

**ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางสังคม  
และความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก**  
**Relationship between Moral quotient, Social Intelligence and Job satisfaction  
of officials under the Ministry of Finance in Phitsanulok Province**

สิริกัลยา ไชยรัตน์

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก 2) เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางสังคมของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางสังคม และความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 344 คน ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม จากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ และวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 35 ปี ระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด อายุงานมากกว่า 6 ปี ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยการหาค่าการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการวิเคราะห์โดยใช้ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ความฉลาดทางจริยธรรมส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยการหาค่าการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการวิเคราะห์โดยใช้ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ความฉลาดทางสังคมส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** ความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางสังคม ความพึงพอใจในงาน  
เจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก

## ABSTRACT

The objectives of this research study about the relationship between moral quotient, social intelligence, and job satisfaction of officials under the Ministry of Finance in Phitsanulok Province in order to 1) To investigate the moral quotient level of officials affiliated with the Ministry of Finance in Phitsanulok province 2) To explore the social intelligence level of officials affiliated with the Ministry of Finance in Phitsanulok province 3) To examine the job satisfaction of officials affiliated with the Ministry of Finance in Phitsanulok province and 4) To analyze the relationship between moral quotient, social intelligence, and job satisfaction of officials affiliated with the Ministry of Finance in Phitsanulok province. The research utilized a sample group consisting of 344 officials affiliated with the Ministry of Finance in Phitsanulok province. This sample group was subjected to a questionnaire, and the data collected were analyzed using statistical methods such as descriptive statistics, frequency, percentage, Pearson's Correlation, and Multiple Regression Analysis.

The test results revealed that the majority of respondents to the questionnaire were female, aged over 35, holding a bachelor's degree, single, and having more than 6 years of work experience. In relation to the first hypothesis testing, conducted through Pearson's Correlation, a statistically significant positive relationship at the .05 level was found, indicating a significant correlation between moral quotient and job satisfaction among officials affiliated with the Ministry of Finance in Phitsanulok province. In the analysis using Multiple Regression Analysis, it was discovered that moral quotient significantly affects job satisfaction among these officials at the .05 level. For the second hypothesis testing, conducted through Pearson's Correlation, a statistically significant positive relationship at the .05 level was found, indicating a significant correlation between social intelligence and job satisfaction among officials affiliated with the Ministry of Finance in Phitsanulok province. In the analysis using Multiple Regression Analysis, it was revealed that social intelligence significantly influences job satisfaction among these officials at the .05 level.

**keyword:** moral quotient, social intelligence, and job satisfaction of officials under the Ministry of Finance in Phitsanulok Province

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลังจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การทำงานในปัจจุบันมีการปรับวิธีการทำงานให้เข้ากับการทำงานในยุคปรกติใหม่ องค์กรแต่ละภาคส่วนต่างปรับกระบวนการในการทำงาน ส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของคนในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การทำงานได้ทุกที่จากทั่วทุกมุมโลกเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในสังคมวิถีใหม่ เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น (บุรินทรวิทย์ พวนอยู่ อนุชิต บุรณพันธ์ และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ , 2563) แต่ไม่ว่าเทคโนโลยีจะก้าวหน้าพลิกโฉมไปเพียงใดยังมีข้อจำกัดหลายด้าน ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง หรือระหว่างเพื่อนพนักงาน การสร้างมีส่วนร่วมและความผูกพันกับองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการที่ไม่ได้มีการนัดหมายไว้ก่อน การระดมสมอง (Brainstorm) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ (พิมพ์นารา หิรัญกลี , 2565)

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข เกิดความรักในองค์กร และเกิดความพึงพอใจในงาน จะมีหลักแนวคิดของ 7Q (7 Quotient) มาเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการเชื่อมต่อองค์ความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเหมาะสมและลงตัว ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน อีกทั้ง ยังได้เกิดแรงจูงใจในการทำร่วมกัน อย่างมีความสุขและมีจิตสำนึกในการรักองค์กร (Wisdom Max Center,2557) ประกอบด้วย 1) IQ (Intelligent Quotient) ความฉลาดทางสติปัญญา 2) EQ (Emotional Quotient) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) CQ (Creativity Quotient) ความฉลาดคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) MQ (Moral Quotient) ความฉลาดทางศีลธรรม 5) PQ (Play Quotient) ความฉลาดจากการเล่น 6) AQ (Adversity Quotient) ความฉลาดในการแก้ปัญหา และ 7) SQ (Social Quotient) ความฉลาดทางสังคม

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมีอยู่หลายปัจจัย ซึ่งสามารถพิจารณาได้เป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน, เพศ, จำนวนสมาชิกในการทำงาน, อายุ, เวลาในการทำงาน, เชื้อชาติ, ระดับการศึกษา, บุคลิกภาพ, ระดับเงินเดือน, แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน 2) ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน, ทักษะความหลากหลายในการทำงาน, ฐานะทางวิชาชีพ, ขนาดของหน่วยงาน, ระยะทางระหว่างบ้านกับที่ทำงาน และโครงสร้างของงาน 3) ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน, รายรับ, โอกาสก้าวหน้า, อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่, สภาพการทำงาน, เพื่อนร่วมงาน, ความรับผิดชอบในงาน, การนิเทศงานสำหรับพนักงานใหม่, การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา, ความศรัทธาในผู้บริหารกับพนักงาน 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การจัดสถานที่, อุดหนุน, แสง, เสียง, บรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานภายในองค์กร (คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2559)

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางสังคม และความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก

โดยผลวิจัยสามารถเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปวางแผนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อปรับเปลี่ยนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางสังคมของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางสังคม และความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก

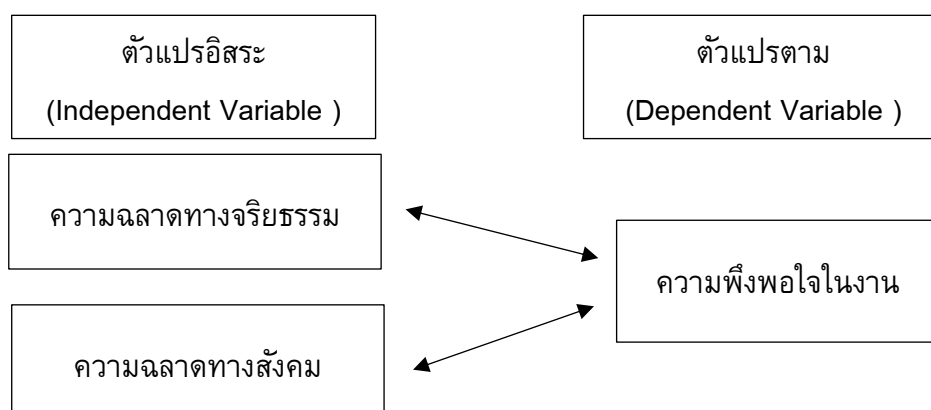
### สมมติฐานการวิจัย

1. ความฉลาดทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก
2. ความฉลาดทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 1,449 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1973) กำหนดระดับความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ .05 และมีค่าเชื่อมั่นร้อยละ 95 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 10% รวมเป็น 344 คน
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือนตุลาคม - พฤศจิกายน พ.ศ. 2566

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปวางแผนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อปรับเปลี่ยนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน
2. ผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ประโยชน์ในการนำฐานข้อมูลไปศึกษา ต่อยอดการทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางสังคม และความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจาก ตำรา งานวิจัย และระบบสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาประเด็นต่อไปนี้

### ความฉลาดทางจริยธรรม

#### ความหมายของความฉลาดทางสังคม

เอกชัย แสงอินทร์ (2546) ได้กล่าววาระดับคุณธรรมซึ่งรวมไปถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ Lennick and Kiel (2005) ให้คำนิยามว่าความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้ประพฤติปฏิบัติตน และพิจารณาตัดสินใจต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ตามมาตรฐานความดีความไม่ดี ข้อควรประพฤติปฏิบัติและกฎเกณฑ์ในการแยกแยะสิ่งที่ถูกต้องและสิ่งที่ผิดของสังคมออกจากกัน และความเอาใจใส่ต่อชีวิต มนุษยชาติและธรรมชาติ ความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดีสังคม เศรษฐกิจ เคารพต่อทรัพย์สินผู้อื่น ความเอาใจใส่ต่อการสื่อสารที่เปิดเผยและซื่อสัตย์และความเอาใจใส่ต่อ สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยเป็นสิ่งที่บุคคลต้องเรียนรู้และได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่เด็ก

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางจริยธรรม คือ ความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้ประพฤติปฏิบัติตน และพิจารณาตัดสินใจต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ตามมาตรฐานความดีความไม่ดี ข้อควรประพฤติปฏิบัติและกฎเกณฑ์ในการแยกแยะสิ่งที่ถูกต้องและสิ่งที่ผิดของสังคมออกจากกัน และเลือกประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความถูกต้องเป็นสิ่งที่ทุกคนควรมีในจรรยาบรรณวิชาชีพ

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางจริยธรรม

Lennick and Kiel (2005) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความฉลาดทางจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน

1) ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (Integrity) คือการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหลักการ ค่านิยม และความเชื่อ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครอบคลุมถึงความสามารถอื่น ๆ เป็นความมุ่งมั่นในทุกสิ่งที่บุคคลจะพึงกระทำหรือพูด ส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือ

2) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความเต็มใจยอมรับของบุคคลว่ามีหน้าที่รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน ทุกสิ่งที่ได้กระทำลงไปนั้นจะเป็นไปตามกฎของเหตุและผล (The Law of Cause and Effect) เมื่อบุคคลเป็นเหตุทำให้เกิด ย่อมจะมีผลกระทบตามมา

3) ด้านความเมตตากรุณา (Compassion) คือ การดูแลผู้อื่นอย่างกระตือรือร้น คือ การที่บุคคลทำในสิ่งที่จะเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนการตัดสินใจของผู้อื่น

4) ด้านการให้อภัย (Forgiveness) คือ การปล่อยวาง ไม่ถือสาในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นทั้งของตนเองและของผู้อื่นซึ่งเป็นการที่ความสามารถที่เป็นกระจุกสะท้อนและมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและชัดเจนมาก

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งความฉลาดทางจริยธรรมผู้วิจัยสนใจในทฤษฎี Lennick and Kiel ที่จะนำมาศึกษาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก

### **ความฉลาดทางสังคม**

#### **ความหมายของความฉลาดทางสังคม**

เพชรบุภา บุรณ์สิริจรูญรัฐ (2558) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางสังคม หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม มีการรับรู้ เข้าใจ และตระหนักถึงความต้องการของสังคมการมองโลกในแง่ดี (Positive Thinking) การให้ความช่วยเหลือผู้คนในสังคม การมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม อันนำไปสู่การปฏิบัติตัวที่ถูกต้องเหมาะสมต่อสังคม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในสังคม มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคม ทำให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

Goleman (2006) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างกลมกลืนและมีความสุขและในขณะที่เดียวกันก็สามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม เพื่อให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่เรากำลังต้องการได้

สรุปได้ว่าความฉลาดทางสังคม คือ ความสามารถของบุคคลในการที่จะร่วมกับผู้อื่นในสังคม มีการรับรู้เข้าใจ และตระหนักถึงความต้องการของสังคม นำไปสู่การปฏิบัติตัวที่ถูกต้องเหมาะสมต่อสังคมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นในสังคม และสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม เพื่อให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่เรากำลังต้องการได้

#### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางสังคม**

Silvera et al (2001) ได้ทำการสร้างแบบวัดความฉลาดทางสังคมในรูปแบบของการประเมินตนเอง มีมิติในการวัดความฉลาดทางสังคม โดยใช้มาตราประเมินค่า 7 ระดับประกอบด้วย

1. การประมวลผลข้อมูลทางสังคม (Social Information Processing) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องความสามารถในการทำความเข้าใจและมองเห็นถึงความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลอื่นรวมถึงความสามารถในการทำความเข้าใจข้อความที่ถูกส่งผ่านมาทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาในขณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลบุคคลอื่น

2. ทักษะทางสังคม (Social Skills) เป็นองค์ประกอบที่มุ่งความสนใจไปที่ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเมื่อเข้าสู่สถานการณ์หรือสังคมใหม่และความสามารถที่จะทำความรู้จักกับบุคคลใหม่และตระหนักทางสังคมเป็น

3. การตระหนักรู้ทางสังคม (Social Awareness) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการตระหนักรู้ถึงการกระทำของตนเองและบุคคลบุคคลอื่นเมื่ออยู่ในความสัมพันธ์

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจแนวคิดของ Silvera et al แบบวัดความฉลาดทางสังคมในรูปแบบของการประเมินตนเอง มีมิติในการวัดความฉลาดทางสังคม ที่จะนำมาศึกษาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก

### ความพึงพอใจในงาน

#### ความหมายของความพึงพอใจในงาน

จรรยาศักดิ์ พรหมจรรย์ (2557) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่พึงมีต่อสิ่งที่ดำเนินอยู่หรือกำลังกระทำอยู่ และส่งผลให้บุคคลนั้น เกิดความต้องการในสิ่งที่ทำ และมีความสุขเกิดขึ้นในขณะที่ทำอยู่ ทำให้เกิดความพอใจและจะทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ โดยใช้ตัวเองเป็นแรงผลักดันให้งานนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ภาณุวัฒน์ ปัชชามาตย์ (2561) ได้กล่าวว่า เป็นทัศนคติความคิดเห็น ที่บุคคลที่ทำงานมีต่องานที่ตนเองทำ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากลักษณะงาน บรรยากาศการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน หากพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานแล้วจะสะท้อนออกมาผ่านทางผลงานที่ทำให้ผลงานออกมาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนหนึ่งความพึงพอใจในงานต้องเกิดจากการที่บุคคล ได้รับการยกย่อง ชมเชยและได้รับรางวัลจากผลงานที่ทำด้วย

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน คือ เป็นทัศนคติความคิดเห็น ที่บุคคลที่ทำงานมีต่องานที่ตนเองทำ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากลักษณะงาน บรรยากาศการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน เกิดความพอใจและจะทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

Riggio (2003) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือความรู้สึกและทัศนคติทั้งทางบวกและทางลบของบุคคลที่มีต่องานของเขา ซึ่งความพึงพอใจในงานนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 แนวทาง คือ

1. แนวคิดความพึงพอใจแบบองค์รวม (Global Approach) ซึ่งจะพิจารณาความพึงพอใจในงานทั้งหมด ความพึงพอใจโดยรวมนั้นจะประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น พึงพอใจกับค่าตอบแทน ประเภทของงาน เงื่อนไขในการทำงาน ประเภทของผู้บริหาร นโยบาย และกระบวนการของบริษัท ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้า

2. แนวคิดความพึงพอใจในงานเป็นรายด้าน (Facet Approach) ซึ่งจะพิจารณาความพึงพอใจที่ประกอบไปด้วยความรู้สึกและทัศนคติเกี่ยวกับแต่ละองค์ประกอบที่แตกต่างกันของงาน หรือแง่มุมของงานโดยจะพิจารณาในแต่ละด้านที่ละด้าน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

न्हวัน นวมนิ่ม (2551) ได้ศึกษาบุคลิกภาพ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และ ความฉลาดทางจริยธรรมของพนักงาน บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) จำนวน 328 คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา และบุคลิกภาพส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรค และความฉลาดทางจริยธรรมของพนักงาน อีกทั้งความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของ พนักงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความฉลาดทางจริยธรรมของพนักงาน

นิพิษฐา แก้ววิเชียร (2562) ได้ศึกษาบุคลิกภาพและความฉลาดทางสังคม ที่พยากรณ์การมีส่วนร่วม ในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ด้วยบุคลิกภาพและความฉลาดทางสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยจำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การที่ความฉลาดทางสังคมด้านความจริงใจ ความฉลาดทางสังคมด้านความชัดเจน ความฉลาดทางสังคม ด้านการแสดงออก สามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการทำงานได้ความฉลาดทางสังคมด้านความจริงใจ

สุวิภาภรณ์ ชีรมิตร (2565) ได้ศึกษาปัจจัยความฉลาดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ในประเทศไทย โดยตัวแปรปัจจัยความฉลาดประกอบด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ความฉลาดทางด้านศีลธรรม และจริยธรรม (Moral Quotient: MQ) ความฉลาดในการแก้ไขปัญหา (Adversity Quotient: AQ) และความฉลาด ในการริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity Quotient: CQ) พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ และผลกระทบทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและด้านการเงิน ปัจจัยความฉลาดทางศีลธรรม และจริยธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านบทบาทการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยความฉลาดในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านบทบาทการทำงาน และปัจจัย ความฉลาดในการริเริ่มสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้า ในการเลื่อนตำแหน่ง

เจวีียง วงศ์จินดา และวรพรรณ รัตนทรงธรรม (2563) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในงานของนักบัญชีบริหารบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เอ็มเอไอ ของประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีบริหาร บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เอ็มเอไอของประเทศไทย จำนวน 103 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีผลกระทบเชิงบวกกับความพึงพอใจ ในงาน และความสำเร็จในงาน และความพึงพอใจในงานมีผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในงาน



## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กล่าวถึงวิธีการวิจัย รวมถึงตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แปรผลข้อมูล และวิธีการทางสถิติสำหรับใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 344 ราย โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

**ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** คือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 1,449 คน (หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก, 2566)

**กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา** คือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 344 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1973) กำหนดระดับความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ .05 และมีค่าเชื่อมั่นร้อยละ 95

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรมให้ครอบคลุม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ และอายุงาน ลักษณะแบบสอบถามแบบ Checklist

**ส่วนที่ 2** ความฉลาดทางจริยธรรม จำนวน 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม (Integrity) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความเมตตากรุณา (Compassion) และด้านการให้อภัย (Forgiveness)

**ส่วนที่ 3** ความฉลาดทางสังคม จำนวน 21 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านประมวลข้อมูลทางสังคม (Social Information Process) ด้านทักษะทางสังคม (Social Skill) และปัจจัยด้านการตระหนักรู้ทางสังคม (Social Awareness)

**ส่วนที่ 4** ความพึงพอใจในงานจำนวน 5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามแบบส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 มีมาตรวัดมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อแบ่งความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเป็นการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน ไม่เห็นด้วย 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน ไม่แน่ใจ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วย 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางสังคม และความพึงพอใจในงาน โดยใช้

สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

**การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** อ้างอิงแบบสอบถามจากงานวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความฉลาดทางจริยธรรม อ้างอิงจากงานวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของงานและความฉลาดทางจริยธรรมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจพัฒนาซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ โดย นางสาวทวิรัตน์ เรืองสง (ทวิรัตน์ เรืองสง, 2561)

2. ความฉลาดทางสังคม อ้างอิงจากงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบภาวะผู้นำและความฉลาดทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารระดับสูงในองค์กรธุรกิจที่ถูกจัดอันดับใน 100 อันดับแรกของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดย นายชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2559)

3. ความพึงพอใจในงาน อ้างอิงจากงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความเข้มแข็งอดทนเป็นตัวแปรกำกับ โดย นางสาวธัญญภรณ์ อรรถพน อยุธยา นางสาวนันทนัช ทองอุปการ และนายไพสิฐ คานทองดี (ธัญญภรณ์ อรรถพน อยุธยา นันทนัช ทองอุปการ และไพสิฐ คานทองดี, 2555)

### ผลการวิจัย

เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 35 ปี ระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด อายุงานมากกว่า 6 ปี

ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 โดยมีปัจจัยด้านความเมตตากรุณา (Compassion) สูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.37 รองลงมาด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) มีค่าเฉลี่ย 4.35 ปัจจัยด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.29 และปัจจัยด้านการให้อภัย (Forgiveness) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4.28

ผลการวิเคราะห์ระดับระดับความฉลาดทางสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 โดยมีปัจจัยด้านประมวลข้อมูลทางสังคม (Social Information Process) สูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 รองลงมาด้านทักษะทางสังคม (Social Skill) มีค่าเฉลี่ย 3.48 และปัจจัยด้านการตระหนักรู้ทางสังคม (Social Awareness) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.46

ผลการวิเคราะห์ระดับระดับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07

**ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1** ความฉลาดทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยความฉลาดทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก โดยการหาค่าการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (E1) เท่ากับ 0.165 ด้านความรับผิดชอบ (E2) เท่ากับ 0.076 ด้านความเมตตาากรุณา (E3) เท่ากับ 0.337 และด้านการให้อภัย (E4) เท่ากับ 0.308

ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก โดยการหาค่าการวิเคราะห์โดยใช้ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ความฉลาดทางจริยธรรมส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านความเมตตาากรุณา (E3) ส่งผลต่อความพึงพอใจงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงการคลัง มากที่สุด (Beta= -0.081) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (E2) (Beta= -0.032) และด้านการให้อภัย (E4) (Beta= 0.408) โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก ได้ร้อยละ 14.6 และมีความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.536 จึงยอมรับสมมติฐาน สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ  $Y = 2.107 + 0.375X_3 - 0.300X_4 - 0.276X_2$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z = -0.081X_3 - 0.032X_2 + 0.408X_4$

**ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2** ความฉลาดทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก

ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก โดยการหาค่าการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยความฉลาดทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ด้านประมวลผลข้อมูลทางสังคม (SI1) เท่ากับ 0.308 ด้านทักษะทางสังคม (SI2) เท่ากับ 0.300 และด้านการตระหนักรู้ทางสังคม (SI3) เท่ากับ 0.273

ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก โดยการหาค่าการวิเคราะห์โดยใช้ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ความฉลาดทางสังคมส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัด

กระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความฉลาดทางจริยธรรม ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านด้านการตระหนักรู้ทางสังคม (SI3) ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงการคลัง มากที่สุด (Beta= -0.566) รองลงมา ได้แก่ ด้านทักษะทางสังคม (SI2) (Beta= 0.186) และด้านประมวลข้อมูลทางสังคม (SI1) (Beta= -0.065) โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก ได้ร้อยละ 9.9 และมีความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.550 จึงยอมรับสมมติฐาน สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ } Y = 2.968 + 0.193X_1$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ } Z = -0.065X_1$$

### อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรม ความฉลาดทางสังคม และ ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก สามารถอภิปรายผล ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ความฉลาดทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งความฉลาดทางจริยธรรมในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความเมตตาากรุณา 4) ด้านการให้อภัย พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (E1) เท่ากับ 0.165 ด้านความรับผิดชอบ (E2) เท่ากับ 0.076 ด้านความเมตตาากรุณา (E3) เท่ากับ 0.337 และด้านการให้อภัย (E3) เท่ากับ 0.308 ซึ่งผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของทวิพันธ์ เรืองสง (2561) ศึกษาคุณลักษณะงาน และความฉลาดทางจริยธรรมที่พยากรณ์ความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัทในธุรกิจพัฒนา ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ นั่นคือ ความฉลาดทางจริยธรรมด้านความเมตตาากรุณามีความสัมพันธ์เป็น อันดับหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมา ด้านการให้อภัยมีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์เป็น ลำดับสุดท้าย ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน และคนใกล้ชิด ให้ความเมตตาากรุณาแก่ผู้อื่นสูง รับรู้ได้ว่ามีคนรอบข้างที่พร้อมให้การสนับสนุนช่วยเหลือ แก่ตน และสามารถให้ความช่วยเหลือกลับคืนเมื่อเห็นผู้อื่นเป็นทุกข์ได้เช่นกัน (ดลนภัส ชลवासิน,2565) อย่างไรก็ตาม ความฉลาดทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัด กระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก มีความสัมพันธ์ค่อนข้างน้อย อาจเนื่องมาจากมีปัจจัยอื่นที่พนักงาน ให้ความสำคัญ และสัมพันธ์กับความพึงพอใจมากกว่า อาทิ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านงาน 3) ปัจจัยด้านการจัดการ 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2559)

**สมมติฐานที่ 2** ความฉลาดทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ความฉลาดทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ความฉลาดทางสังคม เท่ากับ 0.317 ผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดดา แนบเกษร และจิณห์จุกุทา ชัยเสนา ดาลลาส (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของของนักศึกษาพยาบาล นั่นคือ ความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาพยาบาล ซึ่งการมีสัมพันธภาพระหว่างกันมีความสำคัญกับความฉลาดทางสังคม และเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานสามารถเข้าใจในอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และยังสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในที่ทำงาน และเกิดความพึงพอใจในงานด้วย (Goleman,2006) ความฉลาดทางสังคมมีความสำคัญอย่างยิ่ง หากเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงการคลังเป็นผู้มีความฉลาดทางสังคม จะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกมีคุณค่า เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ มีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการกับความขัดแย้ง ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข อย่างไรก็ตาม การศึกษาด้านความฉลาดทางสังคมในประเทศไทยยังพบน้อย และการศึกษาความฉลาดทางสังคมส่วนใหญ่ศึกษาในกลุ่มวัยรุ่นและวัยรุ่นตอนปลาย (ชนิดดา แนบเกษร และจิณห์จุกุทา ชัยเสนา ดาลลาส ,2562)

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรมและความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในระดับต่ำ การมีความฉลาดทางจริยธรรมในการทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญ อีกทั้ง ภารกิจงานในสังกัดกระทรวงการคลังต้องอาศัยความมีจริยธรรมเป็นอย่างมาก หากสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เห็นถึงความสำคัญของความฉลาดทางจริยธรรมมากขึ้น จะส่งผลให้ทำให้เจ้าหน้าที่มีความสามัคคีและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นใจในการทำงาน เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางสังคมและความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงการคลัง มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในระดับต่ำ หากต้องการให้เจ้าหน้าที่มีการประมวลข้อมูลทางสังคม ทักษะทางสังคม และการตระหนักรู้ทางสังคม มากขึ้น ควรจะพัฒนาทั้งบุคลิกภาพและความฉลาดทางสังคมในด้านต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ด้วยการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและรู้สึกมีพลังในการทำงานต่อไป

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมจากงานวิจัยครั้งนี้ เพราะหน่วยงานแต่ละแห่งย่อมมีลักษณะบางประการที่แตกต่างกัน
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเชิงปริมาณ ใช้เพียงแบบสอบถามอย่างเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเพิ่มเติมแบบสอบถามเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเข้าใจถึงสาเหตุ ตรงประเด็น มีความชัดเจนมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2559). ความพึงพอใจในงาน. สืบค้นจาก <https://www.psy.chula.ac.th/en/feature-articles/job-satisfaction>.
- จรรยาศักดิ์ พรหมจรรย์. (2557). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทเทสตีฟรุต จำกัด จังหวัดลำปาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. คณะบริหารธุรกิจ.
- เจี๊ยง วงศ์จินดา และวราพรรณ รัตนทรงธรรม. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในงานของนักบัญชีบริหารบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เอ็มเอไอของประเทศไทย. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 7(1), 15-24.
- ชนิดดา แบนเกษร และจิณห์จุฑา ชัยเสนา ดาลลาส. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาพยาบาล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(1), 26-36.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบภาวะผู้นำและความฉลาดทางสังคมที่มีรูปแบบต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารระดับสูงในองค์การธุรกิจที่ถูกจัดอันดับใน 100 อันดับแรกของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. คณะบริหารธุรกิจ.
- ดลนภัส ชลवासิน. (2565). ความสามารถในการฟื้นฟูพลังของผู้ใหญ่วัยเริ่ม: การวิเคราะห์จัดกลุ่มความเมตตา กรุณาต่อตนเอง ความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น การให้การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะจิตวิทยา, สาขาจิตวิทยา.
- ทวินนันท์ เรืองสง. (2561). คุณลักษณะของงานและความฉลาดทางจริยธรรมที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจพัฒนาซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ธัญญภรณ์ อรรถนพ ญ อยุรยา นันทนันช ทองอุปการ และไพสิฐ คานทองดี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีความเข้มแข็งอดทนเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะจิตวิทยา, สาขาจิตวิทยา.

- นันทวัน นวมนึ่ง. (2551). *บุคลิกภาพความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และ ความฉลาดทางจริยธรรมของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.คณะสังคมศาสตร์.
- นิพิษฐา แก้ววิเชียร. (2562). *บุคลิกภาพและความฉลาดทางสังคม ที่พยากรณ์การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์,สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- บุรินทร์วรวิทย์ พ่วนอยู่, อนุชิต บุรณพันธ์ และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2565). แรงจูงใจการทำงานในยุคปรกติใหม่. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(4), 227-244.
- พิมพ์นารา หิรัญกุล. (2565). *ถอดบทเรียน Work-from-Home ช่วงโควิด-19 สู่การทำงานที่ยืดหยุ่นในอนาคต* (ธนาคารกรุงศรีฯ). สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/research/research-intelligence/work-from-home-22>.
- เพชรยุพา บุรณศิริจรรยา. (2555). *รูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางสังคมของพนักงานบริษัท จำกัด (มหาชน) ที่เกี่ยวกับธุรกิจสื่อมวลชนในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะพัฒนารัฐพยาบาลมนุษย,สาขาวิชาการพัฒนารัฐพยาบาลมนุษย.
- ภาณุวัฒน์ ปัชชามาตย์. (2561). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน (Employee Retention) ในบริษัทญี่ปุ่นที่ประกอบธุรกิจสินเชื่ในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล.วิทยาลัย การจัดการ.
- สุวิภาภรณ์ ธีรมิตร และคณะ. (2565). ปัจจัยความฉลาดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในประเทศไทย. *วารสารการพัฒนาระบบเรียนรู้สมัยใหม่ ศูนย์พัฒนาระบบเรียนรู้สมัยใหม่*, 7(2), 120-134.
- เอกชัย แสงอินทร์ (2546). *บทความพิเศษ "A-to-Z Q. วารสารข่าวสาร วิศวกรรมศาสตร์ มข*, 1(84): 14-16.
- Goleman, Danial. (2006). *Social Intelligence*. London: Random House Group Limited.Meijis, N., Cillessen, Antonius, H.N., Scholte, R.H., Segers, J.E. and Spijkerman, R.
- Lennick, D. and F. Kiel. (2005). *Moral Intelligence: Enhancing Business Performance an Leadership Success*. New Jersey: Pearson Education.
- Riggio, R. E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. (4th ed).New Jercey: Prentice Hall.
- Wisdom Max Center. (2557). *การสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดความรัก*. ในองค์กร (The Power of Motivation). สืบค้นจาก <https://www.wisdommaxcenter.com/download.php?WP=nKE4nKOCMo3hHmttoHEaFKEenFM4AaA1oGA3G0IDooya4UERnHy4MNo7o3Qo7o3Q>.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an Introductory Analysis*. (3<sup>rd</sup> ed). New York: Harper and Row.