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.91 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่ง พนักงานทั่วไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 85.45 และตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ โดยรวม อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจงใจตนเองอยู่ในระดับดีมากโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.45 รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความคิดเห็นในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ เมื่อท่านมีความรู้สึกไม่สบายใจ ท่านรู้ว่าเกิดจากสาเหตุใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านสามารถคาดคะเนถึงผลที่จะเกิดตามมาจากการแสดงอารมณ์นั้น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีท่านรู้จักจุดเด่น-จุดด้อยของตนเอง และมีความรู้สึกมั่นใจในความรู้ความสามารถ มองเห็นคุณค่าของตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านไม่เปิดเผยความลับของบริษัทให้กับบุคคลภายนอกเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีการพิจารณาใคร่ครวญอย่างรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และท่านมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านมีความสามารถในการจัดการและควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และท่านศึกษาหาความรู้ใหม่อยู่เสมอและนำมาพัฒนางานกับผลงานของท่านได้อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

ด้านการจูงใจตนเอง อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้เสมอ และท่านตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของแผนก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เท่ากัน และท่านเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอเพื่อหาแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆมาริเริ่มช่วยในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านให้กำลังใจและส่งเสริมเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และท่านเข้าใจและรับรู้ถึงความต้องการของทีมได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านสามารถเข้าใจ รับทราบถึงความรู้สึก และตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และท่านสามารถบอกได้ว่าแต่ละคนมีความแตกต่างและข้อบกพร่องที่สมควรปรับปรุงอย่างไร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

ด้านสังคม อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านสังคม อยู่ในระดับดีมาก

ได้แก่ ท่านให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกับผู้อื่นเป็นอย่างดีเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ท่านรู้สึกว่สมาชิกทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีมและทุกคนร่วมมือร่วมใจทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านสังคม อยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านสามารถคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และท่านสามารถสื่อสารหรือนำเสนองานได้อย่างถูกต้องและชัดเจน และสามารถโน้มน้าวผลักดันทีมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.23 รองลงมาได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และท่านมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถทำงานได้ถูกต้องตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านมักหาต้นเหตุของปัญหา และสามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในเกณฑ์ตามที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านมีการพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่าน

ทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านมีผลงานที่ได้มาตรฐานเป็นที่น่าพอใจของหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดภายในเวลาที่เร็วกว่ากำหนดทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส แผนก และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ 30 - 39 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.210 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดย มีผลต่างเฉลี่ย 0.459

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับ การศึกษา แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความสำเร็จใน การ ปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่วางไว้ โดยระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานโดยรวม มากกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.263

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐาน 1.5 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐาน 1.6 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านแผนก แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านแผนก แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐาน 1.7 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง แตกต่างกัน

พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2 ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital

ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X_2) ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) และ ด้านการจูงใจตนเอง (X_3) โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.002 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่น คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะทางด้านอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง (X_3) ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) และด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X_2) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ร้อยละ 59.1 (Adjusted $R^2 = 0.591$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egddigital มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท Egg digital ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส แผนก และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เพศ แตกต่างกัน พบว่า มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นเป้าหมายที่พนักงานทุกเพศต่างมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ดังนั้นเพศต่างกัน จึงมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชุดา จิวประพันธ์ (2553) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับกิตติยา วิฑิตคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไอทีอินเทอร์เน็ตในชั้นเนลจำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

อายุ แตกต่างกัน พบว่า มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผล และภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยอายุ 20-29 ปี มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผล และภาพรวมมากที่สุด เนื่องจากอายุเป็นปัจจัยที่บ่งบอกถึงพลังในการทำงาน โดยช่วงอายุ 20-29 ปี นับว่าเป็นช่วงเริ่มต้นของวัยทำงานอีกทั้งส่วนใหญ่ยังไม่มีภาระรับผิดชอบทางด้านครอบครัว ดังนั้นจึงช่วยให้กลุ่มดังกล่าวนี้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ จนนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชุดา จิวประพันธ์ (2553) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ พบว่า อายุแตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญญา สิริอิตตะกุล (2555) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก ประเทศไทย พบว่า อายุต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา แตกต่างกัน พบว่า มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้าน ประสิทธิภาพและภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่วางไว้ โดยระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรีมีความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพและภาพรวมมากที่สุด เนื่องจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน สามารถ บอกได้ถึงระดับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ความยากง่ายในการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยผู้ที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้นองค์กร มีการให้ผลตอบแทนในการทำงานที่สูงกว่า ทำให้ความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อบุคลากรจึงสูง กว่า ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี มีสภาพของการ ปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จได้ง่ายกว่าผู้ที่มีการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี ดังนั้น ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรีจึงมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพ และภาพรวม มากกว่าผู้ที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา สิริอิตตะกุล (2555) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก ประเทศไทย พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีผล ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมารวย วิชาญยุทธนา กุล (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อายุงาน แตกต่างกัน พบว่า มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ เนื่องจาก ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละช่วงอายุงานนั้น มีการตั้งเป้าหมายของ ความสำเร็จที่ต่างกันไป ดังนั้นจึงทำให้อายุงานที่แตกต่างกันก็มีเป้าหมายของความสำเร็จที่ต่างกัน ด้วย ดังนั้นอายุงานจึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของวิชุดา จิวประพันธ์ (2553) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ พบว่า อายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับธัญญ์ณณ์ช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ประสบการณ์ในงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่าง กัน

สถานภาพ แตกต่างกัน พบว่า มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพ และภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่วางไว้ เนื่องจากสถานภาพการสมรสของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่อธิบายถึงความรับผิดชอบที่นอกเหนือจากภาระในที่ทำงาน และทุกสถานภาพต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนที่ดี สามารถดูแลตนเองและเลี้ยงดูครอบครัวได้ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับวันวิสาข์ สมร (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโตเล็ค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า สถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

แผนก แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละแผนกนั้น มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร จึงทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกแผนก ดังนั้นจึงไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านอื่นๆ สอดคล้องกับภิญโญ มนุศิศิลป์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพผลของทีม พบว่า ทีมงานที่ประกอบด้วยกลุ่มบุคคลซึ่งใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันปฏิบัติงานขององค์การภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีพลังความผูกพันและตระหนักถึงบทบาทที่ต้องรับผิดชอบและพึ่งพาซึ่งกันและกัน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของแผนกนั้นประสบความสำเร็จได้และบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้

ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ เนื่องจากแผนงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่งนั้นมีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร จึงทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกตำแหน่งไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บิ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital

ทักษะด้านอารมณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการจูงใจตนเอง (X_3) ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) และด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X_2) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ทักษะด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการจัดระเบียบ

อารมณ์ตนเอง (X_2) ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) และด้านการจูงใจตนเอง (X_3) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสำหรับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่า ทักษะด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานภาพรวม ประกอบด้วย ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X_2) ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) และด้านการจูงใจตนเอง (X_3) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง (X_2) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก ความสามารถในการจัดการความรู้สึกของตนเอง แรงกระตุ้น และความสามารถในตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นทักษะความสามารถของบุคคลในการ ตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเอง รู้ที่จะแสดงอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ ออกมาในรูปแบบ และเวลาที่เหมาะสมได้เป็นอย่างดี ตลอดจนมีความสามารถที่จะเข้าใจ และความเห็นอกเห็นใจ ทั้ง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์ (2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย พบว่า การจัดการอารมณ์ของตนเองส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพชร สุลักษณ์อนวัช (2559) ที่ศึกษาเรื่องความสำเร็จในอาชีพ เซาว์นอารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา: บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดระเบียบอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน

ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (X_4) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการ และความวิตกกังวลของผู้อื่น สามารถคาดการณ์ รับผิดชอบต่อความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน สามารถสร้างโอกาสจากความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถส่งเสริมความรู้ความสามารถของผู้อื่นได้ เพื่อนำไปสู่การสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นซึ่งหากพนักงานต่างมีความเข้าอกเข้าใจกัน สามารถคาดเดาและตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานด้วยกันได้ มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ทำให้การทำงานประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความเข้าใจถึงความแตกต่าง

ระหว่างบุคคลเพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์ (2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีอากรในประเทศไทย พบว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพร สุลักษณ์อนวัช (2559) ที่ศึกษาเรื่องความสำเร็จในอาชีพ ชาวน้ำหอม และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น หรือ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน

ด้านการจูงใจตนเอง (X_3) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการจูงใจตนเองนั้นเป็นแนวโน้มของอารมณ์ ที่เกื้อหนุนหรือนำไปสู่เป้าหมาย รวมถึงการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาซึ่งความรู้ใหม่ มีความเพียรพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย แม้มีอุปสรรคหรือปัญหา กล่าวคือ เป็นความรู้สึกมีอิสระของบุคคลที่มีความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย ที่ต้องการมองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้น ไม่ท้อแท้ง่าย ๆ มีความสามารถในการรอคอยผลของความสำเร็จได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความยืดหยุ่น จึงเป็นปัจจัยที่นำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์ (2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีอากรในประเทศไทย พบว่า การจูงใจตนเองส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพร สุลักษณ์อนวัช (2559) ที่ศึกษาเรื่องความสำเร็จในอาชีพ ชาวน้ำหอม และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า การสร้างแรงจูงใจในตนเอง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน

ด้านสังคม (X_5) ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม เนื่องจากความสามารถในการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้การแนะนำผลักดัน และเป็นตัวอย่างให้กับบุคคลและกลุ่มได้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านสังคมนั้นอาจมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามในกรณีที่ลักษณะ

หรือรูปแบบในการปฏิบัติงานนั้นไม่มีความจำเป็นในการพึ่งพาสังคมในการทำงาน หรือไม่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ดังนั้นด้านสังคมจึงไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังที่ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552) อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ค้นพบว่า ตัวแปรสังคมในองค์กรนั้นเป็นตัวแปรที่แยกอยู่ห่างจากสภาพการทำงาน จึงมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อย ดังนั้นจึงไม่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (X_1) ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital โดยรวม เนื่องจากการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง เป็นการรับรู้ในสภาวะทางอารมณ์ของตนเอง ความเข้าใจความรู้สึก ความชอบ ความไม่เมียดเมีย รวมถึงความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นการรับรู้เกี่ยวกับตนเองจึงไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะถ้าหากสภาพของการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติที่แน่นอนที่พนักงานจะต้องปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ ทำให้ตัวขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความสำเร็จในการทำงานจึงไม่ขึ้นอยู่กับการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง วาสนา อุทัยแสง (2559) ที่ศึกษาเรื่องการตระหนักรู้การบริหารความเสี่ยงและการนำการบริหารความเสี่ยงไปปฏิบัติ ซึ่งได้อธิบายว่า การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง หรือการรู้จักตน เป็นปัจจัยที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล แต่อย่างไรก็ตามพฤติกรรมจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่มีสิ่งกระตุ้นพฤติกรรม หรืออาจกล่าวได้ว่า การตระหนักในอารมณ์ของตนเองจะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อมีบางปัจจัยที่สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงานร่วมด้วย ดังนั้นการตระหนักในอารมณ์ตนเองเพียงปัจจัยเดียวจึงไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egddigital มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egddigital แตกต่างกัน โดยบุคลากรกลุ่มที่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผล และภาพรวมมากที่สุดคือ ตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 29 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี สถานภาพโสด ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนอย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรกลุ่มอื่นๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

2. ทักษะด้านอารมณ์ ประกอบด้วย ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านการจูงใจตนเอง ดังนั้นผู้บริหาร และฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะด้านอารมณ์สูงขึ้นดังนี้

2.1 ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง ควรกระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญของการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง สร้างความตระหนักให้บุคลากรไม่เปิดเผยความลับของบริษัทให้กับบุคคลภายนอกเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ เกิดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีการพิจารณาใคร่ครวญอย่างรอบคอบ พัฒนาบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เกิดความสามารถในการจัดการและควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม และกระตุ้นให้บุคลากรเป็นผู้ที่หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่อยู่เสมอและนำมาพัฒนากับผลงานของท่านได้อย่างสร้างสรรค์ ที่มีความสำคัญความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.2 ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ควรส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความตระหนักให้มีความสำคัญต่อเพื่อร่วมงาน ทำให้เกิดการกำลังใจและส่งเสริมเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เข้าใจและรับรู้ถึงความต้องการของทีมงาน เข้าใจรับทราบถึงความรู้สึกและตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ตลอดจนทำให้บุคลากรรู้จักความแตกต่างของบุคคลและข้อบกพร่องที่สมควรปรับปรุงอย่างไรเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.3 ด้านการจูงใจตนเอง องค์การควรพัฒนาบุคลากรให้มีความเชื่อที่ดี เกิดความเชื่อว่าจะสิ่งต่าง ๆ สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้เสมอ เกิดความตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของแผนก เกิดความเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออก เกิดเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอเพื่อหาแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาริเริ่มช่วยในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยเรื่อง ทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Eggdigital มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Eggdigital เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการส่งเสริมให้พนักงานไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ต่างกัน เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อผลักดันให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ



บรรณานุกรม

- Airatana, W., et al.,. (2012). Organization Development Paper; Subject of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University.
- Bangkokbiznews. (2563). New Normal คืออะไร? คืออะไรเมื่อโควิด-19 ผลักเราสู่ชีวิต ปกติวิถีใหม่. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2563. สืบค้นจาก.
<https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/882508>.
- Bronson, E. (2007). Career and technical education is ideally suited to teaching students the soft skills needed to succeed in the 21st century workplace. Techniques: Connecting Education & Careers, 82(7): 30-31.
- Brooks, R., Flanders, A., Jones, M., Kane, S. P., McKissick, J. C., & Shepherd, T. (2008). A study of the workforce training needs for the agribusiness industry in Georgia. The University of Georgia, Center for Agribusiness and Economic Development. Athens: University of Georgia Research Foundation.
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.
- Inta, M. (2019). Soft skill :The essential skills to be professionalism of the modern teachers. ChiangMai Rajabhat University, 20(1).
- Kotler, P., & Armstrong, G. (1990). Marketing. Marketing: an introduction. Ryan, T.A. and Smith, P.C. 1954. Principle of Industrial Psychology. New York: The Mcnalla Press Company.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence. In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Educational implications (pp. 3-31). New York, NY: Basic Books.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2001). Organizational Behavior. Managing People and Organization. New York: Houghton Mifflin Company.
- Steers, R. M. (1977). Organizational Effectiveness: A Behavioral View. Santa Monica, California: Goodyear Publishing Company, Inc.

Tang, K. N. (2012). Paper for seminar on Soft Skills Development for Higher Education Institute. Faculty of Education, Khon Kaen University.

Techsauce. (2563). Digital Transformation เรื่อง คน สำคัญไม่แพ้ เทคโนโลยี. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2563. สืบค้นจาก. <https://techsauce.co/pr-news/digital-transformation-about-important-people>.

Wagner, R. K., & Sternberg, R. J. (1985). Practical Intelligence in Real-World Pursuits: The Role of Tacit Knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(2), 436-458.

Wanutk. (2018). The Skills Companies Need Most in 2018. Retrieved from <https://marketeeronline.co/archives/7819>.

Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2543). คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรณีการ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะชีวิตของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กฤษฎี อุทัยรัตน์. (2545). คัมภีร์หัวหน้าบริหาร ยอดคน ยอดบริหาร. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติยา จิตติคุณรัฐ. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮนอินเทอร์เน็ตเนชั่น แนน จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: นศ. พัฒนา.

ทศพร ประเสริฐสุข. (2542). ความฉลาดทางอารมณ์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มติชน.

ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธัญญ์ณณ์ รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บิ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟ ฟิกส์.
- ปทุมวดี โอสถานนท์. (2556). การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ความเป็นเลิศและความพึงพอใจต่อหัวหน้างานเพศชายและหญิงของพนักงานบริษัทน้ำมันหล่อลื่นแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปริญญา สิริอิตตะกุล. (2555). การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก ประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยี มหานคร. 9(2); 66-81.
- ประเวศน์ มหารัตน์กุล. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ปวีณนิตย มากแก้ว. (2558). การศึกษาด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขต สาทร กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พชร สุลักษณ์อนวัช. (2559). ความสำเร็จในอาชีพ เซาน์อารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นตัวแปรสื่อของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัท ไทโรคมานาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน. 20(1): 57-78.
- ภิญญา มนุสสิปป. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 9(1); 109-130.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. การค้นคว้าอิสระ (ศศ.ม.) สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

- วรรณภา ชำนาญเวช. (2551). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล, กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันวิสาข์ สมร. (2551). ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คาโต้เล็ก [ประเทศไทย] จำกัด. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วาสนา ชุติแสง. (2559). การตระหนักรู้การบริหารความเสี่ยงและการนำการบริหารความเสี่ยงไป ปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิชุดา จิวประพันธ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2531). การบริหารครบวงจร. กรุงเทพฯ: แมสพลัสซิง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). การบริหารตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สถิต บัวขวัญ. (2543). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาบาง ประเภทของปลัดอำเภอในจังหวัดกาญจนบุรี. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ. (2562). ข้อมูลส่วนบุคคลสำคัญใน. สถาบัน นโยบายการศึกษา (Institute of Public Policy Studies; IPPS).
- เสนาะ ตียาว. (2546). หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อานันท์ ชินบุตร. (2554). ปลุกพลังชีวิต: สู่ความมั่งคั่งรุ่งเรืองตลอดกาล. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เอ็ก ดิจิทัล จำกัด. (2563). เกี่ยวกับเรา. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2563. สืบค้นจาก.

<https://www.eggdigital.com/th>.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท Egg digital

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนประกอบหนึ่งของวิทยาระเบียบวิธีการวิจัยของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง “ทักษะทางด้านอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Egg digital”

คำตอบของท่านจะมีคุณค่าสำหรับงานวิจัย โดยข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ผู้จัดทำขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาและความพยายามสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ทักษะทางด้านอารมณ์

ส่วนที่ 3 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ

☐

20 - 29 ปี

☐

30 - 39 ปี

☐

40 - 49 ปี

☐

50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ปริญญาตรี

☐

สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงาน

☐

ต่ำกว่า 1 ปี

☐

1-2 ปี

☐

3-5 ปี

☐

6 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพสมรส

☐

โสด

☐

สมรส/ อยู่ด้วยกัน

☐

หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย

6. แผนก

☐

Commercial

(Sale, Commercial, Business Operation, Marketing, Strategy)

☐

Product Development

(Product Owner, Product Support)

☐

Business Enabling

(Product Partner Management, Operation, UX&UI)

☐

Technology

(Development, QA, Devops, Mobile)

7. ตำแหน่ง

☐

ผู้จัดการ

☐

พนักงานทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะทางด้านอารมณ์

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็นของท่านที่มีต่อทักษะทางด้านอารมณ์		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง						
1	เมื่อท่านมีความรู้สึกไม่สบายใจ ท่านรู้ว่าเกิดจากสาเหตุใด					
2	ท่านสามารถคาดคะเนถึงผลที่จะเกิดตามมาจากการแสดงอารมณ์นั้นๆ					
3	ท่านรู้จุดเด่น-จุดด้อยของตนเองและมีความรู้สึกมั่นใจในความรู้ความสามารถ มองเห็นคุณค่าของตนเอง					
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง						
4	ท่านมีความสามารถในการจัดการและควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม					
5	ท่านไม่เปิดเผยความลับของบริษัทให้กับบุคคลภายนอกเพื่อแสวงหาผลประโยชน์					
6	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีการพิจารณาใคร่ครวญอย่างรอบคอบ					
7	ท่านมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม					
8	ท่านศึกษาหาความรู้ใหม่อยู่เสมอและนำมาพัฒนากับผลงานของท่านได้อย่างสร้างสรรค์					

ความคิดเห็นของท่านที่มีต่อทักษะทางด้านอารมณ์		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
ด้านการรู้จักตนเอง						
9	ท่านเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้เสมอ					
10	ท่านตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของแผนก					
11	ท่านเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอเพื่อหาแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆมาริเริ่มช่วยในการทำงานอย่างสร้างสรรค์					
12	ท่านเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออก					
การเอาใจเขามาใส่ใจเรา						
13	ท่านสามารถเข้าใจ รับทราบถึงความรู้สึก และตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
14	ท่านสามารถบอกได้ว่าแต่ละคนมีความแตกต่างและข้อบกพร่องที่สมควรปรับปรุงอย่างไร					
15	ท่านให้กำลังใจและส่งเสริมเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
16	ท่านเข้าใจและรับรู้ถึงความต้องการของทีมได้เป็นอย่างดี					
ด้านสังคม						
17	ท่านสามารถสื่อสารหรือนำเสนองานได้อย่างถูกต้องและชัดเจน และสามารถโน้มน้าว ผลักดันทีมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี					
18	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
19	ท่านสามารถคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์					

ความคิดเห็นของท่านที่มีต่อทักษะทางด้านอารมณ์		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
20	ท่านให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกับผู้อื่นเป็นอย่างดีเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
21	ท่านรู้สึกว่สมาชิกทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีมและทุกคนร่วมมือร่วมใจทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน						
1	ท่านมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้					
2	ท่านมักหาต้นเหตุของปัญหา และสามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม					
3	ท่านสามารถทำงานได้ถูกต้องตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้					
4	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า					
5	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในเกณฑ์ตามที่คาดหวัง					
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
6	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง					
7	ท่านปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดภายในเวลาที่เร็วกว่ากำหนดทุกครั้ง					
8	ท่านมีผลงานที่ได้มาตรฐานเป็นที่น่าพอใจของหัวหน้า					
9	ท่านทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่หน่วยงานตั้งไว้					
10	ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
11	ท่านมีการพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	น.ส.วรรณรัตน์ ชุมภูศรี
วัน เดือน ปี เกิด	14 มีนาคม 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2549-2552 เทคโนโลยีสารสนเทศ (เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) จาก มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ที่อยู่ปัจจุบัน	82หมู่4 ตำบลโพธิ์ชัย อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

