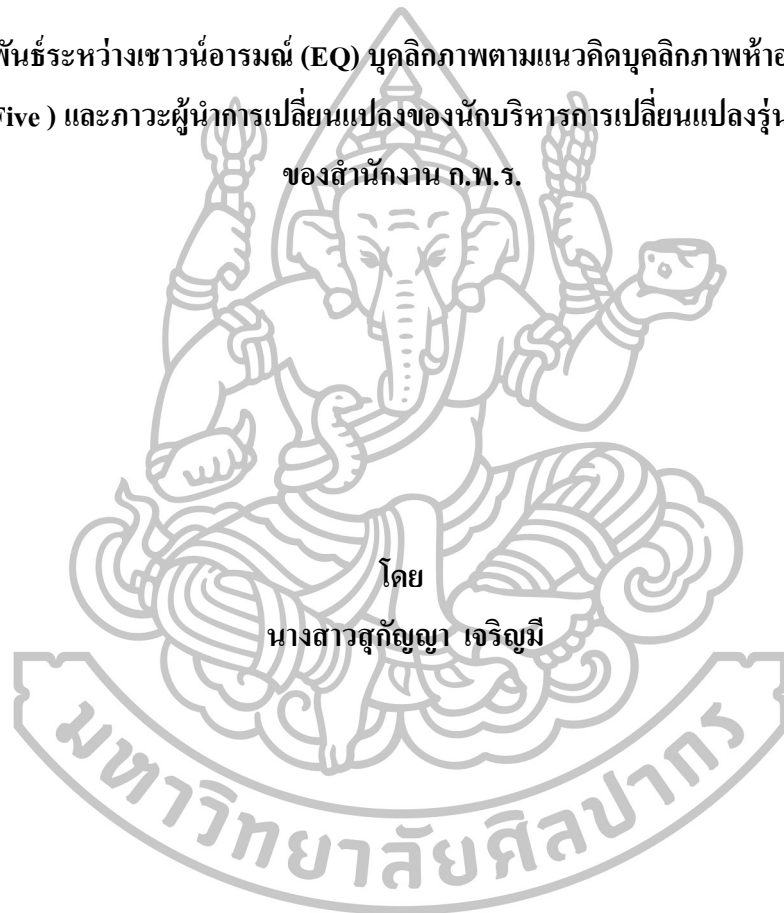




ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)
ของสำนักงาน ก.พ.ร.



โดย
นางสาวสุกัญญา เจริญมี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
(The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)
ของสำนักงาน ก.พ.ร.



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE (EQ) THE BIG FIVE
PERSONALITY TRAITS (THE BIG FIVE) AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN
MEMBER OF PUBLIC SERVICE EXECUTIVE DEVELOPMENT PROGRAM (PSED) OF
THE OFFICE OF THE PUBLIC SECTOR DEVELOPMENT COMMISSION (OPDC)**



**By
Miss Sukanya Charoenmi**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Master of Public Administration Program in Public Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2015
Copyright of Graduate School, Silpakorn University**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง
เชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร.” เสนอโดย
นางสาวสุกัญญา เจริญมี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัตสนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.สวรรค์ ชรรมอภิล)

...../...../.....

..... กรรมการ

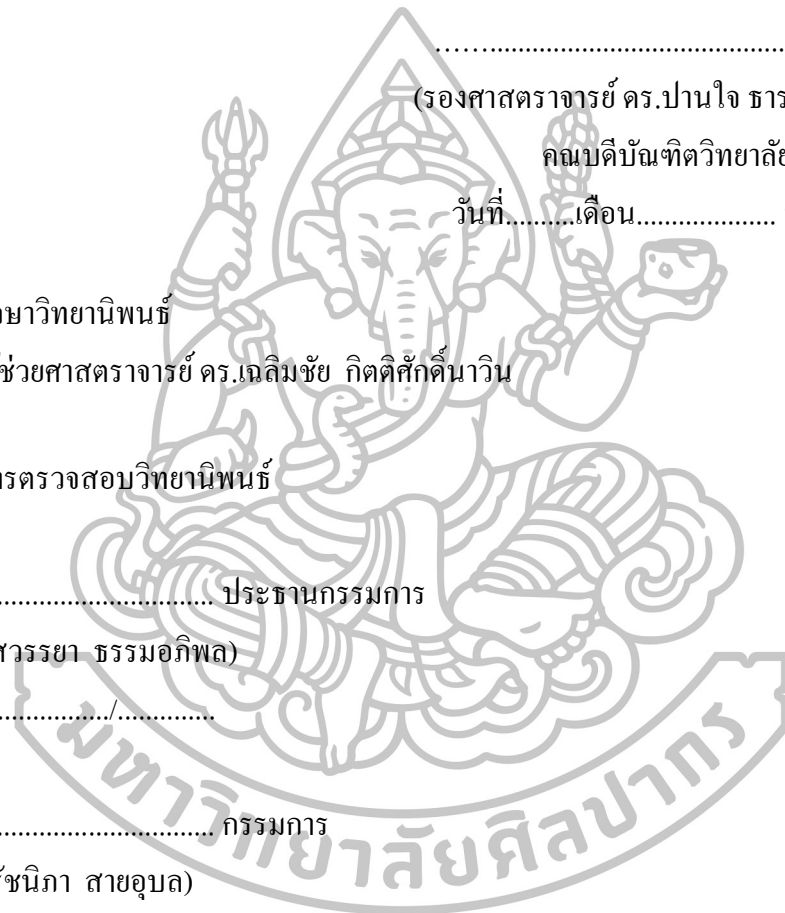
(อาจารย์ ดร.รัชนิภา สายอุบล)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน)

...../...../.....



54603708 : สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คำสำคัญ : เซวาน์อารมณ์ / บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ / ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สุกัญญา เจริญมี : ความสัมพันธ์ระหว่างเซวาน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร.. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผศ. ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 147 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของเซวาน์อารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) (2) เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับเซวาน์อารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) กับเซวาน์อารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ผู้วิจัยใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 174 คน และสถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีระดับเซวาน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูง (2) ความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับเซวาน์อารมณ์ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานรับราชการ รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมฯ หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีเซวาน์อารมณ์แตกต่างกัน สำหรับความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับองค์ประกอบบุคลิกภาพ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม หน่วยงานที่สังกัด และระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) เซวาน์อารมณ์โดยรวม เซวาน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง และเซวาน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เซวาน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

54603708 : MAJOR : PUBLIC ADMINISTRATION

KEY WORD : EMOTIONAL INTELLIGENCE/ THE BIG FIVE / TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP

SUKANYA CHAROENMI : THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE (EQ) THE BIG FIVE PERSONALITY TRAITS (THE BIG FIVE) AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN MEMBER OF PUBLIC SERVICE EXECUTIVE DEVELOPMENT PROGRAM (PSED) OF THE OFFICE OF THE PUBLIC SECTOR DEVELOPMENT COMMISSION (OPDC) THESIS ADVISOR : ASST. PROF. CHALERMCHAI KITTISAKNAWIN, Ph.D. 147 pp.

The objectives of this research were to 1) study levels of EQ, the Big Five personality, and transformational leadership of the public service executives 2) to compare mean of demographic factors with EQ, the Big Five personality, and transformational leadership of the public service executives 3) to study relationship between transformational leadership and EQ, and the Big Five personality of the public service executives and 4) to study factors affecting transformational leadership of the public service executives. Questionnaire was employed as the research instrument. The samples of this study were 174. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-Test, One-way ANOVA, Pearson's product moment coefficient, and stepwise regression analysis were employed to analyze the data.

The results indicated that 1) the public service executives had high level of EQ, the Big Five personality, and transformational leadership 2) The public service executives who are different in age, work experience, tenure, batch, affiliation, position and salary had different EQ. The public service executives who hold different batches, departments, and positions had different big five personality but there were no difference between personal status and transformational leadership 3) total EQ, EQ in terms of self-control, and EQ in terms of self-motivation had positive relationship with transformational leadership. However, the big five personality had no relationship with transformational leadership and 4) factors affecting transformational leadership was EQ in terms of self-control.

Program of Public Administration

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature

Academic Year 2015

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและคำแนะนำปรึกษา คอยให้ความช่วยเหลือการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในวิทยานิพนธ์นี้ ตลอดจนได้ให้ความเมตตาอบรมสั่งสอนและให้ข้อคิดที่อยู่นอกเหนือจากวิชาความรู้ในตำราเรียน จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุวรรณ ชรรวมภักดิ์ ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.รัชนิกา สายอุบล ที่รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และได้กรุณาสละเวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณท่านเลขาธิการสำนักงาน ก.พ.ร. และท่านผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (IGP.) ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการระบบสถิติและผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่เมตตาให้ผู้วิจัยได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (Spss.) ตลอดจนนักวิชาการสถิติที่คอยให้คำแนะนำปรึกษาต่างๆ

ในการนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสอบเข้ารับราชการจนประสบผลสำเร็จ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณปู่ คุณตาและครอบครัว ที่สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาในครั้งนี้ อีกทั้งยังให้ความช่วยเหลือและคอยเป็นกำลังใจให้เสมอมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับเซวาน์อารมณ์.....	9
ความหมายของเซวาน์อารมณ์.....	9
ความเป็นมาของแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเซวาน์อารมณ์.....	11
แนวคิดเซวาน์อารมณ์ของบาร์ออน.....	12
แนวคิดเซวาน์อารมณ์ของคูเปอร์และชาวาฟ.....	13
แนวคิดเซวาน์อารมณ์ของโกลแมน.....	14
แนวคิดเซวาน์อารมณ์ของส โลเวย์ และแมเยอร์.....	17
แนวคิดทฤษฎีของแวกเนอร์และสเทิร์นเบิร์ก.....	19
แนวคิดเซวาน์อารมณ์ของกรมสุภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.....	19
ลักษณะของผู้ที่มีเซวาน์อารมณ์สูง.....	21
ประโยชน์ของเซวาน์อารมณ์กับการทำงาน.....	21
พัฒนาการของแบบประเมินเซวาน์อารมณ์.....	22

บทที่	หน้า
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพตามแนวบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	23
ความหมายของบุคลิกภาพ	23
ทฤษฎีบุคลิกภาพ.....	24
ทฤษฎีลักษณะนิสัย	26
ความเป็นมาของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	26
แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมกแคร์	27
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	34
ความเป็นมาของแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	34
ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	34
ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	36
ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบอร์น	36
ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบส.....	36
คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง	39
โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่	39
ความเป็นมา	40
วัตถุประสงค์ของโครงการ.....	40
คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ.....	40
วิธีการคัดเลือก	41
ข้อมูลหลักสูตร.....	42
วิธีการเรียนรู้ในโครงการฯ.....	43
การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ.....	44
เงื่อนไขในการบรรจุ.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเชาวน์อารมณ์ (EQ) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	48

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	50
3 วิธีดำเนินการวิจัย	54
รูปแบบการวิจัย.....	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล	61
การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	68
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	126
สรุปผลการวิจัย	126
ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	129
อภิปรายผล.....	131
ข้อเสนอแนะ.....	138
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	139
รายการอ้างอิง	140
ภาคผนวก	145
ประวัติผู้วิจัย	147

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพ.....	25
2	สรุปภาพรวมงานวิจัย	52
3	จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการศึกษา.....	54
4	เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์.....	56
5	เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	58
6	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง.....	61
7	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับเชาวน์อารมณ์.....	66
8	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	67
9	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	67
10	การเปรียบเทียบความแตกต่างของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามเพศ.....	68
11	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามอายุ.....	69
12	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์โดยรวม จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบ รายคู่ของ LSD.....	70
13	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.....	71
14	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนก ตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.....	71
15	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.....	72
16	การเปรียบเทียบความแตกต่างของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	73
17	การเปรียบเทียบความแตกต่างของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	74
18	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเชาวน์อารมณ์ จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน.....	75

ตารางที่	หน้า
19	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 76
20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 77
21	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 77
22	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ..... 78
23	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 80
24	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 80
25	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 81
26	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 82
27	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม..... 83
28	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์โดยรวม จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 84
29	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 85
30	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 86
31	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 87

ตารางที่	หน้า
32	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับ การฝึกอบรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 88
33	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเชาวน์อารมณ์ จำแนก ตามหน่วยงานที่สังกัด 89
34	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD. 91
35	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนก ตามหน่วยงานที่สังกัด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 93
36	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตาม ระดับตำแหน่งงาน 95
37	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 96
38	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง จำแนก ตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD. 96
39	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำแนกตามระดับ ตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD. 97
40	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนก ตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD. 97
41	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามระดับ ตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD. 98
42	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเชาวน์อารมณ์ จำแนก ตามอัตราเงินเดือน..... 99
43	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์โดยรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการ ทดสอบรายคู่ของ LSD..... 100
44	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง จำแนก ตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD. 100

ตารางที่	หน้า
45	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำแนกตาม อัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 101
46	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนก ตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD. 101
47	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามอัตรา เงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 102
48	การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำแนกตามเพศ 103
49	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ จำแนกตามอายุ..... 104
50	การเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำแนกตามสถานภาพสมรส 105
51	การเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำแนกตามระดับการศึกษา.. 106
52	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 107
53	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ..... 108
54	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม 109
55	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึก อบรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 110
56	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด..... 111
57	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น จำแนกตามหน่วยงาน ที่สังกัด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 112
58	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน 114
59	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD..... 115

ตารางที่	หน้า
60	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ จำแนกตามอัตราเงินเดือน 116
61	การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามเพศ 117
62	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามอายุ..... 117
63	การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามสถานภาพสมรส. 118
64	การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับการศึกษา .. 118
65	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 119
66	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ..... 120
67	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการศึกษา..... 120
68	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด..... 121
69	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน 122
70	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามอัตราเงินเดือน 122
71	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ 123
72	การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง..... 124
73	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย 129
74	สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับเชาวน์อารมณ์.. 133
75	สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับองค์ประกอบ บุคลิกภาพ 136

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูประบบราชการได้มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบราชการไทย เพื่อปรับปรุงระบบราชการให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีความคาดหวังสูงขึ้น ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาระบบราชการได้มีการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งในขณะนี้อยู่ในช่วงของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561 ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยไว้ 3 หัวข้อ 7 ประเด็น โดยมีประเด็นที่น่าสนใจในหัวข้อการยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศคือ ประเด็นการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ เนื่องจากในประเด็นดังกล่าวได้มีการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ ที่ต้องมีการเร่งสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่และพัฒนาบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถสูงเข้าสู่ระบบราชการไทย โดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในระบบราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556: 13, 28, 34-36)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการปฏิรูประบบราชการผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการการเปลี่ยนแปลง ก็คือ “ผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง” เนื่องจากภาวะผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคมและปฏิรูปสถาบัน ผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์การ มีการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้สามารถกลายเป็นผู้นำและร่วมในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจขององค์การ มีการสร้างความผูกพันต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความคาดหวัง มีการจูงใจผู้ตามให้มองเกินกว่า

ความสนใจประโยชน์ส่วนตัวไปสู่ประโยชน์ขององค์กรและสังคม (Burns, 1978; Bass, 1999 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 247-248)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า เซาวันอารมณ์และบุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญในการประสบความสำเร็จของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าสติปัญญาและความสามารถจะเป็นสิ่งสำคัญในการประสบความสำเร็จ แต่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและสร้างแรงจูงใจในการกระตุ้นผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยอาศัยบุคลิกภาพที่ดึงดูดใจผู้ตาม ผู้นำต้องมีความรู้สึกร่วมกับผู้ตาม โดยคำนึงถึงความต้องการและดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีการหาโอกาสใหม่ๆ และแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ พยายามที่จะก้าวออกไปจากสถานภาพแบบเดิม และเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าเซาวันอารมณ์และบุคลิกภาพเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554: 43; วิทยากร เชียงกุล, 2553: 52; Goleman, อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2558: 8-7)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานภาครัฐที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูประบบราชการต่อไปนั้น มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร และต้องมีองค์ประกอบบุคลิกภาพและเซาวันอารมณ์อย่างไร จึงจะส่งผลให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับเซาวันอารมณ์ของโกลแมน และทฤษฎีองค์ประกอบบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคแคร์ ซึ่งเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและถูกนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในองค์กรต่างๆ อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะด้านการสรรหาและคัดเลือก เพื่อนำเสนอผลการวิจัยให้องค์กรใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของเซาวันอารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) กับเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

สมมติฐานการวิจัย

1. สถานภาพส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน ของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

1.1 สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

1.1.1 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เพศแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

1.1.2 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อายุแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

1.1.3 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

1.1.4 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

1.1.5 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

1.1.6 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

1.1.7 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

1.1.8 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

1.1.9 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

1.1.10 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

1.2 สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

1.2.1 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เพศแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

1.2.2 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อายุแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

1.2.3 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

1.2.4 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

1.2.5 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

1.2.6 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

1.2.7 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

1.2.8 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

1.2.9 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

1.2.10 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

1.3 สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

1.3.1 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

1.3.2 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อายุแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

1.3.3 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

1.3.4 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

1.3.5 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

1.3.6 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

1.3.7 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

1.3.8 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

1.3.9 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

1.3.10 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อัตรารายเดือนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

2. เซวาน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน

2.1 เซวาน์อารมณ์ (EQ) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน

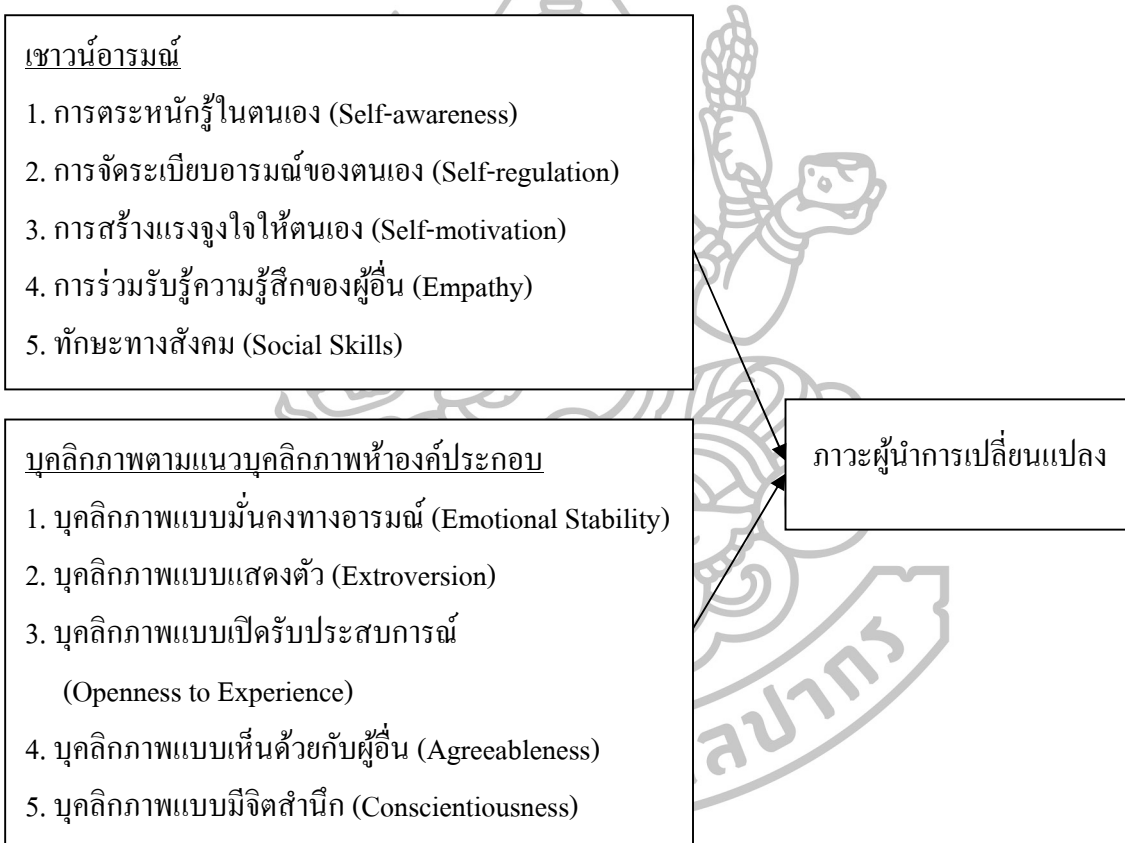
2.2 บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน

3. เซวาน์อารมณ์ (EQ) และบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร.” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย คือ ผู้ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) รุ่นที่ 1 – รุ่นที่ 8 จำนวน 309 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 174 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) หมายถึง ผู้ที่ผ่านการเข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่เป็นปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการต่างๆ รวมทั้ง ผู้ที่อยู่ระหว่างการเข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

2. เซวาน์อารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง และเพื่อบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

2.1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) หมายถึง การตระหนักรู้ความรู้สึกและความโน้มเอียงของตนเอง

2.2 การจึระเบียบอารมณ์ของตนเอง (Self-regulation) หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกภายในตนเองได้

2.3 การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Self-motivation) หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์ที่เกื้อหนุนการมุ่งสู่เป้าหมาย

2.4 การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการและความกังวลของผู้อื่น

2.5 ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง ความคล่องแคล่วในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น

3. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ประกอบด้วยพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายในของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกมา ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

3.1 บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ในการวิจัยครั้งนี้ จะเปลี่ยน บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) เป็นเชิงบวก โดยบุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความวิตกกังวลต่ำ โกรธยาก มีความประหม่าต่ำ รู้จักยับยั้งชั่งใจ ถูกกระตุ้นยาก และมีอารมณ์มั่นคง

3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extroversion) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น ชอบเข้าสังคม กล้าแสดงออก ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ทางบวก

3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีจินตนาการ มีสุนทรียภาพ เปิดเผยความรู้สึก กล้าลองทำสิ่งแปลกใหม่ เปิดกว้างทางความคิด และการเปิดกว้างต่อคำนิยาม

3.4 บุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจ ตรงไปตรงมา เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น มีความเห็นพ้องกับผู้อื่น ถ่อมตัว และมีความอ่อนโยน

3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีสมรรถนะ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ มีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มีวินัยในตนเอง และมีความสุขุมรอบคอบ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการยกระดับความต้องการและคาดหวังของผู้ตาม เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร และมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของสถานภาพส่วนบุคคลกับเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

4. ทำให้ทราบถึงปัจจัยเชาวน์อารมณ์ (EQ) และบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

5. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางการวิจัย โดยครอบคลุมเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ (EQ)
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five)
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)
4. โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์

ความหมายของเชาวน์อารมณ์

ปัจจุบันนักจิตวิทยาและนักวิชาการสนใจศึกษา และให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับ “เชาวน์อารมณ์” ซึ่งเน้นความสามารถด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective aspect) เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนบุคคลให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ โดยใช้คำที่แตกต่างกันออกไป โดยมีข้อโต้แย้งในแง่มุมมองของคำศัพท์ต่างๆ และการนำไปประยุกต์ใช้ แต่มีความหมายใกล้เคียงกัน ดังนี้ เชาวน์อารมณ์ (Emotional Intelligence) ความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Ability) สมรรถนะความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Competence) สมรรถนะทางอารมณ์ (Emotional Competence) ความสามารถหลากหลาย (Multiple Intelligence) ความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) เป็นต้น (ภักตกุล นาคจ, 2556: 86-87) โดยมีผู้ให้คำนิยามและความหมายของเชาวน์อารมณ์ไว้ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2550: 43) เชาวน์อารมณ์ หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

เทอดศักดิ์ เศษคง (2548: 71) เชาวน์อารมณ์ หมายถึง ทักษะทางอารมณ์ในการรู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้

ถนอมศักดิ์ จิรายุสวัสดิ์ (2556: 48) เชาวน์อารมณ์ คือ ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข การรู้จักเชาวน์อารมณ์ของตนเองก็เพื่อการพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเองในการดำเนินชีวิต การอยู่ในครอบครัว การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ

วิทยา นาควัชระ (2557: 36) ได้ให้ความหมายว่า เชาวน์อารมณ์เป็นความสามารถหลายๆด้านที่จะกระตุ้นตนเองให้ไปสู่เป้าหมายชีวิตที่ดี สร้างบันดาลใจให้ตนเองได้ สามารถรอคอยเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิม มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รับรู้อารมณ์ผู้อื่นได้ สามารถจัดการกับอารมณ์ที่ไม่พอใจและอารมณ์ที่ทำให้ไม่สบายใจได้ มีชีวิตอยู่ด้วยความหวังที่ดีและมองโลกในแง่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551: 291) เชาวน์อารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นได้อย่างชาญฉลาด โดยเริ่มจากความตระหนักรู้จักอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น เข้าใจ ดีความ ใช้ประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับตนเอง แสดงความเข้าใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคมที่ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ

ศิริพร วิษณุหิมาชัย (2554: 37) เชาวน์อารมณ์ หมายถึง การบริหารจัดการความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง ในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น โดยรู้จักการใช้อารมณ์ของตนเองสนองเป้าหมายของการทำงานและชีวิตประจำวัน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: ก) เชาวน์อารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างถูกกาลเทศะ ตลอดจนสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีและดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

โกเลแมน (Goleman, 1998: 317) เชาวน์อารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง และเพื่อการจัดการอารมณ์ที่ดีขึ้นของตนเองและในการมีปฏิสัมพันธ์ต่างๆ

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper & Sawaf, 1997 อ้างถึงใน วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551: 32) เชาวน์อารมณ์ หมายถึง เป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะรับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้พลัง

การรู้จักอารมณ์ อันเป็นรากฐานของพลังงาน ข้อมูล และการสร้างสายสัมพันธ์เพื่อการโน้มน้าวผู้อื่นได้

บาร์ออน (Bar-On, 1997 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 6) เชาวน์อารมณ์ว่า เป็นชุดของขีดความสามารถ สมรรถนะและทักษะทางจิตพิสัย (Affective domain) ที่ส่งผลต่อความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการต่อรอง และแรงกดดันต่างๆ จากสภาวะแวดล้อม

สโลเวย์ และเมเยอร์ (Peter Salovey and John D. Mayer, 1997 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551: 35) ได้ให้นิยามว่าเป็นความสามารถในการรับรู้ ประเมิน และแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม สามารถเข้าถึงและสร้างความรู้สึที่ดี ที่เกื้อกูลความคิดได้ เข้าใจอารมณ์ และกระบวนการของอารมณ์ได้ดี คิดใคร่ครวญ และควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดี ในทางที่ส่งเสริมความเจริญงอกงามของสุขภาพจิตและเชาวน์ปัญญา

จากความหมายดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เชาวน์อารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ เข้าใจและควบคุมอารมณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในฐานะผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข ตลอดจนประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ของชีวิต

ความเป็นมาของแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์

การศึกษาเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์เริ่มมาจากแนวคิดความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) ของ เอ็ดเวิร์ด แอล ธอร์นไดค์ (Edward L. Thorndike, Quoted in Charmorro Premuzic, Tomas, 2011: 248) ในปี ค.ศ. 1920 และนับแต่ปี ค.ศ.1980 เป็นต้นมา มีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของอารมณ์ที่มีต่อสติปัญญา ต่อความคิดสร้างสรรค์ และต่อพัฒนาการของบุคลิกภาพ ซึ่งผู้ที่เสนอกรอบแนวคิดและบัญญัติศัพท์คำว่า EQ เป็นคนแรก คือ เมเยอร์ (John D. Mayer, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551: 56) แห่งภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัย New Hampshire และ สโลเวย์ (Peter Salovey) ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัย Yale สหรัฐอเมริกา และในปี ค.ศ.1983 โฮเวิร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner, อ้างถึงใน กฤษกุล นาจ, 2556: 89) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ในหนังสือ “Frames of mind: The Theory of Multiple Intelligences” ว่า บุคคลจะประสบความสำเร็จได้นั้น ไม่เพียงแต่จะต้องมีเชาวน์ปัญญา (IQ) เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับเชาวน์อารมณ์ (EQ) ซึ่งจะช่วยในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างภาพระหว่างบุคคล โดยมีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเข้าใจตนเองด้วย

โดยสามารถรับรู้สมรรถนะของตนเองอย่างดี และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ต่อมาในปี 1995 แดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551: 56-57) นักข่าวด้านวิทยาศาสตร์ของหนังสือ New York Times ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จากมหาวิทยาลัย Harvard และเป็นผู้ที่ เดวิด แม็คเคลแลนด์ (David McClelland) กำกับดูแลวิทยานิพนธ์ มีความสนใจความเกี่ยวข้องของสมอง บุคลิกภาพและอารมณ์เป็นอย่างมาก และเขาได้เขียนหนังสือชื่อ Emotional Intelligence : Why it can matter more than IQ. และ Working with Intelligence ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของ EQ และแนวทางการประยุกต์ใช้ได้ชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านของการพัฒนาผู้ที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำการฝึกอบรมและการพัฒนา

แนวคิดเชาวน์อารมณ์ของบาร์ออน

บาร์ออน (Bar-On, 1997 อ้างถึงใน กาญจนา ธานี, 2551: 48-50) ได้เสนอองค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ แบ่งเป็น 5 ด้าน 15 ลักษณะ ดังนี้

1. ด้านความสามารถภายในตน (Intrapersonal ability) ประกอบด้วย

1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเอง (Emotional Self-awareness) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเอง

1.2 การกล้าแสดงออก (Assertiveness) หมายถึง ความสามารถในการแสดงความรู้สึก ความคิดเห็น และความเชื่อของตนเอง

1.3 การเข้าใจอารมณ์ของตนเอง (Self-regard) หมายถึง ความสามารถในการยอมรับอารมณ์และเข้าใจอารมณ์ของตนเอง

1.4 การตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง (Self-actualization) หมายถึง ความสามารถในการตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง

1.5 การเป็นอิสระ (Independence) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย ความคิด การกระทำของตนเองอย่างเป็นอิสระและไม่พึ่งพาผู้อื่น

2. ด้านความสามารถระหว่างบุคคล (Interpersonal Ability) ประกอบด้วย

2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.2 การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

2.3 ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึง ความสามารถในการร่วมมือเพื่อสร้างสรรค์สังคม

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ประกอบด้วย

3.1 การเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ ตามความเป็นจริง (Reality Testing) หมายถึง ความสามารถในการประเมินแยกแยะความรู้สึกส่วนตัวตามความเป็นจริงและสามารถปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น

3.2 ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3.3 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจและแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด (Stress Management) ประกอบด้วย

4.1 ความทนทานต่อความเครียด (Stress Tolerance) หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่มีตึงเครียดหรือสภาวะกดดัน โดยมีการตอบสนองได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4.2 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Impulse Control) หมายถึง ความสามารถในการอดทนอดกลั้นต่อแรงกระตุ้นและความปรารถนา รวมถึงการแสดงออกที่ขาดการควบคุม

5. ด้านความสามารถในการจูงใจตนเองและควบคุมอารมณ์ของตนเอง (General mood composite) ประกอบด้วย

5.1 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง ความสามารถในการมองชีวิตในแง่ดี มีทัศนคติทางบวก ถึงแม้จะเผชิญกับสถานการณ์ที่เลวร้าย

5.2 การมีความสุข (Happiness) หมายถึง ความสามารถในการรู้สึกพึงพอใจในชีวิต สามารถสร้างความสุขให้แก่ตนเองและผู้อื่น

แนวคิดเขavnอารมณ์ของคูเปอร์และซาวาฟ

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper & Sawaf, 1997 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 25) ได้เสนอรูปแบบของเขavnอารมณ์แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ที่สำคัญเรียงตามลำดับแต่ละด้าน มี 4 องค์ประกอบ รวมเป็น 16 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. ความรอบรู้ทางอารมณ์ (Emotional Literacy)

1.1 การซื่อสัตย์ทางอารมณ์ (Emotional Honesty) รู้จักอารมณ์ของตนเอง มีสติรับรู้และไหวพริบทำท้นอารมณ์ของคนที่ผันแปรไป

- 1.2 การมีพลังอำนาจทางอารมณ์ (Emotional Energy) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 1.3 การรับทราบผลทางอารมณ์ (Emotional Feedback) มีความรับผิดชอบ
 - 1.4 การหยั่งรู้และเชื่อมโยงทางอารมณ์ (Emotional Connection & Intuition) มีความคิดสร้างสรรค์
2. ความสมบูรณ์ทางอารมณ์ (Emotional Fitness)
 - 2.1 การมีอยู่ที่แท้จริง (Authentic Presence) เชื่อในความสามารถของตน
 - 2.2 การแผ่ความไว้วางใจ (Trust Radius) ในด้านอารมณ์ต่อผู้อื่น
 - 2.3 การแสดงความไม่พอใจเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Discontent) มีความสามารถในการฟัง
 - 2.4 การมีความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลง (Resilience & Renewal) จัดการกับความขัดแย้ง
 3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional Depth) มีระดับความลึกซึ้งของอารมณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา
 - 3.1 การมีเป้าหมายและศักยภาพเฉพาะตน (Unique Potential & Purpose) สามารถสำรวจแนวทางของชีวิต การทำงานตามศักยภาพให้บรรลุเป้าหมายของตน
 - 3.2 การอุทิศตน (Commitment) สามารถอุทิศตนและมีความสามารถในการรับผิดชอบ
 - 3.3 การมีบูรณาภาพทางอารมณ์ (Applied Integrity) สามารถสำรวจแนวทาง พอใจชีวิต
 - 3.4 การโน้มนำโดยไม่ใช้อำนาจ (Influence without authority)
 4. ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (Emotional Alchemy) เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์เพื่อความคิดสร้างสรรค์
 - 4.1 การหยั่งรู้อย่างต่อเนื่อง (Intuitive Flow) ช่วยให้เกิดความเต็มใจและเข้าถึงการแก้ปัญหาซ่อนเร้นได้อย่างกว้างขวาง
 - 4.2 มีการตอบสนองตามเวลาที่เปลี่ยน (Reflective Time-shifting)
 - 4.3 การเล็งเห็นโอกาส (Opportunity Sensing) สามารถที่จะแก้ปัญหาและความกดดัน
 - 4.4 การสร้างอนาคต (Creating the future) และไม่ปิดกั้นโอกาส

แนวคิดเขาวนอารมณ์ของโกลแมน

โกลแมน (Goleman, 1998, 26-27) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านเขาวนอารมณ์ (The Emotional Competence Framework) ไว้ 2 หมวด 5 องค์ประกอบ 25 ปัจจัยย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

หมวดที่ 1 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competence) คือ ความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) หมายถึง การตระหนักรู้ความรู้สึกและความโน้มเอียงของตนเอง ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย ได้แก่

1. การรู้อารมณ์ของตนเอง (Emotional Awareness) รู้สาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์และผลที่จะตามมา
2. การประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง (Accurate Self-assessment) รู้จุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง
3. ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) มั่นใจในความสามารถและคุณค่าของตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 การจึ้ระเบียบอารมณ์ของตนเอง (Self-regulation) หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกภายในตนเองได้ ประกอบด้วย ปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย ได้แก่

1. การควบคุมตนเอง (Self-control) สามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ที่ยุ่งยากและหุนหันพลันแล่นได้เป็นอย่างดี
2. การเป็นที่ไว้วางใจ (Trustworthiness) รักษาความเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์และคุณงามความดี
3. การแสดงความรับผิดชอบในการกระทำของตน (Conscientiousness) รับผิดชอบในสิ่งที่ตนได้กระทำลงไป
4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) มีความยืดหยุ่นในการจัดการการเปลี่ยนแปลง
5. การสร้างนวัตกรรมหรือความคิดสร้างสรรค์ (Innovation) คือ การเปิดใจกว้างกับแนวความคิด แนวทางและข้อมูลใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Self-motivation) หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์ที่เกื้อหนุนการมุ่งสู่เป้าหมาย ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 4 ปัจจัย ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Drive) คือ ความพยายามที่จะปรับปรุงหรือปฏิบัติให้ได้มาตรฐานที่เป็นเลิศ

2. ความผูกพัน (Commitment) คือ การยึดมั่นและเชื่อมโยงเป้าหมายของตนเข้ากับเป้าหมายของกลุ่ม หรือเป้าหมายขององค์การ

3. ความคิดริเริ่ม (Initiative) คือ การคิดริเริ่มและพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติตามโอกาสอำนวย

4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ มีความเพียรพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย แม้จะมีอุปสรรคปัญหาที่ไม่ทอดทิ้ง

หมวดที่ 2 สมรรถนะทางสังคม (Social Competence) คือ ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 ด้าน ได้แก่

องค์ประกอบที่ 4 การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการและความกังวลของผู้อื่น ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย ได้แก่

1. การเข้าใจผู้อื่น (Understanding Others) คือ การรับรู้ถึงความรู้สึก มุมมอง ความสนใจ และข้อวิตกกังวลของผู้อื่น

2. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) คือ การรับรู้ความต้องการการพัฒนาของผู้อื่น ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของผู้อื่น

3. การมีจิตใจใฝ่บริการ (Service Orientation) คือ การคาดคะเน รับรู้ และตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (Leveraging Diversity) คือ การสร้างโอกาสจากความหลากหลาย และความแตกต่างของบุคคล

5. การตระหนักรู้ถึงสถานการณ์ภายในกลุ่ม (Political Awareness) คือ สามารถรู้และเข้าใจสถานการณ์ ความคิดเห็นของกลุ่มและความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มได้

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง ความคล่องแคล่วในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 8 ปัจจัย ได้แก่

1. การมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น (Influence) คือ การมีกลวิธีโน้มน้าวและชักชวนผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสื่อสาร (Communication) คือ การเปิดกว้างรับข้อมูลและส่งสารที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ

3. การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) คือ การเจรจาต่อรอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา ตลอดจนยุติความไม่เข้าใจกันได้

4. ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ การแนะนำ สร้างแรงผลักดัน และเป็นตัวอย่างให้กับบุคคลและทีมงานได้

5. การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) คือ การริเริ่มและการจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

6. การเสริมสร้างสายสัมพันธ์ (Building Bonds) คือ การเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจและความสัมพันธ์ที่ดี

7. การร่วมมือร่วมใจ (Collaboration and Cooperation) คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

8. สมรรถนะของทีมงาน (Team Capabilities) คือ การสร้างการทำงานร่วมกันของทีมงานในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดเขาวนอารมณ์ของสโลเวย์ และเมเยอร์

สโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1990: 189 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551: 73; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 12-13) กล่าวว่า เขาวนอารมณ์เป็นเรื่องของทักษะในการปรับตนใน 3 ลักษณะ กล่าวคือ

1. **ขั้นรู้จักภาวะอารมณ์ของตน** หมายถึง การประเมินอารมณ์ได้อย่างถูกต้องและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม (Emotional Awareness) การที่บุคคลสามารถรับรู้ ระบุ และจำแนกภาวะอารมณ์ที่เกิดกับตนได้ จะเป็นปัจจัยนำที่เอื้อต่อความสามารถในการปรับตัวการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างดี

2. **ขั้นควบคุมอารมณ์** หมายถึง การควบคุมกำกับดูแลภาวะอารมณ์ (Regulation of Emotion) ของตนเองและของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ ทั้งในแง่ของกายกรรม วาจากรรม และมโนกรรม ในบางอาชีพจำเป็นต้องฝึกขั้นนี้ให้มากเป็นพิเศษ อาทิ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ที่ต้องฉลาดรู้เท่าทันในท่าทีภาวะอารมณ์และความต้องการของผู้โดยสาร

3. **ขั้นใช้เขาวนอารมณ์** พบว่า แต่ละบุคคลจะมีความสามารถใช้ประโยชน์ (Utilization of Emotion) จากภาวะอารมณ์ของตนแตกต่างกันในการแก้ปัญหา หรือช่วยในการปรับตัว หากอารมณ์ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดภาวะคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีเหตุผลในการตอบข้อสอบหรือการคิดวิเคราะห์ ขณะที่อารมณ์เศร้าทำให้การคิดแบบอุปมาอุปมัยช้าลง

ต่อมาในปี 1997 สโลเวย์ และเมเยอร์ (อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551: 74-79; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 15-17) ได้ปรับปรุงรูปแบบของเขาวนอารมณ์ที่เน้นองค์ประกอบทางการรู้คิดของเขาวนอารมณ์ และพยายามอธิบายเขาวนอารมณ์ในรูปของศักยภาพ

การเจริญเติบโตด้านสติปัญญาและอารมณ์ โดยแบ่งเขาวนอารมณ์ออกเป็น 4 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. ขั้นการรับรู้ (Perception) การประเมิน (Appraisal) และการแสดงออก (Expression) ของอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

1.1 ความสามารถในการระบุอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้
 1.2 ความสนใจในการระบุอารมณ์ของผู้อื่นได้
 1.3 ความสามารถในการแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง แสดงความต้องการได้ตรงกับความรู้สึกได้อย่างถูกกาลเทศะ

1.4 ความสามารถในการจำแนกความรู้สึกต่างๆ ออกได้ว่าถูกต้องจริงหรือไม่จริงใจ

2. ขั้นการเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์

2.1 ความรู้สึก/อารมณ์ ช่วยจัดลำดับความสำคัญหรือช่วยในการคิดจัดลำดับความสำคัญ

2.2 อารมณ์ที่ชัดเจนพร้อมที่จะเกื้อหนุนต่อการตัดสินใจ และจดจำความรู้สึกต่างๆ ได้ดี

2.3 อารมณ์/ความรู้สึกที่เปลี่ยนไป ทำให้ความคิดและจุดยืนเปลี่ยนไปจากแง่บวกเป็นแง่ลบ จากการคิดมุมเดียวเป็นคิดได้หลากหลาย

2.4 ภาวะอารมณ์ต่างๆ ทำให้คิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้นรู้สึกเป็นสุข ทำให้จิตใจเปิดกว้าง รับฟังเหตุผล มีความคิดสร้างสรรค์

3. การเข้าใจ การวิเคราะห์ และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์

3.1 ระบุความรู้สึก/อารมณ์ เห็นว่าความเชื่อมโยงระหว่างอารมณ์กับถ้อยคำต่างๆ ได้

3.2 ตีความหมายของอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ อันสืบเนื่องจากอารมณ์หนึ่งๆ

3.3 เข้าใจอารมณ์ที่ซับซ้อนได้ เกิดความรู้สึกหลายอย่างในเวลาไล่เลี่ยกัน

3.4 เข้าใจความผันแปรของภาวะอารมณ์ต่างๆ

4. อารมณ์ส่งเสริมความงอกงามทางสติปัญญา

4.1 เปิดใจรับต่อความรู้สึกทางบวกและลบที่รื่นรมย์ และไม่รื่นรมย์ได้

4.2 เมื่อคิดใคร่ครวญให้ถี่ถ้วน สามารถยึดถือ/ปลดปล่อยตนจากภาวะอารมณ์ความรู้สึกอันใดอันหนึ่งได้ โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้รับและความเป็นประโยชน์

4.3 คิดอย่างพินิจพิเคราะห์ถึงภาวะอารมณ์ต่างๆ เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น เล็งเห็นได้ว่าความรู้สึกเหล่านั้นชัดเจนคงอยู่ มีเหตุผล และส่งผลต่อการปฏิบัติของตนเช่นไร

4.4 บริหารจัดการภาวะอารมณ์ของตนเองและคนอื่นได้ ลดความรุนแรงทางอารมณ์ทางลบได้ แสดงออกอารมณ์ทางบวกโดยไม่บิดเบือน หรือมีกลวิธีในการป้องกันตัวเองมากเกินไป

แนวคิดทฤษฎีของเวกเนอร์และสเทิร์นเบิร์ก

เวกเนอร์และสเทิร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg, 1985: 439 อ้างถึงใน วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551: 72) เสนอว่า พฤติกรรมของผู้ที่ชาญฉลาดด้าน “Practical Intelligence” ที่เอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. **การครองตน (Managing Self)** หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองในแต่ละวันให้บรรลุเป้าหมาย ได้ผลผลิตสูงสุด อาทิ การจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำการกระตุ้นชี้นำตนให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง กล้าเสี่ยง ไม่ย่อมนย่อ รู้ขีดความสามารถและศักยภาพของตนดี

2. **การครองคน (Managing Others)** ทักษะความรู้ในการบริหารผู้ได้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ทางสังคม ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ มอบหมายงานให้ทำตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติแต่ละคน ให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ

3. **การครองงาน (Managing Career)** จะสร้างผลกระทบที่ดีแก่สังคม องค์กร และประเทศชาติได้อย่างไร จะสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนได้เช่นไร จัดความสำคัญและความจำเป็นของตน ให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการให้ความสำคัญ โน้มน้าวผู้เกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญหรือความเห็นดีเห็นงามด้วย

แนวคิดเขาวนอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2550: 35-36) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องเขาวนอารมณ์ โดยอาศัยแนวคิดของ เมเยอร์และชาโลเวย์ และแนวคิดของโกลแมน มาปรับให้เหมาะสมกับคนไทย โดยสามารถแบ่งปัจจัยของเขาวนอารมณ์ที่สำคัญออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1. **ด้านความดี** หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง

1.1.1 รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.2 ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้

1.1.3 แสดงออกอย่างเหมาะสม

- 1.2 ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น
 - 1.2.1 ใส่ใจผู้อื่น
 - 1.2.2 เข้าใจและยอมรับผู้อื่น
 - 1.2.3 แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม
- 1.3 ความสามารถในการรับผิดชอบ
 - 1.3.1 รู้จักการให้ รู้จักการรับ
 - 1.3.2 รู้จักรับผิดชอบ รู้จักให้อภัย
 - 1.3.3 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. ด้านความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

- 2.1 ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง
 - 2.1.1 รู้ศักยภาพของตนเอง
 - 2.1.2 สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้
 - 2.1.3 มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย
- 2.2 ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
 - 2.2.1 รับรู้และเข้าใจปัญหา
 - 2.2.2 มีขั้นตอนในการแก้ปัญหา
 - 2.2.3 มีความยืดหยุ่น
- 2.3 ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น
 - 2.3.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
 - 2.3.2 กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
 - 2.3.3 แสดงความเห็นที่ขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

3. ด้านความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

- 3.1 ความภูมิใจตนเอง
 - 3.1.1 เห็นคุณค่าในตนเอง
 - 3.1.2 เชื่อมั่นในตนเอง
- 3.2 ความพึงพอใจในชีวิต
 - 3.2.1 รู้จักมองโลกในแง่ดี
 - 3.2.2 มีอารมณ์ขัน
 - 3.2.3 พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่

3.3 มีความสงบทางใจ

3.3.1 มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข

3.3.2 รู้จักผ่อนคลาย

3.3.3 มีความสงบทางจิตใจ

ลักษณะของผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูง

โกลแมน (Goleman, อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2550: 24) กล่าวว่า คนที่มีเชาวน์อารมณ์สูง มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
2. มีการตัดสินใจที่ดี
3. ควบคุมอารมณ์ตนเองได้
4. มีความอดกลั้น
5. ไม่หุนหันพลันแล่น
6. ทนความผิดหวังได้
7. เข้าใจจิตใจผู้อื่น
8. เข้าใจสถานการณ์ทางสังคม
9. ไม่ข่มขู่หรือข่มขู่ผู้อื่น
10. สามารถแก้ปัญหาชีวิตได้
11. ไม่ปล่อยให้ความเครียดท่วมท้นจนทำอะไรไม่ถูก

ประโยชน์ของเชาวน์อารมณ์กับการทำงาน

ผู้นำที่มีเชาวน์อารมณ์สูงจะเป็นบุคคลที่มีความเพียรพยายาม มีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองทำให้รู้จักควบคุมตนเองและสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม มองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีทักษะทางสังคม เป็นที่รักและไว้วางใจของผู้ตาม มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ตาม สามารถลดความขัดแย้ง ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน รู้จักประนีประนอม รู้จักแก้ไขข้อพิพาทได้ดีและมีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2556: 214; วิทยา นาควิษระ, 2557: 37; Goleman, 1995 อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกุล, 2552: 96)

พัฒนาการของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์

เครื่องมือประเมินเชาวน์อารมณ์ที่เก่าแก่ที่สุด คือ แบบประเมิน EQ – I ของบาร์ออน (กรมสุขภาพจิต, 2550: 45) ซึ่งนิยมใช้กันมาเกือบ 10 ปี แบบประเมินตนเองนี้ไม่ได้พัฒนาจากความสนใจในเรื่องอาชีพการงาน แต่ได้อิทธิพลมาจากการทำงานทางคลินิกมากกว่า เป็นแบบทดสอบที่คิดขึ้นเพื่อประเมินคุณสมบัติของบุคคลที่ทำให้เขามีภาวะทางอารมณ์ที่ดีกว่าบุคคลอื่น แบบประเมินที่ได้นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างนับพันคน รวมทั้งมีการหาความเชื่อถือได้และความแม่นยำของเครื่องมือที่สร้างขึ้นด้วย แต่แบบประเมินนี้ทำนายความแม่นยำตรงด้านการทำงานได้น้อยมาก

เครื่องมือประเมินแบบที่ 2 คือ Multifactor Emotional Intelligence Scale ของเมเยอร์ และซาโลเวย์ (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2550: 45) MEIS เป็นแบบทดสอบความสามารถมากกว่าเป็นการใช้ประเมินตนเอง ผู้รับการทดสอบจะได้ทำงานชุดหนึ่งที่สร้างขึ้นเพื่อวัดความสามารถของบุคคลในการรับรู้จากการเห็นบอกได้ว่าเป็นอะไร ความเข้าใจและการทำงานกับอารมณ์ มีผลการวิจัยที่แสดงว่าแบบประเมินที่มีความแม่นยำตรง ในการวัดสิ่งที่ได้สร้างขึ้นมีความสัมพันธ์กับแบบประเมินชนิดหนึ่งซึ่งวัดคุณสมบัติคล้ายกันมีความแม่นยำตรงในการจำแนกความแตกต่าง แต่ไม่มีรายงานเกี่ยวกับความแม่นยำตรงในการทำนาย

เครื่องมือประเมินแบบที่ 3 คือ Emotional Competence Inventory หรือ ECI ซึ่งวัดเชาวน์อารมณ์ด้านต่างๆ โดยการให้คนที่รู้จักบุคคลใดบุคคลหนึ่งให้คะแนนประเมินบุคคลนั้น ในความมีประสิทธิภาพ 20 ด้านที่ได้เสนอแนะไว้ในการวิจัยของโกลแมน (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2550: 45) ECI เป็นข้อคำถามที่ได้รับการทดสอบความแม่นยำตรงเกี่ยวกับการทำงานโดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการจำนวนหลายร้อยคน รวมทั้งนักบริหารและผู้นำของอเมริกาเหนือ อิตาลี และบราซิล อย่างไรก็ตาม ก็ยังไม่มีการวิจัยในขณะนี้ที่จะสนับสนุนความแม่นยำตรงในการสามารถทำนายของแบบประเมิน ECI

เครื่องมือประเมินอีกแบบหนึ่งที่มีการโฆษณาจนเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายคือ EQ Map ของโอริโอลิโจนส์และทรอคกี (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2550: 46) แม้ว่าแบบประเมินนี้จะมีข้อมูลที่แสดงถึงความแม่นยำตรงด้านความสัมพันธ์กับแบบประเมินอื่นที่วัดคุณสมบัติที่คล้ายกัน และแบบประเมินที่คิดขึ้นไม่ได้วัดสิ่งอื่นเพิ่มเติมจากสิ่งที่กำหนดไว้ แต่การรายงานมีลักษณะค่อนข้างคลุมเครือ

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยเลือกแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมนที่พัฒนาโดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2553) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากมีความแม่นยำตรงเกี่ยวกับการทำงานสามารถนำมาใช้ในการทำความเข้าใจและหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ได้

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ หรือ “Personality” มาจากภาษาละตินว่า “Persona” (Per+sonare) หมายถึง หน้ากาก (Mask) ที่นักแสดงชาวกรีกและโรมันสวมใส่เพื่อแสดงบทบาทตามที่กำหนด (ลักขณัมณีศรี, 2554: 198; จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2556: 215) ต่อมานักจิตวิทยาใช้คำว่าบุคลิกภาพ หรือ “Personality” ในความหมายที่เป็นบทบาทเชิงสังคมที่มนุษย์แสดงออกตามสถานการณ์ที่ถูกกำหนด และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต (Jess Feist and Gregory J. Feist 2009: 3; จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2556: 228) ซึ่งมีผู้ให้คำนิยามและความหมายของบุคลิกภาพไว้หลายทัศนะ ดังนี้

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2556: 215) บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมซึ่งเกิดขึ้นซ้ำๆ และเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่ใช้เป็นแนวทางในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม แบบแผนพฤติกรรมประกอบด้วยพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออก และพฤติกรรมภายในของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่น

ณัฐกร อินทุยศ (2556: 75) บุคลิกภาพ ลักษณะโดยรวมของบุคคลทั้งในด้านร่างกาย ลักษณะนิสัย สติปัญญา ความสามารถ ฯลฯ อันเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมของบุคคล คนแต่ละคนจึงมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน โดยบุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล รวมถึงการกำหนดลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้วย

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2552: 4) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะต่างๆ ของแต่ละบุคคล ที่รวมกันแล้ว ทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่น ลักษณะต่างๆเหล่านี้ ได้แก่ รูปร่างลักษณะ อุปนิสัยใจคอ กิริยาท่าทาง ความสนใจ ทักษะคติ ตลอดจนพฤติกรรมต่างๆที่บุคคลนั้นแสดงออกมา

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2554: 7) บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท ฯลฯ และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ

สุธีลักษณ์ (นิติธรรม) แก่นทอง (2555: 89) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะแต่ละบุคคล แสดงออกทางท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด กิริยามารยาท ลักษณะนิสัย

สมศรี สุกมลนันท์ (2556: 3) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะอันเป็นจำเพาะแต่ละบุคคลซึ่งแสดงออกทางท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาด ตลอดจนกิริยามารยาท ลักษณะนิสัยและอุปนิสัยที่แต่ละบุคคลสามารถดัดแปลง แก้ไข เสริมสร้างให้ดีขึ้นได้

Good (1973: 417 อ้างถึงใน พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2552: 3) บุคลิกภาพ คือ การรวมตัวของการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบทางด้านจิตวิทยาและสังคมของแต่ละบุคคลซึ่งจะเป็นลักษณะที่แสดงออกทางด้านอารมณ์ จิตใจและพฤติกรรมของบุคคล

Hilgard และคณะ (1979 อ้างถึงใน จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์, 2556: 215) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยรวมของพฤติกรรมและวิธีการคิดที่บุคคลแต่ละคนใช้เป็นแนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

Jess Feist and Gregory J. Feist (2009: 4) บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบของลักษณะค่อนข้างถาวรและลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ที่ช่วยให้ทั้งความมั่นคงและความแตกต่างกับพฤติกรรมของบุคคล

Ryckman (1993 อ้างถึงใน คณางค์มณีศรี, 2554: 198) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นโครงสร้างทางจิต ประกอบด้วยภูมิหลังทางพันธุกรรม ประวัติการเรียนรู้ ที่ถูกจัดระเบียบและบูรณาการ จนมีความซับซ้อนและมีเอกลักษณ์ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อวิธีการที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้าแต่ละอย่างในสภาพแวดล้อม

Schultz, D.P. and S.E. Schultz (2005: 10) บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่ติดแน่นอยู่ภายในและภายนอกของบุคคล รวมทั้งลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

จากความหมายดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ และช่วยให้สามารถทำนายได้ว่าในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นบุคคลจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

การศึกษาบุคลิกภาพคือ การศึกษาความคงที่ (Consistency) ความซับซ้อน (Complexity) ความหลากหลาย และความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของบุคคลและกลุ่มบุคคล การศึกษาบุคลิกภาพได้เริ่มอย่างจริงจังเมื่อประมาณร้อยกว่าปีมานี้ เนื่องจากความซับซ้อนและความหลากหลายของบุคลิกภาพ การศึกษาดังกล่าวจึงมีคำอธิบายและข้อสรุปหลายแนวคิด (ศรีเรือน แก้วกังวาล และคณะ, 2554: 322, 337) สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพ

แนวคิด	ฐานแนวคิด	หลักการสำคัญ
จิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis)	พฤติกรรมของบุคคลถูกควบคุมโดยพลังเร้าภายใน ซึ่งบางครั้งบุคคลไม่ตระหนักรู้ เช่น จิตใต้สำนึก เน้นความสำคัญของประสบการณ์วัยเด็ก	ค้นหาพลังจิตใต้สำนึกและอธิบายว่าพลังเหล่านี้ทำให้บุคคลมีลักษณะบุคลิกภาพต่างๆ ออกไป ทั้งบุคลิกภาพปกติและผิดปกติ
มนุษยนิยม (Humanistic)	บุคคลทั่วไปเป็นคนดีมาแต่กำเนิด แต่บุคคลอาจมีภาพลักษณ์ด้านลบต่อตนเอง ถ้าอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่บั่นทอน	ภาพลักษณ์ของตน ทั้งทางบวกและทางลบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
พฤติกรรมนิยม (Behaviorist)	พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการที่บุคคลได้รับการเสริมแรงบวกและทางลบอย่างไร	พฤติกรรมและบุคลิกภาพอยู่ให้อิทธิพลของการเสริมแรง
ลักษณะนิสัย (Trait)	บุคคลแต่ละคนมีคุณสมบัติต่างๆ กัน หลายลักษณะ เช่น ความซื่อสัตย์ ความก้าวร้าว ฯลฯ	เน้นการวัดคุณลักษณะต่างๆ เหล่านั้น และอธิบายว่าพฤติกรรมของคนเกิดจากลักษณะนิสัยต่างๆ
แนวคิดเชิงรู้คิด (Cognitive) (เช่น PSE)	พฤติกรรมของบุคคลจากกระบวนการความคิด ความเชื่อ และการรับรู้ในสมรรถภาพของตน	ความคิดของคนเป็นตัวกำหนดการกระทำและบุคลิกภาพของบุคคล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีความสนใจศึกษาและนำแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคแคร์ ที่มีฐานความคิดมาจากทฤษฎีลักษณะนิสัยมาใช้ เนื่องจากเป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพที่มีความเป็นสากล มีผู้นิยมนำไปใช้ในนานาประเทศ รวมทั้งประเทศไทยด้วย ซึ่งผลที่ได้จากแบบสอบถามนี้สามารถอธิบายลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลได้ค่อนข้างแม่นยำ ใช้ได้กับบุคคลทุกวัย และมีความคงที่ค่อนข้างสูง ในการนำมาใช้เพื่อทำความเข้าใจและทำนายบุคคลในองค์การในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานให้มีความเหมาะสมกับลักษณะนิสัย (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2558: 83-84) ดังนั้น ในที่นี้ผู้วิจัยจึงขอกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีลักษณะนิสัย (Trait Theory) และแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five Factor Model) เท่านั้น

ทฤษฎีลักษณะนิสัย

หลักการเบื้องต้นของทฤษฎีลักษณะนิสัย เราสามารถจำแนกบุคลิกภาพของบุคคลตามแนวโน้มนัยลักษณะนิสัย ซึ่งลักษณะเด่นของทฤษฎีลักษณะนิสัย (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2554: 177-178) คือ

1. ความคงที่ (Consistency) แต่ละบุคคลมีคุณลักษณะโดดเด่นหลายๆ อย่างภายในตัว และจะแสดงคุณลักษณะนั้นออกมาในสถานการณ์ต่างๆ กัน หากเรารู้จักลักษณะนิสัยของคนใดคนหนึ่งเราก็สามารถทำนายพฤติกรรมของเขาในสถานการณ์ต่างๆ กัน ลักษณะนิสัย จึงอธิบายว่าบุคคลมีพฤติกรรมเช่นไรมาแล้วแต่หนหลังและในปัจจุบัน นอกจากนี้ เรายังสามารถคาดเดาได้ว่าเขาจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรในอนาคต

2. เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) ทฤษฎีลักษณะนิสัยมีความคิดว่าแต่ละบุคคลประกอบด้วยกลุ่มลักษณะนิสัยหลายอย่างซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัว โดยที่ไม่มีใครเหมือนใคร

3. ทฤษฎีลักษณะนิสัยมีหลายกลุ่ม และทุกๆ กลุ่มมีแนวคิดร่วมกัน คือ ค้นหาและอธิบายลักษณะนิสัยพื้นฐานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่ออธิบายบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแตกต่างกัน

4. เน้นการทำนาย กลุ่มทฤษฎีนี้เน้นการวัดบุคลิกภาพด้วยแบบทดสอบโดยนำผลการวัดไปใช้ในชีวิตประจำวันในด้านต่างๆ อาทิ ในคลินิก ในการเลือกอาชีพ การมอบหมายงานให้ทำให้เหมาะกับนิสัย การปรับตัวในองค์กร การศึกษาและการพัฒนาตน การทำนายผลการปฏิบัติงาน

ความเป็นมาของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five Model) ได้เริ่มพัฒนาเป็นครั้งแรกโดย Allport และ Odbert ในปี ค.ศ. 1930 ที่ได้ทำการศึกษาคำที่อธิบายลักษณะนิสัยของมนุษย์ในภาษาอังกฤษที่รวบรวมได้ถึง 4,000-5,000 คำ ต่อมาลดทอนลงเฉพาะคำที่มีความหมายถึงลักษณะนิสัยทางจิตวิทยาได้ 1,800 คำ และในปี ค.ศ. 1943 Cattell ได้ลดทอนลงมาอีกเป็น 35 ตัวแปร ซึ่งต่อมาได้สร้างแบบวัด 16 PF (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2558: 68)

พัฒนาต่อมาโดย Tupes, Cristal และ Norman (1960) ในปลายทศวรรษ 1970 และในปี ค.ศ. 1980 Costa และ McCrae ได้ทำการค้นคว้าขยายผลการศึกษาเรื่องลักษณะนิสัยโดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อค้นหาความคงที่และโครงสร้างของบุคลิกภาพ ในตอนแรกเขาศึกษาเฉพาะ 2 มิติของบุคลิกภาพเท่านั้นคือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) ในเวลาต่อมาเขาพบว่าบุคคลมีลักษณะนิสัยที่สำคัญอีกมิติหนึ่งคือ

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) ซึ่งในขณะนั้น Goldberg (1981) ได้นำเสนอบุคลิกภาพที่ถาวรของมนุษย์ 5 มิติ “The Big Five” แล้ว แต่ Costa และ McCrae ยังคงศึกษาเพียง 3 มิติเท่านั้น (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2558: 76)

จนถึงปี 1985 Costa และ McCrae จึงรายงานว่าเขาพบว่า บุคลิกภาพของบุคคลที่เป็น มิติใหญ่มีเพิ่มอีก 2 มิติ เรียกว่า NEO-PIR (1985) ได้แก่ มิติการเห็นด้วยกับผู้อื่น (Agreeableness) และมิติการมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1980 ถึง 1990 Costa และ McCrae ได้พัฒนาแบบสอบถามอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1990 แนวคิดเรื่องทฤษฎีบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบได้รับการยอมรับอย่างมาก สำหรับทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrae ได้รับการยอมรับมากกว่าฉบับอื่นๆ เพราะผลการศึกษามากมายบ่งบอกความแม่นยำ สามารถวัดลักษณะบุคลิกภาพได้คงที่ และมีความเป็นสากล (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2558: 77)

แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคคราย

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ประกอบด้วยห้าลักษณะบุคลิกภาพกว้างๆ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหว่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น (Agreeableness) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) เรียกโดยย่อว่า "OCEAN" ที่มาจากตัวอักษรตัวแรกในแต่ละปัจจัยบุคลิกภาพ เพื่อความสะดวกในการจดจำ (Quoted Pierce J. Howard and Jane Mitchell Howard, 2001: 29; Susan C. Cloinger, 2009: 236) โดย Costa และ McCrae ได้ให้คำอธิบาย บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) เป็นลักษณะของบุคคล ที่มีแนวโน้มที่จะเกิดอารมณ์ทางลบ เช่น ความกลัว ความอับอาย ความโกรธ รู้สึกผิด มีความกระวนกระวายใจ วิตกกังวลเสมอ เกิดความทุกข์ได้ง่าย เนื่องจากอารมณ์ที่แปรปรวน ทำให้มีปัญหาในการปรับตัว บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์สูง จะมีแนวโน้มมีความคิดที่ขาดเหตุผล สามารถควบคุมความต้องการของตนเองได้น้อยกว่าผู้อื่น และจัดการกับความเครียดได้ไม่ดี ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ต่ำ (Emotional Stability) จะเป็นบุคคลที่มีอารมณ์มั่นคง สามารถอดทนต่อภาวะความกดดันทางอารมณ์ เป็นคนใจเย็น มีความสุขุมเชื่อมั่นในตนเอง มีอารมณ์ราบเรียบและผ่อนคลาย สามารถเผชิญกับความเครียดได้ดี (คัลนางค์ มณีศรี, 2554: 201; พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556: 43)

บุคลิกภาพแบบความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ประกอบด้วยลักษณะนิสัย 6 ด้านย่อย (สิริภรณ์ ระวีงาน, 2553: 25; ศิริมา ตันทลีลา, 2555: 22-24) ดังนี้

1.1 ความวิตกกังวล (Anxiety) เป็นลักษณะด้านหลักของความไม่มั่นคงทางอารมณ์ โดยบุคคลที่มีลักษณะวิตกกังวลจะมีความรู้สึกหวาดกลัว กระวนกระวายใจ มีแนวโน้มที่จะวิตกกังวลในสถานการณ์ต่างๆ ได้ง่าย ทำให้มีความระมัดระวังตัวตลอดเวลา บุคคลที่มีคะแนนด้านข้อย่อยนี้ต่ำ จะมีความสุขุมเยือกเย็น ผ่อนคลาย ไม่วิตกกังวลง่าย และไม่หมกมุ่นอยู่กับความผิดที่เกิดขึ้นแล้ว

1.2 ความโกรธ (Angry Hostility) เป็นแนวโน้มของบุคคลที่มีความโกรธง่ายเมื่อต้องเผชิญกับความคับข้องใจ รู้สึกไร้ค่า และแสดงความเป็นปรีภัยต่อผู้อื่น บุคคลที่มีคะแนนด้านข้อย่อยนี้ต่ำจะมีลักษณะเป็นคนที่สงบ ไร้ความวิตกกังวล และโกรธยาก

1.3 ความซึมเศร้า (Depression) เป็นลักษณะของบุคคลที่เกิดอารมณ์ซึมเศร้าได้ง่าย มีความรู้สึกสิ้นหวัง โศกเศร้า อ้างว้าง ท้อใจได้ง่าย และเกิดความรู้สึกเศร้าหดหู่น้อยๆ บุคคลที่มีคะแนนด้านข้อย่อยนี้ต่ำ จะเกิดความรู้สึกดังกล่าวได้ยาก อาจจะมีลักษณะเป็นคนเฉยชา แต่ไม่จำเป็นต้องร่าเริงตลอดเวลาก็ได้

1.4 ความประหม่า (Self-Consciousness) เป็นลักษณะของบุคคลที่ไวต่อความรู้สึกผู้อื่น มีความเครียดและความไม่สบายใจเมื่อต้องอยู่ท่ามกลางผู้คน มักเป็นอายและเกิดความประหม่า มักรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่น บุคคลที่มีคะแนนด้านข้อย่อยนี้ต่ำ ไม่ได้แสดงว่าเป็นบุคคลที่มีทักษะทางสังคมที่ดี แต่อาจสามารถปรับตัวเมื่อต้องอยู่ท่ามกลางผู้คน ได้ดีกว่าบุคคลที่มีคะแนนด้านข้อย่อยนี้สูง

1.5 ความหุนหันพลันแล่น ขาดความยับยั้งชั่งใจ (Impulsiveness) เป็นแนวโน้มของบุคคลที่ไม่สามารถควบคุมตนเองจากความปรารถนาและแรงกระตุ้นอย่างรุนแรงของตนเองได้ ไม่สามารถหยุดยั้งไม่ให้กระทำตามใจตนเองได้ แม้จะทราบดีว่าผลจากการกระทำจะทำให้เสียใจในภายหลัง และมักไม่ชอบการรอคอย บุคคลที่มีคะแนนด้านข้อย่อยนี้ต่ำ จะสามารถหยุดยั้งไม่ให้กระทำตามใจตนเองได้ มีความสามารถต้านทานต่อความกดดัน และมีความอดทนต่อความคับข้องใจในระดับสูง

1.6 ความเปราะบาง (Vulnerability) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเปราะบางต่อความเครียด เนื่องจากมักจะมีปัญหาในการจัดการความเครียดที่เกิดขึ้น ไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ ต้องพึ่งพาผู้อื่น เกิดความหมดหวัง เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ฉุกเฉิน จะเกิดความรู้สึกหวาดกลัว ตื่นตระหนก และสับสน บุคคลที่มีคะแนนด้านข้อย่อยนี้ต่ำ จะสามารถควบคุมตนเองได้ในสถานการณ์ที่ยู่ยาก

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extroversion) เป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบเข้าสังคม ชอบพบปะผู้คน ชอบอยู่ท่ามกลางผู้คนจำนวนมาก เป็นคนกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้น มีอิทธิพล ช่างพูด ช่างคุย ช่างเจรจา ชอบแสวงหาความตื่นเต้น มีแนวโน้มที่จะมีลักษณะนิสัย

ร่าเริง กระปรี้กระเปร่าและมองโลกในแง่ดี บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำ จะมีลักษณะเป็น คนเก็บตัว เป็นตัวของตัวเอง มากกว่าจะเป็นผู้ตาม ไม่ชอบเข้าสังคม มีความรักสันโดษ ชอบอยู่เพียงลำพัง มีความสงบเคร่งขรึม แต่ไม่ได้ขี้อาย ถึงแม้จะไม่ร่าเริง กระปรี้กระเปร่าแต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะไม่มีความสุข หรือมองโลกในแง่ร้าย (คัลนางค์ มณีสรี, 2554: 201; พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556: 42)

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ประกอบด้วยลักษณะนิสัย 6 ด้านย่อย (สิริภรณ์ ระวีงาน, 2553: 26-27; ศิริมา ตันทลีลา, 2555: 24-26) ดังนี้

2.1 ความอบอุ่น (Warmth) เป็นแนวโน้มของบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ มีความจริงใจกับผู้อื่น สามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ง่าย บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้ต่ำ มักจะเป็นคนสงบเสงี่ยม เจ้าระเบียบ แบบแผน เย็นชา และเฉยเมย มากกว่าบุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้สูง

2.2 ชอบเข้าสังคม (Gregariousness) เป็นแนวโน้มของบุคคลที่ชอบเข้าสังคม เป็นคนสนุกสนานร่าเริง มีความสุขเมื่อได้สังสรรค์กับผู้อื่น บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้ต่ำมักหลีกเลี่ยงการเข้าสังคม ชอบอยู่ตามลำพัง มีแนวโน้มเป็นคนขี้อายมากกว่าบุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้สูง

2.3 การกล้าแสดงออก (Assertiveness) เป็นแนวโน้มของบุคคลที่ชอบเข้าไป เปลี่ยนหรือบังคับผู้อื่นให้ทำตามตนเอง แสดงความเหนือกว่าผู้อื่น มีอำนาจและมีอิทธิพลต่อสังคม สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นด้วยหรือคล้อยตาม จึงมักเป็นผู้นำของกลุ่ม บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้ต่ำ จะไม่ชอบแสดงออก มักชอบอยู่เบื้องหลัง โดยปล่อยให้ผู้อื่นแสดงบทบาท

2.4 ความกระตือรือร้น (Activity) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความกระฉับกระฉ่ง ในการทำกิจกรรมต่างๆ อยู่ตลอดเวลา ไม่ชอบหยุดนิ่ง ทำงานด้วยความคล่องแคล่วว่องไว มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้ต่ำ มักจะเป็นคนไม่เร่งรีบ มีจังหวะการทำงานที่เป็นไปอย่างเรื่อยๆ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า เป็นคนขี้เกียจ เฉื่อยชา หรือไม่ชอบทำงาน

2.5 ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement - Seeking) เป็นลักษณะของบุคคลที่ปรารถนาความตื่นเต้นและความเร้าใจ มักเบื่อบางสิ่งต่างๆ ได้ง่าย ต้องแสวงหาสิ่งกระตุ้นเพื่อให้เกิดความรู้สึกตื่นเต้นเร้าใจอยู่เสมอ บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้ต่ำ มักไม่มีความต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้เกิดความตื่นเต้น ไม่ชอบสิ่งเร้าที่กระตุ้นสูง และชอบใช้ชีวิตสงบๆ

2.6 อารมณ์ทางบวก (Positive Emotion) เป็นแนวโน้มของบุคคลที่จะเกิดอารมณ์ทางบวกได้ง่าย มีจิตใจเบิกบาน มีความสุข สนุกสนาน หัวเราะง่าย และมองโลกในแง่ดี บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้สูง มักจะเป็นบุคคลที่มีความร่าเริง มองโลกในแง่ดี บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้ต่ำ มักจะเป็นคนที่ไม่มีความสุข มีความร่าเริงน้อย และไม่ค่อยมีชีวิตชีวา

3. **บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)** เป็นลักษณะของบุคคลที่มีจินตนาการและมองทะลุในสิ่งที่สนใจ มีความสนใจหลากหลาย ชื่นชอบความสวยงาม มีความสงสัยใคร่รู้ ชอบตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ชอบอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้อื่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูง จะมีแนวโน้มเป็นบุคคลที่สนใจใคร่รู้ทั้งเรื่องของตนเองและผู้อื่น ชอบแนวคิดใหม่ๆ เป็นบุคคลที่จัดการกับอารมณ์ทั้งทางบวกและทางลบของตนเองได้ดีกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำ ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำ มักจะชอบทำตามแบบแผนปกติ ยึดถือธรรมเนียม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะเป็นนักอนุรักษ์นิยม ชอบสิ่งที่คุ้นเคยมากกว่าความแปลกใหม่ และไม่ค่อยแสดงอารมณ์ (คัคนางค์ มณีศรี, 2554: 201; พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556: 43-44)

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ประกอบด้วยลักษณะนิสัย 6 ด้านย่อย (สิริภรณ์ ระวังงาน, 2553: 27-28; ศิริมา ตันชาติลา, 2555: 26-28) ดังนี้

3.1 การมีจินตนาการ (Fantasy) เป็นแนวโน้มของบุคคลที่มีจิตใจเปิดกว้างต่อจินตนาการ มีการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยจินตนาการ ชอบเพื่อฝัน มีจิตสร้างสรรค์ ชอบจินตนาการถึงสิ่งแปลกใหม่ บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้ต่ำ มักจะเป็นบุคคลที่ไม่ชอบคิดจินตนาการ มีการดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย มีความคิดอยู่ในกรอบเดิมๆ และใช้ความคิดกับสิ่งที่อยู่ใกล้ตัว

3.2 ความมีสุนทรียภาพ (Aesthetics) เป็นลักษณะของบุคคลที่ชื่นชอบความงามของศิลปะและธรรมชาติ มีอารมณ์อ่อนไหวต่อสุนทรียภาพต่างๆ เช่น กลอน บทกวี เพลง งานศิลปะ โดยไม่จำเป็นต้องมีความสามารถทางด้านศิลปะ บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้ต่ำ จะเป็นบุคคลที่ไม่ค่อยให้ความสนใจงานศิลปะ

3.3 เปิดเผยความรู้สึก (Feelings) เป็นแนวโน้มของบุคคลที่สามารถรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเอง บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้สูง จะรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง และสามารถเปิดรับอารมณ์ทั้งทางบวกและทางลบ ได้ดีกว่าผู้อื่น เห็นความสำคัญของอารมณ์ว่าเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้ต่ำ มักมีความรู้สึกทางอารมณ์น้อย และไม่เห็นว่าควรรับรู้ถึงอารมณ์มีความสำคัญ

3.4 กล้าลองทำสิ่งแปลกใหม่ (Actions) เป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบลองทำสิ่งใหม่ๆ หรือชอบประสบการณ์ที่แปลกใหม่ เป็นบุคคลที่เบื่อกับการทำอะไรซ้ำๆ หรือเป็นกิจวัตรประจำวัน มักชอบแสวงหาวิธีการที่แปลกใหม่ และมีงานอดิเรกหลายอย่างที่มีความแตกต่างกัน บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้ต่ำ จะเป็นบุคคลที่ยึดติดกับสิ่งเดิมๆ หรือการกระทำที่เคยใช้ได้ผล ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ

3.5 การเปิดกว้างทางความคิด (Ideas) เป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบเรียนรู้ มีความอยากรู้อยากเห็น มีความคิดที่แปลกใหม่ ชอบใช้ความคิดไตร่ตรอง ชอบคิดแก้ปัญหา และมีความพึงพอใจในการคิดที่แตกต่างไปจากหลักการ บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้ต่ำ จะเป็นบุคคลที่ไม่ชอบใช้ความคิด ไม่มีความคิดแปลกใหม่ ยึดติดกับหลักเกณฑ์ต่างๆ และมีความสนใจเพียงบางเรื่องเท่านั้น

3.6 การเปิดกว้างต่อค่านิยม (Values) หมายถึง เป็นลักษณะของบุคคลที่กล้าเปิดเผยค่านิยมของตนเอง มีความคิดทำทนายอำนาจ ทำทนายการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดถือหลักเกณฑ์ของสังคม ต่อด้านแนวคิดแบบอนุรักษนิยม บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้ต่ำ จะมีลักษณะอนุรักษนิยม ยึดติดในค่านิยมตามสังคม และไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง

4. บุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น (Agreeableness) เป็นลักษณะของบุคคลที่เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ชอบให้ความร่วมมือแก่ผู้อื่นอยู่เสมอ มีความกรุณา มีความเมตตา บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นต่ำ จะเป็นบุคคลที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก มีความหวาดระแวงสงสัย ไม่มีความยืดหยุ่นต่อผู้อื่น ชอบการแข่งขันและมักปฏิเสธความร่วมมือ (คัลนางค์ มณีศรี, 2554: 202; พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556: 43)

บุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น ประกอบด้วยลักษณะนิสัย 6 ด้านย่อย (สิริภรณ์ ระวังงาน, 2553: 29; ศิริมา ตัณฑลีลา, 2555: 29-30) ดังนี้

4.1 ความไว้วางใจ (Trust) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความไว้วางใจผู้อื่น เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อตรง และมักจะเป็นคนที่ให้อภัยผู้อื่น ใต้ง่าย บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้ต่ำ จะเป็นผู้ที่ไม่ไว้วางใจผู้อื่น มีแนวโน้มจะชอบเหยียดหยัน ชอบดูถูกผู้อื่น และมองผู้อื่นว่าไม่มีความซื่อตรง

4.2 ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) เป็นลักษณะของบุคคลที่ตรงไปตรงมา ไม่เสแสร้ง มีความจริงใจ ไม่โกหกหลอกลวง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม เป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้ต่ำ จะเป็นบุคคลที่ชอบหลอกลวงผู้อื่น มีเล่ห์เหลี่ยม ชอบประจบสอพลอ เพื่อให้คนอื่นไว้วางใจ โดยจะพยายามระมัดระวังการแสดงความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองออกมา แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นคนคดโกง หรือเป็นพวกชอบพูดโกหก

4.3 การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism) เป็นแนวโน้มของบุคคลที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นคนจิตใจดี ไม่เห็นแก่ตัว เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น บุคคลที่มีคะแนนด้านย่อยนี้ต่ำ จะมุ่งสนใจแต่ตนเอง ไม่คิดถึงผู้อื่น และไม่ชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่น

4.4 ความเห็นพ้อง (Compliance) เป็นลักษณะของบุคคลที่ไม่ชอบการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งต่างๆ มีแนวโน้มที่จะปรองดองและกระทำตามความต้องการของผู้อื่น ไม่ค่อยแสดงความก้าวร้าว สามารถควบคุมความไม่พอใจของตนเอง และมีความอ่อนโยน บุคคลที่มีคะแนนด้านข้อยี้ต่ำ จะเป็นผู้ที่ชอบแข่งขันมากกว่าการให้ความร่วมมือ ไม่กลัวการเผชิญหน้า มักแสดงความก้าวร้าวหากผู้อื่นขัดขวางความต้องการของตนเอง

4.5 ความถ่อมตัว (Modesty) เป็นลักษณะของบุคคลที่ไม่ชอบแสดงความสามารถของตนเอง ไม่พูดหรือแสดงว่าตนเองเก่งกว่าผู้อื่น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน แสดงความสุภาพกับผู้อื่น แต่ไม่ได้แสดงว่าจะเป็นผู้ที่ไม่มีความมั่นใจหรือขาดความนับถือตนเอง บุคคลที่มีคะแนนด้านข้อยี้ต่ำ จะเป็นผู้ที่ชอบแสดงว่าตนเองมีอำนาจเหนือผู้อื่น หลงตนเอง มองตนเองว่าเก่งกว่าผู้อื่น อาจแสดงอาการดูถูกผู้อื่น

4.6 ความอ่อนโยน (Tender - Mindedness) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีจิตใจดี มีความเห็นอกเห็นใจและห่วงใยผู้อื่น รับรู้อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น ได้ง่าย มักจะชอบทำตามที่ผู้อื่นร้องขอ บุคคลที่มีคะแนนด้านข้อยี้ต่ำ จะเป็นบุคคลที่ใช้เหตุผลเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ไม่ใช่อารมณ์ มองตนเองตามความเป็นจริง และไม่กระทำตามที่ผู้อื่นร้องขอด้วยความสงสาร

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เป็นลักษณะของบุคคลที่สามารถควบคุมตนเอง มีการวางแผน จัดระบบระเบียบและทำงานจนประสบความสำเร็จ มีวัตถุประสงค์และมีความตั้งใจแน่วแน่ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง มักประสบความสำเร็จในการเรียนและการทำงาน แต่อาจเป็นบุคคลที่มีความพิถีพิถันจนเกินเหตุ หรืออาจมีพฤติกรรมบ้างาน และเป็นผู้ที่มีศีลธรรมจรรยา เป็นคนตรงต่อเวลา สามารถเชื่อถือได้ ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำ จะมีเป้าหมายในชีวิตมากมายเปลี่ยนแปลงไปเปลี่ยนมา ขาดวินัยในตนเอง ไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มักทำงานโดยขาดความกระตือรือร้น และไม่มีความรู้สึกละอายใจตนเอง แต่ไม่ได้หมายความว่า ไม่มีศีลธรรมจรรยา เพียงแต่นำหลักจริยธรรมมาใช้ในชีวิตค่อนข้างน้อย หรือใช้อย่างไม่ถูกต้อง (คัลนางค์ มณีศรี, 2554: 202; พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556: 43)

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ประกอบด้วยลักษณะนิสัย 6 ด้านย่อย (สิริภรณ์ ระวังงาน, 2553: 30-31; ศิริมา ตันชาติลา, 2555: 31-33) ดังนี้

5.1 ความมีสมรรถนะ (Competence) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย มีความสามารถ มองการณ์ไกล มีเหตุผล มีไหวพริบ มีความมั่นใจในตนเอง สามารถจัดการกับสิ่งๆ ในชีวิตได้เป็นอย่างดี บุคคลที่มีคะแนนด้านข้อยี้ต่ำ จะเป็นบุคคลที่ขาดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มองตนเองว่าไม่เก่ง จึงมักไม่เตรียมความพร้อมก่อนที่จะลงมือทำสิ่งต่างๆ และขาดความนับถือตนเอง

5.2 ความมีระเบียบ (Order) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีการจัดการสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งหากเป็นบุคคลที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสูงเกินไป อาจเข้าข่ายเป็นโรคย้ำคิดย้ำทำได้ บุคคลที่มีคะแนนด้านข้อยนี้ต่ำ จะเป็นผู้ที่ไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

5.3 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Dutifulness) เป็นแนวโน้มของบุคคลที่ตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และคำสั่งที่ตนได้แสดงออกไป มีความระมัดระวัง รอบคอบ ยึดมั่นตามหลักจริยธรรม กฎหมาย เนื่องจากมองว่าเป็นหน้าที่ของตนเองที่จะต้องกระทำตาม บุคคลที่มีคะแนนด้านข้อยนี้ต่ำ จะเป็นบุคคลที่ทำอะไรตามใจตนเอง ขาดการคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นตามมา และไม่มีความสะดวกสบาย

5.4 ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement Striving) เป็นลักษณะของบุคคลที่มุ่งแสวงหาความสำเร็จในระดับสูง มีความขยันหมั่นเพียร ต้องการเป็นที่จดจำของผู้อื่นในฐานะที่เป็นผู้ประสบความสำเร็จ จึงทำงานหนักเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ บุคคลที่มีคะแนนด้านข้อยนี้ต่ำ จะเป็นบุคคลที่ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีความทะเยอทะยาน ปราศจากจุดหมาย ไม่ต้องการมีชื่อเสียง หรือเป็นที่จดจำของผู้อื่น และมีความพึงพอใจในความสำเร็จระดับต่ำของตนเอง

5.5 ความมีวินัยในตนเอง (Self - Discipline) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความอดทนต่อความยากลำบาก และสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาที่เกิดขึ้นระหว่างการกระทำสิ่งต่างๆ ได้ดี จึงมักจะทำงานต่างๆ ได้สำเร็จ ไม่ล้มเลิกกลางคัน มีความอดทนสูง บุคคลที่มีคะแนนด้านข้อยนี้ต่ำ จะเป็นคนผลัดวันประกันพรุ่ง ไม่สู้งาน เบื่อง่าย ท้อแท้ง่าย และไม่สามารถควบคุมตนเองให้ทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างสำเร็จลุล่วง

5.6 ความสุขุมรอบคอบ (Deliberation) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความคิดละเอียดรอบคอบถึงความเป็นไปได้ทุกอย่างที่อาจเกิดขึ้นก่อนที่จะกระทำการสิ่งต่างๆ จะมีความสุขุมและความระมัดระวังสูง บุคคลที่มีคะแนนด้านข้อยนี้ต่ำ จะเป็นผู้ที่ทำอะไรโดยไม่คำนึงถึงผลที่จะตามมา ขาดความรอบคอบ ไม่มีระเบียบแบบแผน แต่มีข้อดีคือ สามารถตัดสินใจสิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว เพราะไม่ต้องเสียเวลาพิจารณาผลดีผลเสียทุกอย่างก่อนตัดสินใจ

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความเป็นมาของแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำได้มีแนวคิดในการศึกษาทฤษฎีที่แตกต่างกัน สามารถสรุปได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ (วิเชียร วิทยอุดม, 2558: 2-1; สุธีลักษณ์ นิตินธรรม แก่นทอง, 2555: 53-54) ดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) เป็นกลุ่มที่ศึกษาภาวะผู้นำด้วยการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำกับผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ หรือเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ พบว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และลักษณะทางสังคม (วิเชียร วิทยอุดม, 2558: 2-1; สุธีลักษณ์ นิตินธรรม แก่นทอง, 2555: 53)

2. กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theory) เป็นกลุ่มที่ศึกษาพฤติกรรมเฉพาะที่สามารถแยกผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ และพยายามที่จะจำแนกว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีพฤติกรรมเช่นไร เช่น วิธีการสร้างแรงจูงใจ วิธีการมอบหมายงาน และวิธีการสื่อสาร เป็นต้น โดยศึกษาในสองรูปแบบ คือ ศึกษาหน้าที่ของภาวะผู้นำ และศึกษาแบบของภาวะผู้นำ (วิทยาการ เชียงกุล, 2553: 37; วิเชียร วิทยอุดม, 2558: 2-4; สุธีลักษณ์ นิตินธรรม แก่นทอง, 2555: 53)

3. กลุ่มทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Theory) เป็นกลุ่มที่มองว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีความสลับซับซ้อนที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ทางสังคม ที่มีผลกระทบมาจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ รวมเรียกว่า สถานการณ์ ในสถานการณ์ที่ต่างกันแต่ละสถานการณ์จะต้องการผู้นำที่มีบุคลิกลักษณะที่ต่างกัน ไม่สามารถระบุได้ว่าผู้นำต้องมีบุคลิกลักษณะแบบใดแบบหนึ่ง จึงจะนำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และมีข้อสังเกตว่ารูปแบบของผู้นำต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ผู้นำกำลังเผชิญอยู่ (วิทยาการ เชียงกุล, 2553: 40; วิเชียร วิทยอุดม, 2558: 2-9; สุธีลักษณ์ นิตินธรรม แก่นทอง, 2555: 53)

วิวัฒนาการความเป็นมาของทฤษฎีภาวะผู้นำเหล่านี้ ได้มาจากการวิจัยของนักวิจัย ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จนถึงภาวะผู้นำในปัจจุบัน ผู้นำในยุคนี้จะเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง (สุธีลักษณ์ นิตินธรรม แก่นทอง, 2555: 54) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจนำทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทย เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำการปฏิรูป ภาวะผู้นำแบบปรีวรรต และภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการค้นคว้าพบว่า มีผู้ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” หลายท่านดังนี้

บุษบา วิรุฑ (2558: 78) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในตัวผู้นำ ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญกับผู้ตามและองค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกคนจะมี บุคลิกภาพและภาวะผู้นำแบบสร้างแรงจูงใจ แต่ผู้นำที่มีบุคลิกภาพสร้างแรงจูงใจอาจไม่ใช่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็ได้ พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ สร้างอิทธิพล ให้ความสนใจในแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม และกระตุ้นการใช้ความสามารถทางความคิด

พิบูลย์ ทีปะปาล (2550: 331) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ใช้เรียกบุคคล ที่รับผิดชอบในองค์กรเพื่อเปลี่ยนกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร ซึ่งอาจเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการหรือ เป็นพนักงานในองค์กรที่ถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือเป็นที่ปรึกษาจากภายนอกองค์กรก็ได้ โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีหน้าที่กระตุ้นเร่งเร้าและรับผิดชอบในการจัดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมต่างๆ

สุธิตถ์กษณ์ (นิติธรรม) แก่นทอง (2555: 143) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสมัครใจที่จะเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม ยังมีความสามารถ ทำให้คนยอมรับและสามารถทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นบรรลุผลสำเร็จง่ายๆ โดยปราศจากการต่อต้าน คนผู้นั้นก็จะยังเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

เบทแมน (Bateman, 1993: 42 Quoted in พิชากพ พันธุ์แพ, 2554: 89) กล่าวว่า ผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ที่เป็นความคิดให้เป็นจริง บางทฤษฎีได้กล่าวว่า ผู้นำแบบนี้จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และ โครงสร้างขององค์กรให้เข้ากับ กลยุทธ์ทางการจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เบิร์น (Burns, Quoted in พิชากพ พันธุ์แพ, 2554: 89) ได้ให้ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในด้าน จริยธรรมและการจูงใจ โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นให้ผู้ตามไปสู่ระดับขั้นความต้องการ ที่สูงกว่า

แบส (Bass & Avolio 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 252) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้ผู้ตามมอง ให้ไกลกว่าความสนใจส่วนตัวไปสู่ประโยชน์ขององค์กรและสังคม

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยการยกระดับความต้องการและคาดหวังของผู้ตาม เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร และมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของภาวะผู้นำ โดยมีเบอร์นและแบส เป็นนักวิชาการมีอิทธิพลสำคัญต่อทฤษฎีนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 245)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบอร์น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนเริ่มต้นได้รับการพัฒนามาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง โดย เบอร์น (Burns, 1978 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 248; สิทธิวิชาวุธ, 2554: 56-57) อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้งในระดับแคบ ที่เป็นกระบวนการที่ส่งอิทธิพลต่อบุคคล (Individual) และในระดับกว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคมและปฏิรูปสถาบัน ในทฤษฎีของเบอร์น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความมีจริยธรรมและความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตาม ไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบส

แบส (Bass 1985, quote in Gary Yukl, 1994: 351) ได้เสนอทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ว่าสร้างมาจากแนวคิดของเบิร์น การประเมินผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีหน่วยวัดหลักในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ผู้ตามของผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงจะมีความรู้สึกไว้วางใจ ชื่นชม รักดีและมีความเคารพต่อผู้นำ และมีแรงจูงใจที่จะทำมากขึ้นกว่าความคาดหวังเดิม ผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจผู้ตามโดย

1. ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญของผลลัพธ์จากงานมากขึ้น
2. การกระตุ้นให้ผู้ตามก้าวข้ามความสนใจผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรหรือทีม
3. การกระตุ้นให้มีความต้องการทำตามคำสั่งเพิ่มมากขึ้น

ต่อมา ใน ค.ศ. 1991 แบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1991 อ้างถึงใน พิชากพ พันธุ์แพ, 2554: 90; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 252-255; สิทธิร วิชชาวุธ, 2554: 58-59) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ผู้นำจะได้รับการเคารพ ชื่นชม ศรัทธา และความไว้วางใจจากผู้ตาม ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำจะเป็นผู้ที่มศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กร ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์และแสดงความมั่นใจ รวมถึงช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์นั้น

ต่อมาในปี ค.ศ. 1995 แบส และ อโวลิโอ ได้จำแนกองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นี้ออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม (Behavior) ผู้นำจะมีพฤติกรรม หรือมีการกระทำที่เน้นเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และพันธกิจ จะระบุอย่างชัดเจนถึงความสำคัญของการมีสำนึกต่ออุดมมุ่งหมาย การตัดสินใจของผู้ตามจะพิจารณาและคำนึงถึงผลตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม ผู้นำจะเน้นถึงความสำคัญของการมีจิตสำนึกต่อภารกิจร่วมกัน และอีกองค์ประกอบคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้าน

คุณลักษณะ (Attribute) ผู้นำจะมีคุณลักษณะในทางอุดมคติและจริยธรรมที่สูงขึ้น ผู้นำจะทำให้ผู้อื่นรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับผู้นำ ผู้นำจะเสียสละผลประโยชน์ของตนเองเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเคารพนับถือ ผู้นำจะแสดงออกถึงความรู้สึกเข้มแข็งและมั่นใจ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง ผู้นำจะมีความสามารถสื่อสารให้ผู้ตามเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์การที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจที่จะผูกพันกับวิสัยทัศน์และพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้นำจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และมีการวางอนาคตในแง่บวก บ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามหาแนวทางหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ และตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ มีการให้กำลังใจผู้ตามให้มองปัญหาจากแง่มุมใหม่ๆ และมีความพยายามหาแนวทางใหม่มาแก้ไขปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ตามในฐานะเป็นผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ความต้องการด้านต่างๆ ของผู้ตามและเข้าใจในความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละบุคคล เพื่อการให้คำแนะนำ การสนับสนุน การส่งเสริม และการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ตาม ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในบรรยากาศที่มีการสนับสนุนช่วยเหลือ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำจะสนใจความกังวลของแต่ละบุคคล มีการรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554: 232) และสุธีลักษณ์ (นิติธรรม) แก่นทอง (2555: 145) กล่าวว่า ลักษณะที่ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์การ มีดังนี้

1. มีภาวะผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ กล้าทำ รู้จักสอนงาน มอบหมายอำนาจหน้าที่ ตามงาน วัตถุประสงค์ สนับสนุนผู้ตามให้พัฒนาตนเอง และให้กำลังใจแก่ผู้ตาม
2. มีเขาวนอารมณ์สูง
3. มีความน่าเชื่อถือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม หรือได้รับการยอมรับจากผู้ตาม นอกจากนี้ยังต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ตาม
4. มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะมีวิสัยทัศน์ ที่จะช่วยให้รู้ทันการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้ดี
5. มีความยืดหยุ่น เพราะในความเป็นไปนั้นไม่มีสิ่งใดแน่นอน ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่บริหารการเปลี่ยนแปลงจึงต้องรู้จักผ่อนผันตามสถานการณ์ สามารถตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
6. มีทักษะการเจรจาต่อรอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพสูงสุด โดยอาศัยการเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพกับต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
7. มีทักษะในการประเมินความเสี่ยง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบอย่างหนึ่งคือความไม่แน่นอนที่นำมาซึ่งความเสี่ยงที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องคำนวณก่อนการตัดสินใจดำเนินการเปลี่ยนแปลงใดๆ โดยนำปัจจัยหลายๆ อย่างมาประกอบการพิจารณา
8. มีวิสัยทัศน์ แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงหนึ่งๆ จะไม่สามารถอยู่อย่างยั่งยืน เพราะจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอีกในอนาคต ผู้นำต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าผลจากการเปลี่ยนแปลงจะเป็นอย่างไร นำไปสู่อะไรหรือส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรในอนาคต
9. มีความคิดสร้างสรรค์
10. มีจริยธรรม

โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ คือโครงการที่สรรหา คัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะสูง เพื่อเข้ารับราชการและพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการสอนงานเพื่อถ่ายทอดความรู้จากวิทยากรที่มากประสบการณ์ รวมถึงการปฏิบัติราชการในหน่วยงานต่างๆ โดยการสอนงานของผู้บริหารระดับสูง ทั้งจากภาครัฐและเอกชน โดยมี

เป้าหมายเพื่อพัฒนาให้ข้าราชการในโครงการฯ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานภาครัฐที่มีความสามารถ เป็นทั้งนักคิดที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Thinker) นักพัฒนาและวางแผน (Developer & Planner) และนักปฏิบัติ (Operator) มีความสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านความคิด ด้านวิชาการ และการบริหารจัดการองค์การ

ความเป็นมา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้จัดให้มีโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ขึ้น เพื่อสรรหา คัดเลือกบุคคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะสูงเข้ารับราชการ และพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติในหลักการเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2551 ให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่เพื่อให้บังเกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการ ปีละ 1 รุ่น โดยให้เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2552 เป็นต้นมา (สำนักงานส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, Online.)

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อเป็นช่องทางใหม่ในการดึงดูดบุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถสูง เข้าสู่ระบบราชการ
2. เพื่อพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ ให้เป็นข้าราชการที่เก่งและดี และเป็นนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ที่มีสมรรถนะ ทั้งในด้านการเป็นนักคิดที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Thinker) นักพัฒนาและวางแผน (Developer & Planner) และนักปฏิบัติ (Operator) รวมทั้ง มีความพร้อมในการริเริ่มและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารภาครัฐต่อไป
3. เพื่อให้มีเวทีในการรวบรวม ถ่ายทอดองค์ความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารภาครัฐระหว่างผู้บริหาร วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ เพื่อให้มีการบริหารองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งความรู้ที่สั่งสมไว้ในตัว (Tacit Knowledge) และความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) เพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะในการบริหารภาครัฐของไทย

คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาวิชาใดๆ จากสถาบันการศึกษาในประเทศหรือ

ต่างประเทศที่ได้รับการรับรอง โดยมีอายุไม่เกิน 30 ปี หรือ มีอายุไม่เกิน 35 ปี สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก โดยมาจากบุคคล 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มบุคคลผู้เพิ่งสำเร็จการศึกษา
2. กลุ่มบุคคลภายนอกจากภาคเอกชน หน่วยงาน หรือ องค์กรระหว่างประเทศ คือ มีประสบการณ์การทำงานจากภาคเอกชน หน่วยงาน หรือ องค์กรระหว่างประเทศ
3. กลุ่มข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่างๆ

วิธีการคัดเลือก

ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ จะต้องผ่านการทดสอบความรู้ใน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทดสอบความรู้พื้นฐาน

ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่จะต้องผ่านการทดสอบความรู้พื้นฐาน ประกอบด้วย

1. วิชาความสามารถทางภาษาไทย (เน้นความสามารถทางด้านการสื่อสาร)
2. วิชาความถนัดทางเขาวงกตปัญหา
3. วิชาความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CU-TEP)

โดยผู้สมัครที่มีผลการสอบ TOEFL มากกว่า 550 คะแนน (สำหรับการสอบแบบ Paper based Testing) หรือมากกว่า 213 คะแนน (สำหรับการสอบแบบ Computer-based Testing) หรือผลสอบ IELTS ที่มีคะแนน 6.0 ขึ้นไป ซึ่งผลสอบดังกล่าวจะต้องมีอายุไม่เกิน 2 ปี นับจากวันสอบถึงวันที่สมัคร จะได้รับการยกเว้นการสอบวิชาความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CU-TEP)

ผู้สมัครจะต้องสอบผ่านการทดสอบความรู้พื้นฐานขั้นตอนที่ 1 จึงจะมีสิทธิ์เข้าทดสอบในขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบข้อเขียนและการทดสอบสภาวะจิตใจและอารมณ์

ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่จะต้องผ่านการทดสอบข้อเขียนและการทดสอบสภาวะจิตใจและอารมณ์ ประกอบด้วย

1. การทดสอบข้อเขียนเพื่อวัดความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ การใช้ความคิดเชิงเหตุผล และความคิดเชิงสร้างสรรค์ ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การบริหาร การต่างประเทศ ในประเด็นร่วมสมัยของประเทศไทย
2. การทดสอบวัดสภาวะทางจิตใจและอารมณ์

ผู้สมัครจะต้องสอบผ่านการทดสอบตามขั้นตอนที่ 2 แล้ว จึงมีสิทธิ์เข้าทดสอบใน
ขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมทางบุคลิกภาพ พฤติกรรม และเชาวน์อารมณ์
ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่จะต้องผ่านการ
ประเมินความเหมาะสมทางบุคลิกภาพ พฤติกรรม เชาวน์อารมณ์ ประกอบด้วย

1. การประเมินพฤติกรรมด้วยวิธี Assessment Center ซึ่งเป็นการประเมินพฤติกรรม
ของผู้สมัครสอบจากการสังเกตในสถานการณ์ต่างๆ ที่ผู้สมัครได้พบเจอในสถานที่และเวลา
อันจำกัด อาทิเช่น การควบคุมอารมณ์ การแสดงภาวะผู้นำ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เป็นต้น
จัดสอบโดย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. การประเมินบุคลิกภาพด้วยการสอบสัมภาษณ์ โดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทาง
สาขาวิชาต่างๆ มาเป็นกรรมการในการสอบ

ผู้สมัครจะต้องสอบผ่านการทดสอบตามขั้นตอนที่ 3 จึงมีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการพัฒนา
นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

ข้อมูลหลักสูตร

โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ เป็นการพัฒนาผู้เข้าร่วม
โครงการฯ ตามหลักสูตรการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ มีระยะเวลา 22 เดือน
ประกอบด้วย การเรียนรู้ภาควิชาการ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหา 5 หมวดวิชา และการเรียนรู้การบริหาร
จัดการจากการปฏิบัติราชการในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จำนวน 5 ช่วงการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็น
หมวดวิชาที่ 6 รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ภาควิชาการ (ระยะเวลา 9 เดือน)

การเรียนรู้ภาควิชาการเป็นการปรับฐานองค์ความรู้ในด้านต่างๆ ที่มีความจำเป็น
และความสำคัญสำหรับนักบริหารยุคใหม่และนักบริหารในอนาคตที่จะต้องบริหารงานแบบบูรณา
การ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ของสิ่งแวดล้อมมิติต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและ
ต่อเนื่อง รวมทั้งระบบราชการที่ปรับเปลี่ยนบริบทการบริหารงานภาครัฐซึ่งแตกต่างไปจากเดิม
มากมาย ตลอดจนเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้บริหารระดับสูงใน
องค์การภาครัฐต่อไปในอนาคต ดังนั้น การเรียนรู้ภาควิชาการจึงเป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการของ
หมวดเนื้อหาวิชาดังต่อไปนี้

หมวดวิชาที่ 1 การบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หมวดวิชาที่ 2 บริบทและความท้าทายต่อการบริหารราชการแผ่นดิน

หมวดวิชาที่ 3 นโยบายสาธารณะ: กระบวนการ การวิเคราะห์และพัฒนานโยบาย และยุทธศาสตร์

หมวดวิชาที่ 4 การบริหารจัดการภาครัฐและการบริหารการเปลี่ยนแปลง

หมวดวิชาที่ 5 การพัฒนาภาวะผู้นำ ทักษะ และความเป็นข้าราชการที่ดี

2. การเรียนรู้การบริหารจัดการจากการปฏิบัติราชการในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน (ระยะเวลา 13 เดือน)

การเรียนรู้การบริหารจัดการจากการปฏิบัติราชการในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน คือ หมวดวิชาที่ 6 ซึ่งเป็นการเรียนรู้การบริหารจัดการ โดยการปฏิบัติราชการภายใต้การฝึกและสอนงานจากผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย 5 ช่วงการเรียนรู้ ดังนี้

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาค (3 เดือน)
2. การเรียนรู้ระบบบริหารงานของหน่วยงานกลางในการบริหารนโยบาย (1 เดือน)
3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติราชการในราชการบริหารส่วนกลาง (3 เดือน)
4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติราชการในการฝึกงานในภาคเอกชน (3 เดือน)
5. การเรียนรู้จากการปฏิบัติราชการในต่างประเทศ (3 เดือน)

วิธีการเรียนรู้ในโครงการฯ

การเรียนรู้ในโครงการฯ เน้นนักบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นศูนย์กลาง (Learner Centered) โดยให้ศึกษาวิเคราะห์กรณีศึกษา (Case Study) เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริง (Problem-based Learning) และการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการจริงได้ แบบ Applied Learning และ Action Learning โดยมีวิธีการและเครื่องมือการเรียนรู้ในโครงการฯ ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ร่วมกันในห้องเรียน มีวิธีการและเครื่องมือการเรียนรู้ ได้แก่ การบรรยาย การวิเคราะห์กรณีศึกษา (Case study) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) Topic Review กิจกรรมการระดมสมองด้วยการใช้วิธีการ A-I-C (Appreciation/ Influence/ Control) การนำเสนอ (Presentation) การแสดงบทบาทสมมติ (Role play) และการสาธิต (Demonstration) เป็นต้น
2. การเรียนรู้ร่วมกันนอกห้องเรียน มีวิธีการและเครื่องมือการเรียนรู้ ได้แก่ การศึกษาดูงาน (Field Trip) การเรียนรู้ด้วยตนเอง การปฏิบัติราชการ บันทึกการปฏิบัติราชการ (Learning Log) ผลงานวิชาการส่วนบุคคล (Individual Project) และผลงานวิชาการกลุ่ม (Group Project) เป็นต้น

การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การสอบประเมินผลระหว่างการศึกษาและการสอบประเมินเป็นผู้ผ่านโครงการฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การสอบประเมินผลระหว่างการศึกษา

การสอบประเมินผลระหว่างการศึกษา เป็นการประเมินผลในช่วงระหว่างการเรียนรู้ทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ พฤติกรรม บุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ และทัศนคติต่อการปฏิบัติราชการของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ได้แก่ การทดสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ การทดสอบกลางหลักสูตร การทดสอบย่อย (Quiz) การประเมินผลการปฏิบัติงานจากงานที่ได้รับมอบหมาย (Assignment) การประเมินผลการปฏิบัติงานจากแบบประเมินจิตสมรรถนะ และการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. การสอบประเมินเป็นผู้ผ่านโครงการฯ

การสอบประเมินเป็นผู้ผ่านโครงการฯ เป็นการทดสอบประเมินผลรวบยอด ภายหลังจากสิ้นสุดการเรียนรู้ครบทั้งหมดทุกช่วงการเรียนรู้ ประกอบด้วย การสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์เพื่อประเมินการเป็นนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่เป็นนักคิดที่มีวิสัยทัศน์ นักพัฒนาและวางแผน และนักปฏิบัติ

เงื่อนไขในการบรรจุ

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าศึกษาในโครงการฯ จะได้รับการบรรจุให้เข้ารับราชการในตำแหน่งนักพัฒนาระบบราชการ สังกัด สำนักงาน ก.พ.ร. และเมื่อจบหลักสูตรแล้วจะได้รับการบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานภาครัฐที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ โดยจะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งตามวุฒิการศึกษาและผลการประเมินตลอดโครงการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเชาวน์อารมณ์ (EQ) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กนกวรรณ กอบกุลธนชัย (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับเชาวน์อารมณ์ ระดับภาวะผู้นำ และระดับผลการปฏิบัติงาน 2. ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับภาวะผู้นำ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 162 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

เลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า หัวหน้างาน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีระดับเขาวนอารมณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นวลจันทร์ อาศัยพานิชย์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเขาวนอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 245 คน ที่ได้โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดเขาวนอารมณ์ แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และมีความเที่ยงสัมพันธ์อัลฟาของครอนบรอกเท่ากับ .92 .89 และ .93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า เขาวนอารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก และเขาวนอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิตยา วิเศษยา (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์กับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 261 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเขาวนอารมณ์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ และแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการทดสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย โดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการวิจัย พบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ มีเขาวนอารมณ์โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสุรินทร์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก 3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ ที่มีวุฒิการศึกษาและสถานภาพสมรสต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกันและได้รับการฝึกอบรมต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน 4. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร การได้รับการฝึกอบรมในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา และสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน 5. เขาวนอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Angela Bohannon Burkham (2010) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์และพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการระดับกลางของ Texas AgriLife Extension Service โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์และรูปแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการระดับกลางของ Texas AgriLife Extension Service เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล 2. Baron emotional quotient inventory (Baron EQ-I) 3. แบบสอบถามภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (MLQ-5X) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือผู้จัดการระดับกลาง จำนวน 48 คน ได้รับการตอบกลับ จำนวน 42 คน ผลการวิจัย พบว่า เขาวนอารมณ์ด้านความคำนึงถึงตนเอง (self-regard) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationships) ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) ด้านความทนทานต่อความเครียด (stress tolerance) ด้านการมองโลกในแง่ดี (optimism) และด้านความสุข (happiness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

John E. Barbuto JR and Mark E. Burbach (2006) ได้ศึกษาความเขาวนอารมณ์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง: กรณีตัวอย่าง ผู้นำที่มาจากการเลือกตั้ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้นำที่มาจากการเลือกตั้ง 80 คน และทีมงานที่ขึ้นตรงต่อผู้นำที่มาจากการเลือกตั้ง จำนวน 388 คน ในเมืองมิดเวสต์ของประเทศสหรัฐอเมริกา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเขาวนอารมณ์ที่พัฒนามาจาก Carson (2000) และแบบสอบถามภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ ที่พัฒนามาจาก Bass และ Avolio (1995) ใช้มาตราส่วนวัดประเมินค่าแบบ Rating Scale 5 ระดับ ผลการวิจัย พบว่า เขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นและด้านการตระหนักรู้ในตนเองของผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

John N. N. Ugoani, Christain U. Amu and Emenike O. Kalu (2015) ได้ศึกษามิติของเชาวน์อารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์และรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างคือผู้จัดการและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมต่างๆ และประกอบอาชีพทั่วไปในประเทศไนจีเรีย จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 47 คน รวมทั้งสิ้น 94 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบทดสอบเชาวน์อารมณ์ ที่พัฒนามาจากแบบทดสอบเชาวน์อารมณ์ด้วยตนเอง (SSRI) ของ Schutte, et al (1998) ใช้มาตราส่วนวัดประเมินค่าแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามแนวคิดมาตราวัดของ Likert's Scale ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำต้องมีคุณลักษณะเชาวน์อารมณ์ที่ดีเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่าเชาวน์อารมณ์ของผู้นำจะมีผลกระทบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาการจัดการอารมณ์จะช่วยให้เป็นผู้นำในการจัดการอย่างถูกต้องกับตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือบรรลุความเป็นเลิศขององค์กร

Panagiotis V. Polychroniou (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของทีม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในทีม และการรับรู้เชาวน์อารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้นำของผู้ตาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้จัดการที่ทำงานในแผนกต่างๆ ขององค์กรในประเทศกรีซ จำนวน 267 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เครื่องมือวัดดัชนีเชาวน์อารมณ์ (EQI) ที่ได้รับการพัฒนาโดย Rahim และคณะ (2002, 2006) และแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ที่พัฒนามาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบของ Bass (1985) ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบเชาวน์อารมณ์ของผู้นำ เช่น เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเพิ่มประสิทธิภาพของทีมร่วมกับผู้ตาม

Sahidur Rahman, Shameema Ferdousy and Aftab Uddin (2012) ได้ศึกษาการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์และองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 166 คน ซึ่งเป็นผู้ให้คะแนนเชาวน์อารมณ์และองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ซึ่งทำงานอยู่ในองค์กรต่างๆ ในสหราชอาณาจักร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเชาวน์อารมณ์ (EQI) ที่พัฒนาโดย Rahim (2002, 2006) และแบบสอบถามภาวะผู้นำห้องค้ประกอบ (MLQ 5X; Bass & Avolio, 2000) ผลการวิจัย พบว่าเชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และสถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับเชาวน์อารมณ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รัตนรพี ทองทั่ว (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรจบการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาตรี จำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. มาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. มาตรวัดรูปแบบความผูกพัน 3. มาตรวัดลักษณะของบุคลิกภาพ ซึ่งผ่านการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของมาตรวัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .97, .98 และ .81 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า มีตัวแปร 3 ตัวแปร ที่สามารถทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง บุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยมีขนาดของความสัมพันธ์เท่ากับ .89 และตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 78.7 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในการทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ตามลำดับ

Caroline J. Lopez (2013) ได้ศึกษาบุคลิกภาพและภาวะผู้นำในผู้ให้คำปรึกษาการศึกษา: ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้ให้คำปรึกษาการศึกษา เพื่อส่งเสริมความเข้าใจในคุณลักษณะส่วนใหญ่ที่มีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ให้คำปรึกษาการศึกษา จำนวน 182 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล 2. Multifactorial Leadership Questionnaire (5x Short Form) ของ Avolio และ Bass

(2004) 3. Big Five Inventory (BFI) ของ John, Donahue และ Kentle (1991) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์จำแนก one-way และ 2x2 factorial MANOVA ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 1. ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ในระดับสูง จะเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ 2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุดของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3. ผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ในระดับสูง จะเป็นผู้ดำเนินการปรับเปลี่ยนที่ประสบความสำเร็จ

Eunhui Lee (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการรับรู้ความยุติธรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการรับรู้ความยุติธรรม ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาที่จบการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. แบบทดสอบบุคลิกภาพ ซึ่งได้รับการพัฒนาโดยโกลด์เบิร์ก (Goldberg) 2. แบบสอบถามความพึงใจเกี่ยวกับความยุติธรรม (EPO) และ 3. แบบสอบถามภาวะผู้นำห้าองค์ประกอบ (MLQ-5X) ซึ่งได้รับการพัฒนาโดย Goldberg ใช้มาตราส่วนวัดประเมินค่าแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามแนวคิดมาตราวัดของ Likert's Scale และผ่านการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว โดยการศึกษาของ Sauley และ Bedeian สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยหลายลำดับขั้น (two steps) โดยใช้โปรแกรม PASW 18.0 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ครอนบาคอัลฟา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น แบบมั่นคงทางอารมณ์ แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ และการรับรู้ความยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. การรับรู้ความยุติธรรมมีความเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีจิตสำนึก แบบความมั่นคงทางอารมณ์ แบบเปิดเผยตนเอง และแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น ตามลำดับ 3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และการรับรู้ความยุติธรรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Judge, T. A. and J. E. Bono (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้นำจาก 200 องค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (NEO-PI-R) และแบบสอบถามภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (MLQ-5X) ผลการวิจัย พบว่า 1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นสามารถทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3. บุคลิกภาพแบบห้วนใจ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Robert S. Rubin, David C. Munz and William H. Bommer (2005) ได้ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้อารมณ์และบุคลิกภาพต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของเขาวนอารมณ์และลักษณะบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้จัดการของบริษัทเทคโนโลยีชีวภาพและการเกษตรขนาดใหญ่ จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ได้รับการพัฒนาโดย Podsakoff และทีมงาน (1996) 2. แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Inventory) ที่ได้รับการพัฒนาโดย Goldberg's (1999) และ 3. แบบสอบถาม Diagnostic Analysis of Nonverbal Accuracy (DANVA) ของ Nowicki & Duke (2001) ผลการวิจัย พบว่า เขาวนอารมณ์และลักษณะบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ บุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นสามารถทำนายพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของผู้นำสามารถเชื่อมโยงกับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้ที่สามารถรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นได้ดีจะมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงและส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเขาวนอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545) ได้ศึกษาปัจจัยด้านเขาวนอารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในองค์การธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านเขาวนอารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะผู้นำเต็มรูปแบบของหัวหน้างานระดับกลางที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 303 คน คือ หัวหน้างานระดับกลางในองค์การค้าปลีกประเภทร้านสะดวกซื้อ จำนวน 154 คน และองค์การ

อุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 149 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

- 1) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจากหัวหน้างานระดับกลาง ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าระดับกลาง แบบวัดเชาวน์อารมณ์ ซึ่งแปลจากแบบวัดของ Weisinger (1998) แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พัฒนามาจากแบบวัดของวัลภา สบายยิ่ง (2542) ซึ่งแปลและดัดแปลงมาจากแบบวัดบุคลิกภาพ NEO FFI ของ Costa และ McCrae แบบวัดภาวะผู้นำของหัวหน้าระดับกลาง พัฒนามาจากแบบวัดภาวะผู้นำของประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ที่แปลมาจากแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (MLQ-5X) ของ Bass
- 2) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาของหัวหน้างานระดับกลาง ได้แก่ แบบวัดผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับกลาง พัฒนามาจากแบบวัดของ ศิริพร ประโยค (2542) ซึ่งสร้างมาจากโมเดลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถหลักของธุรกิจ 7 ด้าน ของ ดนัย เทียนพุด (2541)
- 3) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้างานระดับกลาง ได้แก่ แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้างานระดับกลาง พัฒนามาจากแบบวัดของ พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร (2534) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา เนื้อหาของแบบวัดเหมือนกับแบบวัดผู้นำของหัวหน้างานแตกต่างกันเฉพาะสรรพนามที่ใช้ในแต่ละข้อความให้เหมาะสมกับผู้ตอบ ซึ่งผ่านการทดสอบคุณภาพของแบบวัดทุกฉบับโดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยวิธีการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวม การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป 2) การวิเคราะห์อิทธิพล โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.30 ผลการวิจัย พบว่า
 - 1) หัวหน้างานระดับกลางมีเชาวน์อารมณ์อยู่ในระดับสูง มีบุคลิกภาพแบบวัน ไหวก่อนข้างต่ำ บุคลิกภาพแบบแสดงตัวปานกลาง บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ปานกลาง บุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นค่อนข้างสูง และมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกค่อนข้างสูง
 - 2) เชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - 3) เชาวน์อารมณ์และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มากที่สุด

ตารางที่ 2 สรุปภาพรวมงานวิจัยที่พบความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ที่	งานวิจัย	EQ	EQ1	EQ2	EQ3	EQ4	EQ5	B1	B2	B3	B4	B5
1	กนกวรรณ กอบกุลชนชัย (2546)	คสพ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	นวลจันทร์ อาศัยพานิชย์ (2545)	คสพ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	นิตยา วิเศษยา (2552)	คสพ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Agela Bohannon Burkham (2010)	-	-	-	-	คสพ.	-	-	-	-	-	-
5	John E. Barbuto JR. และ Mark E. Burbach (2006)	-	คสพ.	-	-	คสพ.	-	-	-	-	-	-
6	John N. Ugoani และคณะ (2015)	คสพ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Panagiotis V. Polychroniou (2009)	-	-	-	คสพ.	คสพ.	คสพ.	-	-	-	-	-
8	Sahidur Rahman และคณะ (2012)	คสพ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 2 สรุปภาพรวมงานวิจัยที่พบความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ที่	งานวิจัย	EQ	EQ1	EQ2	EQ3	EQ4	EQ5	B1	B2	B3	B4	B5
9	รัตนรตรี ทองทั่ว (2552)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	มีอิทธิพล	มีอิทธิพล
10	Caroline J. Lopez (2013)	-	-	-	-	-	-	คสพ.	คสพ./ มีอิทธิพล	คสพ./ มีอิทธิพล	คสพ./ มีอิทธิพล	คสพ.
11	Eunhui Lee (2012)	-	-	-	-	-	-	คสพ.	คสพ.	คสพ./ มีอิทธิพล	คสพ.	คสพ.
12	Judge T. A. และ J. E. Bono (2000)	-	-	-	-	-	-	-	มีอิทธิพล	คสพ.	มีอิทธิพล	-
13	Robert S. Rubin และคณะ (2005)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	มีอิทธิพล	-
14	รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545)	มีอิทธิพล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	มีอิทธิพล

EQ หมายถึง เชาวน์อารมณ์โดยรวม EQ1 หมายถึง การตระหนักรู้ในตนเอง EQ2 หมายถึง การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง EQ3 หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง EQ4 หมายถึง การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น EQ5 หมายถึง ทักษะทางสังคม B1 หมายถึง บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ B2 หมายถึง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว B3 หมายถึง บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ B4 หมายถึง บุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น B5 หมายถึง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก TL หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ซึ่งมีระเบียบวิธีการวิจัย คือ การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เป็นการวิจัยและรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจด้วยตัวอย่าง โดยอาศัยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) รวมทั้งสิ้น 8 รุ่น จำนวน 309 คน ดังตารางที่ 3 ตารางที่ 3 จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการศึกษา

รุ่นที่	จำนวน (คน)
1	39
2	39
3	49
4	33
5	36
6	33

ตารางที่ 3 จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตาม
รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม (ต่อ)

รุ่นที่	จำนวน (คน)
7	40
8	40
รวมทั้งสิ้น	309

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง
จากการคำนวณตามสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของยามานะ (Yamane, 1967) ตาม
สูตรดังนี้

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

$$n = \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์ (Relative Error)}$$

เมื่อแทนค่าจำนวนประชากร 309 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ด้วยค่าความ
คลาดเคลื่อน 0.05

$$n = \frac{309}{1 + (309 \times 0.05^2)}$$

$$= 174$$

จากการแทนค่าจำนวนประชากร 309 คนในสูตรข้างต้น ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 174
คน ผู้วิจัยได้คำนึงถึงการตอบกลับ จึงเพิ่มจำนวนการแจกแบบประเมินไปให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 277
ชุด และได้รับแบบประเมินที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 174 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบประเมิน ในการวิจัยและรวบรวมข้อมูล
โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล

เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานรับราชการ รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมฯ หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน มีลักษณะของการให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบประเมินเชาวน์อารมณ์

ผู้วิจัยใช้แบบประเมินของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2553) ซึ่งผ่านการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว มาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง จำนวน 8 ข้อ

ด้านที่ 2 ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง จำนวน 10 ข้อ

ด้านที่ 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำนวน 6 ข้อ

ด้านที่ 4 ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำนวน 8 ข้อ

ด้านที่ 5 ด้านทักษะทางสังคม จำนวน 8 ข้อ

ทั้งนี้ แบบประเมินมีข้อคำถามทางลบ จำนวน 10 ข้อ

ลักษณะแบบประเมินเป็นมาตรวัดแบบบังคับเลือก และมีระดับการวัดเป็นช่วง 3 ระดับ คือ ใช่ ไม่แน่ใจ ไม่ใช่ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์

ข้อคำถาม	เกณฑ์การให้คะแนน		
	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
ทางบวก	2	1	0
ทางลบ	0	1	2

การแปลผลจากคะแนนแบบประเมิน ทำโดยรวมคะแนนจากแบบประเมินทุกข้อ เข้าด้วยกัน ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในเชิงบวก ได้คะแนนรวมสูง หมายความว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นในเรื่องนั้นสูง แต่ถ้าเป็นไปในทางลบ คะแนนรวมที่ได้ต่ำ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องนั้นต่ำ

การพิจารณาการวัดระดับความคิดเห็น พิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนน ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของแบบประเมินทุกข้อมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบประเมิน โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{2-0}{3} \\ &= 0.67 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของความคิดเห็นตามระดับคะแนนของแบบประเมินชาวน์ อารมณ์เป็นดังต่อไปนี้

$$\text{คะแนนเฉลี่ย } 1.36 - 2.00 = \text{ระดับสูง}$$

$$\text{คะแนนเฉลี่ย } 0.68 - 1.35 = \text{ระดับปานกลาง}$$

$$\text{คะแนนเฉลี่ย } 0.00 - 0.67 = \text{ระดับต่ำ}$$

ส่วนที่ 3 แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ผู้วิจัยใช้แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) ซึ่งแปลและพัฒนาจากแบบประเมิน NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) ของคอสตาและแมคแคร์ ที่ผ่านการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว มาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยมีข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดถึงบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะวัดจากข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ คือ

1. บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 4 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 8 ข้อ
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extroversion) แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 8 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 4 ข้อ
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 5 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 7 ข้อ
4. บุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น (Agreeable) แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 4 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 8 ข้อ

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 8 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 4 ข้อ

ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบให้เลือกรับ ใช้มาตราส่วนวัดประเมินค่าแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามแนวคิดมาตราวัดของ Likert's Scale ดังนี้ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีคะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

คำตอบ	คะแนน	
	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 5.00 เป็นระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 เป็นระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.50 เป็นระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 แบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่สร้างขึ้น โดย ผศ. ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2557) ซึ่งผ่านการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว มาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด ใช้มาตราส่วนวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามแนวคิดมาตราวัดของ Likert's Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเกณฑ์การให้คะแนนระดับภาวะผู้นำ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง คำถามข้อนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง คำถามข้อนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

คะแนน 3 หมายถึง คำถามข้อนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง คำถามข้อนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

คะแนน 1 หมายถึง คำถามข้อนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

การพิจารณาการวัดระดับความคิดเห็น พิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนน ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของแบบประเมินทุกข้อ มาหารด้วยจำนวนข้อคำถามของแบบประเมิน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก โดยแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับ ด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ ผศ. ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ได้อธิบายไว้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \end{aligned}$$

หลักการวัดระดับของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆ ใช้เกณฑ์การประเมินค่า ดังนี้

$$\begin{aligned} \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับการวัดที่ต้องการ}} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \text{ คือ ความกว้างของชั้น} \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับต่ำมาก

เกณฑ์การให้คะแนนระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

เป็นดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 ถึง .29 มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .30 ถึง .70 มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .71 ถึง 1.00 มีระดับความสัมพันธ์สูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยโดยทำหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ไปยัง สำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เลือกเป็นตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ให้ส่งแบบสอบถามที่เป็นเอกสารไปยังสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (IGP.) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรมฯ จำนวน 2 รุ่น คือ รุ่นที่ 7 และ รุ่นที่ 8 ส่วนนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่ไปสังกัดส่วนราชการต่างๆ จำนวน 6 รุ่น คือ รุ่นที่ 1 ถึง รุ่นที่ 6 ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปตามที่อยู่อีเมลที่ได้รับ ความอนุเคราะห์จากสำนักงาน ก.พ.ร.

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของตัวอย่าง เพื่อจำแนกลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคะแนน ในการจำแนกผลวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เซวณ อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. การทดสอบค่า t (t-test) ใช้สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา
4. ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สำหรับวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปและหากในการทดสอบมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มจะใช้วิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD. (Least Significant Difference) เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่
5. ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ใช้สำหรับวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานรับราชการ รุ่นที่เข้ารับการศึกษาอบรมในโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) หน่วยงานที่สังกัดปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน โดยนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางที่ 6 ดังนี้

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	67	38.5
หญิง	107	61.5
รวม	174	100
2. อายุ		
20-25 ปี	2	1.1
26-30 ปี	72	41.4
31-35 ปี	82	47.1

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ (ต่อ)		
36-40 ปี	16	9.2
41-45 ปี	2	1.1
มากกว่า 45 ปี	0	0
รวม	174	100
3. สถานภาพสมรส		
โสด	160	92
สมรส	14	8
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	0	0
รวม	174	100
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาโท	169	97.1
ปริญญาเอก	5	2.9
อื่นๆ	0	0
รวม	174	100
5. ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด		
1 - 5 ปี	56	32.2
6 - 10 ปี	81	46.6
11 - 15 ปี	36	20.7
16 - 20 ปี	1	0.6
รวม	174	100
6. ประสบการณ์การทำงานรับราชการ		
1 - 5 ปี	120	69
6 - 10 ปี	47	27
11 - 15 ปี	5	2.9

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. ประสบการณ์การทำงานรับราชการ (ต่อ)		
16 - 20 ปี	2	1.1
รวม	174	100
7. เข้ารับการฝึกอบรมฯ		
รุ่นที่ 1	18	10.3
รุ่นที่ 2	21	12.1
รุ่นที่ 3	31	17.8
รุ่นที่ 4	21	12.1
รุ่นที่ 5	20	11.5
รุ่นที่ 6	18	10.3
รุ่นที่ 7	25	14.4
รุ่นที่ 8	20	11.5
รวม	174	100
8. สังกัด		
อยู่ระหว่างการฝึกอบรม	39	22.4
สำนักนายกรัฐมนตรี	43	24.7
กระทรวงกลาโหม	0	0
กระทรวงการคลัง	9	5.2
กระทรวงการต่างประเทศ	0	0
กระทรวงคมนาคม	2	1.1
กระทรวงพลังงาน	5	2.9
กระทรวงพาณิชย์	32	18.4
กระทรวงมหาดไทย	9	5.2
กระทรวงยุติธรรม	5	2.9
กระทรวงแรงงาน	3	1.7
กระทรวงวัฒนธรรม	4	2.3

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
8. สังกัด (ต่อ)		
กระทรวงศึกษาธิการ	4	2.3
กระทรวงสาธารณสุข	0	0
กระทรวงอุตสาหกรรม	10	5.7
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	2	1.1
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	0
กระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์	5	2.9
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	0	0
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	0	0
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	2	1.1
รวม	174	100
9. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	103	59.2
ชำนาญการ	68	39.1
อื่นๆ	3	1.7
รวม	174	100
10. อัตราเงินเดือน		
15,000 - 19,999 บาท	60	34.5
20,000 - 29,999 บาท	110	63.2
30,000 - 39,999 บาท	4	2.3
40,000 - 49,999 บาท	0	0
ตั้งแต่ 50,000 บาท ขึ้นไป	0	0
รวม	174	100

จากตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ช่วงอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานรับราชการ รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมใน

โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) หน่วยงานที่สังกัดปัจจุบัน ระดับ
ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้มีทั้งหมด 174 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 67 คน
คิดเป็นร้อยละ 38.5 และเป็นเพศหญิง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ
47.1 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 และลำดับสุดท้าย คือ ช่วงอายุ
20-25 ปี กับ ช่วงอายุ 41 - 45 ปี มีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้มีสถานภาพ โสด จำนวน 160 คน คิดเป็น
ร้อยละ 92 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน
169 คน คิดเป็นร้อยละ 97.1 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่
มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 6-10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาคือ
มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และอันดับสุดท้ายมี
ประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ประสบการณ์การทำงานรับราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่
มีประสบการณ์การทำงานรับราชการ 1-5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 69 รองลงมาคือ
มีประสบการณ์การทำงานรับราชการ 6-10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และอันดับสุดท้าย
มีประสบการณ์การทำงานรับราชการ 16-20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)
กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมฯ รุ่นที่ 3 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ
17.8 รองลงมาคือ รุ่นที่ 2 และ รุ่นที่ 4 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และอันดับสุดท้าย คือ
รุ่นที่ 7 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4

สังกัด กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานกฤษฎีกา จำนวน 43
คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 รองลงมาคือ อยู่ระหว่างการฝึกอบรม จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4
และอันดับสุดท้าย คือ กระทรวงคมนาคม, กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่รับราชการในระดับปฏิบัติการ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมา คือ ระดับชำนาญการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 และระดับอื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 20,000-29,999 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 รองลงมาคือ 15,000-19,999 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และอันดับสุดท้ายมีอัตราเงินเดือน 30,000-39,999 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

เชาวน์อารมณ์ของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ปรากฏผล ตามตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับเชาวน์อารมณ์

เชาวน์อารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	1.44	.42	สูง
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	1.50	.31	สูง
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	1.80	.26	สูง
ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	1.68	.41	สูง
ด้านทักษะทางสังคม	1.56	.39	สูง
เชาวน์อารมณ์โดยรวม	1.57	.25	สูง

จากตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับเชาวน์อารมณ์ พบว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.57 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .25 ($\bar{X} = 1.57, S.D. = .25$) สำหรับผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน ได้แก่ เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นและด้านทักษะทางสังคม อยู่ในระดับสูงทุกด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.44 1.50 1.80 1.68 และ 1.56 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .42 .31 .26 .41 .39 และ .25 ตามลำดับ

ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ปรากฏผลตามตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
แบบมั่นคงทางอารมณ์	3.57	.84	สูง
แบบแสดงตัว	3.52	.70	สูง
แบบเปิดรับประสบการณ์	3.37	.60	สูง
แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น	3.62	.70	สูง
แบบมีจิตสำนึก	3.72	.71	สูง

จากตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีองค์ประกอบบุคลิกภาพทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยมีบุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น และแบบมีจิตสำนึก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 3.52 3.37 3.62 และ 3.72 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .84 .70 .60 .70 และ .71 ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ปรากฏผล ตามตารางที่ 9 ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.63	.72	สูง

จากตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = .72)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.1 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เพศแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามเพศ ผลดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามเพศ

เชาวน์อารมณ์	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	1.49	.43	1.41	.42	1.24	.22
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	1.49	.28	1.51	.32	-.41	.68
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	1.79	.24	1.80	.27	-.25	.80
ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	1.63	.43	1.71	.39	-1.28	.20
ด้านทักษะทางสังคม	1.51	.41	1.59	.37	-1.25	.22
เชาวน์อารมณ์โดยรวม	1.56	.26	1.58	.24	-.43	.67

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามเพศ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เพศชายและเพศหญิง มีเชาวน์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.1

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.2 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อายุแตกต่างกัน มีเซवान์อารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเซवान์อารมณ์ของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามอายุ ผลดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเซवान์อารมณ์ จำแนกตามอายุ

เซवान์อารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
เซवान์อารมณ์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.08	4	.27	4.74***	.00
	ภายในกลุ่ม	9.64	169	.06		
	รวม	10.72	173			
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.15	4	.04	.21	.93
	ภายในกลุ่ม	30.80	169	.18		
	รวม	30.96	173			
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.89	4	.22	2.46*	.05
	ภายในกลุ่ม	15.23	169	.09		
	รวม	16.12	173			
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.43	4	.11	1.60	.18
	ภายในกลุ่ม	11.29	169	.07		
	รวม	11.72	173			
ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	5.50	4	1.37	9.97***	.00
	ภายในกลุ่ม	23.31	169	.14		
	รวม	28.81	173			
ด้านทักษะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.51	4	.88	6.63***	.00
	ภายในกลุ่ม	22.36	169	.132		
	รวม	25.87	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามอายุ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเชาวน์ อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองและด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบ อารมณ์ของตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักบริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์โดยรวม เชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD. ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์โดยรวม จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบ รายคู่ของ LSD.

อายุ	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี
20-25 ปี	1.68	-				
26-30 ปี	1.65	.03	-			
31-35 ปี	1.53	.14	.12*	-		
36-40 ปี	1.41	.26	.23*	.12	-	
41-45 ปี	1.81	-.13	-.16	-.28	-.40*	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของเชาวน์อารมณ์โดยรวม จำแนก ตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเชาวน์ อารมณ์โดยรวมแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมมากกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีค่าเท่ากับ .40 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีเชาวน์ อารมณ์โดยรวมมากกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี และ 36-40 มีค่าเท่ากับ .12 และ .23 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

อายุ	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี
20-25 ปี	1.60	-				
26-30 ปี	1.55	.05	-			
31-35 ปี	1.46	.14	.09	-		
36-40 ปี	1.43	.17	.11	.03	-	
41-45 ปี	2.00	-.40	-.45*	-.54*	-.57*	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของเขาวน้อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเขาวน้อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มีเขาวน้อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองมากกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี 31-35 ปี และ 36-40 ปี มีค่าเท่ากับ .45 .54 และ .57 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

อายุ	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี
20-25 ปี	1.80	-				
26-30 ปี	1.85	-.05	-			
31-35 ปี	1.60	.20	.25*	-		
36-40 ปี	1.28	.52	.58*	.33*	-	
41-45 ปี	2.00	-.20	-.15	-.40	-.72*	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มีเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นมากกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีค่าเท่ากับ .72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และ 31-35 ปี มีค่าเท่ากับ .58 และ .33 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีค่าเท่ากับ .25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

อายุ	\bar{X}	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี
20-25 ปี	1.75	-				
26-30 ปี	1.68	.07	-			
31-35 ปี	1.51	.24	.17*	-		
36-40 ปี	1.21	.54*	.47*	.30*	-	
41-45 ปี	1.88	-.12	-.19	-.36	-.66*	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มีเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมากกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีค่าเท่ากับ .66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี 26-30 ปี และ 31-35 ปี มีค่าเท่ากับ .54 .47 และ .30 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีค่าเท่ากับ .17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.2 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.3 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามสถานภาพสมรส

เชาวน์อารมณ์	โสด		สมรส		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	1.43	.42	1.58	.49	-1.29	.20
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	1.50	.31	1.50	.30	.00	1.00
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	1.80	.26	1.81	.25	-.15	.88
ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	1.70	.42	1.54	.29	1.34	.18
ด้านทักษะทางสังคม	1.56	.39	1.51	.32	.52	.61
เชาวน์อารมณ์โดยรวม	1.57	.25	1.58	.20	-.03	.98

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับเชาวน์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.3

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.4 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเขาว์อารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเขาว์อารมณ์ของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามระดับการศึกษา ผลดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของเขาว์อารมณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

เขาว์อารมณ์	ปริญญาโท		ปริญญาเอก		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	1.44	.42	1.60	.36	-.86	.39
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	1.50	.31	1.44	.33	.44	.66
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	1.80	.26	1.73	.22	.58	.56
ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	1.68	.41	1.72	.41	-.21	.84
ด้านทักษะทางสังคม	1.56	.39	1.48	.38	.50	.62
เขาว์อารมณ์โดยรวม	1.57	.25	1.57	.31	.05	.96

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเขาว์อารมณ์ของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเขาว์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.4

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.5 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีเขาวน้อารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเขาวน้อารมณ์ของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวน้อารมณ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

เขาวน้อารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
เขาวน้อารมณ์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.54	2	.27	4.56*	.01
	ภายในกลุ่ม	10.18	171	.06		
	รวม	10.72	173			
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.05	.25	.78
	ภายในกลุ่ม	30.87	171	.18		
	รวม	30.96	173			
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.46	2	.23	2.54	.08
	ภายในกลุ่ม	15.66	171	.09		
	รวม	16.12	173			
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.22	2	.11	1.66	.19
	ภายในกลุ่ม	11.50	171	.07		
	รวม	11.72	173			
ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.80	2	1.40	9.21***	.00
	ภายในกลุ่ม	26.00	171	.15		
	รวม	28.80	173			
ด้านทักษะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.59	2	.80	5.62***	.00
	ภายในกลุ่ม	24.27	171	.14		
	รวม	25.87	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง และด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ไม่แตกต่างกัน นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นและด้านทักษะทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD. ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี
1-5 ปี	1.65	-		
6-10 ปี	1.55	.10*	-	
11-15 ปี	1.51	.14*	.04	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของเชาวน์อารมณ์โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปี และ 11-15 ปี มีค่าเท่ากับ .10 และ .14 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด	\bar{X}	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี
1 – 5 ปี	1.82	-		
6 – 10 ปี	1.68	.14*	-	
11 – 15 ปี	1.47	.35*	.21*	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีค่าเท่ากับ .35 และ .21 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปี มีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีค่าเท่ากับ .14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด	\bar{X}	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี
1 – 5 ปี	1.69	-		
6 – 10 ปี	1.54	.15*	-	
11 – 15 ปี	1.43	.26*	.11	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมแตกต่างกัน

คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีเชาวน์
 อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 6-10 ปี และ 11-15 ปี
 มีค่าเท่ากับ .15 และ .26 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.5 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่
 (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.6 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ประสบการณ์
 การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ของนักบริหารการ
 เปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ ผลดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเชาวน์อารมณ์ จำแนก
 ตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ

เชาวน์อารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
เชาวน์อารมณ์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.63	3	.21	3.56*	.02
	ภายในกลุ่ม	10.08	170	.06		
	รวม	10.72	173			
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.18	3	.06	.33	.81
	ภายในกลุ่ม	30.78	170	.18		
	รวม	30.96	173			
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.35	3	.12	1.24	.30
	ภายในกลุ่ม	15.77	170	.09		
	รวม	16.12	173			
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.68	3	.23	3.48*	.02
	ภายในกลุ่ม	11.04	170	.06		
	รวม	11.72	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ (ต่อ)

เชาวน์อารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	4.53	3	1.51	10.57***	.00
	ภายในกลุ่ม	24.28	170	.14		
	รวม	28.81	173			
ด้านทักษะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.12	3	.71	5.05***	.00
	ภายในกลุ่ม	23.75	170	.14		
	รวม	25.87	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง และด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ไม่แตกต่างกัน นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมและเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นและด้านทักษะทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD. ปราบกฤษผล ดังนี้

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

ประสบการณ์การทำงานรับราชการ	\bar{X}	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี
1 – 5 ปี	1.61	-			
6 – 10 ปี	1.48	.13*	-		
11 – 15 ปี	1.54	.07	-.06	-	
16 – 20 ปี	1.65	-.04	-.17	-.11	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการระหว่าง 6-10 ปี มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการระหว่าง 1-5 ปี มีค่าเท่ากับ .13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

ประสบการณ์การทำงานรับราชการ	\bar{X}	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี
1 – 5 ปี	1.83	-			
6 – 10 ปี	1.70	.14*	-		
11 – 15 ปี	1.87	-.03	-.17	-	
16 – 20 ปี	1.92	-.08	-.21	.05	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์

ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการระหว่าง 1-5 ปี มีเขavnั้ อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการระหว่าง 6-10 ปี มีค่าเท่ากับ .14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขavnั้ อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

ประสบการณ์การทำงานรับราชการ	\bar{X}	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี
1 – 5 ปี	1.78	-			
6 – 10 ปี	1.43	.35*	-		
11 – 15 ปี	1.48	.30	-.05	-	
16 – 20 ปี	2.00	-.22	-.56*	-.52	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเขavnั้ อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีเขavnั้ อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการระหว่าง 16-20 ปี มีเขavnั้ อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปี มีค่าเท่ากับ .56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการระหว่าง 1-5 ปี มีเขavnั้ อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปี มีค่าเท่ากับ .35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

ประสบการณ์การทำงานรับราชการ	\bar{X}	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี
1 – 5 ปี	1.63	-			
6 – 10 ปี	1.39	.24*	-		
11 – 15 ปี	1.38	.26	.02	-	
16 – 20 ปี	1.56	.07	-.17	.19	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการระหว่าง 1-5 ปี มีเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการระหว่าง 6-10 ปี มีค่าเท่ากับ .24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.6 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.7 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่แตกต่างกัน มีเขาวนั้ อารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเขาวนั้ อารมณ์ของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม ผลดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเขาวนั้ อารมณ์ จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม

เขาวนั้ อารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
เขาวนั้ อารมณ์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.14	7	.45	9.84***	.00
	ภายในกลุ่ม	7.58	166	.05		
	รวม	10.72	173			
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.74	7	.25	1.41	.20
	ภายในกลุ่ม	29.22	166	.18		
	รวม	30.96	173			
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.51	7	.22	2.44*	.02
	ภายในกลุ่ม	14.61	166	.09		
	รวม	16.12	173			
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.63	7	.23	3.82***	.00
	ภายในกลุ่ม	10.09	166	.06		
	รวม	11.72	173			
ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	19.22	7	2.75	47.53***	.00
	ภายในกลุ่ม	9.59	166	.06		
	รวม	28.81	173			
ด้านทักษะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	12.20	7	1.74	21.17***	.00
	ภายในกลุ่ม	13.67	166	.08		
	รวม	25.87	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่แตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่แตกต่างกัน นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่แตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่แตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์โดยรวม เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD. ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์โดยรวม จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม	\bar{X}	รุ่นที่ 1	รุ่นที่ 2	รุ่นที่ 3	รุ่นที่ 4	รุ่นที่ 5	รุ่นที่ 6	รุ่นที่ 7	รุ่นที่ 8
รุ่นที่ 1	1.29	-							
รุ่นที่ 2	1.39	-.10	-						
รุ่นที่ 3	1.63	-.34*	-.24*	-					
รุ่นที่ 4	1.62	-.33*	-.23*	.01	-				
รุ่นที่ 5	1.55	-.26*	-.17*	.08	.07	-			
รุ่นที่ 6	1.67	-.38*	-.29*	-.04	-.05	-.12	-		
รุ่นที่ 7	1.66	-.37*	-.27*	-.03	-.04	-.11	.01	-	
รุ่นที่ 8	1.72	-.42*	-.33*	-.09	-.10	-.16*	-.04	-.05	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์โดยรวม จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม เป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่แตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 มีเชาวน์อารมณ์โดยรวม น้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 3 - รุ่นที่ 8 มีค่าเท่ากับ .34 .33 .26 .38 และ

.27 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 2 มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 3-8 มีค่าเท่ากับ .24 .23 .17 .29 .27 และ .33 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 8 มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมมากกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 5 มีค่าเท่ากับ .16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม	\bar{X}	รุ่นที่ 1	รุ่นที่ 2	รุ่นที่ 3	รุ่นที่ 4	รุ่นที่ 5	รุ่นที่ 6	รุ่นที่ 7	รุ่นที่ 8
รุ่นที่ 1	1.33	-							
รุ่นที่ 2	1.51	-.19	-						
รุ่นที่ 3	1.50	-.17*	.01	-					
รุ่นที่ 4	1.45	-.12	.07	.06	-				
รุ่นที่ 5	1.40	-.07	.11	.10	.05	-			
รุ่นที่ 6	1.58	-.25*	-.07	-.08	-.14	-.18	-		
รุ่นที่ 7	1.54	-.21*	-.03	-.04	-.09	-.14	.04	-	
รุ่นที่ 8	1.67	-.34*	-.15	-.16	-.22*	-.26*	-.08	.13	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นจำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่แตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 8 มีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นมากกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) รุ่นที่ 1 รุ่นที่ 4 และ รุ่นที่ 5 มีค่าเท่ากับ .34 .22 และ .26 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 มีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

(นปร.) รุ่นที่ 3 รุ่นที่ 6 รุ่นที่ 7 และ 8 มีค่าเท่ากับ .17 .25 .21 และ .34 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขavnอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม	\bar{X}	รุ่นที่ 1	รุ่นที่ 2	รุ่นที่ 3	รุ่นที่ 4	รุ่นที่ 5	รุ่นที่ 6	รุ่นที่ 7	รุ่นที่ 8
รุ่นที่ 1	1.59	-							
รุ่นที่ 2	1.67	-.08	-						
รุ่นที่ 3	1.83	-.23*	-.15*	-					
รุ่นที่ 4	1.85	-.26*	-.17*	-.02	-				
รุ่นที่ 5	1.78	-.19*	-.11	.04	.07	-			
รุ่นที่ 6	1.89	-.30*	-.21*	-.06	-.04	-.11	-		
รุ่นที่ 7	1.83	-.24*	-.16*	-.01	.02	-.05	.06	-	
รุ่นที่ 8	1.92	-.32*	-.24*	-.09	-.07	-.13	-.03	-.08	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเขavnอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 มีเขavnอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจน้อยกว่า รุ่นที่ 2 ถึงรุ่นที่ 8 มีค่าเท่ากับ .23 .26 .19 .30 .24 และ .32 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 2 มีเขavnอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจน้อยกว่า รุ่นที่ 3 รุ่นที่ 4 และ รุ่นที่ 6 - รุ่นที่ 8 มีค่าเท่ากับ .15 .17 .21 .16 และ .24 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม	\bar{X}	รุ่นที่ 1	รุ่นที่ 2	รุ่นที่ 3	รุ่นที่ 4	รุ่นที่ 5	รุ่นที่ 6	รุ่นที่ 7	รุ่นที่ 8
รุ่นที่ 1	1.02	-							
รุ่นที่ 2	1.10	-0.08	-						
รุ่นที่ 3	1.86	-.83*	-.75*	-					
รุ่นที่ 4	1.85	-.82*	-.74*	.01	-				
รุ่นที่ 5	1.86	-.84*	-.75*	-.00	-.01	-			
รุ่นที่ 6	1.87	-.84*	-.76*	-.01	-.02	-.01	-		
รุ่นที่ 7	1.83	-.81*	-.73*	.03	.01	.02	.03	-	
รุ่นที่ 8	1.91	-.89*	-.80*	-.05	-.06	-.05	-.04	-.08	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเขาวน้อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่แตกต่างกัน มีเขาวน้อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 มีเขาวน้อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 3 - รุ่นที่ 8 มีค่าเท่ากับ .83 .82 .84 .84 .81 และ .89 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 2 มีเขาวน้อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 3 - รุ่นที่ 8 มีค่าเท่ากับ .75 .74 .75 .76 .73 และ .80 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับ การฝึกอบรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

รุ่นที่เข้ารับ การฝึกอบรม	\bar{X}	รุ่นที่ 1	รุ่นที่ 2	รุ่นที่ 3	รุ่นที่ 4	รุ่นที่ 5	รุ่นที่ 6	รุ่นที่ 7	รุ่นที่ 8
รุ่นที่ 1	1.02	-							
รุ่นที่ 2	1.11	-0.09	-						
รุ่นที่ 3	1.69	-.66*	-.57*	-					
รุ่นที่ 4	1.70	-.67*	-.58*	-.01	-				
รุ่นที่ 5	1.74	-.72*	-.63*	-.06	-.04	-			
รุ่นที่ 6	1.69	-.67*	-.57*	-.00	.01	.06	-		
รุ่นที่ 7	1.69	-.67*	-.57*	-.00	.01	.05	-.00	-	
รุ่นที่ 8	1.72	-.70*	-.60	-.03	-.02	.02	-.03	-.03	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 32 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของเขาวน้อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 มีเขาวน้อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมน้อยกว่า รุ่นที่ 3 - รุ่นที่ 8 มีค่าเท่ากับ .66 .67 .72 .67 .67 และ .70 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 2 มีเขาวน้อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 3 - รุ่นที่ 7 มีค่าเท่ากับ .57 .58 .63 .57 .57 และ .60 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.7 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่แตกต่างกัน มีเขาวน้อารมณ์แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.8 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ผลดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

เชาวน์อารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
เชาวน์อารมณ์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.26	14	.09	1.51	.11
	ภายในกลุ่ม	9.46	159	.06		
	รวม	10.72	173			
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3.23	14	.23	1.32	.20
	ภายในกลุ่ม	27.73	159	.17		
	รวม	30.96	173			
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.65	14	.12	1.30	.21
	ภายในกลุ่ม	14.47	159	.09		
	รวม	16.12	173			
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.71	14	.12	1.94*	.03
	ภายในกลุ่ม	10.01	159	.06		
	รวม	11.72	173			
ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	5.51	14	.39	2.69***	.00
	ภายในกลุ่ม	23.30	159	.15		
	รวม	28.81	173			
ด้านทักษะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.68	14	.19	1.31	.21
	ภายในกลุ่ม	23.19	159	.15		
	รวม	25.87	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์โดยรวม เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดระเบียบ อารมณ์ของตนเอง และด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ไม่แตกต่างกัน นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD. ปรากฏผล ดังนี้



ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

หน่วยงานที่สังกัด	\bar{X}	อยู่ระหว่าง การฝึกอบรม	นร.	กค.	คค.	พน.	พณ.	มท.	ขธ.	รง.	วธ.	ศธ.	อก.	ทส.	พม.	กก.
อยู่ระหว่างการฝึกอบรม	1.86	-														
นร.	1.81	.05	-													
กค.	1.78	.08	.03	-												
คค.	1.75	.11	.06	.03	-											
พน.	1.93	-.07	-.13	-.16	-.18	-										
พณ.	1.77	.09	.04	.01	-.02	.16	-									
มท.	1.54	.32*	.27*	.24*	.21	.40*	.23*	-								
ขธ.	1.90	-.04	-.09	-.12	-.15	.03	-.13	.36*	-							
รง.	1.83	.03	-.03	-.06	-.08	.10	-.06	-.30	.07	-						
วธ.	1.54	.31*	.26*	.24	.21	.39*	.23	.00	.36*	-.29	-					
ศธ.	1.88	-.02	-.07	-.10	-.13	.06	-.10	-.33*	.03	-.04	-.33	-				
อก.	1.90	-.04	-.09	-.12	-.15	.03	-.13	-.36*	.00	-.07	-.36*	-.025	-			
ทส.	1.42	.44*	.39*	.36	.33	.52*	.35	.12	.48*	.42	.13	.46*	.48*	-		
พม.	1.77	.09	.04	.01	-.02	.17	-.00	-.23	.13	.07	-.23	.11	.13	-.35	-	
กก.	2.00	-.14	-.19	-.22	-.25	-.07	-.23	-.46*	-.10	-.17	-.46*	-.13	-.10	-.58*	-.23	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 34 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า

1. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรม รับราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง กระทรวงคมนาคม กระทรวงพลังงาน และกระทรวงพาณิชย์ มีค่าเท่ากับ .32 .27 .24 .21 .40 และ .23 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม มีเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรม รับราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงพลังงาน และกระทรวงยุติธรรม มีค่าเท่ากับ .31 .26 .39 และ .26 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรม รับราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงพลังงาน กระทรวงยุติธรรม กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงอุตสาหกรรม มีค่าเท่ากับ .44 .39 .52 .48 .46 และ .48 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองมากกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงวัฒนธรรม และกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีค่าเท่ากับ .46 และ .58 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงอุตสาหกรรม มีค่าเท่ากับ .36 .33 และ .36 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม มีเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีค่าเท่ากับ .36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวนั้ารมณั้ด้านการร่วมรับร้้ความรู้สึกของผู้อื่น จ้าแนกตามหน่วยงานที่สั่งกัด้ โดยวิธีการทดสอบรายคู้ของ LSD.

หน่วยงานที่สั่งกัด้	\bar{X}	อยู่ระหว่าง การฝึกอบรม	นร.	กค.	คค.	พน.	พณ.	มท.	ขธ.	รง.	วธ.	ศธ.	อก.	ทส.	พม.	กค.
อยู่ระหว่างการฝึกอบรม	1.87	-														
นร.	1.64	.23*	-													
กค.	1.67	.20	-.03	-												
คค.	1.90	-.03	-.26	-.23	-											
พน.	1.72	.15	-.08	-.05	.18	-										
พณ.	1.67	.20*	-.03	.00	.23	.05	-									
มท.	1.16	.71*	.48*	.51*	.74*	.56*	.51*	-								
ขธ.	1.80	.07	-.16	-.13	.10	-.08	-.13	-.64*	-							
รง.	1.73	.13	-.10	-.07	.17	-.01	-.06	-.58*	.07	-						
วธ.	1.20	.67*	.44*	.47*	.70*	.52*	.47*	-.04	.60*	.53	-					
ศธ.	1.90	-.03	-.26	-.23	.00	-.18	-.23	-.74*	-.10	-.17	-.70*	-				
อก.	1.78	.09	-.14	-.11	.12	-.06	-.11	-.62*	.02	-.05	-.58*	.12	-			
ทส.	1.70	.17	-.06	-.03	.20	.02	-.03	-.54	.10	.03	-.50	.20	.08	-		
พม.	1.52	.35	.12	.15	.38	.20	.15	-.36	.28	.21	-.32	.38	.26	.18	-	
กค.	1.50	.37	.14	.17	.40	.22	.17	-.34	.30	.23	-.30	.40	.28	.20	.02	-

*นัยส้าคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยส้าคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยส้าคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 35 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า

1. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรม มีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นมากกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงวัฒนธรรม มีค่าเท่ากับ .23 .20 .71 และ .67 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง กระทรวงคมนาคม กระทรวงพลังงาน และกระทรวงพาณิชย์ มีค่าเท่ากับ .48 .51 .74 .56 และ .51 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม มีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง กระทรวงคมนาคม กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงยุติธรรม มีค่าเท่ากับ .44 .47 .70 .52 .47 และ .60 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงอุตสาหกรรม มีค่าเท่ากับ .64 .58 .74 และ .62 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม มีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงอุตสาหกรรม มีค่าเท่ากับ .70 และ .58 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.8 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.9 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเชาวน์อารมณ์ของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ผลดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

เชาวน์อารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
เชาวน์อารมณ์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.51	2	.76	14.03***	.00
	ภายในกลุ่ม	9.21	171	.05		
	รวม	10.72	173			
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.17	2	.08	.46	.63
	ภายในกลุ่ม	30.79	171	.18		
	รวม	30.96	173			
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.67	2	.34	3.73*	.03
	ภายในกลุ่ม	15.45	171	.09		
	รวม	16.12	173			
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.82	2	0.41	6.39***	.00
	ภายในกลุ่ม	10.91	171	0.06		
	รวม	11.72	173			
ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	8.09	2	4.04	33.36***	.00
	ภายในกลุ่ม	20.72	171	.12		
	รวม	28.81	173			
ด้านทักษะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.98	2	2.99	25.70***	.00
	ภายในกลุ่ม	19.89	171	.12		
	รวม	25.87	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเขาวนอารมณ์ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีเขาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่แตกต่างกัน นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีเขาวนอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์โดยรวม เขาวนอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD. ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวนอารมณ์โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

ระดับตำแหน่งงาน	\bar{X}	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	อื่นๆ
ระดับปฏิบัติการ	1.65	-		
ระดับชำนาญการ	1.46	.19*	-	
อื่นๆ	1.70	-.06	-.25	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 37 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเขาวนอารมณ์โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์โดยรวมแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีตำแหน่งงานระดับชำนาญการมีเขาวนอารมณ์โดยรวมน้อยกว่าระดับปฏิบัติการ มีค่าเท่ากับ 0.19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวนอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

ระดับตำแหน่งงาน	\bar{X}	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	อื่นๆ
ระดับปฏิบัติการ	1.53	-		
ระดับชำนาญการ	1.44	.09	-	
อื่นๆ	1.83	-.30	-.39*	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 38 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเขาวน้อารมณ์ด้านการจัดระเบียบ อารมณ์ของตนเอง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเขาวน้อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีตำแหน่งงานระดับชำนาญการ พิเศษ มีเขาวน้อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองมากกว่าระดับชำนาญการ มีค่าเท่ากับ .39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณ์การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำแนกตาม ระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

ระดับตำแหน่งงาน	\bar{X}	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	อื่นๆ
ระดับปฏิบัติการ	1.85	-		
ระดับชำนาญการ	1.72	.14*	-	
อื่นๆ	1.94	-.09	-.23	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 39 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเขาวน้อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่น ใหม่ (นปร.) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเขาวน้อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง แตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มี เขาวน้อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองมากกว่าระดับชำนาญการ มีค่าเท่ากับ .14 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวน้อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนก ตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

ระดับตำแหน่งงาน	\bar{X}	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	อื่นๆ
ระดับปฏิบัติการ	1.85	-		
ระดับชำนาญการ	1.41	.43*	-	
อื่นๆ	2.00	-.15	-.58*	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 40 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีตำแหน่งงานระดับชำนาญการ มีเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นน้อยกว่าระดับปฏิบัติการ มีค่าเท่ากับ .43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีตำแหน่งงานระดับชำนาญการพิเศษ มีเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นมากกว่าระดับชำนาญการ มีค่าเท่ากับ .58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

ระดับตำแหน่งงาน	\bar{X}	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	อื่นๆ
ระดับปฏิบัติการ	1.71	-		
ระดับชำนาญการ	1.33	.38*	-	
อื่นๆ	1.67	.04	-.33	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 41 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีตำแหน่งงานระดับชำนาญการมีเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมน้อยกว่าระดับปฏิบัติการ มีค่าเท่ากับ .38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.9 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.10 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีเซวาน์อารมณ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างเซวาน์อารมณ์ของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามอัตราเงินเดือน ผลดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของเซวาน์อารมณ์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

เซวาน์อารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
เซวาน์อารมณ์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.90	2	.45	7.89***	.00
	ภายในกลุ่ม	9.81	171	.06		
	รวม	10.72	173			
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.11	.90
	ภายในกลุ่ม	30.92	171	.18		
	รวม	30.96	173			
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.89	2	.45	5.04*	.01
	ภายในกลุ่ม	15.22	171	.09		
	รวม	16.12	173			
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.90	2	.45	7.125***	.00
	ภายในกลุ่ม	10.82	171	.06		
	รวม	11.72	173			
ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	3.52	2	1.76	11.91***	.00
	ภายในกลุ่ม	25.27	171	.15		
	รวม	28.81	173			
ด้านทักษะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.21	2	1.10	7.98***	.00
	ภายในกลุ่ม	23.66	171	.14		
	รวม	25.87	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 42 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างชาวนอรรณณ์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีชาวนอรรณณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่แตกต่างกัน นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีชาวนอรรณณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีชาวนอรรณณ์โดยรวม ชาวนอรรณณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD. ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของชาวนอรรณณ์โดยรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	15,000 - 19,999 บาท	20,000 - 29,999 บาท	30,000 - 39,999 บาท
15,000 - 19,999 บาท	1.66	-		
20,000 - 29,999 บาท	1.52	.15*	-	
30,000 - 39,999 บาท	1.71	-.04	-.19	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 43 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างชาวนอรรณณ์โดยรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีชาวนอรรณณ์โดยรวมแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000 - 29,999 บาท มีชาวนอรรณณ์โดยรวมน้อยกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000 - 19,999 บาท มีค่าเท่ากับ .15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของชาวนอรรณณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	15,000 - 19,999 บาท	20,000 - 29,999 บาท	30,000 - 39,999 บาท
15,000 - 19,999 บาท	1.55	-		
20,000 - 29,999 บาท	1.46	.09	-	
30,000 - 39,999 บาท	1.88	-.32*	-.41*	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 44 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเขาวนั้ อารมณั้ ด้านการจั้ระเบี๊ยบ อารมณั้ ของตนเอง จ้าแนกตามอัตราเงินเดีอนเป็นรายคู้ พบว่า นักบริหารการเปลี่นเปล้งรૂนใหม่ (นปร.) ที่ม้ออัตราเงินเดีอนแตกต่ากัน มีเขาวนั้ อารมณั้ ด้านการจั้ระเบี๊ยบ อารมณั้ ของตนเอง แตกต่ากัน ค้อ นักบริหารการเปลี่นเปล้งรૂนใหม่ (นปร.) ที่ม้ออัตราเงินเดีอนระหว้า 30,000 - 39,999 บาท มีเขาวนั้ อารมณั้ ด้านการจั้ระเบี๊ยบ อารมณั้ ของตนเองมากกว่าคู้มที่ม้ออัตราเงินเดีอน 15,000 - 19,999 บาท และ 20,000 - 29,999 บาท มีค่าเท่ากับ .33 และ .42 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำค้อทางสถิตินั้ระดับ .05

ตารางที่ 45 การเปรี๊ยบเทียบค่าเฉลี๊ยของเขาวนั้ อารมณั้ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จ้าแนกตามอัตราเงินเดีอน โดยวิธีการทดสอบรายคู้ของ LSD.

อัตราเงินเดีอน	\bar{X}	15,000 - 19,999 บาท	20,000 - 29,999 บาท	30,000 - 39,999 บาท
15,000 - 19,999 บาท	1.89	-		
20,000 - 29,999 บาท	1.75	.14*	-	
30,000 - 39,999 บาท	1.96	-.07	-.21	-

*นัยสำค้อทางสถิตินั้ระดับ .05 **นัยสำค้อทางสถิตินั้ระดับ .01 ***นัยสำค้อทางสถิตินั้ระดับ .001

จากตารางที่ 45 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเขาวนั้ อารมณั้ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จ้าแนกตามอัตราเงินเดีอนเป็นรายคู้ พบว่า นักบริหารการเปลี่นเปล้งรૂนใหม่ (นปร.) ที่ม้ออัตราเงินเดีอนแตกต่ากัน มีเขาวนั้ อารมณั้ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองแตกต่ากัน ค้อ นักบริหารการเปลี่นเปล้งรૂนใหม่ (นปร.) ที่ม้ออัตราเงินเดีอนระหว้า 20,000 - 29,999 บาท มีเขาวนั้ อารมณั้ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองน้อยกว่าคู้มที่ม้ออัตราเงินเดีอน 15,000 - 19,999 บาท มีค่าเท่ากับ .14 อย่างมีนัยสำค้อทางสถิตินั้ระดับ .05

ตารางที่ 46 การเปรี๊ยบเทียบค่าเฉลี๊ยของเขาวนั้ อารมณั้ ด้านการร่วมรับรู้ควมรู้สึคของผู้อื่น จ้าแนกตามอัตราเงินเดีอน โดยวิธีการทดสอบรายคู้ของ LSD.

อัตราเงินเดีอน	\bar{X}	15,000 - 19,999 บาท	20,000 - 29,999 บาท	30,000 - 39,999 บาท
15,000 - 19,999 บาท	1.87	-		
20,000 - 29,999 บาท	1.57	.30*	-	
30,000 - 39,999 บาท	1.80	.07	-.23	-

*นัยสำค้อทางสถิตินั้ระดับ .05 **นัยสำค้อทางสถิตินั้ระดับ .01 ***นัยสำค้อทางสถิตินั้ระดับ .001

จากตารางที่ 46 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเซวาน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำแนกตามอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีเซวาน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000 - 29,999 บาท มีเซวาน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นน้อยกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000 - 19,999 บาท มีค่าเท่ากับ .30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเซวาน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

อัตราเงินเดือน (บาท)	\bar{X}	15,000 - 19,999 บาท	20,000 - 29,999 บาท	30,000 - 39,999 บาท
15,000 - 19,999 บาท	1.71	-	-	-
20,000 - 29,999 บาท	1.48	.24*	-	-
30,000 - 39,999 บาท	1.56	.15	-.09	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 47 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเซวาน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีเซวาน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000 - 29,999 บาท มีเซวาน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมน้อยกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000 - 19,999 บาท มีค่าเท่ากับ .24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.10 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีเซวาน์อารมณ์แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.1 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เพศแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามเพศ ผลดังตารางที่ 48

ตารางที่ 48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำแนกตามเพศ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
แบบมั่นคงทางอารมณ์	3.51	.84	3.60	.84	-.69	.49
แบบแสดงตัว	3.45	.69	3.56	.70	-1.04	.30
แบบเปิดรับประสบการณ์	3.31	.57	3.40	.62	-1.00	.32
แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น	3.57	.73	3.65	.69	-.81	.42
แบบมีจิตสำนึก	3.70	.72	3.74	.70	-.35	.73

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 48 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามเพศ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เพศชายและเพศหญิงมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.1

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.2 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อายุแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามอายุ ผลดังตารางที่ 49

ตารางที่ 49 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำแนกตามอายุ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
แบบมั่นคงทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.60	4	.40	.57	.69
	ภายในกลุ่ม	119.88	169	.71		
	รวม	121.48	173			
แบบแสดงตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.98	4	.74	1.55	.19
	ภายในกลุ่ม	81.00	169	.48		
	รวม	83.98	173			
แบบเปิดรับประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.47	4	.37	1.01	.40
	ภายในกลุ่ม	61.40	169	.36		
	รวม	62.87	173			
แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.19	4	.55	1.12	.35
	ภายในกลุ่ม	82.93	169	.49		
	รวม	85.13	173			
แบบมีจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	.99	4	.25	.49	.74
	ภายในกลุ่ม	85.07	169	.50		
	รวม	86.06	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 49 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามอายุ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.2

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.3 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลดังตารางที่ 50

ตารางที่ 50 การเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำแนกตามสถานภาพสมรส

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	โสด		สมรส		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
แบบมั่นคงทางอารมณ์	3.54	.84	3.86	.76	-1.34	.18
แบบแสดงตัว	3.50	.70	3.79	.60	-1.75	.10
แบบเปิดรับประสบการณ์	3.35	.61	3.49	.53	-.92	.37
แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น	3.61	.70	3.74	.78	-.62	.54
แบบมีจิตสำนึก	3.69	.69	4.09	.79	-1.84	.09

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 50 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.3

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.4 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามระดับการศึกษา ผลดังตารางที่ 51

ตารางที่ 51 การเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ปริญญาโท		ปริญญาเอก		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
แบบมั่นคงทางอารมณ์	3.56	.84	3.97	.52	-1.08	.28
แบบแสดงตัว	3.51	.70	3.70	.61	-.59	.56
แบบเปิดรับประสบการณ์	3.37	.61	3.28	.38	.34	.73
แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น	3.62	.70	3.72	.73	-.31	.76
แบบมีจิตสำนึก	3.72	.71	3.87	.74	-.47	.64

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 51 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.4

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.5 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลดังตารางที่ 52

ตารางที่ 52 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
แบบมั่นคงทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	.02	2	.01	.01	.99
	ภายในกลุ่ม	121.47	171	.71		
	รวม	121.49	173			
แบบแสดงตัว	ระหว่างกลุ่ม	.74	2	.37	.76	.47
	ภายในกลุ่ม	83.25	171	.49		
	รวม	83.98	173			
แบบเปิดรับประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.47	2	.23	.64	.53
	ภายในกลุ่ม	62.41	171	.36		
	รวม	62.88	173			
แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	.25	2	.12	.25	.78
	ภายในกลุ่ม	84.88	171	.50		
	รวม	85.13	173			
แบบมีจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	.59	2	.29	.59	.56
	ภายในกลุ่ม	85.48	171	.50		
	รวม	86.06	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 52 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.5

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.6 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ ผลดังตารางที่ 53

ตารางที่ 53 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
แบบมั่นคงทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	.02	2	.01	.01	.99
	ภายในกลุ่ม	121.47	171	.71		
	รวม	121.49	173			
แบบแสดงตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.74	2	.37	.76	.47
	ภายในกลุ่ม	83.25	171	.49		
	รวม	83.98	173			
แบบเปิดรับประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.47	2	.23	.64	.53
	ภายในกลุ่ม	62.41	171	.36		
	รวม	62.88	173			
แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	.12	.25	.78
	ภายในกลุ่ม	84.88	171	.50		
	รวม	85.13	173			
แบบมีจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	.59	2	.29	.59	.56
	ภายในกลุ่ม	85.48	171	.50		
	รวม	86.06	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 53 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้องค้ประกอบจำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้องค้ประกอบไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.6

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.7 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้องค้ประกอบแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้องค้ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม ผลดังตารางที่ 54 ตารางที่ 54 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของบุคลิกภาพห้องค้ประกอบจำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม

บุคลิกภาพห้องค้ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
แบบมั่นคงทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	6.10	7	.87	1.25	.28
	ภายในกลุ่ม	115.39	166	.70		
	รวม	121.49	173			
แบบแสดงตัว	ระหว่างกลุ่ม	6.49	7	.93	1.99	.06
	ภายในกลุ่ม	77.49	166	.47		
	รวม	83.98	173			
แบบเปิดรับประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.63	7	.38	1.03	.41
	ภายในกลุ่ม	60.25	166	.36		
	รวม	62.88	173			
แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	4.44	7	.63	1.30	.25
	ภายในกลุ่ม	80.69	166	.49		
	รวม	85.13	173			
แบบมีจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	7.90	7	1.13	2.40*	.02
	ภายในกลุ่ม	78.16	166	.47		
	รวม	86.065	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 54 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ต่างกััน มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่างกัันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD. ปรากฏผลดังตารางที่ 55 ตารางที่ 55 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม	\bar{X}	รุ่นที่ 1	รุ่นที่ 2	รุ่นที่ 3	รุ่นที่ 4	รุ่นที่ 5	รุ่นที่ 6	รุ่นที่ 7	รุ่นที่ 8
รุ่นที่ 1	3.73	-							
รุ่นที่ 2	3.58	.15	-						
รุ่นที่ 3	3.58	.15	.00	-					
รุ่นที่ 4	3.98	-.25	-.40	-.40*	-				
รุ่นที่ 5	3.95	-.22	-.37	-.37	.03	-			
รุ่นที่ 6	3.36	.37	.22	.22	.61*	.59*	-		
รุ่นที่ 7	3.98	-.25	-.39	-.40*	.00	-.02	-.61	-	
รุ่นที่ 8	3.58	.16	.01	.01	.41	.38	-.21	.40	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 55 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ต่างกัันมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่างกััน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) รุ่นที่ 3 มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกน้อยกว่า รุ่นที่ 4 และ รุ่นที่ 7 มีค่าเท่ากับ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) รุ่นที่ 6 มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกน้อยกว่า รุ่นที่ 4 และ รุ่นที่ 5 มีค่าเท่ากับ .61 และ .59 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.7 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ต่างกััน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่างกััน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.8 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ผลดังตารางที่ 56

ตารางที่ 56 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
แบบมั่นคงทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	6.71	14	.48	.66	.81
	ภายในกลุ่ม	114.78	159	.72		
	รวม	121.49	173			
แบบแสดงตัว	ระหว่างกลุ่ม	5.21	14	.37	.75	.72
	ภายในกลุ่ม	78.77	159	.50		
	รวม	83.98	173			
แบบเปิดรับประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.60	14	.19	.49	.94
	ภายในกลุ่ม	60.28	159	.38		
	รวม	62.88	173			
แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	11.73	14	.84	1.82*	.04
	ภายในกลุ่ม	73.40	159	.46		
	รวม	85.13	173			
แบบมีจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	10.52	14	.75	1.58	.09
	ภายในกลุ่ม	75.54	159	.48		
	รวม	86.06	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 56 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD. ปรากฏผลดังตารางที่ 57

ตารางที่ 57 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

หน่วยงานที่สังกัด	\bar{X}	อยู่ระหว่างการฝึกอบรม	นร.	กค.	คค.	พน.	พณ.	มท.	ยธ.	รง.	วธ.	ศธ.	อก.	ทส.	พม.	กค.
อยู่ระหว่างการฝึกอบรม	3.74	-														
นร.	3.70	.04	-													
กค.	3.08	.65*	.61*	-												
คค.	4.21	-.47	-.51	-1.12*	-											
พน.	4.08	-.35	-.39	-1.00*	.13	-										
พณ.	3.42	.32	.27	-.34	.79	.66*	-									
มท.	3.69	.04	0	-.61	.51	.39	-.27	-								
ยธ.	3.05	.69*	.64*	.03	1.16*	1.03*	.37	.64	-							
รง.	4.33	-.60	-.64	-1.25*	-.13	-.25	-.91*	-.64	-1.28*	-						
วธ.	3.06	.67	.63	.02	1.15	1.02	.36	.63	-.01	1.27*	-					
ศธ.	3.81	-.08	-.12	-.73	.40	-.27	-.39	-.12	-.76	.52	-.75	-				
อก.	3.73	0	-.04	-.65*	.48	.35	-.31	-.04	-.68	.60	-.67	.08	-			
ทส.	4.13	-.39	-.43	-1.04	.08	-.04	-.70	-.43	-1.08	.21	-1.06	-.31	-.39	-		
พม.	3.55	.19	.15	-.47	.66	.53	-.13	.14	-.50	.78	-.49	.26	.18	.58	-	
กค.	3.42	.32	.28	-.33	.79	.67	.01	.28	-.37	.92	-.35	.40	.32	.71	.13	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 57 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นแตกต่างกัน คือ

1. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงการคลัง มีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรม และรับราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีค่าเท่ากับ .65 และ .61 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรม รับราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงคมนาคม และกระทรวงพลังงาน มีค่าเท่ากับ .69 .64 1.16 และ 1.03 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน มีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นมากกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงการคลัง กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงยุติธรรม มีค่าเท่ากับ 1.25 .91 และ 1.28 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม มีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงพลังงานกับกระทรวงแรงงาน มีค่าเท่ากับ 1.02 และ 1.27 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงการคลัง มีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่รับราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม กระทรวงพลังงาน และกระทรวงอุตสาหกรรม มีค่าเท่ากับ 1.12, 1.00 และ .65 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.8 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.9 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ผลดังตารางที่ 58

ตารางที่ 58 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
แบบมั่นคงทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.45	2	.73	1.03	.36
	ภายในกลุ่ม	120.04	171	.70		
	รวม	121.49	173			
แบบแสดงตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.75	2	1.87	3.99*	.02
	ภายในกลุ่ม	80.24	171	.47		
	รวม	83.98	173			
แบบเปิดรับประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.05	2	.53	1.46	.24
	ภายในกลุ่ม	61.82	171	.36		
	รวม	62.88	173			
แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.93	2	.96	1.98	.14
	ภายในกลุ่ม	83.20	171	.49		
	รวม	85.13	173			
แบบมีจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	1.73	2	.86	1.75	.18
	ภายในกลุ่ม	84.34	171	.49		
	รวม	86.06	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 58 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพแบบ

แสดงตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD. ปรากฏผลดังตารางที่ 59

ตารางที่ 59 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.

ระดับตำแหน่งงาน	\bar{X}	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	อื่นๆ
ระดับปฏิบัติการ	3.61	-		
ระดับชำนาญการ	3.35	.26*	-	
อื่นๆ	4.08	-.47	-.73	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 59 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบแสดงตัว จำแนกตามระดับตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวแตกต่างกัน คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีตำแหน่งงานระดับชำนาญการ มีองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบแสดงตัวน้อยกว่าระดับปฏิบัติการ มีค่าเท่ากับ .26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.9 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.10 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อัตรารายเดือนแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามอัตราเงินเดือน ผลดังตารางที่ 60

ตารางที่ 60 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
แบบมั่นคงทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	.95	2	.47	.67	.51
	ภายในกลุ่ม	120.54	171	.70		
	รวม	121.49	173			
แบบแสดงตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.70	2	1.35	2.84	.06
	ภายในกลุ่ม	81.28	171	.48		
	รวม	83.98	173			
แบบเปิดรับประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.02	2	1.01	2.84	.06
	ภายในกลุ่ม	60.85	171	.36		
	รวม	62.88	173			
แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.27	2	.63	1.29	.28
	ภายในกลุ่ม	83.87	171	.49		
	รวม	85.13	173			
แบบมีจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	.61	2	.30	.61	.55
	ภายในกลุ่ม	85.46	171	.50		
	รวม	86.06	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 60 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.10

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.1 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามเพศ ผลดังตารางที่ 61

ตารางที่ 61 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	3.71	.64	.08	.22
หญิง	3.57	.76		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 61 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามเพศ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เพศชายและเพศหญิง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.1

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.2 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อายุแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามอายุ ผลดังตารางที่ 62

ตารางที่ 62 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.75	4	.44	.85	.50
ภายในกลุ่ม	87.25	169	.52		
รวม	88.99	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 62 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามอายุ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.2

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.3 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลดังตารางที่ 63

ตารางที่ 63 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t	P
โสด	3.64	.72	.54	.59
สมรส	3.53	.73		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 63 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.3

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.4 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามระดับการศึกษา ผลดังตารางที่ 64

ตารางที่ 64 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	t	P
ปริญญาโท	3.63	.72	-.23	.82
ปริญญาเอก	3.70	.69		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 64 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.4

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.5 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลดังตารางที่ 65 ตารางที่ 65 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ระหว่างกลุ่ม	.35	2	.17	.34	.72
ภายในกลุ่ม	88.64	171	.52		
รวม	88.99	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 65 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.5

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.6 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ ผลดังตารางที่ 66

ตารางที่ 66 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.12	3	.37	.72	.54
ภายในกลุ่ม	87.87	170	.52		
รวม	88.99	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 66 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามประสบการณ์การทำงานรับราชการ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.6

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.7 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม ผลดังตารางที่ 67

ตารางที่ 67 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2.21	7.00	.32	.60	.75
ภายในกลุ่ม	86.79	166.00	.52		
รวม	88.99	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 67 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.7

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.8 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ผลดังตารางที่ 68 ตารางที่ 68 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7.91	14	.57	1.11	.35
ภายในกลุ่ม	81.08	159	.51		
รวม	88.99	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 68 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.8

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.9 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ผลดังตารางที่ 69

ตารางที่ 69 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ระหว่างกลุ่ม	.93	2	.46	.90	.41
ภายในกลุ่ม	88.06	171	.51		
รวม	88.99	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 69 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.9

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.10 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามอัตราเงินเดือน ผลดังตารางที่ 70

ตารางที่ 70 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามอัตราเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ระหว่างกลุ่ม	.19	2	.09	.18	.84
ภายในกลุ่ม	88.81	171	.52		
รวม	88.99	173			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 70 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.10

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 เซวาน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ดังนี้

ตารางที่ 71 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	EQ	EQ1	EQ2	EQ3	EQ4	EQ5	B1	B2	B3	B4	B5
EQ	1.57	.25											
EQ1	1.44	.42	.61**										
EQ2	1.50	.31	.80**	.47**									
EQ3	1.80	.26	.67**	.17*	.58**								
EQ4	1.68	.41	.64**	.04	.30**	.48**							
EQ5	1.56	.39	.76**	.18*	.38**	.41**	.74**						
B1	3.57	.84	.22**	.24**	.13	.19*	.03	.16*					
B2	3.52	.70	.28**	.11	.15*	.30**	.24**	.24**	.70**				
B3	3.37	.60	.18*	.09	.05	.17*	.17*	.18*	.60**	.69**			
B4	3.62	.70	.15	.09	0.10	.17*	.08	.10	.62**	.66**	.40**		
B5	3.72	.71	.18*	.18*	0.14	.12	.06	.11	.68**	.68**	.50**	.81**	
TL	3.63	.72	.17*	.11	.17*	.16*	.13	.05	.03	.07	.058	.13	.10

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

EQ1 หมายถึง การตระหนักรู้ในตนเอง EQ2 หมายถึง การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง EQ3 หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง EQ4 หมายถึง การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น EQ5 หมายถึง ทักษะทางสังคม EQ หมายถึง เซวาน์อารมณ์โดยรวม B1 หมายถึง บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ B2 หมายถึง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว B3 หมายถึง บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ B4 หมายถึง บุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น B5 หมายถึง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก TL หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐานที่ 2.1 เซวาน์อารมณ์ (EQ) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน

จากตารางที่ 71 แสดงผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับเซวาน์อารมณ์โดยรวม เซวาน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง และเซวาน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .17 .17 และ .16 ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 เซวาน์อารมณ์ (EQ) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.2 บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน

จากตารางที่ 71 แสดงผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่าบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2.2

สมมติฐานที่ 3 เซวาน์อารมณ์ (EQ) และบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

การวิเคราะห์เซวาน์อารมณ์ (EQ) และบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 72

ตารางที่ 72 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	B	Beta	t	R ² change
ค่าคงที่	3.028		11.205*	
เซวาน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	.400	.170	2.266*	.029
Multiple R = .170	R ² = .029	Adjust R ² = .023	F = 5.137	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 72 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เซวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวแปรเซวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .400 หมายถึง ถ้ามีเซวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น .400 หน่วย สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 2.9 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .029 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถแสดงสมการการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ได้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง = $3.028 + .400$ (เซวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “เชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร.” มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) กับเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพส่วนบุคคล

จากการวิจัยพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.1 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 92 จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 97.1 มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.6 มีประสบการณ์การทำงานรับราชการ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 69 เข้ารับการฝึกอบรมฯ ในรุ่นที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 17.8 สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี คิดเป็นร้อยละ 24.7 รับราชการในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 59.2 และมีอัตราเงินเดือน 20,000- 29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.2

2. ระดับเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

2.1 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีเชาวน์อารมณ์โดยรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม อยู่ในระดับสูง

2.2 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก อยู่ในระดับสูง

2.3 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง

3. ความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

3.1 ความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) กับเชาวน์อารมณ์ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานรับราชการ รุ่นที่เข้ารับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน สำหรับนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน

3.2 ความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) กับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านรุ่นที่เข้ารับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน สำหรับนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การทำงานรับราชการ และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

3.3 ความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) พบว่า เชาวน์อารมณ์โดยรวม เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง และเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) พบว่า บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

ผลการวิเคราะห์หาปัจจัยอิทธิพลของเชาวน์อารมณ์ (EQ) และบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์ พบว่า เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 2.9 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .029 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 73

ตารางที่ 73 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.1 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เพศแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.2 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อายุแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.3 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.4 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.5 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.6 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.7 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.8 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.9 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	ยอมรับ

ตารางที่ 73 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.10 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีเขาวน้อารมณ์แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของนักบริหาร การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.1 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เพศ แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.2 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อายุ แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.3 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.4 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.5 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.6 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ประสบการณ์การทำงานรับราชการแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.7 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.8 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.9 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.10 นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) อัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน	ปฏิเสธ

ตารางที่ 73 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานการวิจัยที่ 2 เซวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 เซวน์อารมณ์ (EQ) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.2 บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3 เซวน์อารมณ์ (EQ) และบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)	ยอมรับ

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับของเซวน์อารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จากการวิจัย พบว่า

1. ระดับเซวน์อารมณ์โดยรวมของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.57 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ เซวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ด้านทักษะทางสังคม ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง และด้านการตระหนักรู้ในตนเอง อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 1.68 1.56 1.50 และ 1.44 ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่มีเซวน์อารมณ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ทั้งในด้านสมรรถนะส่วนบุคคลที่เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ในตนเอง การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และด้านสมรรถนะทางสังคมที่เป็นความสามารถในการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นและการมีทักษะทางสังคม (Goleman, 1998: 26-27) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2545) ที่พบว่าระดับเซวน์อารมณ์ของหัวหน้างานระดับกลางอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

กนกวรรณ กอบกุลชนชัย (2546) ที่พบว่า หัวหน้างานส่วนใหญ่มีเชาวน์อารมณ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่มีเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองสูงที่สุด ประกอบด้วยลักษณะย่อย ตามแนวคิดเชาวน์อารมณ์ของโกลแมน (Goleman, 1998: 26-27) คือ เป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความพยายามที่จะปรับปรุงหรือปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานที่เป็นเลิศ ยึดมั่นและเชื่อมโยงเป้าหมายของตนเองเข้ากับเป้าหมายขององค์กร มีการคิดริเริ่มและพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติตามโอกาสอันเหมาะสม มองโลกในแง่ดี มีความเพียรพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ อาศัยพาณิชย์ (2545) ที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีเชาวน์อารมณ์ด้านความสามารถในการจูงใจตนเองสูงที่สุด

2. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น แบบมั่นคงทางอารมณ์ แบบแสดงตัว และแบบเปิดรับประสบการณ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 3.62 3.57 3.52 และ 3.37 ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เป็นบุคคลที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ ชอบแสดงตัว มีการเปิดกว้างทางความคิดและประสบการณ์ มีความเห็นพ้องกับผู้อื่น และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Costa and McCrae, 1992 อ้างถึงใน คัคนางค์ มณีศรี, 2554: 201-202 ; พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556: 42-44) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่สามารถควบคุมตนเอง มีการวางแผน สามารถจัดระบบระเบียบและมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานจนประสบความสำเร็จ (Costa and McCrae, 1992 อ้างถึงใน คัคนางค์ มณีศรี, 2554: 202 ; พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556: 43)

3. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ กอบกุลชนชัย (2546) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานอยู่ในระดับสูง

การเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จากการวิจัย พบว่า

1. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การทำงานรับราชการ รุ่นที่เข้ารับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัดและอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน ดังตารางที่ 74

ตารางที่ 74 สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับเชาวน์อารมณ์

เชาวน์ อารมณ์	อายุ	ประสบการณ์ การทำงาน ทั้งหมด	ประสบการณ์ การทำงาน รับราชการ	รุ่นที่ เข้ารับ ฝึกอบรม	สังกัด	ระดับ ตำแหน่ง	อัตรา เงินเดือน
เชาวน์ อารมณ์ โดยรวม	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	-	แตกต่าง	แตกต่าง
ด้านการ ตระหนักรู้ ในตนเอง	-	-	-	-	-	แตกต่าง	-
ด้านการ จัดระเบียบ อารมณ์ ของตนเอง	แตกต่าง	-	-	แตกต่าง	-	แตกต่าง	แตกต่าง
ด้านการ สร้าง แรงจูงใจ ให้ตนเอง	-	-	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
ด้านการ ร่วมรับรู้ ความรู้สึก ของผู้อื่น	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
ด้านทักษะ ทางสังคม	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	-	แตกต่าง	แตกต่าง

ด้านอายุ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มีเชาวน์อารมณ์โดยรวม เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคมมากกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) ที่พบว่า บุคคลที่อายุเพิ่มสูงขึ้นจะมีประสบการณ์ในการทำงานและ

ประสบการณ์ในชีวิตสูงขึ้นไปเป็นผลให้บุคคลมีการพัฒนาความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองในด้านต่างๆ สูงขึ้นด้วย ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีเขavnอารมณ์โดยรวม เขavnอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคมมากกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ด้านประสบการณ์การทำงาน นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีเขavnอารมณ์โดยรวม เขavnอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคมมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-15 ปี

ด้านประสบการณ์การทำงานรับราชการ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการระหว่าง 1-5 ปี มีเขavnอารมณ์โดยรวม เขavnอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคมมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการระหว่าง 6-10 ปี และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์การทำงานรับราชการระหว่าง 16-20 ปี มีเขavnอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปี

ด้านรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ que เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 มีเขavnอารมณ์โดยรวม เขavnอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคมน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ que เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 3-รุ่นที่ 8

ด้านหน่วยงานที่สังกัด นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ que รับราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีเขavnอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ que อยู่ระหว่างการฝึกอบรม รับราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง กระทรวงคมนาคม กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงยุติธรรม กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงอุตสาหกรรม สำหรับนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ que รับราชการสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม มีเขavnอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ que อยู่ระหว่างการฝึกอบรม รับราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงพลังงาน กระทรวงยุติธรรม กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา และกระทรวงอุตสาหกรรม และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ que สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีเขavnอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ que อยู่ระหว่างการฝึกอบรม รับราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงพลังงาน กระทรวงยุติธรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา และกระทรวงอุตสาหกรรม

นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรมมีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นมากกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่ได้รับราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงวัฒนธรรม สำหรับนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่ได้รับราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยมีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่ได้รับราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง กระทรวงคมนาคม กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงอุตสาหกรรม และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่ได้รับราชการสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมมีเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่ได้รับราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง กระทรวงคมนาคม กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงยุติธรรม กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงอุตสาหกรรม

ด้านระดับตำแหน่งงาน นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมีเชาวน์อารมณ์โดยรวม เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคมมากกว่าระดับชำนาญการ และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่มีตำแหน่งงานระดับชำนาญการพิเศษมีเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองและด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นมากกว่าระดับชำนาญการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) ที่พบว่า บุคคลที่มีระดับตำแหน่งงานสูง เป็นผู้ที่มียุมากกว่ากลุ่มอื่น จึงเป็นส่วนเกื้อหนุนให้สามารถพัฒนาความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี

ด้านอัตราเงินเดือน นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท มีเชาวน์อารมณ์โดยรวม เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม มากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-29,999 บาท นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-39,999 บาท มีเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 15,000-19,999 บาท และ 20,000-29,999 บาท

2. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านรุ่นที่เข้ารับการศึกษา ฝึกรวม หน่วยงานที่สังกัด และระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน ดังตารางที่ 75

ตารางที่ 75 สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพ	รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม	สังกัด	ระดับตำแหน่ง
แบบมั่นคงทางอารมณ์	-	-	-
แบบแสดงตัว	-	-	แตกต่าง
แบบเปิดรับประสบการณ์	-	-	-
แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น	-	แตกต่าง	-
แบบมีจิตสำนึก	แตกต่าง	-	-

ด้านรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ รุ่นที่ 3 มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกน้อยกว่า รุ่นที่ 4 และ รุ่นที่ 7 และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ รุ่นที่ 6 มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกน้อยกว่า รุ่นที่ 4 และรุ่นที่ 5

ด้านหน่วยงานที่สังกัด นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่ได้รับราชการสังกัดกระทรวงการคลังมีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรม รับราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงคมนาคม กระทรวงพลังงาน และกระทรวงอุตสาหกรรม สำหรับนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่ได้รับราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรมมีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นน้อยกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรม รับราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงคมนาคม และกระทรวงพลังงาน และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่ได้รับราชการสังกัดกระทรวงแรงงานมีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นมากกว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่ได้รับราชการสังกัดกระทรวงการคลัง กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงยุติธรรมและกระทรวงวัฒนธรรม

ด้านระดับตำแหน่งงาน นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ที่มีตำแหน่งงานระดับชำนาญการ มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวน้อยกว่าระดับปฏิบัติการ

3. นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา วิเศษยา (2552: 88) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ที่มีวุฒิการศึกษาประสบการณ์ทางการบริหาร การได้รับการฝึกอบรมทางวิชาการ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) กับเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า

1. เชาวน์อารมณ์โดยรวม เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง และเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .17 .17 และ .16 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2545) ที่พบว่า เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Panagiotis V. Polychroniou (2009) ที่พบว่า เชาวน์อารมณ์ของผู้บังคับบัญชา เช่น เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ Caroline J. Lopez (2013) Eunhui Lee (2012) และ Judge T. A. และ J. E. Bono (2000) ที่พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมของคนเราไม่ได้มีความคงที่ตามที่ทฤษฎีลักษณะนิสัยทำนายไว้ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหนึ่งเมื่อเจอสถานการณ์ที่แตกต่างกัน อาจประพฤติแตกต่างกัน ดังนั้นสถานการณ์จึงอาจเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล (ศันนางค์ มณีศรี, 2554: 201)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

ผลการศึกษา พบว่า เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 2.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากแนวคิดของโกแลแมน (Goleman, 1998: 26) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกภายในของตนเองได้ดี โดยสามารถควบคุมตนเองสามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ที่ยุ่งยากได้เป็นอย่างดี มีความคิดสร้างสรรค์ เปิดกว้างกับแนวคิด ความคิดใหม่ๆ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีความยืดหยุ่นในการจัดการการเปลี่ยนแปลง รวมทั้ง มีความรับผิดชอบในการกระทำของตนซึ่งจะส่งผลให้เป็นที่น่าไว้วางใจของผู้ตาม ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสนับสนุนทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1991

อ้างอิงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 252) ที่กล่าวว่า เมื่อผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ซึ่ชื่นชม รักดีและมีความเคารพต่อผู้นำแล้ว จะส่งผลให้ผู้ตามมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ถึงแม้ว่าผลการวิจัยจะแสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพไม่มีความสามารถในการทำนายภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง แต่จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเชาวน์อารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์สอดคล้องเกี่ยวข้องกับเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง กล่าวคือ ทำให้มีแนวโน้มเป็นบุคคลที่สามารถควบคุมตนเองได้ดีเมื่อเข้าสู่สภาวะสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี และสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นด้วยหรือคล้อยตามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อันจะส่งผลให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพของผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อองค์การในการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีระดับเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรรักษามาตรฐานนี้เอาไว้ เช่น ควรจัดให้มีการประเมินระดับเชาวน์อารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ เพื่อให้ทราบถึงระดับเชาวน์อารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะๆ และนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างระดับเชาวน์อารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า เชาวน์อารมณ์โดยรวม เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองและเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในการสรรหา และคัดเลือก เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) รวมทั้งการสรรหา และคัดเลือก เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรภายในองค์การ ควรพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองและเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง อยู่ในระดับสูง โดยใช้แบบประเมินเชาวน์อารมณ์เพื่อประกอบการพิจารณา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่นๆ ที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น ความไว้วางใจ ความคิดสร้างสรรค์ คุณธรรม และจริยธรรม เป็นต้น

2. การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการดำเนินการวิจัยโดยให้นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่เป็นผู้ประเมินตนเอง อาจทำให้เกิดความลำเอียงในการตอบแบบประเมินเพื่อให้ผลการประเมินตนเองออกมาในทางที่ดี ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่เป็นผู้ประเมิน

3. ควรขยายขอบเขตลักษณะของประชากรที่ใช้ในการวิจัยให้กว้างขึ้น โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการที่ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่กับข้าราชการที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ว่ามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กาญจนา ฐานะ. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กนกวรรณ กอบกุลธนชัย. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมสุขภาพจิต. **อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง)**. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2550. เข้าถึงเมื่อ 21 พฤษภาคม 2559. จาก <http://www.mhc6.go.th/uploads/files/EQ.pdf>
- กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์. (2547). “การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบ เชาวน์อารมณ์ตามแนวคิด ไกลแมนและความพึงพอใจในลักษณะงาน ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขาย ของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คัคณางค์ มณีศรี. (2554). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2556). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2557). “ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 3 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เมื่อวันที่ 7-8 ธันวาคม 2557.
- ณัฐกร อินทุยศ. (2556). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถนอมศักดิ์ จิรายุสวัสดิ์. (2556). **E.Q. ดี ทำอะไรก็สำเร็จ**. กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2548). **สิ่งใดเกิดขึ้นแล้ว สิ่งนั้นดีเสมอ**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: มติชน.

- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2553). รายงานการวิจัยการศึกษาเปรียบเทียบเขาวนอารมณ์ (EQ) และเขาวนวิริยะ (AQ) ของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวลจันทร์ อาศัยพานิชย์. (2545). “ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา วิเศษยา. “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์.” วารสารการบริหารการศึกษา ปีที่ 3, ฉบับที่ 1 (ตุลาคม - มีนาคม 2552): 77-92.
- บุษบา วีรกุล. (2558). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แอคทีฟพริ้นท์.
- พิบูลย์ ทีปะपाल. (2550). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: LIFE Model. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2552). การพัฒนาบุคลิกภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 10. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภักศกุล นาคจู. (2556). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอารมณ์. กรุงเทพฯ: ภักศุกรณ์ การพิมพ์.
- ประณยา จงบุญวัฒนา. (2555). คู่มือพัฒนาภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. “ปัจจัยด้านเขาวนอารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในองค์การธุรกิจ” วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ ปีที่ 1, ฉบับที่ 3 (กุมภาพันธ์ 2545): 77-111.
- _____. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.

- รัตนรท์ ทองทั่ว. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง บุคลิกภาพตาม
แนวทางบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลง.” การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะ
จิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา นาควัชระ. (2557). **เลี้ยงลูกให้ เก่ง ดี มีสุข (IQ EQ MQ AQ)**. กรุงเทพฯ: GOODBOOK.
- วิทยากร เชียงกุล. (2552). **จิตวิทยาในการสร้างความสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สายธาร.
_____. (2553). **ศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำในโลกยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- วิเชียร วิทอุดม. (2558). **ภาวะผู้นำ (ฉบับแนวใหม่)**. กรุงเทพฯ: วิทอุดมสาส์น.
- วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). **เขาน้ำอารมณ์ (EQ): ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต**.
พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร วิษณุหิมาชัย. (2554). **บริหารอารมณ์ในที่ทำงาน (EQ สร้างความสำเร็จ)**. กรุงเทพฯ:
เบสบุ๊ก.
- ศิริมา คณิตลีลา. (2555). “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความเครียดตามแบบแผนความเชื่อ
ด้านสุขภาพกับพฤติกรรมการขับขีปลดอคติของพนักงานขับรถโดยสาร: กรณีศึกษา
เฉพาะบริษัทรถโดยสารเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2554). **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เรา รู้เขา)**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ:
หมอชาวบ้าน.
_____. (2558). **จิตวิทยาบุคลิกภาพร่วมสมัยและจิตบำบัด**. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล และคณะ. (2554). **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริภรณ์ ระวังงาน. (2553). “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ต่อความ
พึงพอใจในความสัมพันธ์ของคู่รัก โดยมีองค์ประกอบของความรักทั้งสามเป็นตัวแปร
ส่งผ่าน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริอร วิชาวุธ. (2554). **จิตวิทยาการเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ:
สามลดา.
- สุธีลักษณ์ นิติธรรม แก่นทอง. (2555). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561)**. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์: ความฉลาดทางอารมณ์**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. **นปธ. คืออะไร**. เข้าถึงเมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2559. จาก <http://www.psedthai.com/index.php/about-psed>
- สมศรี สุขุมลนันทน์. (2556). **บุคลิกภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.

ภาษาต่างประเทศ

- Barbuto, John E. and Mark E. Burbach. "The Emotional Intelligence of Transformational Leaders: A Field Study of Elected Officials" **The Journal of Social Psychology**, 146 (1) (2006): 51–64.
- Bohannon Burkham, Angela. (2010). "The relationship of emotional intelligence and transformational leadership behavior in Texas AgriLife Extension Service mid-managers." Thesis of the Degree of Master of Science Fred Hartmeister.
- Charmorro Premuzic, Tomas. (2011). **Personality and Individual Differences**. 2nd ed. Chichester, U.K.: BPS Blackwell.
- Cloinger, Susan C. (2009). **Theories of Personality Understanding Persons**. 5th ed. U.S.A.: Pearson Prentice Hall.
- Eunhui, Lee. "Big Five Personality Traits and Equity Sensitivity and Transformational Leadership." **International Journal of Social Science and Humanity** Vol. 2, No. 2 (March 2012): 164-167.
- Goleman, Daniel. (1998). **Working with emotional intelligence**. London: Bloomsbury.
- Howard, Pierce J. and Jane Mitchell Howard. (2001). **The Owner's Manual for Personality at Works: How the Big Five Personality Traits Affect Performance, Communication, Teamwork, Leadership, and Sales**. Canada: permission.
- Jess Feist and Gregory J. Feist. (2009). **Theories of personality**. seventh ed. New York: McGraw-Hill.

- Judge, T. A. and J. E. Bono. "Five Factor Model of Personality and Transformational Leadership." **Journal of Applied Psychology** Vol 85, No. 5 (October 2000): 751-765.
- Lopez, Caroline J. (2013). "Personality and Leadership in Counselor Educators: The Big Five Factors, Transformational Leadership, and Transactional Leadership." Thesis of the degree Doctor of Philosophy Ohio University.
- Polychroniou, Panagiotis V. "Relationship between emotional intelligence and transformational leadership of supervisors The impact on team effectiveness." **Team Performance Management Emerald** Vol. 15, No. 7/8, (May 2009): 343-356.
- Rahman, Sahidur., Shameema Ferdousy and Aftab Uddin. "EXAMINING THE RELATIONSHIPS BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND THE COMPONENTS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP." **ABAC Journal** Vol. 32, No. 1 (January-April 2012): 45-59.
- Rubin, Robert S., David C. Munz and William H. Bommer. "LEADING FROM WITHIN: THE EFFECTS OF EMOTION RECOGNITION AND PERSONALITY ON TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP BEHAVIOR." **Academy of Management Journal** Vol. 48, No. 5 (October 2005): 845-858.
- Schultz, D.P. and S.E. Schultz. (2005). **Theories of personality**. 8th ed. USA: Thomson Learning.
- Ugoani, John N., Christain U. Amu and Emenike O. Kalu. "DIMENSIONS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP: A CORRELATION ANALYSIS." **INDEPENDENT JOURNAL OF MANAGEMENT & PRODUCTION** Vol. 6, no. 2, (April - June 2015): 563-584.
- Yamane, Taro. (1967). **Statistics: an introductory analysis**, New York: Harper & Row.
- Yukl, Gary. (1994). **LEADERSHIP IN ORGANIZATIONS**. Third ed. U.S.A.: Prentice Hall.



ภาคผนวก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 0520.107/ 3677

สำนักงาน ก.พ.ร.	
รอกฯ พงษ์พานิช	06857
รับที่ 625	วันที่ 25 ต.ค. 2557
วันที่ 26 ต.ค. 2557	
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร	
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น	
กรุงเทพฯ 10170	
สำนักงานคลัง	
ใบที่ 3043	
วันที่ 25 ต.ค. 2557	

3 สิงหาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน เลขาธิการ ก.พ.ร.

ด้วย นางสาวสุกัญญา เจริญมี นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร.” จึงมีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) รุ่นที่ 1-8 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่ท่านเห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เรียน ผอ. สภามหาวิทยาลัยศิลปากรบ้านใหม่ครั้งที่ ๑
สำนักงาน ก.พ.ร.เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติการเก็บข้อมูล และแจ้งมายัง ก.พ.ร.
ขอผลงานวิจัย 1 เล่ม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทร. 0-28497502-3

(หอยมั่งช้อจ ตรีวิวัฒน์หาญ)

รองเลขาธิการ ก.พ.ร.

รักษาการแทนเลขาธิการ ก.พ.ร.

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวสุกัญญา เจริญมี
ที่อยู่	46/2 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองโยง อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
ที่ทำงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2554	ศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2547 – 2549	เจ้าหน้าที่โครงการแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ ศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนอำเภอพุทธมณฑล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
พ.ศ. 2549 – 2557	พนักงานธุรการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานกฤษฎีกา มนตรี
พ.ศ. 2557 – 2559	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสถิติ กลุ่มบริหารจัดการระบบสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
2 เม.ย. 2559 – ปัจจุบัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม