

ผลของ 3Q ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล  
ในจังหวัดปทุมธานี

EFFECTS OF 3Q ON PERFORMANCE EFFICIENCY OF  
MUNICIPAL EMPLOYEES OF SUBDISTRICT  
MUNICIPALITIES IN PATHUMTHANI

สุรสิทธิ์ เอี่ยมวรรณ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลของ 3Q ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล  
ในจังหวัดปทุมธานี

สุรสิทธิ์ เอี่ยมวรรคิน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ผลของ 3Q ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล  
ในจังหวัดปทุมธานี

Effects of 3Q on Performance Efficiency of Municipal Employees of  
Subdistrict Municipality in Pathumthani

ชื่อ - นามสกุล

นายสุรสิทธิ์ เอี่ยมวรรรัตน์

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ฤทธิมาศ, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2558

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(พันเอกหญิง ชมนพัชร สีมากร, ปร.ด.)



กรรมการ

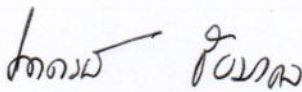
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ฤทธิมาศ, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นำถรพี ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ผลของ 3Q ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดปทุมธานี
ชื่อ - นามสกุล	นายสุรสิทธิ์ เอี่ยมวรรคตัน
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร คุปนิมาย, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2558

### บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไป ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม และประสิทธิภาพ เปรียบเทียบและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 335 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแตกต่าง (t-test) ค่าความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และค่าความสัมพันธ์ (Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม และประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบระหว่างความแตกต่างข้อมูลทั่วไปทางด้านระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด อายุการทำงาน กับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันสูงและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

**คำสำคัญ :** ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม ประสิทธิภาพ

<b>Thesis Title</b>	Effects of 3Q on Performance Efficiency of Municipal Employees of Subdistrict Municipalities in Pathumthani
<b>Name - Surname</b>	Mr. Surasit Iamworarat
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Thesis Advisor</b>	Assistant Professor Supaporn Kupimai, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2015

## ABSTRACT

The purpose of the study was to compare and analyze the relationships of individual characters, emotional quotient, adversity quotient, moral quotient, and performance efficiency of the municipal employees of the subdistrict municipalities in Pathumthani.

The sample of the study was comprised of 335 municipal employees of the subdistrict municipalities in Pathumthani. The data were collected through the application of a questionnaire and were analyzed using Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Correlation Coefficient.

The results of the study revealed that the overall level of emotional quotient, adversity quotient, moral quotient, and performance efficiency of the municipal employees of the subdistrict municipalities in Pathumthani was at a high level. The mean scores of the respondents' general information in terms of education, income, workplace, work experience, and the performance efficiency were significantly different at the 0.05 level. The analysis of correlations of emotional quotient, adversity quotient, moral quotient, and performance efficiency of the municipal employees of the subdistrict municipalities in Pathumthani showed a strong positive relationship.

**Keywords:** emotional quotient, adversity quotient, moral quotient, performance efficiency

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงที่สุดจาก พ.อ.หญิง ดร.ธมนพัชร สิมากร ประธานกรรมการ ผศ.ดร.สุภาพร ภูพิมาย อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.สุริรัตน์ อินทร์หม้อ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และคำปรึกษา ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นและความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่ควรปรับปรุงเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษาขอกราบขอพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ให้ความรู้ รวมไปถึงผู้เขียนตำรา หนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้า หาความรู้ และได้นำมาอ้างอิงในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และคนในครอบครัวทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและคอยสนับสนุนการศึกษามาโดยตลอด รวมไปถึงบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องค้นคว้า ที่ได้ให้ความสะดวกในการค้นคว้าหาข้อมูล และขอขอบคุณเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ที่ได้เอื้อเฟื้อสถานที่ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วย

คุณค่าที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ถ้าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีข้อผิดพลาดหรือบกพร่องประการใด ผู้ศึกษามีความยินดีขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

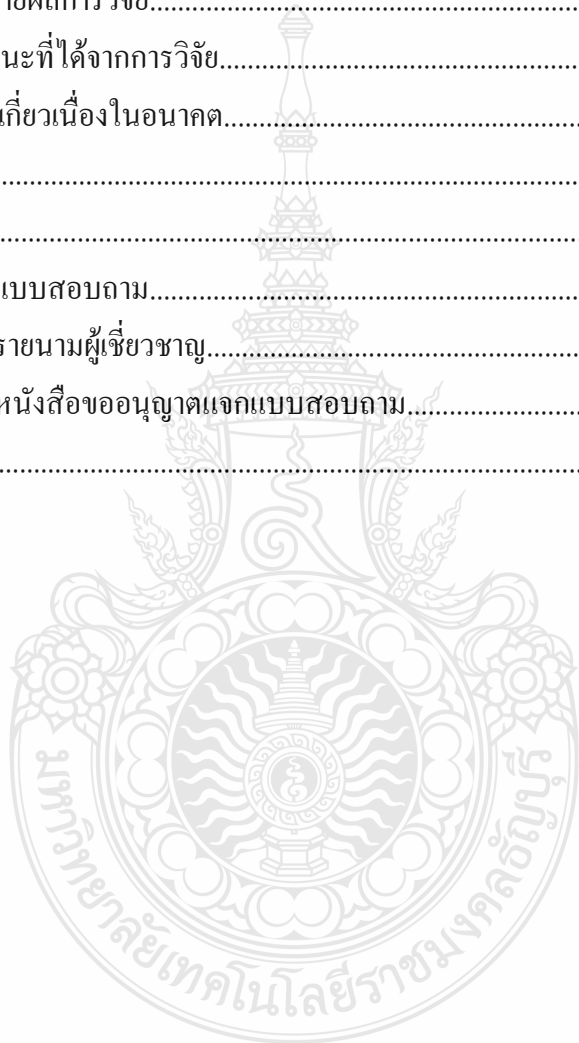
สุรสิทธิ์ เอี่ยมวรรตน์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับงานวิจัย.....	19
2.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจังหวัดปทุมธานี.....	43
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	71
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	113

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	115
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	117
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	118
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	121
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	124
บรรณานุกรม.....	125
ภาคผนวก.....	129
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	130
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	139
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม.....	155
ประวัติผู้เขียน.....	163





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....64
ตารางที่ 3.2	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....65
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....71
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความตระหนักรู้ตนเอง.....75
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดการกับอารมณ์.....76
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจงใจตนเอง.....77
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความเห็นอกเห็นใจ.....78
ตารางที่ 4.6	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม.....79
ตารางที่ 4.7	แสดง ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์.....80
ตารางที่ 4.8	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้.....81
ตารางที่ 4.9	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้สถานการณ์.....82
ตารางที่ 4.10	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไขสถานการณ์.....83

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.11	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อปัญหาต่าง ๆ .....84
ตารางที่ 4.12	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค.....85
ตารางที่ 4.13	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม ด้านฉันทะ-ความพอใจ.....86
ตารางที่ 4.14	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิริยะ-ความเพียรพยายาม.....87
ตารางที่ 4.15	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตตะ-เอาใจฝักใฝ่.....88
ตารางที่ 4.16	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิมังสา-ไตรตรองพิจารณา...89
ตารางที่ 4.17	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม.....90
ตารางที่ 4.18	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ด้านพฤติกรรม.....91
ตารางที่ 4.19	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม.....92
ตารางที่ 4.20	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ด้านบุคคล.....93
ตารางที่ 4.21	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ข้อมูลเกี่ยวกับความประสิทธิภาพ.....95

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ทางด้านเพศกับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....95
ตารางที่ 4.23	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ทางด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อำเภอ หน่วยงานที่สังกัด อายุการทำงาน กับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....96
ตารางที่ 4.24	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ทางด้านระดับการศึกษากับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่.....97
ตารางที่ 4.25	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ทางด้านรายได้กับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่.....98
ตารางที่ 4.26	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ทางด้านหน่วยงานที่สังกัดกับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่.....99
ตารางที่ 4.27	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ทางด้านอายุการทำงานกับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่.....100
ตารางที่ 4.28	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับประสิทธิภาพด้านพฤติกรรม.....101
ตารางที่ 4.29	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม.....102
ตารางที่ 4.30	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับประสิทธิภาพด้านบุคคล.....103
ตารางที่ 4.31	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับประสิทธิภาพโดยรวม.....104
ตารางที่ 4.32	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรคกับประสิทธิภาพด้านพฤติกรรม.....105
ตารางที่ 4.33	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรคกับประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม.....106

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.34	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟูอุปสรรคกับประสิทธิภาพด้านบุคคล.....107
ตารางที่ 4.35	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟูอุปสรรคกับประสิทธิภาพโดยรวม.....108
ตารางที่ 4.36	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม กับประสิทธิภาพด้านพฤติกรรม.....109
ตารางที่ 4.37	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม กับประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม.....110
ตารางที่ 4.38	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม กับประสิทธิภาพด้านบุคคล.....111
ตารางที่ 4.39	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม กับประสิทธิภาพโดยรวม.....112
ตารางที่ 4.40	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.....113
ตารางที่ 4.41	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2-4.....114

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย.....	17
ภาพที่ 2.1 แสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น.....	37
ภาพที่ 2.2 แสดงการเปรียบเทียบบุคคลระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง กับความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น.....	38



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาลตำบล ได้จัดตั้งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552 โดยยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่เข้าเกณฑ์ โดยดูจากจำนวนประชากร รายได้ และพื้นที่ในตำบล ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจในการปกครองไปสู่ท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้ท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบลได้เรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของตนเอง อีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าว ส่งผลให้เทศบาลตำบล มีภารกิจตามกฎหมายในการดูแลบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนในพื้นที่ของตนเอง อีกทั้งได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวง ทบวง กรม กองต่าง ๆ ให้เทศบาลตำบลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพัฒนาพื้นที่ในเขตรับผิดชอบให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ และนโยบายของรัฐบาล ตามที่กระทรวงมหาดไทย มีนโยบายให้มีการจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เทศบาลตำบลซึ่งเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เพราะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่หลักในการบริหารการปกครองและการพัฒนาท้องถิ่น แก้ไข ปัญหาความเดือดร้อน และตอบสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนมุ่งหมายในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

เทศบาลตำบล ถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกองค์กรหนึ่ง เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลจึงได้มีการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก รวมทั้งให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 11) พ.ศ.2555-2559 และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดปทุมธานี ประจำปี พ.ศ.2559 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ได้มีการกล่าวถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร เช่น ความฉลาดทางด้านต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความฉลาดทางคุณธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่บุคลากรหรือพนักงานควรที่จะมีหรือพัฒนาการให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ชีวิตในการทำงานทั้งปัจจุบันและอนาคตเนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก องค์กรต่าง ๆ คาดหวังว่าพนักงานจะต้องมีคุณภาพ ไม่ใช่แค่เพียงความสามารถหรือทักษะความชำนาญการที่มีความจำเป็นในการทำงานหรือความฉลาดทางปัญญาที่ดีเท่านั้น แต่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ มีทักษะความเป็นมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน สามารถทำงานแทนกันได้ มีความตื่นตัว ก้าวหน้าที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พนักงานจะต้องสามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ เพื่อให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างมีความสุขด้วย (ดวงกมล เปี่ยมศุภทรัพย์, 2554, น.4)

ผู้วิจัยมีความสนใจประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยเห็นว่าพนักงานมีการใช้อารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค รวมถึงคุณธรรมจริยธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อการทำให้ประสิทธิภาพพนักงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ดังนั้นจึงทำให้มีความสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ การแก้ไขปัญหาและคุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยผลที่ได้รับจากการวิจัยจะได้นำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงานและพัฒนาต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไป ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม และประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี

1.2.3 เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี

### 1.3 สมมติฐานในการวิจัย

- 1.3.1 ข้อมูลทั่วไปมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี
- 1.3.2 ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี
- 1.3.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี
- 1.3.4 ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

- 1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี  
ประชากร จำนวน 2,076 คน  
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน
- 1.4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ
  - 1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ
    - ข้อมูลทั่วไป
    - ความฉลาดทางอารมณ์
    - ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค
    - ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม
  - 1.4.2.2 ตัวแปรตาม คือ
    - ประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี
- 1.4.3 ระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย: เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ.2559



## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

3Q ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดปทุมธานี มีคำศัพท์เพื่อให้เข้าใจตรงกัน 6 ข้อ ดังนี้

**EQ:** Emotional Quotient (ความฉลาดทางอารมณ์) เป็นความสามารถของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ในการตระหนักรู้ตนเอง จัดการกับอารมณ์ จูงใจตนเอง เห็นอกเห็นใจ และทักษะทางสังคม

**AQ:** Adversity Quotient (ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค) เป็นความสามารถของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ในการต่อสู้และเอาชนะหรืออุปสรรคที่กำลังเผชิญอยู่อย่างมีสติ สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้ไขสถานการณ์ มองปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีวิธีการแก้ไข รวมถึงสามารถที่จะอดทนต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ด้วย

**MQ:** Moral Quotient (ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม) การที่พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี มีความพอใจในการทำงาน มีความเพียรพยายาม การเอาใจจดจ่อกับงานที่ทำ และการไตร่ตรองพิจารณางาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้คาดการณ์หรือวางแผนไว้

**ประสิทธิภาพ** หมายถึง การที่พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานีมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองประกอบด้วย พฤติกรรมสิ่งแวดล้อมและบุคคล

**พนักงาน** หมายถึง พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล และให้หมายรวมถึงพนักงานครูเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของ รัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน

**เทศบาลตำบล** หมายถึง เทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นสถานที่ราชการ เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความสะอาด สร้างและบำรุงสาธารณูปโภค จัดการศึกษา ให้บริการสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และรักษาวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่นได้ตามสมควร

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดคุณธรรมจริยธรรมและประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี

1.7.2 ทำให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี

1.7.3 ทำให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรอื่น ๆ ต่อไป



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “3Q ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี” ครั้งนี้ ได้ทำการค้นคว้าและศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ)

2.1.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient: AQ)

2.1.3 ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม (Moral Quotient: MQ)

2.1.4 ทฤษฎีความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory)

#### 2.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจังหวัดปทุมธานี

#### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับงานวิจัย

**2.1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ)** หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเอง ในการบริหารจัดการ สามารถควบคุมอารมณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี (Goleman, 1998) ต่อมาความฉลาดทางอารมณ์ก็ได้ปรับเปลี่ยนความเชื่อและมุมมองของสูตรแห่งความสำเร็จในเรื่องการเก่งคน เก่งคิด และเก่งดำเนินชีวิต (Cooper, and Sawaf, 1997) คนที่คิดแก้ไขปัญหาเฉพาะทางได้ดีหรือที่มีความฉลาดทางปัญญา (Intelligent Quotient: IQ) สูง อาจจะไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจหรืองานทางด้านบริหาร (Gibbs, 1995) ตัวอย่างเช่น วิลเลียม ชอกลีย์ (William Shockley) นักฟิสิกส์รางวัลโนเบล ประจำปี พ.ศ. 2499 ของสหรัฐอเมริกา จากการประดิษฐ์ทรานซิสเตอร์ซึ่งเป็นชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์สำคัญ ได้เป็นคนแรกของโลก ชอกลีย์ ได้ชื่อว่าเป็นผู้ปฏิวัติโลกอิเล็กทรอนิกส์และได้ชื่อว่าเป็น “บิดาแห่งทรานซิสเตอร์” แต่เมื่อเขามาเปิดโรงงานผลิตทรานซิสเตอร์ ณ ซิลิคอน แวลลีย์ สหรัฐอเมริกา ก็ไม่เป็นที่ยอมรับในเชิงการบริหารและการมีวิสัยทัศน์ทางด้านธุรกิจจากผู้ร่วมงาน

Salovey & Mayer (1990) เป็นผู้ที่ใช้คำว่าความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) เป็นคนแรกในปี 1990 โดยได้ให้นิยามไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักรู้ถึงความคิด ความรู้สึก ภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ของตน ซึ่งนำความคิดและการกระทำของตนได้อย่างสมเหตุสมผลสอดคล้องกับการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นด้วย

Bar On (1992) ได้ให้ความหมายว่าเป็นองค์ประกอบความสามารถส่วนตัวด้านอารมณ์ และสังคมของบุคคลในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างประสบความสำเร็จ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรู้ถึงอารมณ์ในตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในปัจจุบันให้กับตนเองและผู้อื่น สามารถมองโลกในแง่ดีและมีทักษะความเป็นมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเป็นอย่างดี ตลอดจนการทำงานและทักษะการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ยังมีบทบาทสำคัญในการใช้ชีวิต ไม่ว่าจะเป็นชีวิตทำงาน ชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัวและสังคม เรื่องที่น่าสนใจและน่าคิดก็คือความฉลาดทางอารมณ์ สามารถเพิ่มพูนได้ ฝึกฝนได้ เพิ่มทักษะได้ การเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ โดยวิธีการฝึกใช้ความฉลาดทางอารมณ์ ก็เป็นวิธีการที่จะช่วยเพิ่มพูน ความฉลาดทางอารมณ์ แม้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ จะเป็นสิ่งใหม่สำหรับประเทศไทยก็ตาม แต่หากมองเข้าไปอย่างลึก ๆ แล้วนั้นจะเห็นถึงข้อคิดของการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ ที่ได้ฝากคิดเตือนใจไว้ในตำนาน สุภาษิต คำคมและโหรา เช่น “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” ซึ่งหมายถึง จิตที่มีร่างกายเป็นที่อยู่อาศัย ของความรู้สึกนึกคิด หรืออารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากจิตแล้วสั่งงานไปยังร่างกาย อันเป็นข้อคิดที่ให้ได้รู้ว่าต้องระวังรักษา ควบคุมอารมณ์ ระวังความคิดไม่ให้กระเจิดกระเจิง ซึ่งหมายรวมถึง จิตหรือใจเป็นต้นเหตุแห่งการกระทำและคำพูด ตลอดจนการเลือกตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ

องค์ประกอบ 5 ประการ มีความสำคัญ ดังนี้ (กัลยมน อินทุสุต, 2554, น. 16)

1. ความตระหนักรู้ตนเอง หมายถึง การตระหนักถึงในสิ่งที่ตนเองกำลังรู้สึก เป็นจิตสำนึกทางอารมณ์ภายในของตนเอง สามารถสร้างสัมพันธ์อารมณ์ของตนเอง เพื่อที่จะมี ปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและซาบซึ้งในอารมณ์ของผู้อื่นได้ บุคคลที่มีความตระหนักรู้ตนเองในระดับสูงย่อมเรียนรู้ที่จะเข้าใจความรู้สึกของตนและตระหนักได้ว่า ความรู้สึกเหล่านี้สามารถให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการตัดสินใจที่ยากลำบากได้ เนื่องด้วยบางครั้งบุคคลไม่อาจหาคำตอบของปัญหาต่าง ๆ จากแหล่งภายนอกได้ก็จำเป็นต้องเข้าใจความรู้สึกของตนเอง

2. การจัดการกับอารมณ์ หมายถึง บุคคลสามารถที่จะถ่วงดุลอารมณ์ของตนเองได้ แม้กระทั่ง ความตื่นเต้น ความวิตกกังวล ความโกรธ หรือความกลัว และไม่แสดงออกถึงอารมณ์เหล่านั้นได้ดีขึ้น การจัดการกับอารมณ์ไม่ได้หมายความว่าความถึงการระงับหรือปฏิเสธ แต่ว่าเป็นการเข้าใจ และใช้การเข้าใจนั้นเพื่อที่จะจัดการกับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี บุคคลควรที่จะต้องตระหนักถึงอารมณ์ความรู้สึกแต่แรก แล้วคิดว่ามันเป็นอะไร มีผลต่อตนเองอย่างไร แล้วจึงค่อยเลือกที่จะทำต่อไป

3. การจูงใจตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะหวังและมองโลกในแง่ดี ทั้งที่มีอุปสรรคข้อจำกัดหรือข้อผิดพลาด ความสามารถนี้มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในการมุ่งเน้นสู่เป้าหมายในระยะยาวของชีวิตหรืองานธุรกิจครั้งหนึ่ง

4. ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง ความสามารถที่เอาใจเขามาใส่ใจเรา ตระหนักถึงสิ่งที่คนอื่นกำลังรู้สึก โดยไม่จำเป็นต้องมาบอกให้ทราบ ซึ่งคนส่วนมากไม่เคยบอกเราให้ทราบถึงสิ่งที่เขารู้สึกในคำพูด นอกจากน้ำเสียง ภาษา กิริยาท่าทาง และการแสดงออกทางสีหน้า ปัจจัยส่วนนี้ถูกสร้างขึ้นมาจากความตระหนักรู้ตนเองที่กำลังทำให้เหมาะกับอารมณ์ของตนเอง ซึ่งทำให้ง่ายต่อการที่จะอ่านและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

5. ทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการมีความเป็นมนุษย์สัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในทางที่ดี โดยตอบสนองต่ออารมณ์ของผู้อื่นและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้นำสามารถที่จะใช้ทักษะทางสังคมนี้ เพื่อจะเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลจัดการความไม่ลงรอย แก้ไข ข้อขัดแย้งและประสานผู้คนเข้าด้วยกัน เพื่อเป้าประสงค์ในความสามารถที่จะ สร้างความสัมพันธ์ นับว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น ในองค์กรที่ยึดการทำงานเป็นทีม และมีความสำคัญต่อบุคคลที่มีประสิทธิภาพในทุกองค์กรด้วย ลักษณะเช่นนี้มีความสอดคล้องกับนักการปกครองชั้นสูงของไทยที่กล่าวไว้ว่า การสร้างความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตรงควรต้องกระทำอย่างยิ่ง และโดยเฉพาะการทำงานที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากข้าราชการหรือพนักงานทุกฝ่าย ข้าราชการ ฝ่ายปกครองหรือผู้บริหารก็ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันไว้ด้วย ทั้งที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตรงและหน่วยข้างเคียงนักการปกครองที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงก็เพราะได้รับความร่วมมือด้วยดีมาโดยตลอดโดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยในการประสานงานให้ได้ผลดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งโดยแท้ที่จริงแล้วมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยในการประสานงานกันอยู่ตามธรรมชาติ ความร่วมมือกันเกิดจากความร่วมใจ ความเต็มใจในการทำงานที่ต้องร่วมกันคิด ร่วมกันทำและร่วมกันรับผิดชอบ

ความฉลาดทางอารมณ์กับการทำงาน (จิราภรณ์ วงษ์เกิด, 2558)

โดยมากแล้วความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะงานบริหารหรือการทำธุรกิจ นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเองแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้อื่นด้วย ชีวิตการทำงานจะสดใสแน่นอน หากมี “นายคิง ลูกน้องคั้น และคนเสมอกันนิยม”

Weisinger (1998) ได้กำหนดการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ซึ่งประกอบจากการพัฒนาทักษะการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี ความเก่งคนและช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตัวเองได้ โดยเชื่อว่า การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในการทำงานได้นั้น จะต้องรับรู้ ดีความ และแสดงภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการใช้ภาวะอารมณ์นั้นต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน และมีการเรียนรู้ ตลอดจนเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ได้รับ นอกจากนี้ต้องสามารถควบคุมอารมณ์และเอาชนะสร้างพฤติกรรมในทางบวกได้

ความสำเร็จในการทำงานว่า ต้อง “ฉลาดรู้ ฉลาดคิด ฉลาดพูด ฉลาดใช้ และฉลาดทำ” กล่าวคือ ในเรื่องของความฉลาดรู้ นั้น บุคคลผู้หวังความสำเร็จในการทำงาน นอกจากจะฉลาดรู้ในกระบวนการทำงานแล้ว ยังต้องฉลาดรู้ในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การฉลาดรู้อย่างกระชับครบถ้วนตามบทความ และสละสลวยชวนน่าฟังว่า “รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้ง ชนะร้อยครั้ง”

ความฉลาดคิด เป็นความฉลาดทางด้านจิตใจ ซึ่งต้องมีสติสัมปชัญญะ สามารถควบคุมความคิดให้ไปในทางที่ดี คิดในทางที่สร้างสรรค์ คิดที่จะยกจิตใจของตนเองและผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น

การฉลาดพูด คือ การที่รู้จักเลือกพูดแต่สิ่งที่ดีที่มีประโยชน์ สามารถยกใจของผู้พูดและผู้ฟังให้สูงขึ้น โบราณไทยมีคติให้ไว้มากมายในเรื่องของการฉลาดพูด เช่น “ปากเป็นเอก เลขเป็นโท หนังสือเป็นตรี ชั่วดีเป็นตรา” “จะได้ดีก็เพราะปาก จะได้ยากก็เพราะคำ” “อันอ้อยตาลหวานลิ้นยังสิ้นซาก แต่ลมปากหวานหูไม่รู้หาย” “พูดดีเป็นศรีแก่ตัว พูดชั่วอัปราชัย” “อยู่คนเดียวให้ระวังความคิดอยู่กับมิตรให้ระวังวาจา”

ความฉลาดทำหรือความมีศิลปะ เป็นเรื่องของการ “ทำเป็น” ไม่ใช่เพียงแค่ “ทำได้” เท่านั้น คนที่ฉลาดทำการงานต่าง ๆ อาจไม่ฉลาดพูดหรือฉลาดคิด (ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญทางสังคมของความฉลาดทางอารมณ์)

แม้จะฉลาดรู้ ฉลาดคิด ฉลาดพูด ฉลาดใช้ และฉลาดทำ หากใช้คนไม่เป็นหรือวางตำแหน่งของคนไม่ถูกต้องกับงานนั้น องค์กรนั้นก็ทำงานสัมฤทธิ์ผลได้ไม่เต็มกำลัง ความสามารถที่ควรจะได้รับหรือควรจะเป็น ดังที่ทราบกันดีในการบริหารสมัยใหม่ว่าต้องจัด “Put the right man on the right job at the right time and right actions” ยึดหลักสัปปริสธรรมหรือธรรมของสัตว์บุรุษ คือความเป็นผู้รู้เหตุ

รู้ผล รู้จักประมาณ (ซึ่งเป็น right actions) รู้จักตน รู้จักชุมชน (ได้แก่ รู้จักสังคม วัฒนธรรม และสังคม ซึ่งเป็นหลักการเลือก the right man for the right job) รู้จักกาล (ซึ่งคือ the right time นั่นเอง)

สมัยก่อนมีความเข้าใจว่าความฉลาดทางปัญญา (IQ) เป็นปัจจัยทำให้คนเก่ง ฉลาดและประสบความสำเร็จในชีวิต พ่อแม่ผู้ปกครองส่วนใหญ่จึงต้องการให้ลูกมีความฉลาดทางปัญญาดี เรียนหนังสือเก่ง จึงเร่งรัดอย่างมากจนทำให้เด็กเครียด จะเห็นได้จากข่าวที่ว่า นักศึกษากระโดดตึกตาย เพราะตนเองเป็นคนเรียนดี แต่ทำข้อสอบวิชาหนึ่งไม่ได้ และกลัวว่าจะเรียนไม่จบ หรือนักศึกษาแพทย์ที่ยังไม่ทันจบแพทย์ ก็กลายเป็นนักโทษเพราะไป ฆ่าฆ่าแหละศพคนรักตนเอง ทำให้นักจิตวิทยาเริ่มตั้งข้อสงสัยต่อความเชื่อดังกล่าว เพราะไม่เชื่อว่าความสำเร็จและความสุขในชีวิตของคน คนหนึ่ง จะขึ้นอยู่กับความสามารถของความฉลาดทางปัญญาอย่างเดียว จึงทำการศึกษาค้นคว้าและปัจจุบันเห็นว่าความสำเร็จในชีวิตของคนเราขึ้นอยู่กับเขาวนปัญญา มีเพียง 20 % และอีก 80% เป็นปัจจัยอื่น ๆ ที่รวมกันเรียกว่าความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์หรือเขาวนอารมณ์ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Emotional Quotient หรือ EQ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ได้รับความสนใจจาก นักการศึกษาและนักจิตวิทยาอย่างมาก Salovey & Mayer (1990) กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นรูปแบบ หนึ่งของความฉลาดทางสังคม ที่ประกอบด้วยความสามารถในการรู้อารมณ์และความรู้สึกของ ตนเองและผู้อื่น สามารถแยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้ข้อมูลนี้เป็นเครื่องชี้นำในการคิดและการทำสิ่งต่าง ๆ

ต่อมา Goleman (1995) ได้เขียนหนังสือเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความฉลาดที่เกิดจากการประสานงานระหว่างอารมณ์ (Emotional) กับเหตุผล (Rational) หรือการทำงานของจิตใจ (Heart) กับสมอง (Head) ประกอบด้วย ความสามารถในการควบคุมตนเอง การมีจิตใจจดจ่อและความเพียร และความสามารถ จูงใจตนเอง

การใช้ความฉลาดทางอารมณ์กับตนเอง (กัลยมน อินทุสุต, 2554, น. 16)

Goleman (1995) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ในหมวดสมรรถนะส่วนบุคคลในการบริหารจัดการกับตนเองว่ามีองค์ประกอบ 3 อย่างคือ

1. การตระหนักรู้ตนเอง หมายถึง การตระหนักรู้ความรู้สึก โน้มเอียงของตนเองและหยั่งรู้ความเป็นไปได้ รวมทั้งความพร้อมในแง่ต่าง ๆ กล่าวคือ รู้เท่าทันในอารมณ์ตนเอง สาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้นและผลที่ตามมาประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง

2. การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกของตนเอง สามารถจัดการกับภาวะอารมณ์หรือความฉุนเฉียวได้ รักษา



ความเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์และคุณงามความดี มีความสามารถที่จะปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์สามารถสร้างสิ่งใหม่ มีความสุขและเปิดกว้างกับความคิดข้อใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ

3. การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์ที่เป็นปัจจัยสู่เป้าหมาย เป็นความพยายามที่จะปรับปรุงหรือมีแรงบันดาลใจให้ได้มาตรฐานที่ดี มีความคิดริเริ่มที่จะปฏิบัติตามโอกาส มีการมองโลกในแง่ดี แม้มีปัญหาอุปสรรค ก็ไม่ได้ละทิ้งความตั้งใจที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ

ทักษะเกี่ยวกับการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ (Goleman, 1998) ในเรื่องการสร้าง และรักษาสัมพันธภาพมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ

- การเข้าใจและรู้สึก มุมมองสนใจในสิ่งที่กังวลของคนในครอบครัว
- การมีจิตใจรับรู้และตอบสนองความต้องการของคนในครอบครัวได้ดี
- การทราบความต้องการและพัฒนาสมาชิกในครอบครัว ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ให้

ถูกต้อง

ประสบความสำเร็จในชีวิตด้วยความฉลาดทางอารมณ์

ปัจจุบันได้มีการกล่าวกันมากถึงคำว่า Emotional Quotient (EQ) ซึ่งเป็นทักษะให้การบริหารจัดการตนเองและทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น นับว่าสำคัญมากต่อความสำเร็จในการบริหารธุรกิจ รวมถึงเป็นเคล็ดลับต่อความสุขและความสำเร็จในชีวิตประจำวัน

เริ่มแรกคำว่าความฉลาดทางอารมณ์ รู้จักกันในหมู่นักจิตวิทยาเท่านั้น สำหรับบุคคลสำคัญที่ทำให้คำนี้กลายเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป คือ Goleman (1998) ซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดและเป็นนักเขียนชื่อดังของหนังสือพิมพ์นิวยอร์กไทม์ เขาได้เขียนหนังสือชื่อ Emotional Intelligence ขึ้นเมื่อปี 2538 โดยพยายามนำเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเดิมเป็นทฤษฎีในด้านจิตวิทยา

Goleman (1998) ได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์ ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่

กลุ่มแรก ทักษะในด้านบริหารจัดการตนเอง (Self-Management Skills) เป็นต้นว่า ความสามารถที่จะรู้จักตัวเองทั้งในส่วนจุดเด่นและจุดด้อย ความสามารถในการไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความมุ่งมั่นที่จะดำเนินชีวิตอย่างซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรม ความขยันขันแข็ง และมุ่งมั่นในการทำงาน การคิดในแง่บวก (Positive Thinking) ไม่ทอดทิ้งเมื่อเผชิญกับปัญหาอุปสรรค

กลุ่มที่สอง ทักษะในด้านบริหารปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relationship Skills) คนเราไม่สามารถอยู่ได้คนเดียวในโลก โดยต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอีกมากมายไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง ดังนั้น ทักษะในการบริหารปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จึงนับว่าสำคัญต่อการดำรงชีวิตเช่นเดียวกัน

ความสามารถที่จะเข้าใจและเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น ทักษะในการเข้าสังคม ความระมัดระวังในการใช้คำพูด การรู้กาลเทศะว่าสิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ ทักษะในการสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ รวมถึงความสามารถที่จะโน้มน้าวให้บุคคลอื่นคล้อยตามความคิดเห็นของตนเอง

ทักษะในการบริหารปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นไม่ได้หมายความว่างานการไม่ทำ ชอบเข้าสังคมอยู่ตลอดเวลา ในทางตรงกันข้ามการเข้าสังคมไม่ได้เป็นเป้าหมายในตัวเอง โดยเป็นเพียงเครื่องมือเพื่อบรรลุเป้าหมายให้งานประสบผลสำเร็จเท่านั้น ซึ่งไม่สามารถทำงานใหญ่ ให้ประสบผลสำเร็จได้หากปราศจากความร่วมมือของบุคคลอื่น

ผู้เชี่ยวชาญได้เคยทำการทดสอบในสหรัฐอเมริกา พบว่าโดยปกติแล้วผู้ชายและผู้หญิงมีทักษะในด้านบริหารจัดการตนเองพอ ๆ กัน แต่สำหรับทักษะในด้านบริหารปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นแล้ว โดยทั่วไปแล้วผู้หญิงจะมีทักษะสูงกว่าผู้ชายค่อนข้างมาก เนื่องจากมีบุคลิก ชอบเข้าสังคมมากกว่า ทำให้มีโอกาสดีกฝนทักษะในด้านนี้มากกว่าผู้ชาย

ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสำคัญมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาก็ได้กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์เช่นเดียวกัน โดยในส่วนของทักษะการดำเนินชีวิต (Self-Management Skills) นั้น นับว่าใกล้เคียงมากกับฆราวาสธรรม 4 หมายถึง คุณสมบัติของผู้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตทางโลก อันเป็นหลักธรรมในการครองชีวิตของฆราวาส เพื่อให้เกิดความดีงาม เกิดความสำเร็จ และสงบสุข ประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. สัจจะ หมายถึง ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง จริงใจ พุดจริง ทำจริง รักษาสัจจะ
2. ทมะ หมายถึง การฝึกนิสัย ปรับตัวเอง รู้จักควบคุมจิตใจ รักษาจิตใจ บังคับตัวเองเพื่อลดและละกิเลสตัณหาต่าง ๆ แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา
3. ขันติ หมายถึง ความอดทน ไม่ใช่แต่เพียงแคะอดทนกับคำพูดหรือว่าการกระทำของผู้อื่นที่ตนเองไม่พอใจ แต่หมายถึงการอดทนอดกลั้นต่อการบีบบังคับของกิเลส ตัณหาตั้งใจทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ไม่หวั่นไหว มั่นใจในจุดหมาย ไม่ท้อถอย
4. จาคะ คือ ความเสียสละ บริจาคสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตนเอง โดยเฉพาะการยอมสละกิเลส ความสุขสบาย และผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่คับแคบเห็นแต่ประโยชน์ของตนเอง ไม่เอาแต่ใจตัวเอง เพราะฉะนั้นคือสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่กับตนเอง ละนิสัยไม่ดีต่าง ๆ

ขณะที่ความฉลาดทางอารมณ์ ในส่วนเกี่ยวกับ ทักษะความสัมพันธ์ (Relationship Skills) นับว่าสอดคล้องกับพรหมวิหาร 4 หมายถึง หลักธรรมประจำใจ เพื่อให้ตนเองดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ อันเป็นหลักธรรมเกี่ยวกับความประพฤดีที่ประเสริฐ ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นโดยชอบ ประกอบด้วย

1. เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ ความปรารถนาดี อยากให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่ตรีและคิดทำประโยชน์ต่อผู้อื่น

2. กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อน

3. มุทิตา หมายถึง ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีความสุข มีจิตใจผ่องใส ร่าเริงประกอบด้วยอาการที่ชุ่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ

4. อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตใจที่มีความเป็นยุดิธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือว่าเกลียด พิจารณาเห็นผลของกรรมรวมทั้งการรู้จักการวางเฉย

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าความฉลาดทางอารมณ์สำคัญมากไม่ยิ่งหย่อนกับความฉลาดทางปัญญา บางคนถึงกับเห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์สำคัญกว่าความฉลาดทางปัญญา ด้วย โดยมีคำพังเพยเกี่ยวกับบุคคลที่มีความฉลาดทางปัญญาสูง แต่กลับไม่ประสบผลสำเร็จในชีวิตว่า “ความรู้ท่วมหัว เอาตัวไม่รอด”

กรณีเป็นคนฉลาดหลักแหลมนั้น หากไม่มีความฉลาดทางอารมณ์แล้ว ก็จะประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย เป็นต้นว่า ไม่กินเส้นกับคนอื่น ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมต่อต้านองค์กร เกียจคร้านในการทำงาน ชอบนิทาว่าร้ายคนอื่น ชอบปล่อยข่าวลือไร้สาระ มีทัศนคติในแง่ลบอยู่เสมอว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม ในที่สุดก็จะกลายเป็นตัวสร้าง ปัญหาขององค์กรและจะต้องถูกเชิญออกไปทำงานที่อื่น

ยิ่งไปกว่านั้นก็ยิ่งถ้าได้เป็นผู้บริหารระดับสูง ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์เมื่อเปรียบเทียบกับความฉลาดทางปัญญา ยิ่งมากขึ้น ดังนั้น จึงมีการกล่าวกันว่าความฉลาดทางปัญญาทำให้ได้รับการจ้างงาน ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้คุณได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยในอดีตที่ผ่านมาได้เคยมีการวิจัยในสหรัฐอเมริกา ว่าทำไมนักบริหารจำนวนมากซึ่งแต่เดิมนั้นเป็นดาวรุ่งพุ่งแรงได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว แต่เมื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป ระดับหนึ่งแล้ว กลับล้มเหลวในการบริหารงาน

การศึกษาพบว่าปัญหาสำคัญที่เปลี่ยนจากดาวรุ่งเป็นดาวร่วงนั้น ส่วนใหญ่ไม่ได้มาจากจุดบกพร่อง เกี่ยวกับความสามารถในเชิงเทคนิคแต่อย่างใด แต่เนื่องมาจากขาดความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งสำคัญมากสำหรับผู้บริหารระดับสูง โดยขาดความมีทักษะมนุษยสัมพันธ์ ไม่อาจควบคุมความคิดสติ อารมณ์ การแสดงออกของตนเองอย่างเหมาะสม ทำให้มีบุคลิกเป็นเผด็จการ บ้าอำนาจ เอาแต่ใจตัวเอง มองเห็นบุคคลอื่นโง่ไปหมด หยิ่งจองหอง ทำให้คนอื่นไม่อยากเข้าใกล้

ปัจจุบันสถาบันการศึกษาก็หันมาสนใจในด้านพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ให้กับนักเรียนนักศึกษา จากเดิมที่เป็นการเรียนแบบท่องจำ ซึ่งมุ่งเน้นเพิ่มความฉลาดทางปัญญา เพียงอย่างเดียว ก็ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแบบใหม่ให้นักเรียนนักศึกษามีโอกาสพูดและแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อให้นักศึกษามีโอกาสปฏิสัมพันธ์กันเองเพื่อฝึกฝนความฉลาดทางอารมณ์ พร้อมกันไปด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ในปัจจุบัน คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นคนที่สามารถรับรู้ เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกร่างกายของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น จึงมักประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจในชีวิตสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ออกมาได้เสมอตรงกันข้ามกับคนที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มักจะเต็มไปด้วยความขัดแย้งภายในจิตใจ ทำให้ขาดสมาธิในการทำงานและมีความคิดหมกมุ่น กังวล ไม่ปลอดโปร่ง เกิดปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวได้ ดังนั้น การพัฒนาให้ประชาชนมีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติต่อไป

**2.1.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient : AQ)** คือความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคและความยากลำบากหรือความฉลาดในการฝ่าวิกฤต ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต โดย AQ นั้นถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานของการวิจัยที่โดดเด่นจากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงหลายแห่งและการศึกษาข้อเขียนจากทั่วโลกมากกว่า 500 ผลงาน จาก 3 สาขาหลัก ได้แก่ จิตวิทยาการรู้คิด จิตเวชประสาทและภูมิคุ้มกันวิทยา รวมถึงสรีระประสาทวิทยา AQ จึงประกอบด้วยองค์ประกอบแนวคิดเชิงปฏิบัติที่สำคัญ 2 ประการ คือเป็นทฤษฎีที่มีความเป็นวิทยาศาสตร์และสามารถประยุกต์ใช้ได้ในโลกแห่งความเป็นจริง ซึ่งแนวคิดและเครื่องมือต่าง ๆ ได้รับการฝึกฝนขัดเกลามาเป็นเวลานานหลายสิบปี โดยการประยุกต์ใช้กับผู้คนหลายพันคน จากองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2551, น. 9)

ผลลัพธ์ของการวิจัยเป็นเวลากว่า 19 ปี และการประยุกต์ใช้เป็นเวลากว่า 10 ปี คือการบุกเบิกครั้งสำคัญอันยิ่งใหญ่ที่จะทำให้เข้าใจว่าจะต้องใช้อะไร เพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จทั้งในงานและในชีวิต ส่วนใหญ่แล้วถูกกำหนดโดย AQ ของตัวเอง

- AQ บอกว่าคุณจะสามารถสกัดกันและเอาชนะวิกฤตได้ดีเพียงใด
- AQ ทำนายว่าใครจะเป็นผู้ก้าวข้ามความวิกฤตได้และใครจะเป็นผู้ถูกมันขยบ
- AQ ทำนายว่าใครจะทำได้เหนือความคาดหวังและใครจะทำไม่ได้ตามที่หวัง
- AQ ทำนายว่าใครจะยอมแพ้และใครจะเอาชนะได้

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ

อันดับแรก ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค เป็นโครงสร้างกรอบแนวคิดใหม่ เพื่อการเข้าใจและขยายแ่งมุมแห่งความสำเร็จให้กว้างขึ้น โดยสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานที่พิสูจน์ได้จากผลงานการวิจัยที่โดดเด่น เสนอองค์ความรู้ใหม่ที่ผสมผสานและสามารถประยุกต์ใช้ได้ โดยได้ให้คำจำกัดความใหม่ว่า “อะไรที่จะทำให้ได้รับความสำเร็จ”

อันดับที่สอง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค คือเครื่องวัดและประเมินว่าคุณจะตอบสนองต่อวิกฤตอย่างไร ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายในใต้จิตสำนึกที่ไม่เคยถูกตรวจสอบมาเลยตลอดทั้งชีวิตของคุณ มันจึงเป็นครั้งแรกที่จะประเมิน เข้าใจและแก้ไขได้

อันดับที่สาม ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค เป็นเครื่องมือที่มีพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ที่จะช่วยปรับปรุงการตอบสนองของคุณที่มีต่อภาวะวิกฤต ความยากลำบากหรือความโศกเศร้า เพื่อความมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง คุณจะได้เรียนรู้และปรับการใช้ทักษะเหล่านี้กับตัวของคุณเอง กับผู้อื่นและองค์กร

การผสมผสานจากองค์ประกอบทั้ง 3 รูปแบบ : ความรู้ใหม่ การประเมินและเครื่องมือสู่ความสำเร็จที่ใช้การได้นี้ จึงเป็นชุดที่มีความสมบูรณ์สำหรับความรู้ ความเข้าใจ และการพัฒนาส่วนประกอบพื้นฐานของชีวิตประจำวันของคุณและการทะยานสู่เป้าหมายสูงสุดของชีวิต

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคในองค์กร (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2551, น. 9)

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคนั้น ได้มุ่งเน้นให้เห็นถึงทุกแง่มุมของความสำเร็จ มีองค์การมากมายจากหลากหลายอุตสาหกรรม ได้ทำการพิสูจน์แล้วว่าคนที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสูง จะมีความสุขกับผลประโยชน์อันมากมาย ซึ่งประกอบไปด้วยประโยชน์จากผลปฏิบัติที่เพิ่มขึ้น สุขภาพ ความคิดสร้างสรรค์ ความไม่ย่อท้อ ความยืดหยุ่นและความมีชีวิตจิตใจมากกว่าเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคน้อยกว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสามารถทำนายวิธีที่คนจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และจะช่วยทำนายว่าใครจะสามารถเอาชนะวิกฤตไปได้และใครที่จะต้องอดทนต่ออุปสรรคนั้น และใครจะสามารถไปได้ไกลเกินกว่าความสามารถที่คาดหวังของเขาและใครจะไปไม่ถึงที่ได้คาดหวังไว้

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ได้ถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาความสามารถแบบมืออาชีพ ที่สามารถรองรับความต้องการที่เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลาของลูกค้าหรือผู้ที่เข้ามาใช้บริการ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถฟื้นฝ่าวิกฤตแห่งความเปลี่ยนแปลง และที่สำคัญคือความสามารถที่จะกล้าเผชิญหน้ากับ

ความผันผวนขององค์กร ใช้ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน เพื่อช่วยให้พนักงานบริการระดับสูง มุ่งมั่นสู่เส้นทางที่จะทะเยอทะยานอย่างไม่หยุดยั้ง มาใช้เพื่อเตรียมผู้บริหารและพนักงานให้พร้อมสำหรับการเติมเต็มวิสัยทัศน์อันทะเยอทะยาน ใช้ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค เพื่อพัฒนาพนักงานให้ประสบความสำเร็จ จากความต้องการในสถานที่ทำงานที่ว่า “ทำงานได้มากขึ้นด้วยความพยายามที่น้อยลง” และศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนานักกีฬาโอลิมปิก มีการใช้ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค เพื่อทำนายความสามารถของนักกีฬาในการฟื้นตัวจากความล้าหรือความฟ่ายแพ้ กล่าวโดยสรุปได้ว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ได้ถูกนำมาใช้เพื่อช่วยให้บุคคลสามารถสร้างความเข้มแข็งที่จะบากบั่นต่อสู้กับความท้าทายที่จะต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน โดยที่ยังคงรักษาหลักการและความฝันไว้ได้ ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (นั่นวัน นวมนิม, 2551, น. 50) คือสามารถอดทนอดกลั้น ทั้งด้านความยากลำบากทางกายและทางด้านจิตใจที่สามารถบริหารจัดการ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อต้องพบเจอกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่มีความแน่นอน ซึ่งจะ เป็นรูปแบบพฤติกรรมกรตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคในชีวิต อันเป็นกลไกของสมอง ซึ่งเกิดจากใยประสาทต่าง ๆ ที่ถูกสร้างขึ้น ผักผ่อนขึ้น ปัญหาที่กล่าวถึงนี่จะเป็นปัญหาเล็กน้อย เป็นปัญหาปานกลางหรืออาจจะ เป็นปัญหาใหญ่โต ชับซ้อนก็ได้ อาจสรุปว่า AQ คือ “ความสามารถในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้” ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น
2. ความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้สถานการณ์
3. วิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไขสถานการณ์นั้นว่ามีจุดจบของปัญหา และปัญหาทุกปัญหามีทางออก ไม่ทางใด ก็ทางหนึ่ง
4. ความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อปัญหาต่าง ๆ ได้

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient : AQ) เป็นศักยภาพที่บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาและพยายามหาวิธีหรือหนทางแก้ไขอย่างไม่หยุดหย่อน ด้วยพลังจิตใจที่จะพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง Stoltz เป็นผู้เสนอแนวความคิดและ แนวทางพัฒนาสามารถเผชิญกับปัญหาและพยายามหาหนทางแก้ไขอย่างไม่หยุดศักยภาพด้าน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคขึ้น เขาได้แบ่งลักษณะของบุคคล เมื่อเผชิญปัญหาโดยเทียบกับนักไต่เขาไว้ 3 แบบคือ

1. ผู้ยอมหยุดเดินทางเมื่อเผชิญปัญหา (Quitters) มีลักษณะ
  - ปฏิเสธความท้าทายอย่างสิ้นเชิง
  - ไม่คำนึงถึงศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ที่จะจัดการกับปัญหาได้
  - พยายามหลบหลีกหรือหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นทุกวิถีทาง
  - ไม่มีความทะเยอทะยาน ขาดแรงจูงใจ
  - เป็นตัวถ่วงในองค์กร
2. ผู้หยุดพักพิงเมื่อได้ที่เหมาะสม (Campers) มีลักษณะ
  - วิ่งไปข้างหน้าบ้างและแล้วก็หยุดลง
  - หาพื้นที่ราบซึ่งจะได้พบกับปัญหาอุปสรรคเพียงเล็กน้อย
  - ถอยห่างจากการเรียนรู้ สิ่งน่าตื่นเต้น การเติบโตและความสำเร็จที่สูงขึ้นไป
  - ทำในระดับเพียงพอที่จะไม่เป็นที่สังเกตได้ ได้แก่พยายามไม่ทำให้โดดเด่น
3. ผู้ที่รุกไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดนิ่ง (Climbers) มีลักษณะ
  - อุทิศตนเองเพื่อมุ่งไปสู่จุดที่ดีขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง
  - ไม่เคยรู้สึกพอใจ ณ จุดปัจจุบันในที่เดียว
  - สร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้ตนเองและองค์กรของตนอย่างต่อเนื่อง
  - สร้างแรงจูงใจให้ตนเองและสร้างวินัยแก่ตนเอง
  - สนุกกับสิ่งท้าทายใหม่ ๆ

Stoltz เปรียบชีวิตเหมือนการไต่ขึ้นภูเขา ผู้ที่ประสบความสำเร็จนั้น จะอุทิศตนก้าวต่อไปข้างหน้า ไต่ขึ้นไปยังจุดสูงขึ้นไปอย่างไม่หยุดหย่อน บางครั้งช้าบ้างเร็วบ้าง เจ็บปวดบ้างก็ยอม ความสำเร็จนั้นหรือก็เป็นเพียงจุดหนึ่งของชีวิต ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง จากนั้นก็ก้าวต่อไปตลอดชีวิต แม้ว่าจะมีอุปสรรคเพียงใด พบว่า ประธานาธิบดีจิมมี คาร์เตอร์ ทำประโยชน์ให้สังคมโลกอย่างไม่หยุดหย่อน แม้กระทั่งภายหลังลงจากตำแหน่งประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาแล้วก็ตาม และพบว่า ผลงานที่มีต่อสังคมโลกของท่าน ในช่วงหลังจากลงจากตำแหน่ง แล้วยังจะมีมากกว่าเมื่อตอนรับตำแหน่งอยู่เสียอีก เนื่องจากท่านไม่เคยหยุดอยู่กับที่เลย แม้ว่าแนวคิดด้านความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรคจะได้รับการพัฒนามาจากความฉลาดทางปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ แต่ด้วยความสำคัญและประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง องค์กรและสังคม ทำให้องค์กรชั้นนำขนาดใหญ่ ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการนำแนวคิดนี้มาพัฒนาการดำเนินงานและหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กนักเรียนในประเทศสิงคโปร์ ได้นำแนวคิดนี้ไปบรรจุในแผนการสอนในโรงเรียน

ความเข้าใจแนวความคิดด้านความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ทำให้เข้าใจถึงวิธีที่บุคคลตอบสนองต่ออุปสรรคหรือสิ่งท้าทายตลอดทุกแง่มุมของชีวิต ด้วยวิธีการค้นหาว่า ตนเอง ณ จุดใดของงานนั้น ๆ จากนั้นจึงวัดและพัฒนางานนั้นให้ดีขึ้นตลอด

บันไดในการ กำหนดเป้าหมายและการไปให้ถึงได้แก่

ขั้นที่หนึ่ง คือ การจินตนาการความเป็นไปได้ที่ดีกว่าที่คาดหมายว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

ขั้นที่สอง คือ แปลงสิ่งที่จินตนาการให้เป็นวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

ขั้นที่สาม คือ การคงสภาพวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนนั้นจนกว่าจะดำเนินการจนบรรลุ

หัวใจของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค คือ ดำเนินต่อไปไม่หยุดยั้ง ไม่ท้อถอย เช่น โทมัส เอ็ดิสัน ใช้เวลาถึง 20 ปี ทำการทดลองผลิตแบตเตอรี่ต้นแบบ ที่เขาทนทาน ด้วยการทดลองกว่า 50,000 ครั้ง มีผู้สงสัยว่าเขาอดทนทำเช่นนั้นได้อย่างไร เขาตอบว่า การทดลองทั้ง 50,000 ครั้งทำให้เขาเรียนรู้ความล้มเหลวถึง 50,000 กว่าแบบเป็นเหตุให้เขาประสบความสำเร็จดังกล่าวได้ ไม่ได้หมายความว่า คนที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคดี ซึ่งเปรียบได้กับคนที่พยายามไต่เขาต่อไปไม่หยุดหย่อน จะไม่รู้ลึกลับเหนื่อยอ่อน จะไม่รู้ลึกลับเลใจที่จะทำต่อไป จะไม่รู้ลึกลับหงา แต่เป็นเพราะเขารู้จักที่จะให้กำลังใจตนเองผู้ต่อไป เดิมพลังให้ตนเอง ตลอดเวลาที่ทำให้เขาแตกต่างจากคนอื่นและกัดฟันสู้อยู่ไม่ถอย สิ่งที่เขาต้องการไม่ใช่ส่วนแบ่งการตลาด ของสินค้าที่บริษัทเขาผลิตอยู่ไม่ใช่ต้องการเงินเดือน ขึ้นพิเศษเป็นผลตอบแทน เพราะนั่นเป็นเพียงผลพลอยได้ สิ่งที่เขาต้องการแท้ที่จริงคือเป้าหมายของงานที่ดีขึ้นอย่างไม่หยุดหย่อน

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคนั้นมีประโยชน์ต่อสังคมโลกอย่างไร และหากได้รับการพัฒนาความคิดดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างมาก นอกจากนี้ได้มีการศึกษาถึงอานิสงค์แห่งการคงไว้ซึ่งความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคใน 3 ลักษณะคือ

1. ทำให้บุคคลนั้นมีความคล่องตัวอยู่เสมอ ไม่เหน็ดเหนื่อย การฝึกสมองอยู่ตลอดเวลาทำให้เซลล์สมองพัฒนาการเชื่อมโยงเซลล์ประสาท ตลอดเวลาทำให้มีความคิดความจำที่ดียิ่งขึ้น

2. เป็นคนมองโลกในแง่ดีเสมอ Seligman (1991) ได้ศึกษาตัวแทนประกันชีวิตเป็นเวลา 5 ปี พบว่า ผู้มองโลกในแง่ดี มีผลงานขายประกันสูงกว่า ผู้มองโลกในแง่ร้ายถึงร้อยละ 88

3. งานวิจัยด้านระบบจิตประสาทภูมิคุ้มกัน (psycho - neuroimmunology) พบว่า วิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางตรงกับสุขภาพกายและสุขภาพจิต ผู้ที่มีจิตใจต่อสู้อย่างไม่ย่อท้อ ทำให้มีภูมิคุ้มกันต่อความเจ็บป่วยดีขึ้น



บทบาทของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทีมงานและองค์การ เช่นเดียวกับที่ใช้กับบุคคล จริง ๆ แล้วเช่นเดียวกับบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคก็กำหนดความสามารถขององค์การที่ยืนหยัดและฟื้นฟ้อต่อภาวะความทุกข์ยากและนำมาซึ่งความสำเร็จ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้ออุปสรรคช่วยให้องค์การสามารถเคลื่อนไหวอย่าง ง่ายดายและรวดเร็ว สามารถที่จะปรับตัวและฟื้นตัวจากวิกฤตได้ง่ายและเร็ว ยึดหลักมั่นคง เมื่อต้อง จัดการและสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้ออุปสรรคยังมีผลกระทบ การเรียนรู้ขององค์การ การปรับปรุงงาน ความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิต ผลการปฏิบัติงานขององค์การ ความเสี่ยง การอยู่กับองค์การนาน ๆ แรงจูงใจ ความเข้มแข็ง ความอดทน สุขภาพร่างกายและจิตใจ และความสำเร็จ

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในการทำงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการที่จะ ขยายความสามารถในการควบคุม ความรับผิดชอบ ขณะเดียวกันก็ลดการตำหนิตนเองอย่างไม่ สร้างสรรค์ การคิดวิบัติและการคงที่ของเหตุการณ์ร้าย ๆ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในหลากหลายกรณีเป็นการ ปลุกทีมงานของคุณให้ตื่นตัวเกี่ยวกับวิธีการคิด วิธีการพูด วิธีการแสดงออกแบบใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม เมื่อต้องเผชิญกับสิ่งที่ทำทลาย ภาวะวิกฤตและความผิดหวังในแต่ละวัน

ทีมงานต่อภาวะวิกฤต ทั้งที่เป็นส่วนตัวและเป็นกลุ่ม ซึ่งจะมีผลกระทบมากมายต่อ ความสำเร็จทุกด้านในองค์การ ด้วยการสอนทักษะ การจัดเรียงระบบ และกระบวนการให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน เพื่อที่จะส่งเสริมการเติบโต ก้าวหน้า สามารถที่จะสร้างวัฒนธรรมความสามารถใน การเผชิญและฟื้นฟ้ออุปสรรคที่คงทนและขับเคลื่อนองค์การสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ โดยการ ใช้ กลยุทธ์ สามารถสร้างองค์การให้ฟื้นฟ้อวิกฤต ขณะที่ยังคงการอื่น ๆ เริ่มที่จะถอดออกจากการปฏิบัติงาน สามารถลดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่เสื่อมโทรมลงและกลับมามาชนะใจของผู้คนที่เคยเจ็บปวดจาก ความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์การในอดีต และในที่สุดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อ อุปสรรคก็จะเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ผลผลิต ความคิดสร้างสรรค์ อย่างมากมาย นอกจากนี้ยังสามารถที่ จะขอรับการเปลี่ยนแปลงและภาวะตกต่ำได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้ออุปสรรคเป็นความสามารถของบุคคล ในการต่อสู้และเอาชนะหรืออุปสรรคที่กำลังเผชิญอยู่อย่างมีสติ สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ เมื่อ ต้องเผชิญกับปัญญาอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไป แก้ไขสถานการณ์ มองปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีวิธีการแก้ไข รวมถึงสามารถที่จะอดทนต่ออุปสรรคที่ เกิดขึ้นได้ด้วย

**2.1.3 ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม (Moral Quotient: MQ)** คือระดับคุณธรรมจริยธรรมของบุคคล ซึ่งสามารถควบคุมตนเอง ให้มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เป็นคนดี มีระเบียบวินัย มีความกตัญญู มีสำนึกผิดชอบชั่วดี และเคารพนับถือผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสังคมและมนุษยชาติ บางคนเข้าใจว่าความฉลาดทางอารมณ์กับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมนั้น คือ สิ่งเดียวกันแต่จิตแพทย์ จาก มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้แยกแยะระดับความคิดด้านคุณธรรมจริยธรรมนี้ออกมาจากความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อเน้นให้เห็นความสำคัญเฉพาะขึ้นอีกว่าความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมนั้นไม่สามารถฝึกฝนหรือขัดเกลาได้ในเวลาสั้น ๆ ขณะที่บุคคลเจริญเติบโตขึ้นมาแล้ว

อิทธิบาท 4 (มาริษา ชุกติพิงษ์, 2550, น.43) หมายถึง หนทางสู่ความสำเร็จหรือคุณธรรมที่ไปถึงความสำเร็จในการทำงาน ช่วยให้การงานบรรลุความสำเร็จได้ตามความมุ่งหมาย ประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 4 ข้อ คือ

1. **ฉันทะ** คือ การมีใจรักในสิ่งที่ทำ ใจที่รักอันเกิดจากความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดผลจริงตามควร เป็นสัญญาใจและเป็นใจที่ผูกพัน เป็นใจที่ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งนั้นอยู่เต็มเปี่ยม จึงจะเกิดความเพียรตามมา การมีใจรัก ถือว่าสำคัญมาก ไม่ใช่ทำใจให้รักเพื่ออะไรสักอย่าง หรือห้ามใจไม่ให้รัก มันก็ยากยิ่งพอ ๆ กัน เพราะรักดังกล่าวไม่ได้เกิดจากความรักความศรัทธาจริง ๆ ขึ้นทำไปก็มีแต่จะทุกข์ทรมานแม้จะได้บางสิ่งที่ยังหวังแล้วก็ตาม ประการสำคัญเป็นการแอบแฝงมาจากความคิดอื่นศรัทธาอื่นหรือความเป็นอื่นที่พยายามหาเหตุและผลมาอธิบายว่า มันคือสิ่งเดียวกันเพื่อให้สามารถดำเนินไปได้หรือเพื่อให้ตัวเองสบายใจที่สุด แต่ถ้ามีใจศรัทธาอันแรงกล้าแล้ว พลังสร้างสรรค์ก็จะบังเกิดขึ้นกับอย่างมหัศจรรย์

หากจะฝึกฝนตนเอง อาจเริ่มจากการตั้งคำถามกับตัวเองว่าศรัทธาอะไรอยู่ เพราะเมื่อศรัทธาอะไรก็จะไปพบกับสิ่งนั้นเข้าถึงสิ่งนั้น ศรัทธาในเทคโนโลยีก็จะเข้าถึงเทคโนโลยี ศรัทธาต่อชาวบ้านก็จะเข้าถึงชาวบ้าน ศรัทธาต่อวัตถุก็จะเข้าถึงวัตถุ ศรัทธาต่อลาภยศสรรเสริญก็จะเข้าถึงลาภถึงยศเข้าถึงตำแหน่ง ศรัทธาต่อความรู้ก็จะเข้าถึงความรู้ หรือศรัทธาต่อหลักธรรมก็จะเข้าถึงธรรม หรือไม่ศรัทธาอะไรเลยก็ไม่เข้าถึงก็ไม่เข้าถึงอะไรเลย เพราะความศรัทธานำมาซึ่งมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อทำทุกอย่างให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ศรัทธานั้นเอง

ขณะเดียวกันก็ลองตรวจสอบตัวเองดูว่าสิ่งที่ศรัทธากับสิ่งที่ต้องการศรัทธานั้นตรงกันหรือไม่ หากตรงกันก็เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตนหรือหากไม่ตรงกันก็เรียนรู้ที่จะให้โอกาสตัวเองไปสู่แห่งที่ที่เหมาะสมกว่า

2. วิริยะ คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้นเรื่องนั้น ถ้าหากกระทำก็จะทำงานเชี่ยวชาญจนเป็นผู้รู้ ถ้าหากศึกษาก็จะศึกษาให้รู้จนถึงรากเหง้าของเรื่องราวนั้น ๆ ดังนั้น คำว่า “วิริยะ” จึงหมายถึงความเพียรพยายามอย่างสูงที่จะทำตามฉันทะหรือศรัทธาของตัวเอง หากไม่มีความเพียรแล้วก็อนุমানได้ว่ามีฉันทะหลอก ๆ หรือศรัทธาหลอก ๆ ทั้งโกหกตัวเองและหลอกผู้อื่น เพื่ออะไรนั่น ผลงานที่เขาทำจะชี้ชัดออกมาเองว่าทำเพื่ออะไร ดังนั้น จึงต้องมีใจที่รักต่อคนท้องถิ่นและรักต่อการทำงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาคนท้องถิ่น อันเป็นศรัทธาสูงสุด หากไม่เป็นเช่นนั้น ก็ได้แต่เพียงศรัทธาปากเปล่าที่ไร้แม้เงาของความมุ่งมั่นและทุ่มเท หากแต่มีศรัทธาอื่นให้ครุ่นคิดและกระทำอยู่

วิริยะนี้มาคู่กับความอดทนอดกลั้น เป็นความรู้สึกไม่ย่อท้อต่อปัญหาและมีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง โดยมีศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ นำใจ และเตือนใจ ความอดทนเป็นเครื่องมือสำหรับคนใจเย็นและใจงามด้วย ไม่ใช่มุทะลุคุดันรบเร้าและรุ่มร้อน เพราะมันจะทำให้มีโอกาสผิดพลาดได้ง่าย หรือสูญเสียความอดทนในที่สุด ดังนั้น ความวิริยะอุสาหะ จึงเป็นวิถีทางของบุคคลที่มีความกล้าหาญและท้าทายต่ออุปสรรค

ความวิริยะ เกิดจากศรัทธาหรือฉันทะ และเป็นศรัทธาที่มั่นคงด้วยไม่ว่าจะมีอุปสรรคใด ๆ มากระทบก็ตามก็จะไม่เปลี่ยนแปลง แต่อาจปล่อยางหรือวางเฉยในบางเวลาบางสถานการณ์บ้าง เพื่อรอสถานะที่เหมาะสมกว่า ความวิริยะไม่ใช่ความคุดันอย่างเอาเป็นเอาตายหรือต้องให้ได้เสมอ แต่มันคือความเขยылและเลือกที่จะทำบางอย่างเพื่อรักษาศรัทธาไว้หรือเพื่อรอภาวะที่เหมาะสมอันหมายถึงการบรรลุผลแห่งศรัทธา

ถ้าจะฝึกฝนเรื่องความวิริยะแล้วคงต้องเริ่มจากความคิดที่ว่า ต้องหมั่นฝึกฝนตนเองบ่อย ๆ หมั่นทำหมั่นคิดหมั่นเขียนหมั่นนำเสนอและอย่าขี้เกียจ อย่างกลัวความผิดพลาดและจงกล้าแสดงออก ซึ่งความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวของตัวเอง อย่าท้อต่องานหนักและงานมากให้คิดว่าทำมากรู้มากเก่งมากขึ้น อย่างบ่นว่าไม่มีเวลาเพราะเวลามีเท่าเดิม ฯลฯ

3. จิตตะ คือ ใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรอบคอบตาม คำนี้ยิ่งใหญ่มาโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มีมักจะใจแตกบ่อย ๆ หรือใจแตกยาวนาน มักหลงใหลได้ปลื้มไปกับวัตถุ เทคโนโลยี เทียบกลางคืน เรื่องเพศและยาเสพติด เมื่อใจแตกก็มักจะขาดความรับผิดชอบ คิดทำอะไรก็มักทำแบบสุกเอาเผากินพอให้เสร็จไปวัน ๆ ทำอะไรก็ไม่ดีสักอย่างทำผิด ๆ ถูก ๆ อยู่อย่างนั้น ชอบเอาดีใส่ตัวเองและให้ร้ายผู้อื่นตามมา อันนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ตนเองและองค์กร ถ้าอยู่ในวัยเรียนก็จะเสียการเรียนเสียชื่อเสียงของโรงเรียนและพ่อแม่ก็เสียใจ ถ้าอยู่ในวัยทำงานก็จะเสียงานและองค์กรก็จะเสียงานด้วย

แต่ถ้ามีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่คิด ทำและรับผิดชอบแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการเรียนหรือการทำงานก็ตาม ทุกอย่างก็จะดีขึ้นไปเอง ก็จะมี ความรอบรู้มากขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยใจที่จดจ่อตั้งมั่นและใฝ่เรียนรู้ เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิด ความรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้วการตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิด ความผิดพลาดน้อยตามไปด้วย

ความรอบคอบจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่รอบรู้ ดังนั้น การที่คนจะรอบรู้ได้นั้น ต้องหมั่น ศึกษาเรียนรู้อยู่เป็นเนืองนิจ ติดตามข่าวสารบ้านเมืองสม่าเสมอ ต้องอ่านหนังสืออย่าให้ขาดและ หลากหลายโดยไม่ยึดติดกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ประการสำคัญคือต้องฝึกตั้งคำถามกับตัวเองกับเรื่องราว ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวพร้อมกับค้นหาคำตอบให้ได้ การฝึกสนทนากับผู้รู้บ่อย ๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็น ซึ่ง เมื่อทำได้แบบนี้แล้ว ก็จะเป็นผู้ที่เข้าใจความรอบรู้ไปโดยปริยาย

เมื่อเข้าใจความรอบรู้แล้ว ไม่ใช่เรื่องยากที่จะวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อแท้เรื่องราว นั้น ๆ ออกมาสู่การตัดสินใจของหมู่คณะหรือแม้แต่เรื่องส่วนตัว ดังนั้น ความรอบคอบจึงแฝงไปด้วยความ รอบรู้ตามสภาพจริง นอกจากจะดำรงอยู่คู่กับความรอบรู้แล้ว ยังต้องอาศัยความดีงามเป็นเครื่อง เตือนสติด้วย ถึงจะสามารถใช้จิตพินิจพิจารณาและตรึกตรองในเนื้อแท้ของสิ่งต่าง ๆ นั้น ได้อย่าง เหมาะสม เพราะความดีงามตามแบบอย่างของคุณธรรมตามหลักศาสนาและจริยธรรมของสังคมนั้น เป็นสิ่งเดียวที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างปรกติสุข ไม่เช่นนั้นแล้วมนุษย์อาจเข่นฆ่ากันไม่เว้นแต่ละ วันแม้ว่ามนุษย์จะอุดมไปด้วยความรู้และความรอบคอบก็ตาม

4. วิมังสา คือ การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจาก การมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำ ด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจรรณญาณอย่างรอบรู้และ รอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง และทบทวนองค์กรหรือทบทวนขบวนการ ทบทวนในสิ่งที่ได้ คิดสิ่งได้ทำผ่านมาว่าเกิดผลดีผลเสียอย่างไร ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวและเป็นเรื่อง ที่ร่วมคิดร่วมทำกับคน อื่น เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

การทบทวนเรื่องราวจากภายในของตัวเองเป็นสิ่งสำคัญมาก ในยุคปัจจุบันที่ผู้คนเริ่มสับสน วุ่นวายอย่างเข้มข้น ทบทวนความคิดเพื่อตรวจสอบความคิดและการกระทำที่คิดหรือทำจากความคิด อะไร พร้อมกับถามตัวเองว่าคิดอย่างนั้นเพื่ออะไร ทำสิ่งนี้เพื่ออะไร เพื่อความสุขของตัวเองหรือเพื่อ ความสงบสุขของสังคม ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้รู้ว่าควรอยู่ ณ จุดไหนของสังคมหรือเปลี่ยนแปลงตน อย่างไรไปสู่การสร้างสรรค์ตนเองและสังคมที่งดงาม

ดังนั้น “อิทธิบาท 4” จึงมีความหมายกับคนที่ต้องการจะเดินทางไปสู่ความสำเร็จในชีวิต และการงาน เพราะหากทำได้ตามกระบวนการแล้ว สังคมความรู้ ชุมชนความรู้ และปัจเจกชนความรู้ คงอยู่ไม่ไกลเกินฝัน ประการสำคัญ “อิทธิบาท 4” ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยวจากหลักธรรมข้ออื่น ๆ

อันเป็นองค์รวมและเชื่อมโยงถึงกัน เพียงแต่อธิบายคนละบทบาทเท่านั้น สิ่งสำคัญ คือได้ใคร่ครวญในเรื่องเหล่านี้มากขึ้นเพียงใด เพราะ ในโลกปัจจุบัน โลกที่สั่งสมวิชามามากจนเกินล้น จึงกลายเป็นโลกที่ฉาบฉวยและวุ่นวายสูงสุด นั่นแปลว่าต้องฝึกฝนตนเองหลายเท่าตัวเพื่อจะเข้าใจและเข้าถึงหลักธรรมที่ก่อกำเกิดการพัฒนาที่จุดเริ่มต้นของตนเองอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความฉลาดทางคุณธรรมธรรมจริยธรรม หมายถึง การที่ตนเองเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน มีความพอใจกับชีวิตและการทำงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้คาดการณ์หรือวางแผนไว้

#### 2.1.4 ทฤษฎีความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory)

ในระยะแรก Bandura (1977) ได้เสนอแนวคิดของความคาดหวัง ความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) โดยให้ความหมายว่าเป็นความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตนเอง ในลักษณะที่เฉพาะเจาะจงและความคาดหวังนี้เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม แต่ต่อมา Bandura (1986) ได้ใช้คำว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) โดยให้ความจำกัดความว่า เป็นการที่บุคคลตัดสินใจ เกี่ยวกับ ความสามารถของตนเองที่สามารถจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่ Bandura นั้นไม่ได้กล่าวถึง คำว่า ความหวังอีกเลย

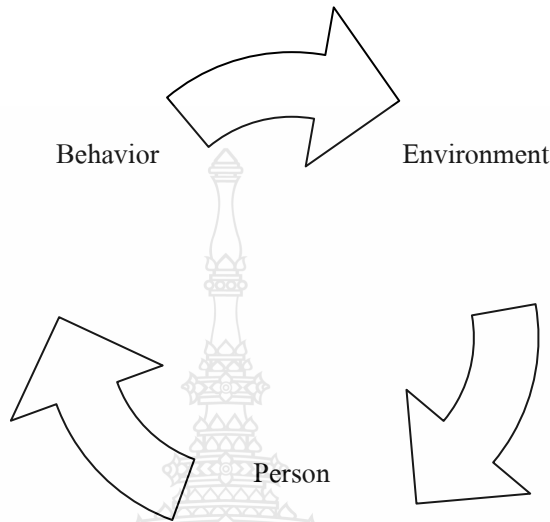
Bandura เชื่อว่าพฤติกรรมไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงด้วยสิ่งแวดล้อมอย่างเดียว แต่จะต้องมีปัจจัย 3 ปัจจัยร่วมด้วย ได้แก่

1. เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม (Behavior condition = B)
2. เงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม ( Environment condition = E)
3. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factor = P)

Bandura เชื่อว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น มีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคล 2 คน อาจมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ ถ้าพบว่าคน 2 คน นั้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่แตกต่างกัน ในคนคนเดียวก็เช่นเดียวกัน ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกัน

Bandura เห็นว่า ความสามารถนั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้น ๆ คือถ้ามีความเชื่อว่า มีความสามารถก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อดกลั้น พากเพียรพยายาม ไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด (Evans, 1989)

การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome Expectation) เพื่อให้เข้าใจและชัดเจน Bandura (1997) ได้เสนอภาพแสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcome Expectation) แสดงให้เห็นแนวคิดที่สำคัญ คือ

1. การรับรู้ความสามารถตนเอง (Perceived Self-Efficacy)

Bandura ได้ให้ความหมายว่า เป็นการตัดสินใจความสามารถตนเอง สามารถทำงานในระดับใด หรือความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต การทำงาน ความเชื่อในความสามารถตนเองพิจารณาจากความรู้สึก ความคิด การตั้งใจ และพฤติกรรม

2. ความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ (Outcome expectation)

ความเชื่อที่บุคคลประเมินค่าพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่ปฏิบัติ อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้เป็นการคาดหวังในสิ่งที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากพฤติกรรมที่ได้กระทำ รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเองกับความคาดหวังผลลัพธ์นั้น บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง ขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถตนเองว่าจะกระทำพฤติกรรมนั้น และความคาดหวัง



จากภาพที่ 2.2 Bandura ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่จะรับรู้ความสามารถตนเองสูงจะส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคล โดยที่บุคคลกล้าเผชิญต่อปัญหาต่าง ๆ แม้จะทำความล้มเหลว หรือสิ่งที่ยากและพยายามทำให้สำเร็จ โดยมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นสูง สำหรับบุคคลที่มีความรับรู้ความสามารถตนเองต่ำ จะไม่มั่นใจต่อการกระทำของตนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จได้ จะพยายามหลีกเลี่ยงการเผชิญต่อปัญหา คิดว่าสิ่งที่ปัญหาหรือสิ่งที่ตนจะต้องทำนั้นยาก ซึ่งจะมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นต่ำหรือปานกลาง จนอาจทำให้บุคคลไม่พยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ (Bandura, 1978)

### 1. การรับรู้ความสามารถตนเอง (Perceived Self-Efficacy)

Bandura ได้ให้ความหมายว่าเป็นการตัดสินใจความสามารถตนเองว่า สามารถทำงานในระดับใด หรือความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต ความเชื่อในความสามารถตนเองพิจารณาจากความรู้สึก ความคิด การตั้งใจและพฤติกรรม ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูง จะช่วยให้เขาประสบความสำเร็จ และมีความเป็นอยู่ที่ดี เมื่อเผชิญปัญหาหรืองานที่ยากจะเป็นสิ่งที่ท้าทายให้เขาแก้ไขโดยใช้ความพยายาม ถึงแม้จะล้มเหลวเขาก็จะมองความผิดพลาดไปที่พยายามไม่เพียงพอหรือขาดความรู้หรือทักษะ ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ จะมองงานที่ยากกว่าเป็นภาวะคุกคาม จะหลีกเลี่ยงและล้มเลิกการกระทำนั้น เมื่อมีความผิดพลาดจะมองว่าตนเองคือขาดความสามารถ ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น

Bandura เสนอว่ามีอยู่ด้วยกัน 4 วิธี คือ (Evans, 1989)

1.1 ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experiences) ซึ่ง Bandura เชื่อว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากว่าเป็นประสบการณ์โดยตรง ความสำเร็จ ทำให้เพิ่มความสามารถของตนเอง บุคคลจะเชื่อว่าเขาสามารถที่จะทำได้ ดังนั้นในการที่จะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น จำเป็นที่จะต้องฝึกให้เขามีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้พร้อมกับการทำให้เขารับรู้ว่าเขามีความสามารถ จะกระทำเช่นนั้นทำให้เขาใช้ทักษะที่ได้รับจากการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถนั้น จะไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ แต่จะพยายามทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

1.2 โดยการใช้ตัวแบบ (Modeling) การที่ได้สังเกตตัวแบบแสดงพฤติกรรมที่มีความซับซ้อน และได้รับผลกระทบที่พึงพอใจ ก็จะทำให้ผู้ที่สังเกตฝึกความรู้สึกว่าเขาจะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ถ้าเขาพยายามจริงและไม่ย่อท้อ ลักษณะของการใช้ตัวแบบที่ส่งผลต่อความรู้สึก



ว่าเขามีความสามารถที่จะทำได้ นั่นได้แก่ การแก้ปัญหาของบุคคลที่มีความกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ โดยที่ให้ผู้ดูตัวแบบที่มีลักษณะคล้ายกับตนเอง ก็สามารถทำให้ลดความกลัวต่าง ๆ เหล่านั้นได้ (Kazdin, 1984) การเสนอตัวแบบหลาย ๆ ตัวแบบ จะช่วยทำให้มีการเสนอตัวแบบที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากพบว่า มีตัวแบบบางตัวที่มีลักษณะคล้ายกับตนเองตลอดจนทำให้ได้เรียนรู้การแสดงพฤติกรรมหลายอย่าง ทำให้ผู้สังเกตมีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการแสดงออกในหลายสภาพการณ์

#### 1.2.1 ตัวแบบนั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. ตัวแบบที่เป็นบุคคล (Live Model) คือตัวแบบที่บุคคลได้มีโอกาสสังเกตและปฏิสัมพันธ์โดยตรง

2. ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic Model) เป็นตัวแบบที่เสนอผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ การ์ตูน นิตยสาร วารสาร หรือหนังสือ นวนิยาย เป็นต้น

#### 1.2.2 แนวทางการเลือกตัวแบบนั้นมีหลักการในการเลือกอย่างกว้าง ดังต่อไปนี้

1. ตัวแบบควรมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับตนเองทั้งในด้าน เพศ เชื้อชาติ และทัศนคติ ซึ่งการที่ตัวแบบมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับผู้สังเกตนั้น จะทำให้ผู้สังเกตมั่นใจได้ว่าพฤติกรรมที่ตัวแบบแสดงออกนั้นเหมาะสม และสามารถทำได้ เพราะบุคคลนั้นมีลักษณะคล้ายคลึงกับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกว่าก็น่าจะทำได้เช่นกัน

2. ตัวแบบควรจะเป็นผู้ที่มิชื่อเสียงในสายตาของตนเอง แต่ถ้ามีชื่อเสียงมากจนเกินไปก็จะทำให้เขามีความรู้สึกว่าพฤติกรรมที่ตัวแบบกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ไม่น่าจะเป็นจริง

3. ระดับความสามารถของตัวแบบนั้น ควรจะมีระดับที่ใกล้เคียงกับตนเอง เพราะถ้าใช้ตัวแบบที่มีความสามารถสูงมาก ก็จะทำให้ผู้ที่สังเกตคิดว่าเขาไม่น่าจะทำตามได้ ทำให้เขาปฏิเสธที่จะทำตามตัวแบบนั้น ควรจะเลือกตัวแบบที่มีความสามารถสูงกว่าตนเองเพียงเล็กน้อย หรือเริ่มจากสภาพการณ์ที่คล้ายคลึงกับตนเอง แล้วค่อยเพิ่มความสามารถขึ้นไป

4. ตัวแบบนั้นควรมีลักษณะที่เป็นกันเองและอบอุ่น

5. ตัวแบบเมื่อแสดงพฤติกรรมแล้วได้รับการเสริมแรง จะทำให้ได้รับความสนใจจากตนเองมากขึ้น

1.3 การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นการบอกว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ วิธีการดังกล่าวนี้ค่อนข้างง่ายและใช้กันทั่วไป Bandura ได้กล่าวว่า การใช้คำพูดชักจูงนั้นไม่ค่อยจะได้ผล ในการทำให้สามารถที่พัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Evans, 1989) ถ้าจะให้ได้ผล ควรจะใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จ อาจจะ

ต้องค่อย ๆ สร้างความสามารถให้กับบุคคลอย่างค่อยเป็นค่อยไปและให้เกิดความสำเร็จตามลำดับ พร้อมทั้งการใช้คำพูดชักจูงร่วมกันย่อมที่จะได้ผลดีในการพัฒนาการรับรู้ ความสามารถของตน

1.4 การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพที่ถูกข่มขู่ ในการตัดสินใจถึงความวิตกกังวลและความเครียดนั้น บางส่วนจะขึ้นอยู่กับกระตุ้นทางสรีระ การกระตุ้นที่รุนแรงทำให้การกระทำไม่ค่อยได้ผลดี บุคคลจะคาดหวังความสำเร็จ เมื่อเขาไม่ได้อยู่ในสภาพการณ์ที่กระตุ้นด้วย สิ่งที่ไม่พึงพอใจ ความกลัวก็จะกระตุ้นให้เกิดความกลัวมากขึ้น บุคคลก็จะเกิดประสบการณ์ของความล้มเหลว อันจะทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนต่ำลง

## 2. ความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ (Outcome expectation)

ความเชื่อที่บุคคลประเมินค่าพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่ปฏิบัติ อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้เป็นการคาดหวังในสิ่งที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากพฤติกรรมที่ได้กระทำ ประกอบด้วยความคาดหวังทางบวกคือ สิ่งจูงใจให้กระทำ และทางลบคือ สิ่งที่ไม่จูงใจให้กระทำ ความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติยังแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้ (Bandura, 1977)

2.1.1.1 ด้านกายภาพ (Physical effects) หมายถึง ความเชื่อว่าภายหลังปฏิบัติหรือกระทำสิ่งนั้นแล้วจะส่งผลต่อร่างกาย ทางบวกคือ ทำให้มีความสุข ส่วนทางลบคือ ทำให้ไม่มีความสุข

2.1.1.2 ด้านสังคม (Social effects) หมายถึง ความเชื่อว่าภายหลังปฏิบัติหรือกระทำสิ่งนั้น จะส่งผลต่อสังคม ทางบวกเช่น การได้รับความสนใจจากสังคม การได้รับสิ่งตอบแทนเป็นรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นต้น ทางลบเช่น ถูกสังคมต่อต้าน การถูกเพิกถอนอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.1.1.3 ด้านประเมินด้วยตนเอง (Self-evaluation) หมายถึง ความเชื่อว่าภายหลังการปฏิบัติหรือการกระทำสิ่งนั้นจะส่งผลต่อตนเอง ทางบวกเช่น ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความพึงพอใจตนเอง เป็นต้น ทางลบเช่น ความรู้สึกไม่พอใจตนเอง การตำหนิตนเอง เป็นต้น

การรับรู้ความสามารถตนเอง และความคาดหวังในผลลัพธ์ของการกระทำนั้น ไม่สามารถแยกจากกันได้เด็ดขาด เพราะบุคคลมองผลของการกระทำที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งแสดงถึงความเหมาะสมเพียงพอของพฤติกรรมที่ได้กระทำไป และยังเป็นสิ่งที่ช่วยในการตัดสินใจอีกว่า จะกระทำพฤติกรรมนั้น หรือพฤติกรรมอื่นต่อไปอีก ถ้าสามารถควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ผลทางสถิติแล้ว จะพบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองจะเป็นตัวทำนายแนวโน้มการกระทำพฤติกรรมได้ดีกว่าความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ

อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถในคนที่มีความผิดปกติทางจิตเวช

การรับรู้ความสามารถในตนเอง จะเป็นตัวกำหนดอีกตัวหนึ่งว่าบุคคลจะมีพฤติกรรม แบบแผนในการคิดและมีการตอบสนอง ด้านอารมณ์ เมื่ออยู่ในสภาพการณ์ที่ต้องใช้ความพยายามสูง การรับรู้ความสามารถในตนเอง จึงเป็นตัวกำหนดในเรื่องต่อไปนี้

### 1. กระบวนการรู้การคิด (Cognitive Process)

การรับรู้ความสามารถในตนเองมีผลกระทบต่อแบบแผนการคิดที่สามารถส่งเสริมหรือบั่นทอนผลการปฏิบัติงานได้ บุคคลจะตีความสถานการณ์และคาดการณ์ในอนาคต ก็ขึ้นอยู่กับว่า ตนเองมีความเชื่อในความสามารถในตนเอง คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถสูงจะมองสถานการณ์ที่พบว่าเป็นโอกาส จะมองภาพความสำเร็จและให้เป็นที่น่าทางการกระทำ ส่วนคนที่ตัดสินว่าตนเองด้อยความสามารถจะตีความสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนว่าเป็นความเสี่ยง และมีแนวโน้มจะมองเห็นภาพความล้มเหลวอยู่ในอนาคต การคิดในทางลบของผู้ที่รู้สึกว่าคุณมีความสามารถจะทำลายแรงจูงใจในตนเองและทำลายผลการปฏิบัติงานด้วย เพราะเป็นการยากที่บุคคลจะประสบความสำเร็จ ถ้ายังมีความสงสัยในความสามารถของตนเองอยู่

### 2. กระบวนการจูงใจ (Motivation Process)

ความสามารถที่จะจูงใจตนเอง และกระทำตามที่ตั้งเป้าหมายจะมีพื้นฐานมาจากกระบวนการคิด ขณะที่คิดสถานการณ์ในอนาคตจะทำให้เกิดแรงจูงใจ และการกระทำของตนเองได้ กล่าวคือ สิ่งที่คุณคิดเอาไว้ล่วงหน้าจะถูกเปลี่ยนให้เป็นสิ่งจูงใจและการกระทำ ซึ่งจะถูกรับรู้ด้วยกระบวนการกำกับตนเอง แรงจูงใจส่วนใหญ่ของมนุษย์เกิดจากการคิดและความเชื่อในความสามารถของตน จะมีบทบาทสำคัญในการคิดที่เป็นพื้นฐานของแรงจูงใจ บุคคลที่รับรู้ความสามารถในตนเอง และตั้งเป้าหมายไว้สูงจะมีแรงจูงใจในการกระทำและจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนที่สงสัยในความสามารถของตนเอง

### 3. กระบวนการด้านความรู้สึก (Affective Process)

การรับรู้ความสามารถในตนเองสามารถมีผลกระทบต่อประสบการณ์ทางอารมณ์ โดยผ่านการควบคุมตนเองทางด้านความคิด การกระทำและความรู้สึก ในด้านการคิด ความเชื่อในความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความสนใจและการตีความเหตุการณ์ในชีวิตที่อาจให้ความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบได้ และมีผลต่อการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะควบคุมความคิดทางลบที่เกิดขึ้นได้ด้วย ในด้านการกระทำ การรับรู้ความสามารถในตนเอง จะจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ โดยการส่งเสริมการกระทำที่มีประสิทธิผล เพื่อเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในลักษณะที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอารมณ์ได้

ส่วนด้านความรู้สึกจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ว่าคุณสามารถทำให้สภาวะทางอารมณ์ของคุณที่ไม่ดีให้ดีขึ้นได้

#### 4. กระบวนการเลือก (Selection Process)

บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงกิจกรรม และสภาพการณ์ที่เขาเชื่อว่ายากเกินความสามารถของตนเอง และบุคคลจะกระทำกิจกรรมและเลือกสิ่งแวดล้อม ที่ตนเองแน่ใจว่ามีความสามารถที่จะจัดการได้ ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงจะเลือกกิจกรรมที่ยังมีความท้าทาย

## 2.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจังหวัดปทุมธานี

จังหวัดปทุมธานี เป็นจังหวัดที่อยู่ในภาคกลางของประเทศไทย อยู่ในเขตปริมณฑล ทางตอนเหนือของกรุงเทพมหานคร มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่าน

คำขวัญประจำจังหวัด : ถิ่นบัวหลวง เมืองรวงข้าว เชื้อชาวมอญ นครธรรมะ พระตำหนักรวมใจ สดใสเจ้าพระยา ก้าวหน้าอุตสาหกรรม

ต้นไม้ประจำจังหวัด : ต้นทองหลางลายหรือต้นปาริชาติ

ดอกไม้ประจำจังหวัด : ดอกบัวหลวง

สัตว์น้ำประจำจังหวัด : ปลาบู่ทรายหรือปลาบู่ทอง

ประวัติศาสตร์ : จังหวัดปทุมธานีมีความเป็นมาในการตั้งถิ่นฐานบ้านเมืองมากกว่า 300 ปี นับตั้งแต่รัชสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชแห่งกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี คือ เมื่อประมาณพ.ศ. 2202 มังนันทมิตรได้นำพาพี่น้องครอบครัวชาวมอญในเมืองเมาะตะมะอะอพยพหนีภัยจากศึกพม่า เพื่อเข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกรุงเทพทวารวดีศรีอยุธยา ซึ่งสมเด็จพระนารายณ์มหาราชทรงมีพระเมตตาโปรดเกล้าฯ ให้ครอบครัวมอญเหล่านั้นไปตั้งบ้านเรือนอยู่ที่สาม โลก ต่อมาในแผ่นดินสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชแห่งกรุงธนบุรี ชาวมอญได้อพยพหนีพม่าเข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารอีกเป็นครั้งที่ 2 พระองค์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งบ้านเรือนที่บ้านสามโลกอีก และในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ก็ได้มีการอพยพชาวมอญครั้งใหญ่จากเมืองเมาะตะมะเข้าสู่ประเทศไทยเรียกว่า “ชาวมอญใหญ่” พระองค์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ชาวมอญบางส่วนได้เข้ามาตั้งบ้านเรือนอยู่ที่บ้านสามโลกอีกเช่นเดียวกัน จากชุมชนขนาดเล็ก บ้านสามโลกจึงกลายเป็น เมืองสามโลก

เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2358 พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัยโปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนชื่อเมืองสามโลกเป็นเมืองประทุมธานีและเมื่อ พ.ศ. 2461 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯ ให้ใช้คำว่า “จังหวัด” แทน “เมือง” และให้เปลี่ยนชื่อใหม่จาก “ประทุมธานี”

เป็น “ปทุมธานี” กลายเป็น จังหวัดปทุมธานี ต่อมาเมื่อ พ.ศ.2475 ในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้ยุบจังหวัดฉะเชิงเทราเข้ากับจังหวัดปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีจึงได้แบ่งการปกครองเป็น 7 อำเภอ

#### การปกครองส่วนภูมิภาค

จังหวัดปทุมธานีแบ่งเขตการปกครองส่วนภูมิภาคออกเป็น 7 อำเภอ 60 ตำบล 529 หมู่บ้าน โดยทั้ง 7 อำเภอ ประกอบด้วย

1. อำเภอเมืองปทุมธานี
2. อำเภอสามโคก
3. อำเภอลาดหลุมแก้ว
4. อำเภอลองหลวง
5. อำเภอหนองเสือ
6. อำเภอธัญบุรี
7. อำเภอลำลูกกา

#### การปกครองส่วนท้องถิ่น

พื้นที่จังหวัดปทุมธานีประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 65 แห่ง แบ่งตามประเภทและอำนาจบริหารจัดการภายในท้องที่ได้เป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 9 แห่ง เทศบาลตำบล 17 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 37 แห่ง

ลักษณะภูมิประเทศ มีสภาพทั่วไป เป็นที่ราบลุ่มริมแม่น้ำเจ้าพระยาและพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม

ลักษณะภูมิอากาศ มีสภาพภูมิอากาศส่วนใหญ่เหมือนจังหวัดทั่วไปในภาคกลาง แบ่งเป็น 3 ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน ฤดูฝน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนกันยายน และฤดูหนาว ตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนมกราคม อุณหภูมิเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 30 – 35 °C

#### 2.2.1 อำเภอเมืองปทุมธานี

อำเภอเมืองปทุมธานี เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี มีประชากรจำนวนกว่า 1.7 แสนคน ประกอบด้วยตำบล 14 ตำบล และเป็นที่ตั้งของศูนย์ราชการของจังหวัดปทุมธานีอีกด้วย อำเภอเมืองปทุมธานีเป็นอำเภอมีความหนาแน่นเฉลี่ยของประชากรสูงถึง 1,421 คนต่อตารางกิโลเมตร และมีความเจริญกระจายตัวอย่างทั่วถึงทั้งอำเภอ ตรงกลางอำเภอมีแม่น้ำเจ้าพระยาผ่ากลางอำเภอ

ที่ตั้ง อาณาเขต

มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอสามโคก

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอลองหลวง อำเภอชัยบุรี และอำเภอลำลูกกา

ทิศใต้ ติดต่อกับ เขตดอนเมือง (กรุงเทพมหานคร) และอำเภอปากเกร็ด  
(จังหวัดนนทบุรี)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอลาดหลุมแก้ว

การแบ่งเขตการปกครอง

การปกครองส่วนภูมิภาค

พื้นที่อำเภอเมืองปทุมธานีแบ่งเขตการปกครองย่อยเป็น 14 ตำบล แต่ละตำบลแบ่ง  
ออกเป็น หมู่บ้าน รวม 81 หมู่บ้าน ได้แก่

1. บางปรอก (Bang Parok)
2. บ้านใหม่ (Ban Mai) 6 หมู่บ้าน
3. บ้านกลาง (Ban Klang) 5 หมู่บ้าน
4. บ้านฉาง (Ban Chang) 4 หมู่บ้าน
5. บ้านกระแซง (Ban Krachaeng) 4 หมู่บ้าน
6. บางชะแยง (Bang Khayaeng) 4 หมู่บ้าน
7. บางคูวัด (Bang Khu Wat) 12 หมู่บ้าน
8. บางหลวง (Bang Luang) 7 หมู่บ้าน
9. บางเดื่อ (Bang Duea) 7 หมู่บ้าน
10. บางพุด (Bang Phut) 6 หมู่บ้าน
11. บางพูน (Bang Phun) 6 หมู่บ้าน
12. บางกะดี (Bang Kadi) 5 หมู่บ้าน
13. สวนพริกไทย (Suan Phrikthai) 8 หมู่บ้าน
14. หลักหก (Lak Hok) 7 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอเมืองปทุมธานีประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 15 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลเมืองปทุมธานี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางปรอกทั้งตำบล
2. เทศบาลเมืองบางคูวัด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางคูวัดทั้งตำบล
3. เทศบาลตำบลบางหลวง ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลบ้านฉาง ตำบลบางหลวง และตำบลบางเดื่อ
4. เทศบาลตำบลบางเดื่อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางเดื่อ(นอกเขตเทศบาลตำบลบางหลวง)
5. เทศบาลตำบลบางชะแยง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางชะแยงทั้งตำบล
6. เทศบาลตำบลบางกะดี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางกะดีทั้งตำบล
7. เทศบาลตำบลบางพูน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางพูนทั้งตำบล
8. เทศบาลตำบลหลักหก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหลักหกทั้งตำบล
9. เทศบาลตำบลบ้านกลาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านกลางทั้งตำบล
10. เทศบาลตำบลบ้านใหม่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านใหม่ทั้งตำบล
11. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฉาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านฉาง (นอกเขตเทศบาลตำบลบางหลวง)
12. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแซง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านกระแซงทั้งตำบล
13. องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางหลวง (นอกเขตเทศบาลตำบลบางหลวง)
14. องค์การบริหารส่วนตำบลบางพูด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางพูดทั้งตำบล
15. องค์การบริหารส่วนตำบลสวนพริกไทย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสวนพริกไทยทั้งตำบล

### 2.2.2 อำเภอสามโคก

อำเภอสามโคก เป็นอำเภอที่มีขนาดเล็กที่สุดของจังหวัดปทุมธานี มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่ากลาง เดิมเป็น “เมืองสามโคก” เพราะมีโคกโบราณอยู่ในเมือง 3 แห่ง เมืองสามโคกเป็นเมืองเก่าแก่มาก ช้านาน ปรากฏหลักฐานเมื่อหลังแผ่นดินสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ครั้นกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานีที่ตั้งเดิมของเมืองสามโคกอยู่ที่บริเวณวัดพญาเมือง (ปัจจุบันเป็นวัดร้างอยู่ใกล้กับวัดป่าจิว) เมื่อเสียกรุงศรีอยุธยาแก่พม่าครั้งที่ 1 ในปีพ.ศ. 2112 เมืองนี้ได้ร้างไป

จนถึงพ.ศ. 2203 ในรัชสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ได้มีครอบครัวชาวมอญประมาณ 10,000 คนอพยพหนีการกดขี่ของพม่าเข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารสมเด็จพระนารายณ์มหาราช พระองค์ได้โปรดเกล้าฯ ให้ไปตั้งบ้านเรือนอยู่ที่ “บ้านสามโคก” ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันตก

ชุมชนมอญได้ขยายตัวเจริญรุ่งเรืองขึ้นตามลำดับ จึงได้ตั้งเป็นเมืองขึ้นในบริเวณใกล้กับวัดสิงห์และใช้ชื่อว่า เมืองสามโคก

การอพยพของชาวมอญที่ได้เข้ามาขอพึ่งพระบรมโพธิสมภารหลังจากรัชสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชแล้ว ได้มีการอพยพครั้งสำคัญอีก 2 ครั้ง คือ ในปี พ.ศ. 2317 ซึ่งตรงกับรัชสมัยของสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช และในปีพ.ศ. 2358 ซึ่งตรงกับรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ได้โปรดเกล้าฯ ให้ชาวมอญที่อพยพมาทั้ง 2 ครั้งนี้ส่วนหนึ่งไปตั้งบ้านเรือนอยู่ที่เมืองสามโคก อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ปรากฏหลักฐานว่า พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย พร้อมด้วยกรมพระราชวังบวรมหาดนารักษ์ ได้เสด็จพระราชดำเนินมาประทับแรม ณ ที่พลับพลาริมแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันออกเยื้องเมืองสามโคก ปัจจุบันคือวัดปทุมทอง ทรงรับดอกบัวหลวงจากชาวมอญที่นำมาทูลเกล้าฯ ถวายอย่างมากมาย และประกอบกับในครั้งนั้น เดือน 11 เป็นฤดูน้ำหลาก ดอกบัวบานสะพรั่งอยู่ทั่วไป ด้วยเหตุนี้พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัยจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามเมืองสามโคกใหม่เพื่อให้เป็นสิริมงคลว่า เมืองประทุมธานี และยกฐานะขึ้นเป็นหัวเมืองชั้นตรี ภายหลังเปลี่ยนการสะกดเป็น “ปทุมธานี”

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงตั้งเป็น อำเภอสามโคก ตามพระราชบัญญัติการปกครองท้องที่ พ.ศ. 2440 จึงได้ย้ายที่ว่าการอำเภอไปตั้งในที่แห่งใหม่ที่ปากคลองบางเตยข้างเหนือริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันตก

ที่ตั้งและอาณาเขต

มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอบางไทร และอำเภอบางปะอิน (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา)
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอกลองหลวง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอเมืองปทุมธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอลาดหลุมแก้ว

การแบ่งเขตการปกครอง

การปกครองส่วนภูมิภาค

พื้นที่อำเภอสามโคกแบ่งเขตการปกครองย่อย เป็น 11 ตำบล แต่ละตำบลแบ่งออกเป็นหมู่บ้าน รวม 58 หมู่บ้าน ได้แก่



1. บางเตย	(Bang Toei)	10 หมู่บ้าน
2. คลองควาย	(Khlong Khwai)	8 หมู่บ้าน
3. สามโคก	(Sam Khok)	4 หมู่บ้าน
4. กระแซง	(Krachaeng)	3 หมู่บ้าน
5. บางโพธิ์เหนือ	(Bang Pho Nuea)	3 หมู่บ้าน
6. เชียงรากใหญ่	(Chiang Rak Yai)	7 หมู่บ้าน
7. บ้านปทุม	(Ban Pathum)	6 หมู่บ้าน
8. บ้านจิว	(Ban Ngio)	5 หมู่บ้าน
9. เชียงรากน้อย	(Chiang Rak Noi)	5 หมู่บ้าน
10. บางกระบือ	(Bang Krabue)	3 หมู่บ้าน
11. ท้ายเกาะ	(Thai Ko)	4 หมู่บ้าน

#### การปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอสามโคกประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลบางเตย ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลบางเตย
2. เทศบาลตำบลสามโคก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสามโคกทั้งตำบล
3. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองควาย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางเตย (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลบางเตย) และตำบลคลองควายทั้งตำบล
4. องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกระแซงทั้งตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลบางโพธิ์เหนือ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางโพธิ์เหนือทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงรากใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเชียงรากใหญ่ทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปทุม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านปทุมทั้งตำบล
8. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจิว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านจิวทั้งตำบล
9. องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงรากน้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเชียงรากน้อยทั้งตำบล
10. องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางกระบือทั้งตำบล
11. องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท้ายเกาะทั้งตำบล

### 2.2.3 อำเภอลาดหลุมแก้ว

อำเภอลาดหลุมแก้ว เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี เดิมชื่อ อำเภอเชียงราก ต่อมาในปี พ.ศ. 2460 ได้เปลี่ยนชื่อมาเป็นชื่ออำเภอดังเช่นปัจจุบัน

ที่ตั้งและอาณาเขต

มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอลาดบัวหลวงและอำเภอบางไทร (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอสามโคกและอำเภอเมืองปทุมธานี

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอปากเกร็ดและอำเภอบางบัวทอง (จังหวัดนนทบุรี)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอไทรน้อย (จังหวัดนนทบุรี)

การแบ่งเขตการปกครอง

การปกครองส่วนภูมิภาค

พื้นที่อำเภอลาดหลุมแก้วแบ่งเขตการปกครองย่อย เป็น 7 ตำบล แต่ละตำบลแบ่งออกเป็น หมู่บ้าน รวม 67 หมู่บ้าน ได้แก่

- |                |                    |             |
|----------------|--------------------|-------------|
| 1. ระแหง       | (Rahaeng)          | 12 หมู่บ้าน |
| 2. ลาดหลุมแก้ว | (Lat Lum Kaeo)     | 7 หมู่บ้าน  |
| 3. คูบางหลวง   | (Khu Bang Luang)   | 12 หมู่บ้าน |
| 4. คูขวาง      | (Khu Khwang)       | 5 หมู่บ้าน  |
| 5. คลองพระอุดม | (Khlong Phra Udom) | 7 หมู่บ้าน  |
| 6. บ่อเงิน     | (Bo Ngoen)         | 7 หมู่บ้าน  |
| 7. หน้าไม้     | (Na Mai)           | 11 หมู่บ้าน |

การปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอลาดหลุมแก้วประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 8 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลระแหง ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลระแหง
2. เทศบาลตำบลคลองพระอุดม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคลองพระอุดมทั้งตำบล
3. เทศบาลตำบลคูขวาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคูขวางทั้งตำบล
4. องค์การบริหารส่วนตำบลระแหง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลระแหง (นอกเขตเทศบาลตำบลระแหง)
5. องค์การบริหารส่วนตำบลลาดหลุมแก้ว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลลาดหลุมแก้วทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลคูบางหลวง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคูบางหลวงทั้งตำบล

7. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อเงิน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ่อเงินทั้งตำบล
8. องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าไม้ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหน้าไม้ทั้งตำบล

#### 2.2.4 อำเภอคลองหลวง

อำเภอคลองหลวง เป็นอำเภอที่สำคัญอำเภอหนึ่งของจังหวัดปทุมธานี เพราะเป็นที่ตั้งขององค์กรสำคัญหลายแห่ง แต่เดิมเป็นที่รกร้างว่างเปล่า เรียกว่า ทุ่งหลวง ต่อมา พ.ศ. 2446 บริษัทขุดคลองแลคูนาสยาม ได้ขุดคลองรังสิต และคลองชอยต่าง ๆ ราษฎรจึงพากันอพยพเข้าไปตั้งถิ่นฐานประกอบอาชีพในการทำนา ในที่สุดได้ตั้งขึ้นเป็นอำเภอ เมื่อ พ.ศ. 2447

ที่ตั้งและอาณาเขต

มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

- |             |           |  |
|-------------|-----------|--|
| ทิศเหนือ    | ติดต่อกับ | อำเภอบางปะอินและอำเภอมั่นขวัญน้อย (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อกับ | อำเภอหนองเสือ  |
| ทิศใต้      | ติดต่อกับ | อำเภอธัญบุรี   |
| ทิศตะวันตก  | ติดต่อกับ | อำเภอเมืองปทุมธานีและอำเภอสามโคก                           |

การแบ่งเขตการปกครอง

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอคลองหลวงแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 7 ตำบล แต่ละตำบลแบ่งเป็น หมู่บ้าน รวม 106 หมู่บ้าน ได้แก่

- |              |                |             |
|--------------|----------------|-------------|
| 1. คลองหนึ่ง | (Khlung Nueng) | 20 หมู่บ้าน |
| 2. คลองสอง   | (Khlung Song)  | 15 หมู่บ้าน |
| 3. คลองสาม   | (Khlung Sam)   | 16 หมู่บ้าน |
| 4. คลองสี่   | (Khlung Si)    | 16 หมู่บ้าน |
| 5. คลองห้า   | (Khlung Ha)    | 16 หมู่บ้าน |
| 6. คลองหก    | (Khlung Hok)   | 14 หมู่บ้าน |
| 7. คลองเจ็ด  | (Khlung Chet)  | 9 หมู่บ้าน  |

การปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอคลองหลวงมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลเมืองท่าโขลง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคลองหนึ่งและตำบลคลองสอง เฉพาะปากเหนือของถนนคลองหลวง (ทางหลวงจังหวัดหมายเลข 3214)

2. เทศบาลเมืองคลองหลวง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคลองหนึ่งและตำบลคลองสอง เฉพาะปากใต้ของถนนคลองหลวง (ทางหลวงจังหวัดหมายเลข 3214)
3. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคลองสามทั้งตำบล
4. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคลองสี่ทั้งตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคลองห้าทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคลองหกทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเจ็ด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคลองเจ็ดทั้งตำบล

### 2.2.5 อำเภอหนองเสือ

อำเภอหนองเสือ เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นท้องทุ่ง มีลำคลองไหลผ่านหลายสาย เดิมพื้นที่เป็นป่าดง มีเสือช้างที่ดุร้ายลงมาจากภูเขาทางจังหวัดสระบุรี บ้าง จังหวัดนครนายกบ้าง มาอาศัยกินในหนองน้ำเป็นที่หวาดกลัวของคนทั่วไป หนองน้ำแห่งนี้จึงได้ชื่อว่า “หนองเสือ” ตามชื่อสัตว์ดุร้าย ครั้นตั้งเป็นอำเภอจึงได้นำมาว่า “อำเภอหนองเสือ”

ที่ตั้งและอาณาเขต

มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอวังน้อย (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) อำเภอหนองแค และอำเภอวิหารแดง (จังหวัดสระบุรี)
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอบ้านนาและอำเภอองครักษ์ (จังหวัดนครนายก)
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอธัญบุรี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอคลองหลวง

การแบ่งเขตการปกครอง

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอหนองเสือแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 7 ตำบล 69 หมู่บ้าน ดังนี้

1. บึงบา (Bueng Ba) 8 หมู่บ้าน
2. บึงบอน (Bueng Bon) 9 หมู่บ้าน
3. บึงกาสาม (Bueng Ka Sam) 9 หมู่บ้าน
4. บึงชำอ้อ (Bueng Cham O) 12 หมู่บ้าน
5. หนองสามวัง (Nong Sam Wang) 13 หมู่บ้าน
6. ศาลาครุ (Sala Khru) 10 หมู่บ้าน
7. นพรัตน์ (Noppharat) 8 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอหนองเสือประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น 8 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลหนองเสือ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลบึงบา
2. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบึงบา (นอกเขตเทศบาลตำบลหนองเสือ)
3. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบึงบอนทั้งตำบล
4. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบึงกาสามทั้งตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบึงชำอ้อทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสามวัง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองสามวังทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลศาลาครุทั้งตำบล
8. องค์การบริหารส่วนตำบลนพรัตน์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนพรัตน์ทั้งตำบล

#### 2.2.6 อำเภอชัยบุรี

อำเภอชัยบุรี เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะเป็นแนวยาวขนานไปกับคลองรังสิตประยูรศักดิ์ไปจนสุดเขตจังหวัด เป็นพื้นที่ที่มีความเจริญมากกว่าอำเภอเมืองปทุมธานี เนื่องจากเป็นทางผ่านของการคมนาคมไปภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อำเภอชัยบุรีเดิมอยู่ในบริเวณที่เรียกว่า “ทุ่งหลวง” ของมณฑลกรุงเทพ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวมีพระราชปณิธานอันแน่วแน่ที่จะพัฒนาที่ดินในทุ่งหลวงให้เกิดประโยชน์แก่ประชาราษฎร์ด้วยการที่จะมีคลองขึ้นในบริเวณทุ่งนี้ จึงโปรดเกล้าฯ ให้ดำเนินการขุดคลองตั้งแต่ปี พ.ศ. 2433 เป็นต้นมา และได้พระราชทานนามว่า “คลองรังสิตประยูรศักดิ์” ต่อมาได้มีพระบรมราชโองการให้สถาปนา เมืองชัยบุรี ขึ้น ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอคลองหลวง อำเภอหนองเสือ และอำเภอลำลูกกาพระองค์ได้เสด็จพระราชดำเนินเปิดที่ทำการเมืองด้วยพระองค์เองเมื่อวันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2445 ชัยบุรีมีฐานะเป็นเมืองจนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2475 จึงถูกลดฐานะลงเป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

โดยคำว่า “ชัยบุรี” หมายถึง “เมืองแห่งข้าว” เป็นพระนามพระราชทาน เพื่อให้สอดคล้องกับ เมืองมินบุรี (เขตมินบุรี ในปัจจุบัน) ที่หมายถึง “เมืองแห่งปลา”

ต่อมาเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2510 ราชบัณฑิตยสถานได้เปลี่ยนการใช้ตัวสะกดใหม่ จึงเป็น “ชัยบุรี” มาจนถึงปัจจุบัน

ที่ตั้งและอาณาเขต

มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอคลองหลวงและอำเภอหนองเสือ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอองครักษ์ (จังหวัดนครนายก)
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอลำลูกกา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอเมืองปทุมธานี

การแบ่งเขตการปกครอง

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอชัยบุรีแบ่งเขตการปกครองย่อย เป็น 6 ตำบล แต่ละตำบลแบ่งออกเป็น หมู่บ้าน รวม 12 หมู่บ้าน ได้แก่

1. ประชาธิปัตย์ (Prachathipat)
2. บึงยี่โถ (Bueng Yitho) 4 หมู่บ้าน
3. รังสิต (Rangsit) 4 หมู่บ้าน
4. ลำผักกูด (Lam Phak Kut) 4 หมู่บ้าน
5. บึงสนั่น (Bueng Sanan)
6. บึงน้ำรักษ์ (Bueng Nam Rak)

การปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอชัยบุรีประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลนครรังสิต ครอบคลุมพื้นที่ตำบลประชาธิปัตย์ทั้งตำบล
2. เทศบาลเมืองบึงยี่โถ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบึงยี่โถทั้งตำบล
3. เทศบาลตำบลชัยบุรี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลรังสิตและตำบลลำผักกูดทั้งตำบล
4. เทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบึงสนั่นและตำบลบึงน้ำรักษ์ทั้งตำบล

### 2.2.7 อำเภอลำลูกกา

อำเภอลำลูกกาเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดปทุมธานี สมัยก่อนเป็นที่ราบลุ่มเต็มไปด้วยป่าพงป่าอ้อ เป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่าทั่วไป สภาพของพื้นที่เป็นที่รกร้างกว้างใหญ่ มีชื่อเรียกว่า “ทุ่งหลวง” ต่อมาในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงเห็นว่าทุ่งหลวงกว้างใหญ่ไพศาลมาก ควรให้ประชาชนเข้ามาอยู่เป็นที่พักอาศัยทำมาหากิน ประกอบกับมีพระราชดำริว่า กรุงเทพมหานครเป็นสิ่งสำคัญ สมควรต้องขุดทุกปี จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้บริษัทขุดคลองแลคูนาสยาม ดำเนินการขุดคลองหกวา เริ่มจากคลองซอยที่ 2 ไปจนถึงอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็น

ระยะทาง 900 เส้นเศษ และบุคคลคลองซอยที่เป็นระยะห่างกัน 60 เส้น จำนวน 16 คลอง ผลจากการขุดคลองนี้ทำให้ประชาชนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดารต่างอพยพหลั่งไหลเข้ามาอาศัยอยู่และทำการปลูกมากยิ่งขึ้น

สำหรับชื่ออำเภอลำลูกกา<sup>๑</sup>นี้ตามประวัติบอกไว้แต่เดิมนั้นในท้องที่อำเภอนี้มีลำธารไหลผ่านมาบรรจบเป็นรูปตีนกา และปรากฏว่ามีนกมาอาศัยทำรังอยู่เป็นจำนวนมาก เพราะที่รวมของลำธารนี้อุดมสมบูรณ์ไปด้วยกุ้ง ปลา อาหารของสัตว์นานาชนิด ประชาชนจึงเรียนบึงนี้ว่า “บึงลำลูกกา” ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา เมื่อทางราชการได้ตั้งอำเภอขึ้นใกล้กับบึงนี้เมื่อประมาณ พ.ศ. 2447 จึงขนานนามว่า อำเภอลำลูกกา สันนิษฐานว่าเป็นเพราะนิยมใช้คำสั้น ๆ

ที่ตั้งและอาณาเขต

มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอธัญบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอองครักษ์ (จังหวัดนครนายก) และ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว (จังหวัดฉะเชิงเทรา)
ทิศใต้	ติดต่อกับ	เขตหนองจอก เขตคลองสามวา เขตสายไหม และ เขตดอนเมือง (กรุงเทพมหานคร)
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอเมืองปทุมธานี

การแบ่งเขตการปกครอง

การปกครองส่วนภูมิภาค

พื้นที่อำเภอลำลูกกาแบ่งเขตการปกครองย่อย เป็น 8 ตำบล

1. กูกต (Khu Khot)
2. ลาดสวาย (Lat Sawai)
3. บึงคำพร้อย (Bueng Kham Phroi)
4. ลำลูกกา (Lam Luk Ka)
5. บึงทองหลาง (Bueng Thonglang)
6. ลำไทร (Lam Sai)
7. บึงคอไห (Bueng Kho Hai)
8. พืชอุดม (Phuet Udom)

การปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอลำลูกกาประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น 11 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลเมืองคูคต ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลคูคต
2. เทศบาลเมืองลำสามแก้ว ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลคูคต (นอกเขตเทศบาลเมืองคูคต)
3. เทศบาลเมืองลาดสวาย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลลาดสวายทั้งตำบล
4. เทศบาลตำบลลำไทร ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลลำไทร
5. เทศบาลตำบลลำลูกกา ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลบึงคำพร้อยและบางส่วนของตำบลลำลูกกา
6. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคำพร้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบึงคำพร้อย (นอกเขตเทศบาลตำบลลำลูกกา)
7. องค์การบริหารส่วนตำบลลำลูกกา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลลำลูกกา (นอกเขตเทศบาลตำบลลำลูกกา)
8. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบึงทองหลางทั้งตำบล
9. องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลลำไทร (นอกเขตเทศบาลตำบลลำไทร)
10. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคอไห ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบึงคอไหทั้งตำบล
11. องค์การบริหารส่วนตำบลพีชอุดม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพีชอุดมทั้งตำบล

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยมน อินทุสุต (2554) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการยืนยันรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้าตัวแปรที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาเครื่องมือและการจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและรูปแบบที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตัวอย่างและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ใช้แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย โรงเรียนระดับประถมศึกษา 120 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารศึกษา



หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้างสมรรถนะทีมงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความสุขในชีวิต และการตระหนักในอารมณ์ตนเอง รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความสุขในชีวิต และการตระหนักในอารมณ์ตนเอง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสร้างสมรรถนะทีมงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ การยืนยันรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และถูกต้อง ครอบคลุม สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีการวิจัย

เกรียงสุข เพ็ญพวงศ์ (2554) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางและยารักษาโรคแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก นั่นคือตัวแปรแต่ละตัวแปรนั้นส่งผลซึ่งกันและกัน ซึ่งองค์การสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการ เพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดีและความผูกพันในองค์การที่สูงขึ้นไปหรือเป็นแนวทางในการวางแผนทางพัฒนาบุคลากรขององค์การ ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การและที่สำคัญ ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นจุดประกายขององค์การให้มีการศึกษาในตัวแปรอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การในอนาคต

จิรวัดณ์ หงอกสิมมา (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของช่างยนต์ในศูนย์บริการรถยนต์นั่งนำเข้าแห่งหนึ่งของประเทศไทย พบว่า ช่างยนต์ในศูนย์บริการรถยนต์นั่งนำเข้าแห่งหนึ่งของประเทศไทย มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ช่างยนต์ในศูนย์บริการรถยนต์นั่งนำเข้าแห่งหนึ่งของประเทศไทยที่มีอายุมาก มีระดับการศึกษาสูง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก มีประสบการณ์เดิมในการทำงานมาก มีความกดดันทาง

ช่างสูงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ความฉลาดทางอารมณ์และบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

จิราภรณ์ วงษ์เกิด (2558) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์(EQ) ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) ของนักศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของนักศึกษากลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามรายได้ พบว่า นักศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงทั้ง 5 ด้าน โดยด้านการตระหนักรู้ในตนเองสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการจูงใจตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านความเห็นอกเห็นใจ และด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง ตามลำดับ ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า นักศึกษามีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูง ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านการเข้าถึงปัญหาสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการอดทนต่อปัญหา การการรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหาและด้านการควบคุมสถานการณ์ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของนักศึกษากลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำแนกตามสาขาวิชา ชั้นปีที่ศึกษา และเพศ พบว่า นักศึกษากลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ศึกษาอยู่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ตั้งแต่ระดับชั้นปีที่ 1-4 ทั้งเพศชายและหญิงมีความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่0.05 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของนักศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในเป็นบวก มีค่าเท่ากับ 0.930

จุฑามาศ มีน้อย (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 4,314 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 30 จำนวน 179 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ และผลการปฏิบัติงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 30 มีระดับความฉลาด

ทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 30 มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทาง อารมณ์และผลการปฏิบัติงาน ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานกรมสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 30 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวก

ชิตพงษ์ รุกขชาติ (2557) ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาล ตำบลห้วยคันแหลน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลห้วยคันแหลน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา วิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลห้วยคันแหลน จำนวน 40 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือใน การเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปทำการประมวลผลด้วย โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-test การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว โดยมีค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลห้วยคันแหลน มีระดับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา กับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลห้วยคันแหลน มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ รายได้ และ ตำแหน่ง กับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลห้วยคันแหลน ไม่มีความ แตกต่างกัน

ณชนก นันทขว้าง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต้อนรับ บนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และเพื่อศึกษาความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ บุคลิกภาพ และปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานต้อนรับ บนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 376 ราย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน และสถิติภาคอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว โดยการ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับมาก มีบุคลิกภาพของพนักงาน แบบกระตือรือร้น มีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานค่อนข้างดี และพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน รายได้ต่อเดือน ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ บุคลิกภาพและปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ

ดวงกมล เปี่ยมสุภทรัพย์ (2554) ศึกษาเรื่อง เชาว์อารมณ์ (EQ) และเชาว์ทางจิต(SQ) ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย การศึกษาพบว่า พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีระดับความคิดสร้างสรรค์ระดับเชาว์อารมณ์ (EQ) และระดับเชาว์ทางจิต (SQ) สูง ความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยกับความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ขึ้นอยู่กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) และสังกัด สำหรับเชาว์อารมณ์ ความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลขึ้นอยู่กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง (ซี) ด้านสังกัด และด้านอัตราเงินเดือน เชาว์อารมณ์ เชาว์ทางจิต กับความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลคือ เชาว์ทางจิต ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต และเชาว์ทางจิต ด้านการเข้าสู่ภาวะการณมีสติ และเชาว์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม

นันทวัน นวมนิ่ม (2551) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและความฉลาดทางจริยธรรมของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ ระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และระดับความฉลาดทางจริยธรรมของพนักงานรวมทั้งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความฉลาดทางจริยธรรมของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความฉลาดทางจริยธรรมของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ อาคาร ปตท. สำนักงานใหญ่ จำนวน 328 คน โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีแนวโน้มเป็นคนที่มีความบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบห่วงใยทางอารมณ์มากที่สุด มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวม และความฉลาดทางจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้น ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ บุคลิกภาพด้านแสดงตัว-เก็บตัว และบุคลิกภาพด้านความห่วงใย-มั่นคงทางอารมณ์ของพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมได้ โดยสามารถอธิบายได้ 22.1% และบุคลิกภาพด้านแสดงตัว-เก็บตัว และบุคลิกภาพด้านความห่วงใย-มั่นคงทางอารมณ์ของพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความฉลาดทางจริยธรรมโดยรวมได้ โดยสามารถอธิบายได้ 7.5 % และความสามารถในการ

เผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมกับความฉลาดทางจริยธรรมโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.68

มาริษา ชุกิตติพงษ์ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิปไตย 4 และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับอธิปไตย 4 และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและอธิปไตย 4 กับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และอธิปไตย 4 เป็นตัวพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์ จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และระดับอธิปไตย 4 อยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกัน และอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอธิปไตย 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม และอธิปไตย 4 ด้านฉันทะ (ความพอใจ) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 31.90

รศลิน เจริญเจริญ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาระงานของสำนักงานงบประมาณ หลังการปรับเปลี่ยนเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ โดยแบ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานและเพื่อเสนอแนะแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการในสำนักงานงบประมาณ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ระดับ 4-8 จำนวน 398 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรของยามานะที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้เท่ากับ 200 คน การสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในการทำงานระดับปานกลาง และมีความศรัทธาต่อผู้นำในระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความก้าวหน้าในการทำงานและความศรัทธาต่อผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรทิพย์ นาคพงศ์พันธ์ (2551) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 111 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับความสำเร็จในอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน ระดับความฉลาดทางจริยธรรมอยู่ในระดับสูงและพนักงานที่มีระดับความฉลาดทางจริยธรรมแตกต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน ระดับความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงและพนักงานที่มีระดับความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในระดับสูงและพนักงานที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแตกต่างกันจะมีความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน และระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแตกต่างกันมีระดับความฉลาดทางจริยธรรมแตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาแนวทางการเพิ่มระดับความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความสำเร็จในอาชีพ รวมถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับแต่ละแผนกขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

พรธิภา ศรีเหรา (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์อารมณ์ จริยธรรม และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของนักการเมือง: กรณีศึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีเชาว์อารมณ์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 มีจริยธรรมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.39 มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เชาว์อารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.826 เชาว์อารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.287 จริยธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

สมวงศ์ โพธิ์สะอาด (2553) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล จังหวัดราชบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล จังหวัดราชบุรี ความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล จังหวัดราชบุรี เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือนักวิชาการศึกษาหรือผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ตามแนวคิดของ โกลแมน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการทดสอบค่า F-test ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบล จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจูงใจตนเอง การควบคุมตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ทักษะทางสังคม และความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบล จังหวัดราชบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา ตามรายด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

อนุวัฒน์ ฮวดศิริ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดชุมพร พบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์ มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบระยะเวลาและกำหนดการในการชำระภาษีอย่างทั่วถึง มีการติดป้ายประกาศโฆษณาเชิญชวนให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการเสียภาษี ด้านลักษณะของกฎหมายภาษีอากร กฎหมายระเบียบและคำสั่งมีความชัดเจน ง่ายและสะดวกต่อการประเมินภาษีอากรของผู้เสียภาษีมีความเหมาะสม ด้านโครงการภาษีอากร มีการอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บและเพื่อให้ภาษีสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน มีการปรับปรุงเกี่ยวกับโครงสร้างภาษีอากรเพื่อควบคุมความประพฤติของผู้ชำระภาษีและลดความซ้ำซ้อนของการจัดเก็บภาษีอากร ด้านประสิทธิภาพของพนักงานผู้จัดเก็บ

เจ้าหน้าที่เทศบาลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อเสียภาษี ปฏิบัติงานด้วยการอุทิศเวลา เสียสละ และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ทุกระดับเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตรวจสอบปรับปรุงและติดตามผล เทศบาลทำหนังสือเตือนผู้ที่ยังไม่ชำระภาษีทุกราย สํารวจ ติดตามผลผู้ที่ไม่มาชำระภาษี และมีการปรับปรุงข้อมูลในแผนที่ภาษีและในทะเบียนทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ด้านบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีอากร เจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชนผู้มาชำระภาษีทุกระดับอย่างเท่าเทียมกันและมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่ออำนวยความสะดวก ถูกต้องและรวดเร็ว

อังคณา รัตนเสวตสรณ์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคของผู้บริหารในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เปรียบเทียบระหว่างอุตสาหกรรมขนาดใหญ่กับอุตสาหกรรมขนาดกลาง พบว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้บริหารอุตสาหกรรมสิ่งทอ ด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา มีความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคไม่แตกต่างกัน ความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ พบว่า มีการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์สูง ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูง และความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมสูง ซึ่งมีความสัมพันธ์กันและส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสามารถควบคุมอารมณ์ จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง รวมถึงมีความพอใจ พยายามที่จะตั้งใจทำงาน เพื่อให้ผลงานที่มีคุณภาพที่ดีที่สุด



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์ความสัมพันธ์และเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลทั่วไป ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมและประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาต่อไป โดยวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมดประมาณ 2,076 คน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2558) ซึ่งประกอบด้วย

#### ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอ	จำนวนประชากร
อำเภอเมืองปทุมธานี	1,075
อำเภอสสามโคก	128
อำเภอลาดหลุมแก้ว	223
อำเภอหนองเสือ	44
อำเภอชัยบุรี	360
อำเภอลำลูกกา	246
<b>รวม</b>	<b>2,076 คน</b>

### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากสูตร (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น. 45)

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

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร คือ พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี 2,076 คน

e หมายถึง ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง ซึ่ง ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

ดังนั้นจึงแทนขนาดตัวอย่าง ได้ดังนี้

$$n = \frac{2,076}{1 + 2,076(0.05)^2} = 334.59 \text{ หรือ } 335 \text{ ตัวอย่าง}$$

โดยการสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) กับกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี

โดยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร แบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sample) ประกอบด้วย การสุ่มแบบแบ่งชั้น การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม และการสุ่มแบบอย่างง่าย ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเมืองปทุมธานี	1,075	173
อำเภอสสามโคก	128	21
อำเภอลาดหลุมแก้ว	223	36
อำเภอหนองเสือ	44	7
อำเภอธัญบุรี	360	58
อำเภอลำลูกกา	246	40
รวม	2,076	335

## 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเรื่อง “3Q ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี” ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบโดยมีลักษณะคำถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อความจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ มีข้อความจำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค มีข้อความจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม มีข้อความจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ มีข้อความจำนวน 25 ข้อ

โดยที่ตอนที่ 2,3,4 และ 5 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์การกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยค่าความคิดเห็น กำหนดช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 4.21 - 5.00	หมายถึง	มีคะแนนมากที่สุด
ระดับคะแนน 3.41 - 4.20	หมายถึง	มีคะแนนมาก
ระดับคะแนน 2.61 - 3.40	หมายถึง	มีคะแนนปานกลาง
ระดับคะแนน 1.81 - 2.60	หมายถึง	มีคะแนนน้อย
ระดับคะแนน 1.00 - 1.80	หมายถึง	มีคะแนนน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Question)

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) แบ่งออกเป็น 8 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามและกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย
2. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม
3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย
4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ หลังจากนั้นดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการศึกษาวิจัยพิจารณาแบบสอบถาม เพื่อเป็นการทดสอบความตรง(Validity) ของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบแบบสอบถามให้มีความถูกต้องในรายละเอียดต่าง ๆ ครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัยทั้งหมดแล้ว ส่วนข้อคำถามที่ไม่มีความเกี่ยวข้องก็จะตัดออกไปนอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังตรวจสอบความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้ด้วย เมื่อผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาตรวจสอบแล้ว จึงได้นำแบบสอบถามไปทำการคำนวณหาค่าความตรง ทั้งด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและความถูกต้องของสำนวนภาษา มาเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ถือเป็นขั้นตอนหนึ่งของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามให้มีความถูกต้องและเที่ยงตรงมากขึ้น
7. คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับร่างภายหลังจากการนำไปทดลองใช้
8. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลของการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

### 3.2.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความตรงทางด้านเนื้อหา (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม รวมถึงความเหมาะสมของเนื้อหาและความถูกต้องของสำนวนภาษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม (Validity) ได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการศึกษาวิจัยพิจารณาแบบสอบถามทั้ง 3 ท่าน ทำการตรวจประเมินแบบสอบถาม แต่ละข้อด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ 1 หมายถึง เหมาะสม 2 หมายถึง ไม่แน่ใจ และ 3 หมายถึง ไม่เหมาะสม

และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ/ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากแบบประเมินมาทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น.96)

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

โดย  $\Sigma R$  คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินในข้อคำถามนั้นจากผู้เชี่ยวชาญ

$N$  คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเกี่ยวกับความตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมของเนื้อหาและความถูกต้องของสำนวนภาษา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ถ้า  $IOC > 0.50$  ถือว่าข้อคำถามนั้น ได้มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

ถ้า  $IOC < 0.50$  ถือว่าข้อคำถามนั้น ไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

ผลการตรวจสอบสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายชื่อของแบบสอบถามทั้งหมด พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.67 - 1.00 ดังนั้น จึงนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่นในขั้นตอนต่อไป

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามซึ่งได้ผ่านการตรวจประเมินจากผู้เชี่ยวชาญที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานเทศบาลตำบลเชียงรากน้อย ซึ่งเป็นพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามให้มีความถูกต้องและเที่ยงตรงมากขึ้น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS หาค่าสัมประสิทธิ์แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach's Alpha coefficient ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.992

### 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการออกแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปลความหมาย สรุปผล และรายงานผลการวิจัย ถึง ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม และประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี

3.3.1 ขอนหนังสือจากคณะกรรมการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม โดยกำหนดจุดมุ่งหมายในการรวบรวมข้อมูล เช่น การกำหนดกลุ่มเป้าหมายของกลุ่มเป้าหมาย พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี

3.3.2 นำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ด้วยตนเอง พร้อมทั้งได้นัดหมายวันและเวลาในการไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองทั้งหมด พร้อมทำการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนรับคืน เพื่อนำไปบันทึกข้อมูลและประมวลผลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข แล้วบันทึกลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม และประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2, 3, 4 และ 5 ที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลของการวิจัยเรื่อง “ 3Q ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี” ในครั้งนี้ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ข้อ ดังต่อไปนี้

#### 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

##### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เทศบาล หน่วยงานที่สังกัด อายุการทำงาน โดยมีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
เพศชาย	149	44.48
เพศหญิง	186	55.52
รวม	335	100.00
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	132	39.40
31 - 40 ปี	107	31.94
41 - 50 ปี	75	22.39
51 - 60 ปี	21	6.27
รวม	335	100.00



ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	158	47.16
สมรส	162	48.36
หย่าร้าง / หม้าย	15	4.48
รวม	335	100.00
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	15	4.48
มัธยมศึกษา	46	13.73
ปวช. / ปวส.	62	18.51
ปริญญาตรี	171	51.04
ปริญญาโท	39	11.64
ปริญญาเอก	2	0.60
รวม	335	100.00
รายได้		
ไม่เกิน 10,000 บาท	69	20.60
10,001 - 15,000 บาท	142	42.39
15,001 - 20,000 บาท	70	20.89
มากกว่า 20,000 บาท	54	16.12
รวม	335	100.00
อำเภอ		
เมืองปทุมธานี	173	51.64
สามโคก	21	6.27
ลาดหลุมแก้ว	36	10.75
หนองเสือ	7	2.09
ชัยบุรี	58	17.31
ลำลูกกา	40	11.94
รวม	335	100.00

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักปลัด	97	28.95
กองการศึกษา	52	15.52
กองคลัง	42	12.54
กองช่าง	75	22.39
กองวิชาการและแผน	23	6.87
กองสวัสดิการสังคม	15	4.48
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	31	9.25
รวม	335	100.00
อายุการทำงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	39	11.64
1 - 5 ปี	148	44.18
6 - 10 ปี	86	25.67
มากกว่า 10 ปี	62	18.51
รวม	335	100.00

จากตารางที่ 4.1 ด้านเพศ พบว่า เพศของผู้ที่ตอบคำถามมากที่สุด คือ เพศหญิงจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 55.52 และเพศชาย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 44.48

ด้านอายุ พบว่า อายุของผู้ที่ตอบคำถามมากที่สุด คือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.94 อายุ 41-50 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.39 และ อายุ 51-60 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.27 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ พบว่า สถานภาพของผู้ที่ตอบคำถามมากที่สุด คือ สมรสจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 48.36 รองลงมา คือ โสด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 47.16 และน้อยที่สุด คือ หย่าร้าง / หม้าย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.48

ด้าน ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ที่ตอบคำถามมากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 51.04 รองลงมา คือ ระดับปวช./ปวส. จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 18.51 ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.73 ระดับปริญญาโท

จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.64 ระดับประถมศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.48 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตามลำดับ

ด้านรายได้ พบว่า รายได้ของผู้ที่ตอบคำถามมากที่สุด คือ 10,001-15,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 42.39 รองลงมา คือ 15,001-20,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และ มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.12 ตามลำดับ

ด้านอำเภอ พบว่า อำเภอของผู้ที่ตอบคำถามมากที่สุด คือ อำเภอเมืองปทุมธานี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 51.64 รองลงมา คือ อำเภอธัญบุรี จำนวน 58 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.31 อำเภอ ลำลูกกา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.94 อำเภอลาดหลุมแก้ว จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 อำเภอสามโคก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.27 และอำเภอหนองเสือ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.09 ตามลำดับ

ด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า หน่วยงานที่สังกัดของผู้ที่ตอบคำถามมากที่สุด คือ สำนักปลัด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 28.95 รองลงมา คือ กองช่าง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.39 กองการศึกษา จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.52 กองคลัง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.54 กองสาธารณสุข จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 กองวิชาการและแผนจำนวน 23 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.87 และกองสวัสดิการสังคม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.48 ตามลำดับ

ด้านอายุการทำงาน พบว่า อายุการทำงานของผู้ที่ตอบคำถามมากที่สุด คือ อายุ 1-5 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 44.18 รองลงมา คือ อายุ 6-10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 25.67 มากกว่า 10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 18.51 และ ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.64 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.52 มีอายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 39.40 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 48.36 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 51.04 มีรายได้ 10,001 ถึง 15,000 บาท ร้อยละ 42.39 อยู่ในอำเภอเมืองปทุมธานี ร้อยละ 51.64 สังกัดสำนักปลัด ร้อยละ 28.95 และมีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 44.18

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟูอุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมและประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความตระหนักรู้ตนเอง

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความตระหนักรู้ตนเอง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านจะไม่ใช้อารมณ์ในการ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาการ ทำงาน	1 (0.3)	17 (5.1)	65 (19.4)	141 (42.1)	111 (33.1)	4.03	0.870	มาก	1
2. ท่านมีการควบคุมอารมณ์ โกรธไม่ให้เกิดปัญหาในการ ทำงาน	0 (0.0)	16 (4.8)	67 (20.0)	151 (45.1)	101 (30.1)	4.01	0.833	มาก	3
3. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ ตนเองได้ดีโดยไม่กระทบกับ การทำงาน	0 (0.0)	12 (3.6)	70 (20.9)	152 (45.4)	101 (30.1)	4.02	0.809	มาก	2
4. ท่านสามารถบริหารจัดการ และควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เป็นอย่างดี	6 (1.8)	5 (1.5)	82 (24.5)	141 (42.1)	101 (30.1)	3.97	0.877	มาก	4
5. ท่านใช้อารมณ์ในการทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน	94 (28.1)	66 (19.7)	54 (16.1)	68 (20.3)	53 (15.8)	2.76	1.451	ปาน กลาง	5
รวม						3.76	0.686	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัด ปทุมธานี เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความตระหนักรู้ตนเอง พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.76 (SD = 0.686) อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จะไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาการทำงาน สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีโดยไม่กระทบกับการทำงาน มีการ ควบคุมอารมณ์โกรธไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน และสามารถบริหารจัดการและควบคุมอารมณ์

ตนเองได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03, 4.02, 4.01$  และ  $3.97$  ตามลำดับ) ส่วนการใช้อารมณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.76$ )

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวน คำร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดการกับอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดการกับอารมณ์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
6. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ ได้โดยไม่แสดงความโกรธให้ เพื่อนร่วมงานเห็น	1 (0.3)	27 (8.1)	94 (28.0)	130 (38.8)	83 (24.8)	3.80	0.916	มาก	5
7. ท่านใช้ความคิดวิเคราะห์ อย่างรอบคอบในการวางแผนการตัดสินใจ	0 (0.0)	13 (3.9)	92 (27.4)	145 (43.3)	85 (25.4)	3.90	0.822	มาก	4
8. ท่านสามารถควบคุมตนเอง ให้ทำงานได้	2 (0.6)	4 (1.2)	76 (22.7)	160 (47.7)	93 (27.8)	4.01	0.780	มาก	2
9. ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ในการทำงาน	0 (0.0)	4 (1.2)	77 (23.0)	149 (44.5)	105 (31.3)	4.06	0.768	มาก	1
10. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	2 (0.6)	7 (2.1)	75 (22.4)	159 (47.4)	92 (27.5)	3.99	0.799	มาก	3
รวม						3.95	0.680	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง คำร้อยละ

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดการกับอารมณ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ  $3.95$  ( $SD = 0.680$ ) อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถควบคุมตนเองให้ทำงานได้, สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ ใช้ความคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบในการวางแผนการตัดสินใจอย่างเหมาะสม และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ โดยไม่แสดงความโกรธให้เพื่อนร่วมงานเห็น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.06, 4.01, 3.99, 3.90$  และ  $3.80$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
11. ท่านมองข้อดีของการเกิดปัญหา ว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถและ ทำให้มีประสบการณ์มากขึ้น	2 (0.6)	9 (2.7)	66 (19.7)	150 (44.8)	108 (33.2)	4.05	0.824	มาก	5
12. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน และพยายามทำงานให้สำเร็จตามที่ ได้รับมอบหมาย	1 (0.3)	7 (2.1)	51 (15.2)	147 (43.9)	129 (38.5)	4.18	0.785	มาก	1
13. ท่านมีความมุ่งมั่นและพยายาม ทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	1 (0.3)	5 (1.5)	60 (17.9)	144 (43.0)	125 (37.3)	4.16	0.785	มาก	3
14. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และเอาใจใส่ในการทำงาน	2 (0.6)	7 (2.1)	47 (14.0)	165 (49.3)	116 (34.6)	4.16	0.759	มาก	2
15. ท่านมีวิธีการสร้างกำลังใจให้กับ ตนเองอยู่เสมอ	0 (0.0)	7 (2.1)	60 (17.9)	173 (51.6)	95 (28.4)	4.06	0.738	มาก	4
รวม						4.12	0.653	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัด ปทุมธานี เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.12 (SD = 0.653) อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความตั้งใจในการทำงานและพยายามทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นและพยายามทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหา มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและเอาใจใส่ในการทำงาน มีวิธีการสร้างกำลังใจให้กับตนเองอยู่เสมอ และมองข้อดีของการเกิดปัญหาว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถและทำให้มีประสบการณ์มากขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.18, 4.16, 4.16, 4.06 และ 4.05 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความเห็นอกเห็นใจ

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้าน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
ความเห็นอกเห็นใจ	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
16. ท่านเข้าใจและรับรู้ถึง ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	15 (4.5)	59 (17.6)	147 (43.9)	114 (34.0)	4.07	0.832	มาก	4
17. ท่านให้ความเห็นอกเห็น ใจและช่วยเหลือแก้ปัญหา ต่าง ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน	2 (0.6)	7 (2.1)	63 (18.8)	152 (45.4)	111 (33.1)	4.08	0.807	มาก	2
18. ท่านมีจิตใจเอื้อเฟื้อต่อ ผู้ที่มีความเอื้ออาทรเพื่อน ร่วมงาน	2 (0.6)	10 (3.0)	60 (17.9)	152 (45.4)	111 (33.1)	4.07	0.825	มาก	3
19. ท่านยินดียอมรับฟังความ คิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	2 (0.6)	11 (3.3)	51 (15.2)	146 (43.6)	125 (37.3)	4.14	0.833	มาก	1
20. ท่านเต็มใจให้คำแนะนำ แก่เพื่อนร่วมงาน	1 (0.3)	13 (3.9)	66 (19.7)	145 (43.3)	110 (32.8)	4.04	0.841	มาก	5
รวม						4.08	0.719	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัด ปทุมธานี เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความเห็นอกเห็นใจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.08 (SD = 0.719) อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยินดียอมรับฟังความคิดเห็นของ เพื่อนร่วมงาน ให้ความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน เข้าใจและ รับรู้ถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน มีจิตใจเอื้อเฟื้อต่อผู้ที่มีความเอื้ออาทรเพื่อนร่วมงาน และเต็มใจ ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.14, 4.08, 4.07, 4.07 และ 4.04 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
21. ท่านมีความสามารถในการ ทำงานเป็นทีม	2 (0.6)	4 (1.2)	53 (15.8)	153 (45.7)	123 (36.7)	4.17	0.775	มาก	2
22. ท่านสามารถในการ ติดต่อสื่อสารที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน	0 (0.0)	5 (1.5)	58 (17.3)	158 (47.2)	114 (34.0)	4.14	0.746	มาก	3
23. ท่านสามารถแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งระหว่างเพื่อน ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	3 (0.9)	5 (1.5)	82 (24.5)	152 (45.3)	93 (27.8)	3.98	0.815	มาก	5
24. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีใน การอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	2 (0.6)	4 (1.2)	55 (16.4)	143 (42.7)	131 (39.1)	4.19	0.790	มาก	1
25. ท่านสามารถจูงใจให้เพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1 (0.3)	8 (2.4)	69 (20.6)	156 (46.6)	101 (30.1)	4.04	0.794	มาก	4
รวม						4.10	0.657	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัด ปทุมธานี เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.10 (SD = 0.657) อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม สามารถในการติดต่อสื่อสารที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถจูงใจให้เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.19, 4.17, 4.14, 4.04 และ 3.98 ตามลำดับ)



ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านความตระหนักรู้ตนเอง	3.76	0.686	มาก	5
ด้านการจัดการกับอารมณ์	3.95	0.680	มาก	4
ด้านการรู้จักตนเอง	4.12	0.653	มาก	1
ด้านความเห็นอกเห็นใจ	4.08	0.719	มาก	3
ด้านทักษะทางสังคม	4.10	0.657	มาก	2
รวม	4.00	0.577	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (SD = 0.577) อยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการรู้จักตนเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านทักษะทางสังคม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก ด้านความเห็นอกเห็นใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการกับอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความตระหนักรู้ตนเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้

ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรค	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
ด้านความสามารถในการควบคุม สถานการณ์ได้	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านสามารถควบคุม สถานการณ์ที่เป็นปัญหา ขณะ ทำงานได้	0 (0.0)	7 (2.1)	73 (21.8)	161 (48.0)	94 (28.1)	4.02	0.764	มาก	2
2. ท่านสามารถควบคุมตนเองให้ ผ่านปัญหาอุปสรรคได้	1 (0.3)	5 (1.5)	67 (20.0)	174 (51.9)	88 (26.3)	4.02	0.742	มาก	1
3. ท่านสามารถตัดสินใจได้ เมื่อ การทำงานมีปัญหาเกิดขึ้น	0 (0.0)	7 (2.1)	77 (23.0)	157 (46.8)	94 (28.1)	4.01	0.772	มาก	3
4. ท่านสามารถหาวิธีการแก้ไข ให้กับทุกปัญหาได้	1 (0.3)	5 (1.5)	93 (27.8)	156 (46.5)	80 (23.9)	3.92	0.774	มาก	5
5. ท่านสามารถเอาชนะอุปสรรคที่ เกิดขึ้นขณะทำงานได้	1 (0.3)	11 (3.3)	90 (26.8)	139 (41.5)	94 (28.1)	3.94	0.840	มาก	4
รวม						3.98	0.656	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.98 (SD = 0.656) อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถควบคุมสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ขณะทำงานได้ สามารถควบคุมตนเองให้ผ่านปัญหาอุปสรรคได้ สามารถตัดสินใจได้ เมื่อการทำงานมีปัญหาเกิดขึ้น สามารถเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นขณะทำงานได้ และสามารถหาวิธีการแก้ไขให้กับทุกปัญหาได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.02, 4.02, 4.01, 3.94 และ 3.92 ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.9** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้สถานการณ์

ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรค	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
ด้านความพยายามที่จะควบคุม สถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้ สถานการณ์	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
6. ท่านสามารถจัดการกับปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้	2 (0.6)	9 (2.7)	80 (23.9)	156 (46.5)	88 (26.3)	3.95	0.814	มาก	2
7. ท่านสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหา ได้ด้วยตนเอง	3 (0.9)	14 (4.2)	92 (27.4)	155 (46.3)	71 (21.2)	3.83	0.841	มาก	4
8. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาดัง ที่เกิดขึ้นแม้ว่าจะไม่ใช่ปัญหาของ ท่าน	3 (0.9)	16 (4.8)	109 (32.5)	124 (37.0)	83 (24.8)	3.80	0.898	มาก	5
9. ท่านพยายามแก้ไขปัญหางาน เพื่อให้ได้งานที่ตรงตามเป้าหมาย	1 (0.3)	17 (5.1)	90 (26.8)	135 (40.3)	92 (27.5)	3.90	0.874	มาก	3
10. ท่านพยายามแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้น แม้ต้องใช้เวลา	2 (0.6)	6 (1.8)	85 (25.4)	149 (44.4)	93 (27.8)	3.97	0.811	มาก	1
รวม						3.89	0.735	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้สถานการณ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.89 (SD = 0.735) อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พยายามแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น แม้ต้องใช้เวลาสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ พยายามแก้ไขปัญหางาน เพื่อให้ได้งานที่ตรงตามเป้าหมาย สามารถหาวิธีแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง และสามารถแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นแม้ว่าจะไม่ใช่ปัญหาของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 3.97, 3.95, 3.90, 3.83 และ 3.80 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านวิธีคิดหรือวิธีมอง ปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไขสถานการณ์

ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหา ที่จะเข้าไปแก้ไขสถานการณ์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
11.ท่านจะแก้ปัญหาโดยทันที เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	4 (1.2)	6 (1.8)	66 (19.7)	162 (48.3)	97 (29.0)	4.02	0.817	มาก	1
12.ท่านทราบปัญหาในที่ ทำงานและพร้อมปรับปรุง แก้ไข	2 (0.6)	14 (4.2)	74 (22.1)	172 (51.3)	73 (21.8)	3.90	0.807	มาก	5
13.ท่านจะแนะนำวิธีการ แก้ไขปัญหาที่เหมาะสม เมื่อ มีผู้เข้ามาปรึกษา	4 (1.2)	4 (1.2)	96 (28.6)	139 (41.5)	92 (27.5)	3.93	0.845	มาก	4
14.ท่านสามารถแยกแยะเรื่อง ส่วนตัวออกจากเรื่องงานได้	1 (0.3)	10 (3.0)	87 (26.0)	137 (40.8)	100 (29.9)	3.97	0.840	มาก	3
15.ท่านวางแผนในการทำงาน ก่อน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด ปัญหาตามมา	2 (0.6)	12 (3.6)	70 (20.9)	149 (44.5)	102 (30.4)	4.01	0.844	มาก	2
รวม						3.96	0.708	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัด ปทุมธานี เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไขสถานการณ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.96 (SD = 0.708) อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จะแก้ปัญหาโดยทันที เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น วางแผนในการทำงานก่อนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาตามมา สามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงานได้ จะแนะนำวิธีการแก้ไข ปัญหาที่เหมาะสม เมื่อมีผู้เข้ามาปรึกษา และทราบปัญหาในที่ทำงานและพร้อมปรับปรุงแก้ไข อยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.02, 4.01, 3.97, 3.93 และ 3.90 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อปัญหาต่าง ๆ

ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรค	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
ด้านความสามารถที่จะอดทน และทนทานต่อปัญหาต่าง ๆ	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
16. ท่านสามารถอดทนต่อการ ทำงานที่ยากลำบากได้	2 (0.6)	5 (1.5)	59 (17.6)	162 (48.4)	107 (31.9)	4.10	0.776	มาก	1
17. ท่านไม่รู้สึกรู้สึท้อแท้ต่อปัญหาที่ เกิดขึ้น	2 (0.6)	9 (2.7)	91 (27.2)	155 (46.3)	78 (23.3)	3.89	0.810	มาก	5
18. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ท่านสามารถแก้ไขให้สำเร็จลงได้ ด้วยดี	2 (0.6)	9 (2.7)	91 (27.2)	143 (42.7)	90 (26.9)	3.93	0.835	มาก	3
19. ท่านสร้างความเข้มแข็งและ มุ่งมั่น เพื่อทำให้ชนะอุปสรรคใน ชีวิตให้ได้	1 (0.3)	10 (3.0)	86 (25.7)	157 (46.8)	81 (24.2)	3.92	0.800	มาก	4
20. ท่านไม่เคยยอมแพ้ต่อ อุปสรรคและความยากลำบากใน การทำงาน	1 (0.3)	10 (3.0)	79 (23.6)	157 (46.8)	88 (26.3)	3.96	0.803	มาก	2
รวม						3.96	0.675	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อปัญหาต่าง ๆ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.96 (SD = 0.675) อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถอดทนต่อการทำงานที่ยากลำบากได้ ไม่เคยยอมแพ้ต่ออุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงานสามารถแก้ไขให้สำเร็จลงได้ด้วยดี สร้างความเข้มแข็งและมุ่งมั่น เพื่อจะทำให้ชนะอุปสรรคในชีวิตให้ได้ และไม่รู้สึกรู้สึท้อแท้ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.10, 3.96, 3.93, 3.92 และ 3.89 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้	3.98	0.656	มาก	1
ด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้สถานการณ์	3.89	0.735	มาก	4
ด้านวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไขสถานการณ์	3.96	0.708	มาก	3
ด้านความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อปัญหาต่าง ๆ	3.96	0.675	มาก	2
รวม	3.95	0.630	มาก	

จากตารางที่ 4-12 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.630) อยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไขสถานการณ์ และด้านความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อปัญหาต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้สถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม ด้านฉันทะ-ความพอใจ

ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
ด้านฉันทะ – ความพอใจ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านรู้สึกพอใจกับชีวิตการทำงานของท่านในปัจจุบัน	3 (0.9)	8 (2.4)	65 (19.4)	153 (45.7)	106 (31.6)	4.05	0.828	มาก	4
2. ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีความสุขสงบ เบิกบานใจ ขณะทำงาน	4 (1.2)	7 (2.1)	82 (24.5)	159 (47.4)	83 (24.8)	3.93	0.825	มาก	5
3. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4 (1.2)	4 (1.2)	58 (17.3)	160 (47.8)	109 (32.5)	4.09	0.804	มาก	3
4. ท่านรู้สึกยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานมีความสุข	4 (1.2)	5 (1.5)	43 (12.8)	178 (53.2)	105 (31.3)	4.12	0.772	มาก	2
5. ท่านพอใจเมื่องานที่ท่านนั้นบรรลุผลสำเร็จ	3 (0.3)	7 (2.1)	47 (14.0)	151 (45.1)	127 (37.9)	4.17	0.810	มาก	1
รวม						4.07	0.668	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม ด้านฉันทะ-ความพอใจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.07 (SD = 0.668) อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พพอใจเมื่องานที่ท่านนั้นบรรลุผลสำเร็จ รู้สึกยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รู้สึกพอใจกับชีวิตการทำงานของท่านในปัจจุบัน และรู้สึกว่าชีวิตมีความสุขสงบ เบิกบานใจ ขณะทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.17, 4.12, 4.09, 4.05 และ 3.93 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิริยะ-ความเพียรพยายาม

ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
ด้านวิริยะ-ความเพียรพยายาม	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
6.ท่านจะทำงานนั้นทันทีเมื่อได้รับมอบหมาย	1 (0.3)	10 (3.0)	63 (18.8)	139 (41.5)	122 (36.4)	4.11	0.830	มาก	2
7.ท่านสามารถหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากงานที่ทำ	5 (1.5)	5 (1.5)	62 (18.5)	177 (52.8)	86 (25.7)	4.00	0.799	มาก	4
8.ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานเป็นสิ่งท้าทายและจะต้องทำให้สำเร็จ	1 (0.3)	12 (3.6)	79 (23.6)	151 (45.0)	92 (27.5)	3.96	0.825	มาก	5
9.ท่านพยายามให้เกิดความสำเร็จตามที่ได้คาดหวังไว้	6 (1.8)	8 (2.4)	55 (16.4)	167 (49.9)	99 (29.6)	4.03	0.847	มาก	3
10.ท่านเชื่อว่าความเพียรพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จ	2 (0.6)	8 (2.4)	52 (15.5)	159 (47.5)	114 (34.0)	4.12	0.795	มาก	1
รวม						4.04	0.698	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิริยะ-ความเพียรพยายาม พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.04 (SD = 0.698) อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เชื่อว่าความเพียรพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จ จะทำงานนั้นทันทีเมื่อได้รับมอบหมาย พยายามให้เกิดความสำเร็จตามที่ได้คาดหวังไว้ สามารถหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากงานที่ทำ และรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานเป็นสิ่งท้าทายและจะต้องทำให้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.12, 4.11, 4.03, 4.00 และ 3.96 ตามลำดับ)



ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตตะ-เอาใจฝักใฝ่

ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
ด้านจิตตะ – เอาใจฝักใฝ่	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
11.ท่านจะเอาใจใส่จดจ่ออยู่กับงานที่ทำ	0 (0.0)	15 (4.5)	66 (19.7)	148 (44.2)	106 (31.6)	4.03	0.833	มาก	3
12.ท่านมักจะทำงานด้วยความตั้งใจ ไม่สนใจเรื่องอื่น ๆ	2 (0.6)	11 (3.3)	57 (17.0)	175 (52.2)	90 (26.9)	4.01	0.791	มาก	4
13.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ	0 (0.0)	11 (3.3)	53 (15.8)	165 (49.3)	106 (31.6)	4.09	0.774	มาก	2
14.ท่านทำงาน เสร็จตามที่ได้กำหนดไว้	3 (0.9)	10 (3.0)	71 (21.2)	150 (44.8)	101 (30.1)	4.00	0.846	มาก	5
15.ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย	0 (0.0)	15 (4.5)	50 (14.9)	144 (43.0)	126 (37.6)	4.14	0.829	มาก	1
รวม						4.06	0.698	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตตะ-เอาใจฝักใฝ่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.06 (SD = 0.698) อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ จะเอาใจใส่จดจ่ออยู่กับงานที่ทำ มักจะทำงานด้วยความตั้งใจ ไม่สนใจเรื่องอื่น ๆ และทำงาน เสร็จตามที่ได้กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.14, 4.09, 4.03, 4.01 และ 4.00 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน คำร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิมังสา-ไตรตรองพิจารณา

ความฉลาด ทางคุณธรรมจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
ด้าน วิมังสา-ไตรตรองพิจารณา	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
16. การวางแผนก่อนทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็น	1 (0.3)	13 (3.9)	51 (15.2)	163 (48.7)	107 (31.9)	4.08	0.806	มาก	1
17. งานที่ต้องคิด วิเคราะห์ เป็นงานที่ท่านสนใจ	8 (2.4)	2 (0.6)	60 (17.9)	173 (51.6)	92 (27.5)	4.01	0.833	มาก	3
18. ท่านชอบคิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุงงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1 (0.3)	11 (3.3)	80 (23.9)	151 (45.0)	92 (27.5)	3.96	0.820	มาก	5
19. ท่านจะตรวจสอบงานที่ท่านทำ อย่างละเอียด	4 (1.2)	9 (2.7)	66 (19.7)	162 (48.3)	94 (28.1)	3.99	0.833	มาก	4
20. ท่านจะทำงานด้วยความ รอบคอบและตั้งใจ	2 (0.6)	18 (5.4)	50 (14.9)	166 (49.5)	99 (29.6)	4.02	0.846	มาก	2
รวม						4.01	0.691	มาก	

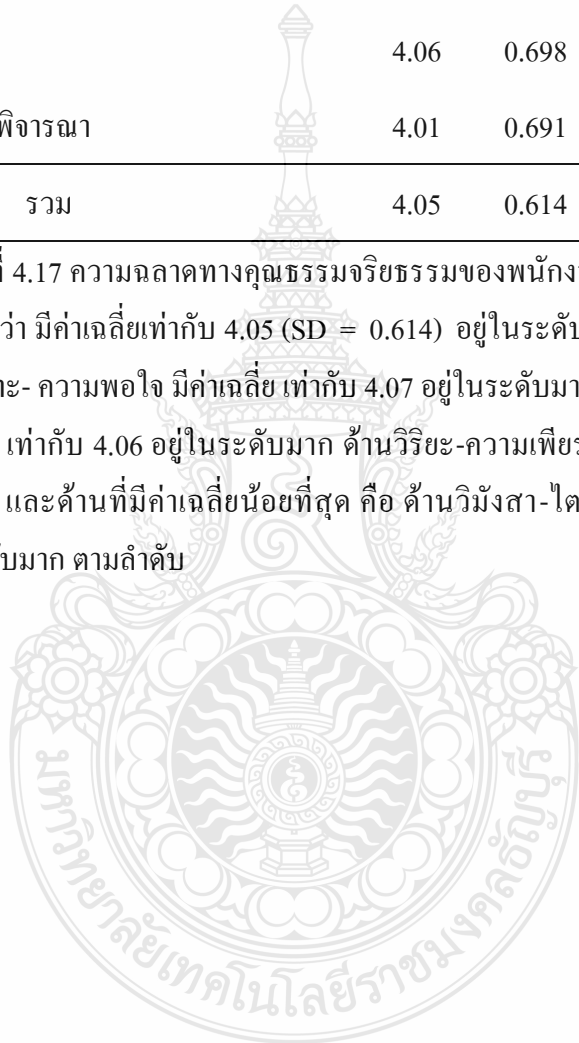
หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง คำร้อยละ

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตตะ-เอาใจฝักใฝ่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.01 (SD = 0.691) อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การวางแผนก่อนทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็น จะทำงานด้วยความรอบคอบและตั้งใจ งานที่ต้องคิด วิเคราะห์ เป็นงานที่ท่านสนใจ จะตรวจสอบงานที่ท่านทำอย่างละเอียด เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพที่สุด และชอบคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.08, 4.02, 4.01, 3.99 และ 3.96 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม

ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านนันทะ-ความพอใจ	4.07	0.668	มาก	1
ด้านวิริยะ-ความเพียรพยายาม	4.04	0.698	มาก	3
ด้านจิตตะ-เอาใจใส่	4.06	0.698	มาก	2
ด้านวิมังสา-ไตร่ตรองพิจารณา	4.01	0.691	มาก	4
รวม	4.05	0.614	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (SD = 0.614) อยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนันทะ-ความพอใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านจิตตะ-เอาใจใส่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก ด้านวิริยะ-ความเพียรพยายาม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวิมังสา-ไตร่ตรองพิจารณา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.01 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ



**ตารางที่ 4.18** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ด้านพฤติกรรม

ประสิทธิภาพ ด้านพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1.เมื่อท่านวางแผนไว้ ท่านมั่นใจ ว่าสามารถทำตามแผนที่วางไว้ได้	1 (0.3)	13 (3.9)	64 (19.1)	163 (48.6)	94 (28.1)	4.00	0.810	มาก	1
2. ท่านจะทำงานจนกว่าจะงาน นั้นสำเร็จ	3 (0.9)	16 (4.8)	63 (18.8)	160 (47.7)	93 (27.8)	3.97	0.859	มาก	3
3.เมื่อท่านตั้งเป้าหมายไว้ ท่าน มักจะประสบความสำเร็จตามที่ ที่ตั้งไว้	2 (0.6)	16 (4.8)	54 (16.1)	174 (51.9)	89 (26.6)	3.99	0.821	มาก	2
4.ท่านมักจะกล้าที่จะเผชิญปัญหา และอุปสรรคในการทำงานด้วย ตนเอง	4 (1.2)	12 (3.6)	79 (23.6)	148 (44.1)	92 (27.5)	3.93	0.871	มาก	4
5.เมื่อการทำงานนั้นมีความ ยุ่งยาก ท่านมักจะพยายามทำงาน นั้นให้สำเร็จ	3 (0.9)	12 (1.2)	81 (24.2)	152 (45.3)	87 (26.0)	3.92	0.849	มาก	5
6.ถึงแม้ว่าท่านจะต้องทำงานที่ไม่ ชอบ แต่ก็พยายามทำงานนั้น จนสำเร็จ	7 (2.1)	13 (3.9)	78 (23.3)	148 (44.1)	89 (26.6)	3.89	0.913	มาก	7
7.เมื่อท่านตัดสินใจทำสิ่งใดแล้ว ท่านก็จะมุ่งมั่นที่จะทำต่อไปจน สำเร็จ	4 (1.2)	14 (4.2)	73 (21.8)	159 (47.4)	85 (25.4)	3.92	0.861	มาก	6
รวม						3.95	0.720	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัด ปทุมธานี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ด้านพฤติกรรม พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.95 (SD = 0.720) อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อท่านวางแผนไว้ ท่านมั่นใจว่าสามารถทำตามแผนที่วางไว้ได้ เมื่อท่านตั้งเป้าหมายไว้ ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ท่านจะทำงานจนกว่าจะงานนั้นสำเร็จ ท่านมักจะกล้าที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานด้วยตนเอง เมื่อการ

ทำงานนั้นมีความยุ่งยาก ท่านมักจะพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จ เมื่อท่านตัดสินใจทำสิ่งใดแล้ว ท่านก็จะมุ่งมั่นที่จะทำต่อไปจนสำเร็จ และเมื่อท่านตัดสินใจทำสิ่งใดแล้ว ท่านก็จะมุ่งมั่นที่จะทำต่อไปจนสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.00, 3.99, 3.97, 3.93, 3.92, 3.92$  และ  $3.89$  ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.19** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม

ประสิทธิภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
8.เมื่อท่านพยายามที่จะเรียนรู้สิ่ง ใหม่ และก็จะทำต่อไปจนกว่าจะ สำเร็จ	3 (0.9)	12 (3.6)	64 (19.1)	167 (49.8)	89 (26.6)	3.98	0.826	มาก	6
9.เมื่อมีปัญหาที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้น ท่านจะพยายามจัดการกับปัญหา นั้น	3 (0.9)	12 (3.6)	72 (21.5)	161 (48.0)	87 (26.0)	3.95	0.835	มาก	9
10.ท่านพยายามที่จะเรียนรู้สิ่ง ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3 (0.9)	18 (5.4)	59 (17.6)	156 (46.5)	99 (26.6)	3.99	0.877	มาก	4
11.ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะ ทำงาน	4 (1.2)	18 (5.4)	72 (21.5)	155 (46.3)	96 (28.7)	3.99	0.841	มาก	3
12.ท่านมั่นใจในความสามารถ ของตนเอง	1 (0.3)	21 (6.3)	59 (17.6)	158 (47.1)	96 (28.7)	3.98	0.861	มาก	7
13.ท่านเป็นคนที่มีความมั่นใจใน ความสามารถของตนเอง	4 (1.2)	11 (3.3)	84 (15.8)	132 (53.1)	104 (27.5)	3.96	0.895	มาก	8
14.ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมแพ้ต่อ การทำงานที่ยากลำบาก	1 (0.3)	11 (3.3)	53 (15.8)	178 (53.1)	92 (27.5)	4.04	0.769	มาก	1
15.ท่านชอบที่จะแก้ปัญหาที่เกิด ขึ้นกับตนเอง	3 (0.9)	9 (2.7)	67 (20.0)	170 (50.7)	86 (25.7)	3.98	0.804	มาก	5
16.ท่านสามารถทำงานได้เสร็จ ตามเวลาที่ได้กำหนดไว้	0 (0.0)	13 (3.9)	71 (21.2)	145 (43.3)	106 (31.6)	4.03	0.828	มาก	2
รวม						3.99	0.664	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.99 (SD = 0.664) อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมแพ้ต่อการทำงานที่ยากลำบาก ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่ได้กำหนดไว้ ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ท่านพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ท่านชอบที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง เมื่อท่านพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ และก็จะทำต่อไปจนกว่าจะสำเร็จ ท่านมั่นใจในความสามารถของตนเอง ท่านเป็นคนที่มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้น ท่านจะพยายามจัดการกับปัญหานั้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.04, 4.03, 3.99, 3.99, 3.98, 3.98, 3.98, 3.96 และ 3.95 ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.20** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ด้านบุคคล

ประสิทธิภาพ ด้านบุคคล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
17.ท่านมีการทบทวนการทำงาน งานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ปัจจุบัน	4 (1.2)	6 (1.8)	73 (21.8)	149 (44.5)	103 (30.7)	4.02	0.840	มาก	4
18.ท่านมีการกำหนดขั้นตอน กระบวนการในการทำงานที่ เหมาะสม	1 (0.3)	13 (3.9)	66 (19.7)	168 (50.1)	87 (26.0)	3.98	0.800	มาก	7
19.ท่านมีทัศนคติที่ดีในการ ทำงานหรือการบริหารจัดการ	4 (1.2)	14 (4.2)	61 (18.2)	151 (45.1)	105 (31.3)	4.01	0.879	มาก	6
20.ท่านมีความรู้ความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ของตนเองในการ ทำงาน	4 (1.2)	8 (2.4)	73 (21.8)	147 (43.9)	103 (30.7)	4.01	0.855	มาก	5
21.ท่านมีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน	2 (0.6)	10 (3.0)	69 (20.6)	165 (49.2)	89 (26.6)	3.98	0.804	มาก	8
22.ท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สามารถหาแนวทาง ใหม่ ๆ ในการทำงาน	3 (0.9)	10 (3.0)	91 (27.1)	156 (46.6)	75 (22.4)	3.87	0.824	มาก	9

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ด้านบุคคล (ต่อ)

ประสิทธิภาพ ด้านบุคคล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
23.ท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต ใน การทำงาน	1 (0.3)	11 (3.3)	54 (16.1)	140 (41.8)	129 (38.5)	4.15	0.827	มาก	1
24.ท่านมีความตั้งใจทำงานอย่าง เต็มกำลังความสามารถ	1 (0.3)	14 (4.2)	51 (15.2)	158 (47.2)	111 (33.1)	4.09	0.820	มาก	2
25.ท่านรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จ ของการทำงาน	3 (0.9)	8 (2.4)	63 (18.8)	143 (42.7)	118 (35.2)	4.09	0.843	มาก	3
รวม						4.02	0.666	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัด ปทุมธานี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ด้านบุคคล พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.02 (SD = 0.666) อยู่ใน ระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการทำงาน ท่านมีความตั้งใจ ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ท่านรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของการทำงาน ท่านมีการทบทวน การทำงานงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ท่านมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ ตนเองในการทำงาน ท่านมีทัศนคติที่ดีในการทำงานหรือการบริหารจัดการ ท่านมีการกำหนด ขั้นตอนกระบวนการในการทำงานที่เหมาะสม, ท่านมีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการ ทำงาน และท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.15, 4.09, 4.09, 4.02, 4.01, 4.01, 3.98, 3.98 และ 3.87 ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.21** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านพฤติกรรม	3.95	0.720	มาก	3
ด้านสิ่งแวดล้อม	3.99	0.664	มาก	2
ด้านบุคคล	4.02	0.666	มาก	1
รวม	3.99	0.630	มาก	

จากตารางที่ 4.21 ประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปกับประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี**

**ตารางที่ 4.22** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปทางด้านเพศกับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-Value	P-Value
เพศ ชาย	149	4.05	0.664	1.735	0.084
หญิง	186	3.93	0.597		

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบระหว่างความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปด้านเพศกับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $t = 1.735, P > 0.05$ )



**ตารางที่ 4.23** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลทางด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อำเภอ หน่วยงานที่สังกัด อายุการทำงาน กับ ประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	0.384	3	0.128	0.321	0.810
	ภายในกลุ่ม	132.030	331	0.399		
	รวม	132.414	334			
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.811	2	0.405	1.023	0.361
	ภายในกลุ่ม	131.603	332	0.396		
	รวม	132.414	334			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	14.739	5	2.948	8.241	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	117.675	329	0.358		
	รวม	132.414	334			
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	6.787	3	2.262	5.961	<b>0.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	125.627	331	0.380		
	รวม	132.414	334			
อำเภอ	ระหว่างกลุ่ม	3.951	5	0.790	2.024	0.075
	ภายในกลุ่ม	128.463	329	0.390		
	รวม	132.414	334			
หน่วยงานที่สังกัด	ระหว่างกลุ่ม	6.552	6	1.092	2.846	<b>0.010*</b>
	ภายในกลุ่ม	125.862	328	0.384		
	รวม	132.414	334			
อายุการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.853	3	1.951	5.102	<b>0.002*</b>
	ภายในกลุ่ม	126.562	331	0.382		
	รวม	132.414	334			

\* P < 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบระหว่างความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปด้านอายุ สถานภาพ และอำเภอ กับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด และอายุการทำงาน กับ ประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.24 - 4.27

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปทางด้านระดับ การศึกษากับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.21	4.01	3.89	4.00	4.32	4.56
ประถมศึกษา	3.21	-	-0.80	-0.68	-0.79	-1.11	-1.35
		-	<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>	<b>(0.003*)</b>
มัธยมศึกษา	4.01		-	0.12	0.01	-0.31	-0.55
			-	<b>(0.314)</b>	<b>(0.925)</b>	<b>(0.016*)</b>	<b>(0.203)</b>
ปวช./ปวส.	3.89			-	-0.11	-0.43	-0.67
				-	<b>(0.224)</b>	<b>(0.000*)</b>	<b>(0.121)</b>
ปริญญาตรี	4.00				-	-0.32	-0.56
					-	<b>(0.002*)</b>	<b>(0.189)</b>
ปริญญาโท	4.32					-	-0.24
						-	<b>(0.587)</b>
ปริญญาเอก	4.56						-
							-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปทางด้านระดับ การศึกษากับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีจำนวน 8 คู่ ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษา มีประสิทธิภาพมากกว่าระดับประถมศึกษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.80 ระดับปวช./ปวส. มีประสิทธิภาพมากกว่าระดับประถมศึกษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.68 ระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพมากกว่าระดับประถมศึกษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.79 ระดับปริญญาโท มีประสิทธิภาพมากกว่าระดับประถมศึกษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.11 และระดับปริญญาเอก มีประสิทธิภาพมากกว่าระดับประถมศึกษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.35 ระดับปริญญาโท มีประสิทธิภาพมากกว่าระดับมัธยมศึกษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31 ระดับปริญญาโท มีประสิทธิภาพมากกว่าระดับปวช./ปวส. โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43 และระดับปริญญาโท มีประสิทธิภาพมากกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปทางด้านรายได้กับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่

รายได้	$\bar{X}$	ไม่เกิน 10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	มากกว่า 20,000
		บาท	บาท	บาท	บาท
		3.97	3.87	4.02	4.28
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.97	-	0.10	-0.05	-0.31
		-	(0.252)	(0.640)	<b>(0.006*)</b>
10,001-15,000 บาท	3.87		-	-0.15	-0.41
			-	(0.091)	<b>(0.000*)</b>
15,001-20,000 บาท	4.02			-	-0.26
				-	<b>(0.020*)</b>
มากกว่า 20,000 บาท	4.28				-
					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปทางด้านรายได้กับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ พบว่า รายได้กับประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ รายได้มากกว่า 20,000 บาทมีประสิทธิภาพมากกว่ารายได้ไม่เกิน 10,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31 รายได้มากกว่า 20,000 บาทมีประสิทธิภาพมากกว่ารายได้ 10,001 - 15,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41 และรายได้มากกว่า 20,000 บาทมีประสิทธิภาพมากกว่ารายได้ 15,001 - 20,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปทางด้านหน่วยงานที่สังกัดกับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่

หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{X}$	สำนัก ปลัด	กอง การศึกษา	กอง คลัง	กองช่าง	กอง วิชาการ	กอง สวัสดิการ	กอง สาธารณสุข
		4.07	3.84	4.02	3.82	3.99	4.36	4.13
สำนักปลัด	4.07	-	0.23	0.05	0.25	0.08	-0.29	-0.06
		-	<b>(0.030*)</b>	(0.668)	<b>(0.009*)</b>	(0.570)	(0.099)	(0.669)
กองการศึกษา	3.84		-	-0.18	0.02	-0.15	-0.52	-0.29
			-	(0.157)	(0.872)	(0.335)	<b>(0.005*)</b>	<b>(0.043*)</b>
กองคลัง	4.02			-	0.20	0.03	-0.34	-0.11
				-	(0.094)	(0.840)	(0.074)	(0.479)
กองช่าง	3.82				-	-0.17	-0.54	-0.31
					-	(0.256)	<b>(0.002*)</b>	<b>(0.022*)</b>
กองวิชาการ	3.99					-	-0.37	-0.14
						-	(0.076)	(0.424)
กองสวัสดิการ	4.36						-	0.23
							-	(0.239)
กองสาธารณสุข	4.13							-
								-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปทางด้านหน่วยงานที่สังกัดกับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ พบว่า หน่วยงานที่สังกัดกับประสิทธิภาพแตกต่างกัน มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่ ด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า กองการศึกษามีประสิทธิภาพมากกว่าสำนักปลัด โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23 กองช่างมีประสิทธิภาพมากกว่าสำนักปลัด โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25 กองสวัสดิการมีประสิทธิภาพมากกว่ากองการศึกษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52 กองสาธารณสุขมีประสิทธิภาพมากกว่ากองการศึกษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29 กองสวัสดิการมีประสิทธิภาพมากกว่ากองการศึกษา โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54 และกองสาธารณสุขมีประสิทธิภาพมากกว่ากองช่าง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปทางด้านอายุการทำงาน กับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.04	3.95	3.85	4.24
ไม่เกิน 1 ปี	4.04	-	0.09	0.19	-0.20
		-	(0.390)	(0.107)	(0.125)
1 – 5 ปี	3.95		-	0.10	-0.29
			-	(0.248)	<b>(0.002*)</b>
6 – 10 ปี	3.85			-	-0.39
				-	<b>(0.000*)</b>
มากกว่า 10 ปี	4.24				-
					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปทางด้านอายุการทำงานกับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ พบว่า อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีประสิทธิภาพมากกว่า อายุการทำงาน 1-5 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีประสิทธิภาพมากกว่าอายุการทำงาน 6-10 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพด้านพฤติกรรม

ความฉลาดทางอารมณ์	ประสิทธิภาพด้านพฤติกรรม			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความตระหนักรู้ตนเอง	0.505	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการจัดการอารมณ์	0.546	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการรู้จักตนเอง	0.579	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเห็นอกเห็นใจ	0.602	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านทักษะทางสังคม	0.608	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม	0.668	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพด้านพฤติกรรม มีค่าเท่ากับ 0.668 มีความสัมพันธ์กันปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพด้านพฤติกรรมมากที่สุดคือ ด้านทักษะทางสังคม มีค่าเท่ากับ 0.608 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน รองลงมา คือ ด้านความเห็นอกเห็นใจ มีค่าเท่ากับ 0.602 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการรู้จักตนเองใจ มีค่าเท่ากับ 0.579 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการจัดการกับอารมณ์ใจ มีค่าเท่ากับ 0.546 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน และด้านความตระหนักรู้ตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.505 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.29** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม

ความฉลาดทางอารมณ์	ประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความตระหนักรู้ตนเอง	0.456	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการจัดการอารมณ์	0.562	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการจูงใจตนเอง	0.588	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเห็นอกเห็นใจ	0.613	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านทักษะทางสังคม	0.663	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม	0.678	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเท่ากับ 0.678 มีความสัมพันธ์กันปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันเมื่อได้พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมมากที่สุด คือ ด้านทักษะทางสังคม มีค่าเท่ากับ 0.663 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกันรองลงมา คือ ด้านความเห็นอกเห็นใจ มีค่าเท่ากับ 0.613 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการจูงใจตนเองใจ มีค่าเท่ากับ 0.588 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการจัดการกับอารมณ์ใจ มีค่าเท่ากับ 0.562 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน และด้านความตระหนักรู้ตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.456 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพด้านบุคคล

ความฉลาดทางอารมณ์	ประสิทธิภาพด้านบุคคล			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความตระหนักรู้ตนเอง	0.422	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการจัดการอารมณ์	0.611	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการจูงใจตนเอง	0.592	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเห็นอกเห็นใจ	0.654	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านทักษะทางสังคม	0.659	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม	0.691	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพด้านบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.691 มีความสัมพันธ์กันปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันเมื่อได้พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพด้านบุคคลมากที่สุด คือ ด้านทักษะทางสังคม มีค่าเท่ากับ 0.659 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกันรองลงมา คือ ด้านความเห็นอกเห็นใจ มีค่าเท่ากับ 0.654 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการจัดการกับอารมณ์ใจ มีค่าเท่ากับ 0.611 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการจูงใจตนเองใจ มีค่าเท่ากับ 0.592 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกันและด้านความตระหนักรู้ตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.422 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ



ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพโดยรวม

ความฉลาดทางอารมณ์	ประสิทธิภาพโดยรวม			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความตระหนักรู้ตนเอง	0.495	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการจัดการอารมณ์	0.621	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการจูงใจตนเอง	0.634	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเห็นอกเห็นใจ	0.674	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านทักษะทางสังคม	0.697	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม	0.734	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.734 มีความสัมพันธ์กันสูงและไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านทักษะทางสังคม มีค่าเท่ากับ 0.697 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง รองลงมา คือ ด้านความเห็นอกเห็นใจ มีค่าเท่ากับ 0.674 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ด้านการจูงใจตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.634 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ด้านการจัดการอารมณ์ มีค่าเท่ากับ 0.621 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และด้านความตระหนักรู้ตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.495 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.32** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับประสิทธิภาพด้านพฤติกรรม

ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรค	ประสิทธิภาพด้านพฤติกรรม			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้	0.605	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และ นำตัวเองเข้าไปแก้ไขสถานการณ์	0.615	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไข สถานการณ์	0.659	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อ ปัญหาต่าง ๆ	0.699	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยรวม	0.706	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับประสิทธิภาพด้านพฤติกรรม มีค่าเท่ากับ 0.706 มีความสัมพันธ์กันสูงและไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อปัญหาต่าง ๆ มีค่าเท่ากับ 0.699 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง รองลงมา คือ ด้านวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไขสถานการณ์ มีค่าเท่ากับ 0.659 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้ไขสถานการณ์ มีค่าเท่ากับ 0.615 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้ มีค่าเท่ากับ 0.605 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.33** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้  
อุปสรรคกับประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม

ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรค	ประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้	0.631	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และ นำตัวเองเข้าไปแก้ไขสถานการณ์	0.634	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไข สถานการณ์	0.660	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อ ปัญหาต่าง ๆ	0.757	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยรวม	0.737	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและ  
ฟื้นฟ้อุปสรรคกับประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเท่ากับ 0.737 มีความสัมพันธ์กันสูงและไปใน  
ทิศทางเดียวกัน เมื่อได้พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพมากที่สุด  
คือ ด้านความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อปัญหาต่าง ๆ มีค่าเท่ากับ 0.757 มีความสัมพันธ์กันสูง  
รองลงมา คือ ด้านวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไขสถานการณ์ มีค่าเท่ากับ 0.660 มี  
ความสัมพันธ์กันปานกลาง ด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้ไข  
สถานการณ์ มีค่าเท่ากับ 0.634 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และด้านความสามารถในการควบคุม  
สถานการณ์ได้ มีค่าเท่ากับ 0.631 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.34** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับประสิทธิภาพด้านบุคคล

ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรค	ประสิทธิภาพด้านบุคคล			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้	0.626	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และ นำตัวเองเข้าไปแก้ไขสถานการณ์	0.620	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไข สถานการณ์	0.670	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อ ปัญหาต่าง ๆ	0.675	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยรวม	0.709	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน

\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับประสิทธิภาพด้านบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.709 มีความสัมพันธ์กันสูงและไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อปัญหาต่าง ๆ มีค่าเท่ากับ 0.675 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง รองลงมา คือ ด้านวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไขสถานการณ์ มีค่าเท่ากับ 0.670 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้ มีค่าเท่ากับ 0.626 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้ไขสถานการณ์ มีค่าเท่ากับ 0.620 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับประสิทธิภาพโดยรวม

ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรค	ประสิทธิภาพ			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้	0.672	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้ไขสถานการณ์	0.673	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไขสถานการณ์	0.717	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน
ด้านความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อปัญหาต่าง ๆ	0.768	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม	0.775	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับประสิทธิภาพโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.775 มีความสัมพันธ์กันสูงและไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อปัญหาต่าง ๆ มีค่าเท่ากับ 0.768 มีความสัมพันธ์กันสูงรองลงมา คือ ด้านวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไขสถานการณ์ มีค่าเท่ากับ 0.717 มีความสัมพันธ์กันสูง ด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้ไขสถานการณ์ มีค่าเท่ากับ 0.673 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้ มีค่าเท่ากับ 0.672 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.36** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับ  
ประสิทธิภาพด้านพฤติกรรม

ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม	ประสิทธิภาพด้านพฤติกรรม			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านฉันทะ - ความพอใจ	0.607	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวิริยะ - ความเพียรพยายาม	0.689	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านจิตตะ - เอาใจใส่	0.734	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน
ด้านวิมังสา - ไตร่ตรองพิจารณา	0.652	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมโดยรวม	0.753	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน

\*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิภาพด้านพฤติกรรม มีค่าเท่ากับ 0.753 มีความสัมพันธ์กันสูงและไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านจิตตะ - เอาใจใส่ มีค่าเท่ากับ 0.734 มีความสัมพันธ์กันสูง รองลงมา คือ ด้านวิริยะ - ความเพียรพยายาม มีค่าเท่ากับ 0.689 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ด้านวิมังสา - ไตร่ตรองพิจารณา มีค่าเท่ากับ 0.652 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และด้านฉันทะ - ความพอใจ มีค่าเท่ากับ 0.607 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.37** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับ  
ประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม

ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม	ประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านฉันทะ - ความพอใจ	0.606	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวิริยะ - ความเพียรพยายาม	0.730	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน
ด้านจิตตะ - เอาใจใส่	0.706	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน
ด้านวิมังสา - ไตร่ตรองพิจารณา	0.676	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมโดยรวม	0.763	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเท่ากับ 0.763 มีความสัมพันธ์กันสูงและไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านวิริยะ - ความเพียรพยายาม มีค่าเท่ากับ 0.730 มีความสัมพันธ์กันสูง รองลงมา คือ ด้านจิตตะ - เอาใจใส่ มีค่าเท่ากับ 0.730 มีความสัมพันธ์กันสูง ด้านวิมังสา - ไตร่ตรองพิจารณา มีค่าเท่ากับ 0.676 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และด้านฉันทะ - ความพอใจ มีค่าเท่ากับ 0.606 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.38** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับ  
ประสิทธิภาพด้านบุคคล

ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม	ประสิทธิภาพด้านบุคคล			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านฉันทะ - ความพอใจ	0.559	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวิริยะ - ความเพียรพยายาม	0.727	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน
ด้านจิตตะ - เอาใจใส่	0.680	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวิมังสา - ไตร่ตรองพิจารณา	0.664	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมโดยรวม	0.739	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิภาพด้านบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.739 มีความสัมพันธ์กันสูงและไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านวิริยะ - ความเพียรพยายาม มีค่าเท่ากับ 0.727 มีความสัมพันธ์กันสูง รองลงมา คือ ด้านจิตตะ - เอาใจใส่ มีค่าเท่ากับ 0.680 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ด้านวิมังสา - ไตร่ตรองพิจารณา มีค่าเท่ากับ 0.664 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และด้านฉันทะ - ความพอใจ มีค่าเท่ากับ 0.559 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ตามลำดับ



**ตารางที่ 4.39** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับ  
ประสิทธิภาพโดยรวม

ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม	ประสิทธิภาพโดยรวม			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านฉันทะ - ความพอใจ	0.637	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวิริยะ - ความเพียรพยายาม	0.774	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน
ด้านจิตตะ - เอาใจใส่	0.762	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน
ด้านวิมังสา - ไตร่ตรองพิจารณา	0.718	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน
ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมโดยรวม	0.812	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิภาพโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.812 มีความสัมพันธ์กันสูงและไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านวิริยะ - ความเพียรพยายาม มีค่าเท่ากับ 0.774 มีความสัมพันธ์กันสูง รองลงมา คือ ด้านจิตตะ - เอาใจใส่ มีค่าเท่ากับ 0.762 มีความสัมพันธ์กันสูง ด้านวิมังสา - ไตร่ตรองพิจารณา มีค่าเท่ากับ 0.718 มีความสัมพันธ์กันสูง และด้านฉันทะ - ความพอใจ มีค่าเท่ากับ 0.637 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ข้อมูลทั่วไปที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ผลการเปรียบเทียบระหว่างความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปด้านเพศ อายุ สถานภาพ และอำเภอ กับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด และอายุการทำงาน กับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 40 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ข้อมูลทั่วไป	ค่าสถิติ (P)	ผลการทดสอบ
เพศ	0.084	ปฏิเสธ
อายุ	0.810	ปฏิเสธ
สถานภาพ	0.361	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	<b>0.000*</b>	ยอมรับ
รายได้	<b>0.001*</b>	ยอมรับ
อำเภอ	0.075	ปฏิเสธ
หน่วยงานที่สังกัด	<b>0.010*</b>	ยอมรับ
อายุการทำงาน	<b>0.002*</b>	ยอมรับ

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระหว่างความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปด้านเพศ อายุ สถานภาพ และอำเภอ กับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด และอายุการทำงาน กับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี

3. ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี

4. ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2-4

ความฉลาด	ประสิทธิภาพโดยรวม				
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง	ผล การทดสอบ
ความฉลาดทางอารมณ์	0.734	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน	ปฏิเสธ
ความสามารถในการเผชิญและ ฟันฝ่าอุปสรรค	0.775	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน	ปฏิเสธ
ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม	0.812	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน	ปฏิเสธ

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพ มีค่าเท่ากับ 0.734 มีความสัมพันธ์กันสูงและไปในทิศทางเดียวกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับประสิทธิภาพ มีค่าเท่ากับ 0.775 มีความสัมพันธ์กันสูงและไปในทิศทางเดียวกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิภาพ มีค่าเท่ากับ 0.812 มีความสัมพันธ์กันสูงและไปในทิศทางเดียวกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษา 3Q (ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้เป็น 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม และประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมดประมาณ 2,076 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ค่าความคลาดเคลื่อน  $\pm 5$  ได้จำนวน 335 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบโดยมีลักษณะคำถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อความจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ มีข้อความจำนวน 25 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค มีข้อความจำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม มีข้อความจำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ มีข้อความจำนวน 25 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

4. การวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ ในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) ปรากฏค่าอำนาจจำแนกวิเคราะห์ โดยหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.738 - 1.793 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ 0.979 สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการแจกแบบสอบถามรวมจำนวนที่รวบรวมได้ทั้งสิ้น 335 คน จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม และประสิทธิภาพ ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) การหาค่าความสัมพันธ์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ใช้ค่า Correlation ส่วนการเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่มสำหรับตัวแปรเทศบาลและหน่วยงานที่สังกัด นอกจากนี้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย นำเสนอเป็นภาพรวมและข้อสรุปผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ 10,001 - 15,000 บาท อยู่ในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักปลัด และมีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี

5.1.2 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจงใจตนเอง รองลงมา คือ ด้านทักษะทางสังคม ด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านการจัดการกับอารมณ์ และด้านความตระหนักรู้ตนเอง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้ รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์หรือวิสัยมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไขสถานการณ์ ด้านความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อปัญหาต่าง ๆ และด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้สถานการณ์ ตามลำดับ

ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านฉันทะ- ความพอใจ รองลงมา คือ ด้านจิตตะ-เอาใจฝักใฝ่ ด้านวิริยะ-ความเพียรพยายาม และด้านวิมังสา-ไตรตรองพิจารณา ตามลำดับ

ประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบุคคล รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านพฤติกรรม ตามลำดับ

5.1.3 การเปรียบเทียบระหว่างความแตกต่างข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ อำเภอ กับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด อายุการทำงาน กับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.1.4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.734 มีความสัมพันธ์กันสูงและไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านทักษะทาง

สังคม มีค่าเท่ากับ 0.697 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง รองลงมา คือ ด้านความเห็นอกเห็นใจ มีค่าเท่ากับ 0.674 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ด้านการจงใจตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.634 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ด้านการจัดการอารมณ์ มีค่าเท่ากับ 0.621 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และด้านความตระหนักรู้ตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.495 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ตามลำดับ

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.775 มีความสัมพันธ์กันสูงและไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อปัญหาต่าง ๆ มีค่าเท่ากับ 0.768 มีความสัมพันธ์กันสูง รองลงมา คือ ด้านวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไขสถานการณ์ มีค่าเท่ากับ 0.717 มีความสัมพันธ์กันสูง มีค่าเท่ากับ 0.673 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง และด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้และด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้ไขสถานการณ์ มีค่าเท่ากับ 0.672 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ตามลำดับ

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.812 มีความสัมพันธ์กันสูงและไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านวิริยะ-ความเพียรพยายาม มีค่าเท่ากับ 0.774 มีความสัมพันธ์กันสูง รองลงมา คือด้านจิตตะ-เอาใจใส่ใจ มีค่าเท่ากับ 0.762 มีความสัมพันธ์กันสูง ด้านวิมังสา-ไตร่ตรองพิจารณา มีค่าเท่ากับ 0.718 มีความสัมพันธ์กันสูง และด้านฉันทะ มีค่าเท่ากับ 0.637 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ตามลำดับ

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี นำมาอภิปรายผลการวิจัยในเรื่องนี้ เพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้งได้ ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม และประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล เปี่ยมสุภทรัพย์ (2554) ที่พบว่า พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีระดับเชาว์อารมณ์โดยรวม (EQ) สูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการจงใจ

ตนเอง รองลงมา คือ ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก ด้านการมีทักษะทางสังคม ด้านการจัดระเบียบ อารมณ์ของตน อยู่ในระดับสูง และด้านการตระหนักรู้ในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ วงษ์เกิด (2558) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของ นักศึกษากลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความฉลาด ทางอารมณ์จำแนกตามรายได้ พบว่า นักศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงทั้ง 5 ด้าน โดย ด้านการตระหนักรู้ในตนเองสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการรู้จักตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้าน ความเห็นอกเห็นใจ และด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง ตามลำดับ ส่วนความสามารถในการเผชิญและ ฝ่าอุปสรรค เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า นักศึกษามีความสามารถในการเผชิญและฝ่า ฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูง ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านการเข้าถึงปัญหาสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการอดทนต่อ ปัญหา การการรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหาและด้านการควบคุมสถานการณ์ ตามลำดับ

สอดคล้องกับงานวิจัยของพรธิภา ศรีเหรา (2551) ที่พบว่า นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล มีเชาว์อารมณ์อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทางเชาว์อารมณ์เป็นรายด้าน จะเห็นว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการกำกับควบคุมตนเอง ด้านทักษะทาง สังคมและด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการตระหนักรู้ตนเอง อยู่ในระดับปาน กลาง ตามลำดับ มีจริยธรรมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทางจริยธรรมเป็นรายด้าน จะเห็นว่าด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตน เหมาะสม และด้านความเข้มแข็งอดทน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระดับปาน กลาง มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าอุปสรรค และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทางความสามารถ ในการเผชิญและฝ่าอุปสรรคเป็นรายได้ จะเห็นว่า ด้านการหาสาเหตุและความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมา คือ ด้าน การควบคุม ด้านความอดทน และด้านผลกระทบ อยู่ในระดับมาก

5.2.2 การเปรียบเทียบระหว่างความแตกต่างข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ อำเภอ กับประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด อายุการทำงาน กับ ประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สอดคล้องกับงานวิจัยของชิตพงษ์ รุกชชาติ (2557) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลห้วยคัน แหล่น จังหวัดอ่างทอง มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา กับระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลห้วยคันแหล่น มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ ส่วน เพศ รายได้ และตำแหน่ง กับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาล ตำบลห้วยคันแหล่น ไม่มีความแตกต่างกัน



สอดคล้องกับงานวิจัยของสมวงศ์ โพธิ์สะอาด (2553) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดราชบุรี เมื่อจำแนกตามเพศและอายุกับความฉลาดทางอารมณ์ ไม่มีความแตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา รัตนเสวตสรณ์ (2554) ที่พบว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้บริหารอุตสาหกรรมสิ่งทอ ด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา มีความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของรสนิน เจียมเจริญ (2550) ที่พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของณชนก นันทขว้าง (2556) ที่พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน รายได้ต่อเดือน ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ บุคลิกภาพและปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ

สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวัดน์ หงอกสิมมา (2554) ที่พบว่า ช่างยนต์ในศูนย์บริการรถยนต์นั่งนำเข้าแห่งหนึ่งของประเทศไทย มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ช่างยนต์ในศูนย์บริการรถยนต์นั่งนำเข้าแห่งหนึ่งของประเทศไทยที่มีอายุมาก มีระดับการศึกษาสูง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก มีประสบการณ์เดิมในการทำงานมาก มีความถนัดทางช่างสูง มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ความฉลาดทางอารมณ์และบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

5.2.3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี มีค่าเท่ากับ 0.734 - 0.812 มีความสัมพันธ์กันสูงและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ มีน้อย (2553) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 30 มีระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 30 มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และผลการปฏิบัติงาน ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานกรมสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 30 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวก

สอดคล้องกับงานวิจัยของมาริษา ชุกติพิพงษ์ (2550) ที่พบว่า อิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สอดคล้องกับงานวิจัยของรสนิน เจริญเจริญ (2550) ที่พบว่า ข้าราชการสำนักงานประมาณ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความศรัทธาต่อผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สอดคล้องกับงานวิจัยของพรธิภา ศรีเหรา (2551) ชาวอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.826 ชาวอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.287 จริยธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย จึงขอเสนอแนะแนวทางที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

#### 1.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี จากแบบสอบถามตอนที่ 6 ที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. ท่านมีวิธีการควบคุมอารมณ์ของตนเองในการทำงานอย่างไร

ควรมีการตั้งสติอารมณ์ มีการฝึกนั่งสมาธิ เพื่อให้จิตใจแน่วแน่อยู่ตลอดเวลา หลีกเลียงสถานการณ์ที่จะก่อให้เกิดความกดดันด้านอารมณ์ เวลามีปัญหาที่ควรที่จะหาอะไรทำเพื่อให้หายเครียดและค่อยไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ถึงแม้ว่างานจะยากจากที่ไม่เคยทำมาก่อน ต้องเรียนรู้ อาจจะมีความเครียดบ้าง ทำให้หงุดหงิดได้ง่าย ไม่ใช้อารมณ์มารวมกับงาน เพราะมันจะไม่มีความสุข เนื่องจากว่าลักษณะของการทำงานเทศบาลเป็นงานที่ต้องให้บริการกับพี่น้องประชาชนคนในพื้นที่นั้น ๆ คนที่มาติดต่อหรือร้องเรียนแสดงว่ามีปัญหา เพื่อที่จะให้ทางเทศบาลช่วยเหลือ จึงต้องพยายามอดทนอดกลั้น ยิ้มสู้เสมอ ถึงแม้ว่าบางครั้งจะควบคุมอารมณ์ได้น้อย แต่ก็ควรที่จะนิ่งเฉยไว้แล้วพยายามรับฟังคำแนะนำหรือคำชี้แจงในกรณีที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกันแล้วก็ต้องเข้าใจในความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ ศึกษาและนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนามาควบคุมอารมณ์ โดยการเจริญสติ วิธีการควบคุมอารมณ์ของตนเองก็คือจิตใจของตัวเอง ตามจิตให้ทัน ถ้ารู้ว่าอารมณ์ใด ๆ เกิดขึ้น ก็บอกตัวเองให้รู้หนอ เช่น โกรธหนอ เบื่อหนอ เศร้าหนอ หายใจเข้าลึก ๆ หายใจออกยาว ๆ ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) มองโลกในแง่ดี โดยมีความคิดในเชิงบวกต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รู้จักปล่อยวาง มีเจตคติที่ดี ระบายปัญหากับเพื่อนร่วมงานให้ช่วยแก้ไข

ปัญหา มีความรอบคอบ อย่าคิดมาก เดียวมันก็ผ่านไป ใจเย็น ๆ ไม่เก็บเอาความคิด ไม่เอาความมึนคึดมา  
รวม เดินหนีไป เพื่อไม่ให้เกิดการปะทะอารมณ์กัน รู้จักการแยกแยะการทำงาน มีการเรียงลำดับ  
ความสำคัญของงาน ไม่เอาปัญหาข้างนอกมารวม เช่น ปัญหาครอบครัว ต้องทำอารมณ์ให้เย็นได้และ  
ตั้งใจทำงานให้สำเร็จ นับ หนึ่ง – สิบ สู้ ๆ ไม่ได้เถียงใด ๆ ทั้งสิ้น มองปัญหาเป็นเรื่องไร้ค่า ไม่ต้องใส่  
ใจกับสิ่งรอบข้างให้มันมากมายนัก จะได้ไม่ทำให้เกิดอารมณ์ คิดว่าเป็นเรื่องงานต้องควบคุมอารมณ์  
ไม่วู่วาม ไม่แสดงอาการรุนแรงใส่ผู้อื่น ตั้งสติทุกครั้งที่เกิดปัญหากับงานแล้วค่อยเริ่มทำงานอีกครั้ง  
จดจ่อกับงานที่กำลังทำอยู่ นั่งทบทวนการกระทำของตนเอง สงบสติอารมณ์สักพัก แล้วค่อยทำงาน ใช้  
ปัญญา จะสำเร็จในการทำงาน

## 2. ท่านมีวิธีการในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานอย่างไร

ปัญหาและอุปสรรคจะเป็นสิ่งที่ทำลายในระบบของการทำงานว่าสามารถฟันฝ่า  
อุปสรรคได้มากน้อยเพียงใด จึงต้องมีความมุ่งมั่นและอดทนต่อสู้กับงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควรย่อ  
ท้อและควรที่จะเผชิญกับปัญหา พยายามทำงานทุกอย่างที่ทำได้ด้วยตนเองให้มากที่สุด ก่อนที่จะ  
รบกวนผู้อื่นให้ช่วยเหลือเวลามีปัญหา เพื่อให้เป็นประสบการณ์กับตัวเอง พยายามแก้ไขปัญหาและ  
ปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าให้ช่วยแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคนั้น ๆ หาวิธีการ  
แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นว่ามาจากสาเหตุอะไร คิดก่อนจึงทำและตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพราะว่าปัญหา  
เกิดขึ้นได้ทุกวัน ทำงานอย่างมีสติ ปัญหาและอุปสรรคก็จะลดน้อยลง รู้จักแก้ปัญหาคือต้นเหตุ นำ  
หลักธรรมของพระพุทธศาสนา มาควบคุมอารมณ์เจริญสติ กำหนดจิต ตามหลักธรรมอริยสัจ 4 การ  
ปฏิบัติธรรมของวิปัสสนากรรมฐาน กำหนดสติปัญฐาน 4 โดยรู้เท่าทันเหตุการณ์และอารมณ์ ใช้  
สติปัญญาในการแก้ไขปัญหามีความเข้มแข็ง นิ่ง สงบ ค่อย ๆ คิด ตัดสินใจ ยอมรับความจริง จะถูก  
หรือผิดก็ต้องยอมรับกับสิ่งที่ทำลงไป มีการพูดคุยกัน ปรึกษาเพื่อนร่วมงาน ไม่รู้ไม่เข้าใจอะไรก็ถาม  
หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา รู้จักการทำงานเป็นทีม ลงความคิดเห็นกัน เพื่อหาทางออก มองอนาคต  
ข้างหน้ามีการตั้งเป้าหมายและวางแผนการทำงาน หาข้อมูลที่ต้องการ มีการเรียนรู้ต่อสิ่งใหม่ ๆ เพื่อจะ  
ผ่านอุปสรรคและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากผิดพลาด  
ให้แก้ไข คิดทบทวน ลองทำและทุกอย่างจะผ่านไปได้ด้วยดี งานที่ทำผิดยอมรับและนำงานที่ทำผิดไป  
ดูรายละเอียดและรอบคอบ มองโลกในแง่ดี จะสำเร็จ ต้องเข้าใจปัญหาอุปสรรค งานบริการต้องใช้ใจ  
ด้วย ค่อย ๆ คิดทีละเรื่อง ต้องรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้ได้แล้วค่อยคิดต่อว่าจะทำอย่างไรกับสิ่งที่  
เกิดขึ้นอย่างมีสติ ทบทวนปัญหาและอุปสรรคที่เกิด สาเหตุที่เกิด เพื่อที่จะหาทางแก้ไข คิดแก้ไข  
ปัญหาค่อย ๆ เป็นไป นิ่ง ทำใจเย็น ๆ จะต้องควบคุมสถานการณ์ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและพร้อมที่  
จะนำตัวเองเข้าไปแก้ไขปัญหาคือต้นเหตุ มองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าสาเหตุคืออะไร แล้วเข้าไปแก้ที่ต้นเหตุ

ที่ก่อให้เกิดปัญหา คิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้น มีทางออกเสมอ ดังสุภาษิตที่ว่า “ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น”

### 3. ท่านมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานอย่างไร

คติดี ทำดี พุทธิ ไม่เอาเปรียบคนอื่น คอยช่วยผู้อื่น มีความนอบน้อม มีความเคารพกับผู้ที่อาวุโสและให้ความเคารพเพื่อนร่วมงาน ต้องมีความซื่อสัตย์ มีน้ำใจและจริงใจ กับการทำงานของตนเองแล้วงานนั้นก็จะต้องออกมาดี ทำงานด้วยความสุจริต ซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กร การมีระเบียบวินัยและความตั้งใจ ไม่รับสินบน ไม่เลือกปฏิบัติ การเสียสละเพื่อส่วนรวม การมีความสามัคคีกันในหน่วยงาน ตั้งใจทำงาน ตั้งสติ ต้องคิดก่อนทำอย่างรอบคอบ ทำตามหน้าที่หรืองานที่ได้มอบหมายอย่างเต็มที่และดีที่สุด ทำงานอย่างมีสติ ตั้งใจ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน ใช้หลักธรรมอิทธิบาท4 และหาเหตุผลเพื่อให้งานนั้นผ่านไปได้อย่างดี ความสามัคคีคือพลังในการทำงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี รู้จักความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำตามกำลังของผู้บังคับบัญชา ไม่ทำตัวผิดทำนองครองธรรม ปฏิบัติตัวตามหลักศีล5 ของศาสนาพุทธ ทำงานสำเร็จตามเวลา เป้าหมาย และถูกต้อง มีสติเสมอทุกเวลา วางตัวเป็นกลาง ทำงานตามความถูกต้อง โปร่งใส งานที่ต้องโปร่งใสตรวจสอบได้ ทำงานโดยการเอาใจใส่งานและเพื่อนร่วมงาน หมั่นทำความดีและความเป็นธรรม ทำงานตรงตามที่เสนอขออนุมัติ เท่าเทียมกันในการให้บริการ เสียสละ ยุติธรรม ชยัน อดทน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่ฟุ้งงาย ไม่ขายเพื่อน ต้องรู้จักนอบน้อมกับองค์กรและประชาชน มีสติ ใช้ปัญญา จะสำเร็จ การทำความดีต่าง ๆ ต้องเริ่มที่ตนเองก่อน เพื่อให้เป็นแบบอย่างกับคนอื่น มอบหมายหน้าที่การทำงานให้เหมาะสมกับบุคคล

4. จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ย่อมส่งผลดีต่อเทศบาลตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ จะทำให้ผู้ที่ได้เข้ามาใช้บริการมีความรู้สึกที่ว่าพนักงานเทศบาลตำบลนั้นมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่เข้ามาติดต่อหรือใช้บริการ ดังนั้น นายกเทศมนตรีและคณะผู้บริหารควรรักษามาตรฐานที่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานีไว้และหาแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมในแต่ละด้านต่อไป

5. เทศบาลตำบลควรใช้แบบประเมิน เพื่อตรวจสอบระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม ได้เป็นระยะ ๆ ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานีอย่างต่อเนื่องในภาพรวม

6. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ควรทำการทดสอบระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเพิ่มเติมอีกทางหนึ่ง

7. จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ไม่ให้น้อยไปกว่าการพัฒนาศักยภาพด้านอื่น ๆ ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพด้านความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรมและประสิทธิภาพให้กับพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี เพื่อส่งผลกระทบต่อการให้บริการและเป้าหมายขององค์กร โดยรวมต่อไป

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี เพื่อให้เกิดผลที่ดียิ่งขึ้น ขอเสนอให้มีการวิจัย ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความฉลาดทางด้านต่าง ๆ เช่น ความฉลาดทางด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Quotient: CQ) ความฉลาดทางด้านสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) ความฉลาดทางด้านภาวะผู้นำ (Leadership Quotient: LQ) ความฉลาดทางด้านสังคม (Social Quotient: SQ)

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในลักษณะงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น บริษัท สหกรณ์ ห้างหุ้นส่วน กระทรวง กรม สำนักงานต่าง ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาลเมือง เทศบาลนคร เทศบาลตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดอื่น ๆ ด้วย

## บรรณานุกรม

- กรมปกครองส่วนท้องถิ่น. (2558). ข้อมูลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้นจาก <http://www.dla.go.th>
- กรมสุขภาพจิต. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์. สืบค้นจาก <http://www.dmh.go.th/ebook/s.asp?code=3>
- กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดปทุมธานี พ.ศ.2559  
กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. (2558). ปทุมธานี. สืบค้นจาก <http://www2.pathumthani.go.th/index.php>
- กัลยมน อินทุสุต. (2554). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (คุยฉินิพนธ์  
ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เกรียงสุข เพื่อพวงศ์. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพัน  
ในงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางและยารักษาโรคแห่งหนึ่ง.  
(งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- จิรวัดน์ หงอกสิมมา. (2554). ปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของ  
ช่างยนต์ในศูนย์บริการรถยนต์นำเข้าแห่งหนึ่งของประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จิราภรณ์ วงษ์เกิด. (2558). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ความสามารถในการเผชิญและ  
ฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) ของนักศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (รายงาน  
ผลวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี).
- จุฑามาศ มีน้อย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานของ  
เจ้าหน้าที่สรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ชิตพงษ์ รุกขชาติ. (2557). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลห้วยคันแหลน  
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์).
- ณชนก นันทขว้าง. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของ  
พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (ภาคินิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ดวงกมล เปี่ยมศุภทรัพย์. (2554). **เชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.** (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญวิเศษเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2551). **AQ พลั้วแห่งความสำเร็จ.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บิสคิด.
- นันทวัน นวมนิ่ม. (2551). **บุคลิกภาพ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความฉลาดทางจริยธรรมของพนักงานบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน).** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- มาริษา ชุกิตติพงษ์. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท 4 และความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์).
- รสลิน เจียมเจริญ. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมง.** (ภาคินพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ผู้จัดการออนไลน์. (2558). **ความฉลาดทางอารมณ์.** สืบค้นจาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/EQ.htm>
- ผู้จัดการออนไลน์. (2558). **ความฉลาดทางคุณธรรม.** สืบค้นจาก [http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Quatient\\_MQ.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Quatient_MQ.htm)
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)  
พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2552
- พรทิพย์ นาคพงศ์พันธ์. (2551). **ความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.** (งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์).
- พรธิภา ศรีเหรา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ จริยธรรม และความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรคของนักการเมือง: กรณีศึกษานายกองคํการบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดสุพรรณบุรี.** (งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศูนย์ข้อมูลการวิจัย. (2558). ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม. สืบค้นจาก <http://dric.nrct.go.th>
- ศูนย์ข้อมูลการวิจัย. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์. สืบค้นจาก <http://dric.nrct.go.th>
- ศูนย์ข้อมูลการวิจัย. (2558). ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค. สืบค้นจาก <http://dric.nrct.go.th>
- ศูนย์ข้อมูลการวิจัย. (2558). ประสิทธิภาพพนักงาน. สืบค้นจาก <http://dric.nrct.go.th>
- สมวงศ์ โปธิ์สอาด. (2553). ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล จังหวัดราชบุรี. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์. สืบค้นจาก [http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis\\_th.asp?id=0000006218](http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis_th.asp?id=0000006218)
- สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2558). ประสิทธิภาพ. สืบค้นจาก [http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snmcn/Jitrawan\\_Thavornwongsakul/fulltext.pdf](http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snmcn/Jitrawan_Thavornwongsakul/fulltext.pdf)
- อนุวัฒน์ ฮวดศิริ. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลใน จังหวัดชุมพร. (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- อังคณา รัตนเสวตธรรมรงค์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคของผู้บริหารในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เปรียบเทียบระหว่างอุตสาหกรรมขนาดใหญ่กับอุตสาหกรรมขนาดกลาง. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- Bandura, A. (1977). **Social Learning Theory**. New Jersey: Prentice – Hall.
- Bandura, A. (1978). **Perceived effectiveness: An explanatory mechanism of behavioral change**. New York: Worth.
- Bandura, A. (1986). **Social foundations of thought and action: A social cognitive theory**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bar-On . R. (1992). **Transformational nursing leadership : A measure of emotional intelligence (Technical manual )**. Toronto: Multi-Health System Inc.
- Cooper. R. K. & Sawaf, A. (1997). **Executive EQ intelligence in leadership and organization**. New York: Grossest & Putnam
- Evans, R. L. (1989). **Albert Bandura: The Man and His Ideas-a Dialogue**. New York: Praeger.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- EQ AQ MQ. (2015). Retrieved from <http://mrmarkandtony.exteen.com/20130311/iq-eq-aq-mq-sq>
- Goleman, D. (1995). **Emotional Intelligence**. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1995). **Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ**. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). **What make a leader**. **Harward Business Review**. New York: Bantam Books.
- Hinkle, D. E., William ,W. and Stephen G. J. (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. (4th ed.) New York: Houghton Mifflin.
- Kazdin, A. (1984). **Behavior Modification.in Applied Srrting**. Illinoin : Dorsey Press.
- Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. New York: Wiley & Son.
- Salovey P& Mayer .J.D. (1990). **Emotional intelligence Imagination, cognition and personality**. New York: Basic Books
- Seligman, M. E. P. (1991). **Helplessness: On Depression, Development, and Death Secondedition**. New York: W.H. Freeman.
- Stoltz, P. G. (1997). **Adversity Quotient: Turning Obstacles Into Opportunities**. New York: John Wiley & Sons.
- Stoltz, P. G. (2000). **Adversity quotient at work: Finding your hidden capacity for getting things done**. New York: Harper Collins Publishers.
- Weisinger, H. (1998). **Emotional intelligence at work: The untapped edge for success**. San Francisco: Jassey - Bass.
- Yamane, Taro. (1967). **Statistics: An introductory analysis**. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก**

**แบบสอบถาม**



## แบบสอบถาม

### เรื่อง “3Q ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี”

เป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งประกอบด้วยคำถาม จำนวน 98 ข้อ โดยทำการแบ่งออกเป็น 6 ตอน ประกอบด้วย

- |   |              |
|---|--------------|
| 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล    | จำนวน 8 ข้อ  |
| 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์  | จำนวน 25 ข้อ |
| 3. ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค | จำนวน 20 ข้อ |
| 4. ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม           | จำนวน 20 ข้อ |
| 5. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ        | จำนวน 25 ข้อ |
| 6. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ             |              |

**คำชี้แจง** ขอให้พนักงานเทศบาลตำบลอ่านและพิจารณาข้อมูลและข้อความที่กำหนดให้ แล้วเลือกคำตอบที่จริง ที่ตรงกับระดับความรู้สึกรู้สึกหรือการทำงานตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามข้อความในแบบประเมิน ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อ ขอให้ท่านตอบคำถามในแต่ละข้อ โดยใช้เวลาในการตอบคำถามในเวลาที่ท่านสะดวก โดยคำตอบไม่มีข้อใดถูกหรือผิด ผลของการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและชุมชนของท่าน

การศึกษาในครั้งนี้ จะสำเร็จลงได้ด้วยความรู้ความกรุณาจากท่านที่จะให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่แนบท้ายนี้ตามความเป็นจริงทุกข้อ ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อใด ๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม นอกจากการจะนำข้อมูลโดยรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นายสุรสิทธิ์ เอี่ยมวรรตน์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- |                      |  |   |
|----------------------|--|---|
| 1. เพศ               | 1. <input type="checkbox"/> ชาย                        | 2. <input type="checkbox"/> หญิง                |
| 2. อายุ              | 1. <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี              | 2. <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี          |
|                      | 3. <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี                 | 4. <input type="checkbox"/> 51 – 60 ปี          |
| 3. สถานภาพ           | 1. <input type="checkbox"/> โสด                        | 2. <input type="checkbox"/> สมรส                |
|                      | 3. <input type="checkbox"/> หย่าร้าง / หม้าย           |   |
| 4. ระดับการศึกษา     | 1. <input type="checkbox"/> ประถมศึกษา                 | 2. <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษา          |
|                      | 3. <input type="checkbox"/> ปวช. / ปวส.                | 4. <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี           |
|                      | 5. <input type="checkbox"/> ปริญญาโท                   | 6. <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก           |
| 5. รายได้            | 1. <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10,000 บาท         | 2. <input type="checkbox"/> 10,001 – 15,000 บาท |
|                      | 3. <input type="checkbox"/> 15,001 – 20,000 บาท        | 4. <input type="checkbox"/> มากกว่า 20,000 บาท  |
| 6. อำเภอ             | 1. <input type="checkbox"/> เมืองปทุมธานี              | 2. <input type="checkbox"/> สามโคก              |
|                      | 3. <input type="checkbox"/> ลาดหลุมแก้ว                | 4. <input type="checkbox"/> คลองหลวง            |
|                      | 5. <input type="checkbox"/> หนองเสือ                   | 6. <input type="checkbox"/> ธัญบุรี             |
|                      | 7. <input type="checkbox"/> ลำลูกกา                    | 8. <input type="checkbox"/> อื่น ๆ .....(ระบุ)  |
| 7. หน่วยงานที่สังกัด | 1. <input type="checkbox"/> สำนักปลัด                  | 2. <input type="checkbox"/> กองการศึกษา         |
|                      | 3. <input type="checkbox"/> กองคลัง                    | 4. <input type="checkbox"/> กองช่าง             |
|                      | 5. <input type="checkbox"/> กองวิชาการและแผน           | 6. <input type="checkbox"/> กองสวัสดิการสังคม   |
|                      | 7. <input type="checkbox"/> กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |   |
| 8. อายุการทำงาน      | 1. <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 1 ปี               | 2. <input type="checkbox"/> 1 – 5 ปี            |
|                      | 3. <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี                  | 4. <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี       |

## ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีความสอดคล้องกับระดับความรู้สึกรู้สึกของท่านมากที่สุด

- |   |         |   |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับระดับความเป็นจริงมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับระดับความเป็นจริงมาก       |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับระดับความเป็นจริงปานกลาง   |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับระดับความเป็นจริงบางครั้ง  |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับระดับไม่จริงเลย            |

รายการ	5	4	3	2	1
ความตระหนักรู้ตนเอง					
1. ท่านจะไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาการทำงาน					
2. ท่านมีการควบคุมอารมณ์โกรธไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน					
3. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีโดยไม่กระทบกับการทำงาน					
4. ท่านสามารถบริหารจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองได้เป็นอย่างดี					
5. ท่านใช้อารมณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
การจัดการกับอารมณ์					
6. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้โดยไม่แสดงความโกรธให้เพื่อนร่วมงานเห็น					
7. ท่านใช้ความคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบในการวางแผนการตัดสินใจ					
8. ท่านสามารถควบคุมตนเองให้ทำงานได้					
9. ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน					
10. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม					

รายการ	5	4	3	2	1
<b>การจูงใจตนเอง</b>					
11. ท่านมองข้อดีของการเกิดปัญหาว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถและทำให้มีประสบการณ์มากขึ้น					
12. ท่านมีความตั้งใจในการทำงานและพยายามทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
13. ท่านมีความมุ่งมั่นและพยายามทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหา					
14. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและเอาใจใส่ในการทำงาน					
15. ท่านมีวิธีการสร้างกำลังใจให้กับตนเองอยู่เสมอ					
<b>ความเห็นอกเห็นใจ</b>					
16. ท่านเข้าใจและรับรู้ถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน					
17. ท่านให้ความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน					
18. ท่านมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรเพื่อนร่วมงาน					
19. ท่านยินดียอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
20. ท่านเต็มใจให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน					
<b>ทักษะทางสังคม</b>					
21. ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม					
22. ท่านสามารถในการติดต่อสื่อสารที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
23. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาคัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม					
24. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน					
25. ท่านสามารถจูงใจให้เพื่อนร่วมงานทำงานได้เป็นอย่างดี					

ตอนที่ 3 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

รายการ	5	4	3	2	1
ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้					
1. ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ขณะทำงานได้					
2. ท่านสามารถควบคุมตนเองให้ผ่านปัญหาอุปสรรคได้					
3. ท่านสามารถตัดสินใจได้ เมื่อการทำงานมีปัญหาเกิดขึ้น					
4. ท่านสามารถหาวิธีการแก้ไขให้กับทุกปัญหาได้					
5. ท่านสามารถเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นขณะทำงานได้					
ความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้สถานการณ์					
6. ท่านสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้					
7. ท่านสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง					
8. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นแม้ว่าไม่ใช่ปัญหาของท่าน					
9. ท่านพยายามแก้ไขปัญหางาน เพื่อให้ได้งานที่ตรงตามเป้าหมาย					
10. ท่านพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แม้ต้องใช้เวลาตามที่ตาม					
วิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไขสถานการณ์					
11. ท่านจะแก้ปัญหาโดยทันที เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น					
12. ท่านทราบปัญหาในที่ทำงานและพร้อมปรับปรุงแก้ไข					
13. ท่านจะแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม เมื่อมีผู้เข้ามาปรึกษา					
14. ท่านสามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงานได้					
15. ท่านวางแผนในการทำงานก่อน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาตามมา					
ความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อปัญหาต่าง ๆ					
16. ท่านสามารถอดทนต่อการทำงานที่ยากลำบากได้					
17. ท่านไม่รู้สึกรำคาญต่อปัญหาที่เกิดขึ้น					
18. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ท่านสามารถแก้ไขให้สำเร็จลงได้ด้วยดี					
19. ท่านสร้างความเข้มแข็งและมุ่งมั่น เพื่อจะทำให้ชนะอุปสรรคในชีวิตให้ได้					
20. ท่านไม่เคยยอมแพ้ต่ออุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน					



ตอนที่ 4 ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม

รายการ	5	4	3	2	1
<b>ฉันทะ – ความพอใจ</b>					
1. ท่านรู้สึกพอใจกับชีวิตการทำงานของท่านในปัจจุบัน					
2. ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีความสุข สงบ เบิกบานใจ ขณะทำงาน					
3. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านรู้สึกยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานมีความสุข					
5. ท่านพอใจเมื่องานที่ท่านนั้นบรรลุผลสำเร็จ					
<b>วิริยะ – ความเพียรพยายาม</b>					
6. ท่านจะทำงานนั้นทันทีเมื่อได้รับมอบหมาย					
7. ท่านสามารถหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากงานที่ท่านทำ					
8. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานเป็นสิ่งท้าทายและจะต้องทำให้สำเร็จ					
9. ท่านพยายามให้เกิดความสำเร็จตามที่ได้คาดหวังไว้					
10. ท่านเชื่อว่าความเพียรพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จ					
<b>จิตตะ – เอาใจใส่</b>					
11. ท่านจะเอาใจใส่จดจ่ออยู่กับงานที่ท่านทำ					
12. ท่านมักจะทำงานด้วยความตั้งใจ ไม่สนใจเรื่องอื่น ๆ					
13. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ					
14. ท่านทำงาน เสร็จตามที่ได้กำหนดไว้					
15. ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
<b>วิมังสา – ไตร่ตรองพิจารณา</b>					
16. การวางแผนก่อนทำงานเป็นสิ่งจำเป็น					
17. งานที่ต้องคิด วิเคราะห์ เป็นงานที่ท่านชอบ					
18. ท่านชอบคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
19. ท่านจะตรวจสอบงานที่ท่านอย่างละเอียด เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพที่สุด					
20. ท่านจะทำงานด้วยความรอบคอบและตั้งใจ					

ตอนที่ 5 ประสิทธิภาพ

รายการ	5	4	3	2	1
<b>พฤติกรรม</b>					
1.เมื่อท่านวางแผนไว้ ท่านมั่นใจว่าสามารถทำตามแผนที่วางไว้ได้					
2. ท่านจะทำงานจนกว่าจะงานนั้นสำเร็จ					
3.เมื่อท่านตั้งเป้าหมายไว้ ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้					
4.ท่านมักจะกล้าที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานด้วยตนเอง					
5.เมื่อการทำงานนั้นมีความยุ่งยาก ท่านมักจะพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จ					
6.ถึงแม้ว่าท่านจะต้องทำงานที่ไม่ชอบ ก็จะพยายามทำงานนั้นจนสำเร็จ					
7.เมื่อท่านตัดสินใจทำสิ่งใดแล้ว ท่านก็จะมุ่งมั่นที่จะทำต่อไปจนสำเร็จ					
<b>สิ่งแวดล้อม</b>					
8.เมื่อท่านพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ และก็จะทำต่อไปจนกว่าจะสำเร็จ					
9.เมื่อมีปัญหาที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้น ท่านจะพยายามจัดการกับปัญหานั้น					
10.ท่านพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
11.ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน					
12.ท่านมั่นใจในความสามารถของตนเอง					
13.ท่านเป็นคนที่มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง					
14.ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมแพ้ต่อการทำงานที่ยากลำบาก					
15.ท่านชอบที่จะแก้ปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเอง					
16.ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่ได้กำหนดไว้					
<b>บุคคล</b>					
17.ท่านมีการทบทวนการทำงานงานให้เหมาะสมกับปัจจุบัน					
18.ท่านมีการกำหนดขั้นตอนกระบวนการ ในการทำงานที่เหมาะสม					
19.ท่านมีทัศนคติที่ดีในการทำงานหรือการบริหารจัดการ					
20.ท่านมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน					
21.ท่านมีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน					
22.ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน					
23.ท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการทำงาน					
24.ท่านมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
25.ท่านรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของการทำงาน					

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. ท่านมีวิธีการควบคุมอารมณ์ของตนเองในการทำงานอย่างไร

.....  
.....

2. ท่านมีวิธีการในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานอย่างไร

.....  
.....

3. ท่านมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานอย่างไร

.....  
.....

-ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถาม -





ภาคผนวก ข  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.แสงจิตต์ ไต่แสง                      ปร.ค. (การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)  
  อาจารย์สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
  มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. ดร.ภัทรนันท์ สุระชาติรี                   ปร.ค. (การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)  
  อาจารย์สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
  มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. ดร.กาญจนา คำนิล                           ค.ค. (การบริหารการศึกษา)  
  มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์  
  ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลบ้านใหม่  
  อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี



ที่ ศษ ๐๕๗/๘.๐๖ / ๒๕๖๕



คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.แสงจิตต์ ไต้แสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
"30 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี" โดยมี ดร.สุภาพร คูพิมาย เป็น  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ  
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุภาพร กุณฑบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร กุณฑบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรัตน์

โทร. ๐๘ ๕๑๓๕ ๒๓๑๕



ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ศธ ๖๖

คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ภัทรนันท์ สุรชาติศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
"3Q ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี" โดยมี ดร.สุภาพร คูพิมาย เป็น  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ  
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุภาพร กุศลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร กุศลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรณ

โทร. ๐๘ ๕๑๓๔ ๒๓๑๕





ที่ ศธ ๐๔๗๘.๐๖ / ๕๕๕๗

คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.กาญจนา คำนิล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุรสิทธิ์ เข้มมวรรณ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
"3Q ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี" โดยมี ดร.สุภาพร คูพิมาย เป็น  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ  
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุภาพร กุศลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร กุศลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๔๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๔๓๖

ผู้ประสานงาน นายสุรสิทธิ์ เข้มมวรรณ์

โทร. ๐๘ ๕๑๓๕ ๒๓๑๕

แบบฟอร์มประเมินแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อเรื่อง “3Q ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี”

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามจากแบบสอบถามแล้วทำเครื่องหมาย **x** ทับตัวเลือกที่ท่านพิจารณาตามความเหมาะสม และกรณารอกข้อมูลสิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุง/ข้อเสนอแนะในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ความเหมาะสมของเนื้อหา			สิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
1	1	0	-1	
2	1	0	-1	
3	1	0	-1	
4	1	0	-1	
5	1	0	-1	
6	1	0	-1	
7	1	0	-1	
8	1	0	-1	

ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงแบบสอบถามในตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุงตามแบบสอบถามเดิม

.....

.....

2. ข้อคำถามที่ควรมีเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา

.....

.....

ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์

ข้อ	ความเหมาะสมของเนื้อหา			สิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
1	1	0	-1	
2	1	0	-1	
3	1	0	-1	
4	1	0	-1	
5	1	0	-1	
6	1	0	-1	
7	1	0	-1	
8	1	0	-1	
9	1	0	-1	
10	1	0	-1	
11	1	0	-1	
12	1	0	-1	
13	1	0	-1	
14	1	0	-1	
15	1	0	-1	
16	1	0	-1	
17	1	0	-1	
18	1	0	-1	
19	1	0	-1	
20	1	0	-1	
21	1	0	-1	
22	1	0	-1	
23	1	0	-1	
24	1	0	-1	
25	1	0	-1	

ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงแบบสอบถามในตอนี่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์

1. สิ่งที่จะต้องปรับปรุงตามแบบสอบถามเดิม

.....

.....

.....

2. ข้อคำถามที่ควรมีเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ข้อ	ความเหมาะสมของเนื้อหา			สิ่งที่จะต้องปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
1	1	0	-1	
2	1	0	-1	
3	1	0	-1	
4	1	0	-1	
5	1	0	-1	
6	1	0	-1	
7	1	0	-1	
8	1	0	-1	
9	1	0	-1	
10	1	0	-1	
11	1	0	-1	
12	1	0	-1	
13	1	0	-1	
14	1	0	-1	
15	1	0	-1	

ข้อ	ความเหมาะสมของเนื้อหา			สิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
16	1	0	-1	
17	1	0	-1	
18	1	0	-1	
19	1	0	-1	
20	1	0	-1	

ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงแบบสอบถามในตอนที 3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

1. สิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุงตามแบบสอบถามเดิม

.....

.....

.....

2. ข้อคำถามที่ควรมีเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม

ข้อ	ความเหมาะสมของเนื้อหา			สิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
1	1	0	-1	
2	1	0	-1	
3	1	0	-1	
4	1	0	-1	
5	1	0	-1	

ข้อ	ความเหมาะสมของเนื้อหา			สิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
6	1	0	-1	
7	1	0	-1	
8	1	0	-1	
9	1	0	-1	
10	1	0	-1	
11	1	0	-1	
12	1	0	-1	
13	1	0	-1	
14	1	0	-1	
15	1	0	-1	
16	1	0	-1	
17	1	0	-1	
18	1	0	-1	
19	1	0	-1	
20	1	0	-1	

ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงแบบสอบถามในตอนที 4 ความฉลาดทางคุณธรรมจริยธรรม

1. สิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุงตามแบบสอบถามเดิม

.....

.....

.....

2. ข้อคำถามที่ควรมีเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา

.....

.....

.....

ตอนที่ 5 ประสิทธิภาพ

ข้อ	ความเหมาะสมของเนื้อหา			สิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุง/ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
1	1	0	-1	
2	1	0	-1	
3	1	0	-1	
4	1	0	-1	
5	1	0	-1	
6	1	0	-1	
7	1	0	-1	
8	1	0	-1	
9	1	0	-1	
10	1	0	-1	
11	1	0	-1	
12	1	0	-1	
13	1	0	-1	
14	1	0	-1	
15	1	0	-1	
16	1	0	-1	
17	1	0	-1	
18	1	0	-1	
19	1	0	-1	
20	1	0	-1	
21	1	0	-1	
22	1	0	-1	
23	1	0	-1	
24	1	0	-1	
25	1	0	-1	

ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงแบบสอบถามในตอนที 5 ประสิทธิภาพ

1. สิ่งที่จะต้องปรับปรุงตามแบบสอบถามเดิม

.....

.....

.....

2. ข้อคำถามที่ควรมีเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา

.....

.....

.....

ความคิดเห็นที่มีต่อการปรับปรุงแบบสอบถามในตอนที 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. สิ่งที่จะต้องปรับปรุงตามแบบสอบถามเดิม

.....

.....

.....

.....

2. ข้อคำถามที่ควรมีเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)



การแปลผลความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

(Index of Item – Objective Congruence : IOC)

ตอน	ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
1	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
	6	1	1	1	3	1.00
	7	1	1	1	3	1.00
	8	1	1	1	3	1.00
2	1	0	1	1	2	0.67
	2	0	1	1	2	0.67
	3	0	1	1	2	0.67
	4	0	1	1	2	0.67
	5	1	1	1	3	1.00
	6	1	1	1	3	1.00
	7	1	1	1	3	1.00
	8	1	1	1	3	1.00
	9	1	1	1	3	1.00
	10	1	1	1	3	1.00
	11	1	1	1	3	1.00
	12	1	1	1	3	1.00
	13	1	1	0	2	0.67
	14	1	1	1	3	1.00
	15	1	1	1	3	1.00
	16	1	1	1	3	1.00
	17	1	1	0	2	0.67

ตอน	ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
2	18	1	1	1	3	1.00
	19	1	1	1	3	1.00
	20	1	1	0	2	0.67
	21	1	1	1	3	1.00
	22	1	1	0	2	0.67
	23	1	1	1	3	1.00
	24	1	1	1	3	1.00
	25	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
	6	1	1	1	3	1.00
	7	1	1	1	3	1.00
	8	0	1	1	2	0.67
	9	0	1	1	2	0.67
	10	1	1	1	3	1.00
	11	1	1	1	3	1.00
	12	0	1	1	2	0.67
	13	1	1	1	3	1.00
	14	1	1	1	3	1.00
	15	1	1	1	3	1.00
	16	1	1	1	3	1.00
	17	1	1	1	3	1.00
	18	0	1	1	2	0.67
	19	1	1	1	3	1.00

ตอน	ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
3	20	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
	6	1	1	1	3	1.00
	7	1	1	1	3	1.00
	8	1	1	1	3	1.00
	9	1	1	1	3	1.00
	10	1	1	1	3	1.00
	11	1	1	1	3	1.00
	12	1	1	0	2	0.67
	13	1	1	1	3	1.00
	14	1	1	1	3	1.00
	15	1	1	1	3	1.00
	16	1	1	1	3	1.00
	17	1	1	1	3	1.00
	18	1	1	1	3	1.00
	19	1	1	1	3	1.00
	20	0	1	1	2	0.67
5	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
	6	1	1	1	3	1.00

ตอน	ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
5	7	1	1	1	3	1.00
	8	1	1	1	3	1.00
	9	1	1	1	3	1.00
	10	1	1	0	2	0.67
	11	1	1	1	3	1.00
	12	1	1	1	3	1.00
	13	1	1	1	3	1.00
	14	1	1	0	2	0.67
	15	1	1	1	3	1.00
	16	1	1	1	3	1.00
	17	1	1	1	3	1.00
	18	1	1	1	3	1.00
	19	1	1	1	3	1.00
	20	1	1	1	3	1.00
	21	1	1	1	3	1.00
	22	1	1	1	3	1.00
	23	1	1	1	3	1.00
	24	1	1	1	3	1.00
	25	1	1	1	3	1.00

**ภาคผนวก ค**  
**หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม**



ที่ ศธ ๐๕๓๘.๐๖ / ๒๕๖๐



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบางกะดี

ด้วย นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์  
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง "3Q ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี"

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก  
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุวิภา กุศลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาวพร กุณทลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรัตน์

โทร. ๐๘ ๕๑๓๕ ๒๓๑๕



ที่ ศธ ๐๕๗๔.๐๖ / กิ๕๕๑

คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายกรัฐมนตรีตำบลสามโคก

ด้วย นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์  
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง "3Q ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี"

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก  
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุวิทย์ ธรรมานุกูล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ ภูมิตถ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรัตน์

โทร. ๐๘ ๕๑๓๔ ๒๓๑๕





ที่ ศธ ๐๕๓๘.๐๖ *Rest*

คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายเทศมนตรีตำบลคลองพระอุดม

ด้วย นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์  
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์  
เรื่อง "3Q ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี"

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก  
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

*สุดาพร กุณฑบุตร*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณฑบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรัตน์

โทร. ๐๘ ๕๑๓๕ ๒๓๑๕



ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๖๕๕๓



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองเสือ

ด้วย นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์  
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “3Q ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก  
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคูนอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุวิมล กุศลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตาพร กุณทลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๔๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๔๓๖

ผู้ประสานงาน นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรัตน์

โทร. ๐๘ ๕๑๓๔ ๒๓๐๕

ที่ ศธ ๐๕๓๘.๐๖ / ๒๕๕๕



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลธัญบุรี

ด้วย นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์  
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา  
๐๕-๐๐๐-๗๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง "3Q ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี"

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก  
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุจิตพร ภูมทลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตพร ภูมทลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๔๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๔๓๖

ผู้ประสานงาน นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรัตน์

โทร. ๐๔ ๕๑๓๔ ๒๓๑๕



ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๒๖๕๕

คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลลำลูกกา

ด้วย นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์  
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง "3Q ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี"

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก  
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุวิมล กุศลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณชลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรัตน์

โทร. ๐๘ ๕๑๓๔ ๒๓๑๕



ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๖๖๕๖



คณะกรรมการธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเชียงรากน้อย

ด้วย นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์  
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง "3Q ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดปทุมธานี"

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก  
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

สุจิตพร กุศลบุญตรา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตพร กุศลบุญตรา)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายสุรสิทธิ์ เขียมวรรัตน์

โทร. ๐๘ ๕๑๓๔ ๒๓๑๕

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นายสุรสิทธิ์ เอี่ยมวรรณ
วัน เดือน ปี เกิด	28 เมษายน 2535
ที่อยู่	38/3 หมู่ 3 ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000
การศึกษา	ปริญญาโท การจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักปลัด เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองปทุมธานี พ.ศ. 2557 ถึงปัจจุบัน
เบอร์โทรศัพท์	08 - 5134 - 2315
อีเมล	surasit_i@mail.rmutt.ac.th

