

การศึกษาเปรียบเทียบความเครียดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน
ของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ปริญญานิพนธ์
ของ
ปาริชาติ แสงพานิช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ตุลาคม 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๑๖๒๖
๑๖

๑๖๒๖

การศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน
ของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

บทคัดย่อ
ของ
ปาริชาติ แสงพานิช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ

ตุลาคม 2545

๒ 152'00

ปาริชาติ แสงพานิช. (2545). การศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพ
ในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก.
ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต แก้วจิม,
รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ สุภาพล.

การศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน
ของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีจุดมุ่งหมายคือ

1. เพื่อเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างกลุ่ม
แรงงานเด็กที่เข้าร่วมกับกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ทั้งในกลุ่มรวม และ
กลุ่มย่อย ที่จำแนกตามตัวแปรเพศ และอายุ

2. เพื่อเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานในกลุ่มแรงงาน
เด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ระหว่างกลุ่มเพศชายกับกลุ่มเพศหญิง ระหว่างกลุ่มอายุ 13-15 ปี
กับกลุ่มอายุ 16-18 ปี และระหว่างกลุ่มที่เข้าร่วมทำกิจกรรมสม่ำเสมอกับกลุ่มที่เข้าร่วมทำกิจกรรมเป็น
ครั้งคราว

3. เพื่อเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานในกลุ่มแรงงาน
เด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ระหว่างกลุ่มเพศชายกับกลุ่มเพศหญิง และระหว่างกลุ่มอายุ
13-15 ปี กับกลุ่มอายุ 16-18 ปี

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของ
กลุ่มแรงงานเด็ก ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ที่จำแนกตามการเข้าร่วม และไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสร
แรงงานเด็ก

กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสร
แรงงานเด็ก ระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม ในปี พ.ศ. 2545 จำนวน 340 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มแรงงาน
เด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก จำนวน 170 คน และกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำ
กิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กที่ทำงานลักษณะเดียวกับกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสร
แรงงานเด็ก จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทาง
ชีวสังคม แบบทดสอบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และแบบทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ t-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า

1. กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กกับกลุ่มแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาด
ทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงาน
เด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทาง
อารมณ์ไม่แตกต่างกับกลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ส่วนกลุ่มแรงงานเด็ก
เพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศ
ชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ

5. กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6. ในกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

6.1 เพศหญิงมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศในด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

6.2 เด็กอายุ 16 - 18 ปีมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าเด็กอายุ 13 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเด็กอายุ 16 - 18 ปีมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าเด็ก อายุ 13-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอย่างสม่ำเสมอมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเป็นครั้งคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอย่างสม่ำเสมอมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเป็นครั้งคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ในกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

7.1 เพศหญิงกับเพศชายมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน แต่เพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.2 เด็กอายุ 16-18 ปีมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกับเด็กอายุ 13-15 ปี

8. ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกในกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก และกลุ่มรวม (กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ส่วนกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

A COMPARATIVE STUDY OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND PERFORMANCE
EFFICIENCY OF CHILD LABOURS PARTICIPATING AND NON-PARTICIPATING
IN THE CHILD LABOURS CLUB

AN ABSTRACT
BY
PARICHAT SANGPANICH

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University
October 2002

Parichat Sangpanich. (2002). *A Comparative Study of Emotional Intelligence and Performance Efficiency of Child Labours Participating and Non-Participating in The Child Labours Club*. Master thesis, M.Ed. (Developmental Psychology). Bangkok : Graduated School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assist. Prof. Pranot Kauchim, Assoc. Prof. Dr. Nuanlaor Supaphol.

The Scope of the research "A Comparative Study of Emotional Intelligence and Performance Efficiency of Child Labours Participating and Non-Participating in The Child Labours Club" which had 7 major objectives as follows :

1. To compare emotional intelligence and performance efficiency between child labours participating and non-participating in the child labours club in integrated group and minor group according to sex and age.
2. To compare emotional intelligence and performance efficiency in child labours participating and non-participating in male and female between group aged 13-15 years old and group aged 16-18 years old and the group which is always participated in with the group which is sometimes participated in.
3. To compare emotional intelligence and performance efficiency in child labours of non-participating in male and female between group aged 13-15 years old and group aged 16-18 years old.
4. To study the relationships between emotional intelligence and performance efficiency in child labours club in integrated group and minor group according to the participation and non-participation of child labours club.

The samples were 340 subjects consisted of 170 child labours participating and 170 non-participating in the child labours club between June to July in 2002. The instrument used in collection data were questionnaires about bio-social factors emotional intelligence test and performance efficiency test.

The Statistic analysis in this study used t – test and Correlation Coefficient ®.

The finding revealed that

1. Child labours group participating had emotional intelligence and performance efficiency was higher than the non-participating group in the child labours club were significantly different at .001
2. Child labours group male participating and male non-participating male in the child labours club had emotional intelligence of these two group were not significantly different. But child labours group male participating had performance was higher than child labours group participating were significantly different at .001.

participating child labour male group was significantly higher at .001 level than the non-participating child labour male group.

3. Emotional intelligence and performance efficiency of participating child labour female groups were significantly higher at .001 level than the non-participating child labour female groups.

4. Emotional intelligence of participating child labour group aged 13-15 years was significantly higher at .01 level than the non-participating child labour groups aged 13-15 years.

Performance efficiency of participating child labour aged 13-15 years group was significantly higher at .001 level than the non-participating child labour group aged 13-15 years.

5. Emotional intelligence and performance efficiency of participating child labour aged 16-18 years group was significantly higher at .001 level than the non-participating child labour aged 16-18 years group.

6. In child labours participating in The Child Labours Club :

6.1 Performance efficiency between 2 groups, female and male groups, were not significantly different, but Emotional intelligence of female was significantly higher at .001 level than male.

6.2 Emotional intelligence of group 16-18 years was significantly higher at .01 level than group aged 13-15 years.

Performance efficiency of group 16 – 18 years were significantly higher at .05 level than group aged 13 – 15 years.

6.3 Emotional intelligence of the consistently participated child labour groups were significantly higher at .001 level than the inconsistently participated child labour groups.

Performance efficiency of the consistently participated child labour groups were significantly higher at .05 level than the inconsistently participated child labours group.

7. In child labours non-participating in The Child Labours Club :

7.1 Emotional intelligence between 2 groups, female and male, were not significantly different, but Performance efficiency of female were significantly higher at .01 level than male.

7.2 Emotional intelligence and performance efficiency between 2 groups, aged 16-18 years and 13-15 years groups, were not significantly different.

8. There were significantly positive correlations between emotional intelligence and performance efficiency at the .001 level, both in overall groups (The participating child

labour groups and non – participating child labour group.) and participating child labour groups.

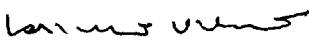
The findings found that there were no relationships between the emotional intelligence and performance efficiency of non – participating child labour groups.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน
ของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

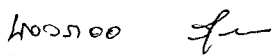
ของ
นางสาวปาริชาติ แสงพานิช

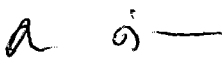
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

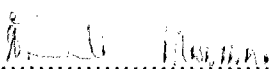

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)
วันที่ เดือน พ.ศ. 2545

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต คำนิม)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละอ อสุภาผล)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน ศาสตรภัทร)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต แก้วจิม ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ สุภาผล กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ และคำแนะนำที่มีคุณค่า ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตยวาจา ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน ศาสตรภัทร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ทำให้ปริญญานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาพัฒนาการทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ คำแนะนำต่างๆ ด้วยความรักและเอาใจใส่ พร้อมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก คุณเข้มพร วิรุณราพันธ์ คุณกนกวรรณ โมรัฐเสถียร คุณกาญจนา บุญรักษา รวมทั้งพี่ๆ น้องๆ และเพื่อนๆ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก ที่กรุณาให้ข้อมูล และความรู้ต่างๆ แก่ผู้วิจัย พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ คุณอารยา ถาวรสวัสดิ์ และคุณสมบุญ รักษ์สังข์ ที่ให้ประสบการณ์ที่ดี มีคุณค่าแก่ผู้วิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำช่วยเหลือด้วยความเอาใจใส่ เป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยเกิดกำลังใจ มีความมุ่งมั่นในการฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการวิจัย จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณนิธิตา กุศลพูน ที่ให้คำแนะนำ ปรึกษา คอยให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ซึ่งนับว่าเป็นเพื่อนที่ดีสำหรับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ เพื่อนอาจารย์ และลูกศิษย์ โรงเรียนสตรีจุลนาค ที่คอยให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์จากปริญญานิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบแต่บิดา มารดา พี่น้อง ของผู้วิจัยที่ให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ และคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ซึ่งเป็นพลังสำคัญทำให้ปริญญานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายขอโน้มระลึกถึง พระคุณบิดา มารดา ของผู้วิจัยที่ได้เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ส่งเสริมด้านการศึกษา และเป็นแรงบันดาลใจในการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนสร้างพื้นฐานทางการศึกษา ถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ปาริชาติ แสงพานิช

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
นิยามปฏิบัติการของตัวแปร.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสโมสรร่างงานเด็ก.....	8
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์.....	12
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน.....	47
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	66
สมมติฐานการวิจัย.....	67
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	69
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	69
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	72
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	88
สมมติฐานการวิจัย.....	88
การดำเนินการวิจัย.....	90
สรุปผลการวิจัย.....	91
อภิปรายผล.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	98
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	99

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	109
ประวัติย่อผู้วิจัย	118

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี x และ ทฤษฎี y ของแมคเกรเกอร์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบอร์ก.....	36
2 ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของคนทั่วไปในแต่ละองค์ประกอบด้านที่แตกต่างกัน โดยแบ่งตามเพศ.....	54
3 ระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของคนทั่วไปแบ่งตามช่วงอายุ.....	59
4 แสดงข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศและอายุ.....	74
5 แสดงข้อมูลของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรม ในสโมสรแรงงานเด็ก.....	75
6 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปริมาณการเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสร แรงงานเด็ก.....	76
7 ผลการเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วม และไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก.....	77
8 ผลการเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม แรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วม และไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก.....	78
9 ผลการเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน ของกลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วม และไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสร แรงงานเด็ก.....	79
10 ผลการเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน ของกลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปี ที่เข้าร่วม และไม่เข้าร่วมทำกิจกรรม ในสโมสรแรงงานเด็ก.....	80
11 ผลการเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของ กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16–18 ปีที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสร แรงงานเด็ก.....	81
12 ผลการเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน ของกลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงกับเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสร แรงงานเด็ก.....	82
13 ผลการเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน ของกลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปีกับอายุ 16 – 18 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรม ในสโมสรแรงงานเด็ก.....	83
14 ผลการเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน ของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมสม่ำเสมอกับครั้งคราวในสโมสร แรงงานเด็ก.....	84

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	ผลการเปรียบเทียบความเจตียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน ของกลุ่มแรงงานเด็กเพศชายและเพศหญิงที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสร แรงงานเด็ก.....	85
16	ผลการเปรียบเทียบความเจตียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน ของกลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีกับอายุ 16-18 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรม ในสโมสรแรงงานเด็ก.....	86
17	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเจตียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพ ในการทำงานในกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสร แรงงานเด็ก และกลุ่มรวม (กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรม ในสโมสรแรงงานเด็ก).....	87
18	แสดงการเข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กของเพศชาย.....	116
19	แสดงการหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Peason Product Moment Correlation) ของแบบทดสอบความเจตียวฉลาด ทางอารมณ์.....	116
20	แสดงการหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Peason Product Moment Correlation) ของแบบทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน.....	117

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของความเจตียวณลาดทางอารมณ์ 4 ด้าน.....	19
2 กรอบแนวคิดของความเจตียวณลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของบาร์ออน.....	21
3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	66

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันประเทศไทยเป็นที่ยอมรับและกล่าวถึงจากนานาประเทศว่ากำลังจะเป็น “ดาวจรัสแห่งเอเชียแปซิฟิก” ผลสำเร็จของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศตลอดระยะเวลา 30 ปี ที่ผ่านมา ส่งผลให้ทิศทางการพัฒนาประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไปจากสังคมเกษตรดั้งเดิม ก้าวไปสู่การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมสมัยใหม่ (NICS) (นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์. 2541 : 5) จากการที่ประเทศไทยได้มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วจึงส่งผลให้มีความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน รวมทั้งแรงงานเด็กจากภาคเกษตรกรรมในชนบทเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมในเขตเมืองโดยเฉพาะในกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และเมืองหลักในส่วนภูมิภาค ซึ่งแรงงานเด็กที่อพยพเข้ามาส่วนใหญ่ จะทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก งานบริการ และงานอื่นๆ ในสาขาเศรษฐกิจนอกระบบ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันวิจัยสังคม และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2535 : 1)

ต้นปี 2541 มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก (มพด.) ในนามโครงการเสียงคนด้อยโอกาส ได้ทำการสำรวจแรงงานเด็กที่เข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 150 คน ที่มีอายุระหว่าง 13-18 ปี และได้รับเงินเดือนเฉลี่ยประมาณ 2,000-4,000 บาท หรือประมาณวันละ 120 บาท ส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีการศึกษาดำ โดยอยู่ระดับต่ำกว่าประถมศึกษาถึงร้อยละ 43 แรงงานเด็กเหล่านี้ทำงานในสถานประกอบการขนาดย่อม หรือโรงงานห้องแถวร้อยละ 72 ได้รับสวัสดิการที่พักและอาหารจากนายจ้างร้อยละ 18 ไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ ร้อยละ 54 มีวันหยุดเพียง 1 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 24 มีวันหยุดไม่แน่นอน และร้อยละ 14 ไม่มีวันหยุดเลย สำหรับช่วงเวลาในการทำงานร้อยละ 50 ทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 19 ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง และร้อยละ 18 ทำงานมากกว่า 10-12 ชั่วโมงต่อวัน สภาพปัญหาที่พบคือ ส่วนใหญ่ทำงานหนักไม่มีวันหยุด ค่าจ้างน้อย และไม่ได้รับค่าจ้างเลย (สรุปสถานการณ์สังคมไทย. 2541 : 16) และจากการรายงานการสำรวจสภาวะเยาวชนไทยปี พ.ศ. 2541 พบว่างานที่เด็กและเยาวชนในเขตเมืองมาทำงานมากที่สุดเป็นงานประเภทใช้แรงงานและงานรับจ้างทั่วไปถึงร้อยละ 38.8 รองลงมาเป็นงานประเภทค้าขายทั่วไป ร้อยละ 27.1 ถัดมาเป็นกลุ่มงานบริการ เช่น พนักงานเสิร์ฟร้อยละ 16.5 และประกอบอาชีพเสมียนร้อยละ 9.2 (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2541 : 105)

เด็กเป็นผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือหรือปกป้องตนเองได้จากอิทธิพลและภัยรอบตัว ด้วยความเยาว์วัย ความไร้เดียงสา และความอ่อนแอของร่างกาย ทำให้ตกเป็นเหยื่อของผู้ที่จะเอาเปรียบได้ง่าย ขณะเดียวกัน อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กที่ประเทศไทยลงนามรองรับ เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2536 ประกาศให้โลกรับรู้ ว่า เด็กทุกคนมีสิทธิเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ สิทธิที่จะมีชีวิตอยู่รอด สิทธิที่จะได้รับการพัฒนา สิทธิที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง และสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ สังคม และร่วมตัดสินใจ โดยเฉพาะในเรื่องที่มีผลกระทบต่อตัวเด็กโดยตรง งานเพื่อเด็กต้องยึดหลักสี่ประการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กเป็นเป้าหมาย ส่งเสริมให้เด็กมีสิทธิที่จะมีชีวิตอยู่รอด และอยู่อย่างถูกต้องตามกฎหมายบ้านเมือง ได้รับบริการต่างๆ ของรัฐที่เด็กทุกคนพึงได้รับ เช่น ทางการรักษาพยาบาล การมีโอกาสรับการศึกษาและการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อสร้างประชาชนที่มีคุณภาพของสังคมไทยต่อไป รวมทั้งได้รับความคุ้มครองปกป้องจากการเอารัด

เอาเปรียบข่มเหง โดยมีกฎหมายบ้านเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐมุ่งให้ประโยชน์แก่เด็กเป็นหลัก ขณะเดียวกัน เด็กก็มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่จะเป็นการพัฒนาตนเองและสังคม ชุมชนของเด็กด้วย (ฯพณฯ อานันท์ ปันยารชุน. 2541 : 30)

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้เด็กและเยาวชนจำนวนมากจากครอบครัว เกษตรกรรมในชนบท ต้องจากบ้านเดินทางเข้าสู่ตลาดแรงงานในเมือง ซึ่งเด็กเหล่านี้ยังอยู่ในวัยเรียน จาก คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (กคช.) พบว่า ปี พ.ศ. 2541 จำนวนเด็กที่ต้องออกจากระบบการศึกษาสูงถึง 300,000 คน เด็กบางส่วนเข้าสู่ตลาดตั้งแต่อายุยังไม่ถึง 15 ปี เพื่อหาเงินเลี้ยงครอบครัว ซึ่งเด็กเหล่านี้ยังอยู่ในวัยเรียน และไม่มีความพร้อมที่จะประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่ต้องพบกับปัญหาการใช้แรงงานที่ไม่เหมาะสม ไม่เป็นธรรม เช่น เด็กที่พักอาศัยอยู่ในที่นายจ้างจัดให้ สภาพที่พัก อาหาร สิ่งแวดล้อมต่างๆ ทั้งในที่พักและที่ทำงานไม่ถูกสุขลักษณะ มีความสกปรก แออัด แสงสว่าง และการระบายอากาศไม่เพียงพอ อีกทั้งยังถูกเอาเปรียบด้านการใช้แรงงาน คือ มีวันหยุดน้อย ชั่วโมงการทำงานสูง สวัสดิการ และค่าจ้างต่ำ ทั้งยังเสี่ยงต่อการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และถูกทารุณกรรมในรูปแบบต่างๆ ตลอดจนขาดโอกาสทางการศึกษา และการพัฒนาอาชีพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และค่านิยม (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. 2543 : 28)

เด็กและเยาวชนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการรองรับการพัฒนาประเทศ คำกล่าวที่ว่าเด็กในวันนี้คือผู้ใหญ่ในวันหน้า เป็นคติไทยอันมีนัยที่สะท้อนให้เห็นการยอมรับสถานการณ์ของเด็กว่า จะเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาชาติบ้านเมืองในคนรุ่นต่อไป แต่โดยที่หัวใจของการพัฒนาเด็กและเยาวชนจำเป็นต้องให้การศึกษาควักไปกับกระบวนการอบรมกล่อมเกลางานสังคม (Socialization) ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลานาน และต่อเนื่อง เพื่อสร้างเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพทั้งกาย ใจ และสติปัญญา การพัฒนาเด็กและเยาวชนจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินงานอย่างมีระบบ มีการวางแผนเตรียมความพร้อมและการประสานการปฏิบัติที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ (ธนะศักดิ์ ยูวบูรณ์. 2541 : 76)

โครงการแรงงานเด็ก (รงด.) มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยมาเป็นเวลานาน โดยมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก ได้จัดงานพัฒนาแรงงานเด็กในรูปแบบกิจกรรมสโมสรแรงงานเด็ก ซึ่งกลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มเด็กที่เข้ามาสู่ตลาดแรงงานเด็ก โดยมีแผนงานกิจกรรมหลากหลายประเภทที่เป็นการส่งเสริมทักษะ และสติปัญญาของเด็กและเยาวชน โดยได้ทดลองจัดกิจกรรมบริการที่จะเอื้อต่อการพัฒนาตนเองของแรงงานเด็กในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยให้สอดคล้องกับสภาพที่เด็กต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงาน ด้วยรูปแบบการศึกษานอกระบบ ความรู้ทั่วไปและเรื่องสิทธิเด็ก สันทนาการ สุขอนามัย ทักษะอาชีพ ส่งเสริมการแสดงออก สะท้อนความคิดเห็น เสริมสร้างศักยภาพ และพัฒนาตนเอง ซึ่งได้ดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 ถึงปัจจุบัน ภายใต้ชื่อ “สโมสรแรงงานเด็ก” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเด็กให้เติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ (สรุปสภาวะการณ์ สโมสรแรงงานเด็ก. 2541 : 7) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐที่บัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2534 เกี่ยวกับเด็กตามมาตรา 82 ดังนี้ “รัฐพึงสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาพลเมืองของชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและเยาวชนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม และจริยธรรม” (แผนป้องกันและแก้ไขปัญหาลูกแรงงานเด็ก พ.ศ. 2540-2544. 2539 : 20)

ประเทศไทยต้องการคนเก่งและคนดีที่มีคุณภาพดี มีสมรรถภาพทางอารมณ์และจิตใจ ฉะนั้นกำลังคนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ (ฝน แสงสิงแก้ว. 2517 : 42) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความเจตยวผลทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็ก เนื่องจากกลุ่มแรงงานเด็กเป็น

วัยรุ่นที่กำลังเปลี่ยนแปลงจากเด็กเป็นผู้ใหญ่ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จึงมีสภาพจิตใจที่เป็นทั้งเด็กและผู้ใหญ่ การที่ต้องอยู่ในสภาพที่กดดันจากการทำงานหาเงิน อาจทำให้จิตใจแตกต่างไปจากวัยรุ่นกลุ่มอื่น นำไปสู่การแสดงออกทางอารมณ์และมีพฤติกรรมต่อสังคมในทางที่เป็นปัญหาได้ (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. 2543 : 40)

จากการดำเนินงานของสโมสรแรงงานเด็ก พบว่า กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องจะกล้าพูด กล้าแสดงออก รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ รู้จักเข้ามาปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหา มองถึงอนาคตของตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การดำเนินชีวิต ฯลฯ (ชมภูนุช กลมกล่อม. 2541 : 37) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการจัดกิจกรรมของสโมสรแรงงานเด็กว่าส่งผลต่อการพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กหรือไม่ โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเด็กที่เข้าร่วมกิจกรรมของสโมสรแรงงานเด็ก กับกลุ่มเด็กที่ไม่ได้ร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กว่าสองกลุ่มนี้มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เจริญเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ระหว่างกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมกับกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย ที่จำแนกตามตัวแปรเพศ และอายุ
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมกับกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ที่จำแนกตามตัวแปรเพศ และอายุ
3. เพื่อเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ในกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ระหว่างกลุ่มเพศชายกับกลุ่มเพศหญิง ระหว่างกลุ่มอายุ 13-15 ปี กับกลุ่มอายุ 16-18 ปี และระหว่างกลุ่มที่เข้าร่วมทำกิจกรรมสม่ำเสมอกับกลุ่มที่เข้าร่วมทำกิจกรรมเป็นครั้งคราว
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานในกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ระหว่างกลุ่มเพศชายกับกลุ่มเพศหญิง ระหว่างกลุ่มอายุ 13-15 ปี กับกลุ่มอายุ 16-18 ปี และระหว่างกลุ่มที่เข้าร่วมทำกิจกรรมสม่ำเสมอกับกลุ่มที่เข้าร่วมทำกิจกรรมเป็นครั้งคราว
5. เพื่อเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ในกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ระหว่างกลุ่มเพศชายกับกลุ่มเพศหญิง และระหว่างกลุ่มอายุ 13-15 ปี กับกลุ่มอายุ 16-18 ปี
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานในกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ระหว่างกลุ่มเพศชายกับกลุ่มเพศหญิง และระหว่างกลุ่มอายุ 13-15 ปี กับกลุ่มอายุ 16-18 ปี
7. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็ก ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ที่จำแนกตามการเข้าร่วม และไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเด็ก จัดตั้งสโมสรแรงงานเด็ก และพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กในครั้งต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเด็กในสโมสรแรงงานเด็กที่มาทำกิจกรรมร่วมกันที่วงเวียนใหญ่ จำนวน 210 คน และกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กที่ทำงานในโรงงานเดียวกันกับกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเด็กในสโมสรแรงงานเด็กที่มาทำกิจกรรมร่วมกันที่วงเวียนใหญ่ ระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม ปี พ.ศ. 2545 ช่วงอายุ 13-18 ปี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2537 : 106) ที่ระดับความเชื่อมั่น 99 % ความคลาดเคลื่อน ± 10 % ควรใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน และกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กที่ทำงานในโรงงานเดียวกันกับกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก จำนวน 170 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 ช่วงอายุ ได้แก่

1.2.1 ช่วงอายุ 13-15 ปี

1.2.2 ช่วงอายุ 16-18 ปี

1.3 การเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

1.3.1 เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

1.3.2 ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

1.4 ปริมาณการเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

1.4.1 สม่ำเสมอ

1.4.2 ครึ่งคร่าว

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1. ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

2.2. ประสิทธิภาพในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สโมสรแรงงานเด็ก หมายถึง สโมสรที่จัดตั้งขึ้นโดยมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายคือ เด็กที่เข้ามาสู่ตลาดแรงงาน โดยได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาตนเองของแรงงานเด็กในกรุงเทพมหานคร และในเขตปริมณฑล ให้สอดคล้องกับสภาพเด็กที่ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่งาน ด้วยรูปแบบการศึกษานอกระบบ ความรู้ทั่วไป และเรื่องสิทธิเด็ก สันทนาการ สุขอนามัย ทักษะอาชีพ ส่งเสริมการแสดงออกสะท้อนความคิดเห็น เสริมสร้างศักยภาพ และการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้ดำเนินมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 ถึงปัจจุบัน

2. กลุ่มแรงงานเด็ก หมายถึง ลูกจ้างเด็ก หรือผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นเด็กที่เข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร และในเขตปริมณฑล แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

2.1 กลุ่มแรงงานเด็กในสโมสรแรงงานเด็ก หมายถึง แรงงานเด็กที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน และได้ร่วมทำกิจกรรมกับสโมสรแรงงานเด็กของมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก ซึ่งมีอายุระหว่าง 13 – 18 ปี การเข้าร่วมทำกิจกรรมจะเข้าร่วมเฉพาะวันอาทิตย์ของทุกเดือน แบ่งเป็น การเข้าร่วมทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอกับครั้งคราว

2.1.1 การเข้าร่วมทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอในสโมสรแรงงานเด็ก หมายถึง ในเวลา 1 เดือน กลุ่มแรงงานเด็กได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก 3 – 4 ครั้ง

2.1.2 การเข้าร่วมทำกิจกรรมเป็นครั้งคราวในสโมสรแรงงานเด็ก หมายถึง ในเวลา 1 เดือน กลุ่มแรงงานเด็กได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก 1 – 2 ครั้ง

2.2 กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรม หมายถึง แรงงานเด็กที่ไม่เคยเข้าร่วมทำกิจกรรมกับหน่วยงานใดๆ เลยรวมทั้งสโมสรแรงงานเด็กของมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก ซึ่งมีอายุระหว่าง 13 – 18 ปี

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

1. ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การรู้จักอารมณ์ของตนเอง 2) การจัดการ (บริหาร) อารมณ์ของตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 4) การหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น 5) การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

1.1 การรู้จักอารมณ์ของตนเอง คือการรู้ว่าอารมณ์ของตนเป็นเช่นไรทั้งตามปกติ และรู้ถึงลักษณะ และการแสดงออกของอารมณ์ที่ไม่ปกติ (อารมณ์ชั่ววูบ) รวมผลย้อนกลับของอารมณ์ต่างๆ ของตน การรู้จักอารมณ์ตนเองเป็นพื้นฐานที่สำคัญของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ทำให้สามารถจัดการอารมณ์ที่ไม่ดีออกไปได้ แล้วรู้จักปรับใช้อารมณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผลที่ตามมาจะทำให้รู้สึกสบายใจ มีความสุขขึ้น มีประสิทธิภาพในการใช้ความคิดเพิ่มขึ้น มีการแสดงออกที่ดีขึ้น

การรู้จักอารมณ์ตนเอง สังเกตได้จากลักษณะ ดังต่อไปนี้

1.1.1 ทบทวนลักษณะการแสดงอารมณ์

1.1.2 ทบทวนผลย้อนกลับจากการแสดงอารมณ์

1.1.3 ทบทวนความรู้สึกกับผลย้อนกลับ

1.1.4 ทบทวนความคิดกับผลย้อนกลับ

1.2 การจัดการ (บริหาร) อารมณ์ของตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลา และเหตุการณ์ ทั้งอารมณ์ดี และอารมณ์ไม่ดี ให้เกิดความสุขในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองนี้จะทำได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความรู้จักอารมณ์ของตนเอง

การจัดการอารมณ์ได้เหมาะสมเพียงใด สังเกตได้จากสิ่งต่อไปนี้

1.2.1 ควบคุมได้ ไม่แสดงอารมณ์อย่างทันทีทันใด มีความรู้ตัวไม่ถูกครอบงำโดยอารมณ์

1.2.2 มีเหตุผลสามารถอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผลถึงการเกิดและการแสดงอารมณ์

1.2.3 ก่อให้เกิดพฤติกรรม และผลย้อนกลับในแง่บวก

1.2.4 แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลา และสถานการณ์

1.3 การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง เป็นการมองแง่ดีของสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนเอง และสร้างความเชื่อมั่นว่า เราสามารถอยู่กับสิ่งนี้ได้ สามารถทำได้ สามารถผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ทั้งนี้เพื่อให้เกิดกำลังใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งดี มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้ที่มีความสามารถและทักษะในด้านนี้มีแนวโน้มว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงาน หรือกระทำการสิ่งต่างๆให้ชีวิตได้อย่างมีคุณค่า

1.4 การหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่น เป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น มีความเข้าใจ เห็นใจผู้อื่น สามารถปรับความสมดุลของอารมณ์ตนเอง ตอบสนองต่อผู้อื่นได้อย่างสอดคล้องกัน ความสามารถในด้านนี้เป็นทักษะทางสังคม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตอยู่ทั้งในครอบครัว ในงานอาชีพ ในสังคมทั่วไป เพราะต้องพบปะมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

การหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่น สังเกตได้จากลักษณะดังต่อไปนี้

1.4.1 ให้ความสนใจการแสดงออกของผู้อื่น โดยการสังเกตสีหน้า แววตา ท่าทางการพูดถ้อยคำน้ำเสียง ตลอดจนการแสดงออกอื่นๆ

1.4.2 อ่านอารมณ์ความรู้สึกของเขาจากสิ่งที่สังเกตเห็นว่าเขากำลังมีอารมณ์ความรู้สึกใด

1.4.3 ทำความเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลตามสภาพที่เขาเผชิญอยู่ คือ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา

1.4.4 แสดงการตอบสนองอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นที่เป็นการแสดงว่าเข้าใจ เห็นใจ ทำให้เกิดอารมณ์ และความรู้สึกที่ดีต่อกัน

1.5 การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นความสามารถในการอยู่ร่วมกัน และทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ ผู้ที่มีความสามารถ และทักษะด้านนี้สามารถใช้ทั้งความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกัน มีความสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ดี และทำงานร่วมกับบุคคลต่างๆได้อย่างราบรื่น

การวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ วัดจากการประเมินตนเอง โดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดของ ร.ท. หญิง วรณดี หมุ่มเย็น (2544 : 114 -116) ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ การรู้จักอารมณ์ของตนเอง การจัดการ (บริหาร) อารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้ปฏิบัติงานทำงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจ มีความรับผิดชอบและพอใจในการทำงาน ผลงานเป็นที่พึงพอใจของนายจ้าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดประสิทธิภาพในการทำงานขึ้นเอง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จจริงมากที่สุด ถึงไม่จริง ผู้ที่ตอบจริงมากที่สุดจะได้คะแนนสูง ผู้ที่ตอบไม่จริงจะได้คะแนนต่ำ ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าคือผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กกับกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยสรุปหัวข้อไว้ดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสโมสรแรงงานเด็ก
 - ประวัติความเป็นมาของสโมสรแรงงานเด็ก
 - สภาพปัญหาและความเป็นมาของโครงการแรงงานเด็ก
 - งานศึกษาและวิจัยหาแนวทางแก้ไขปัญหาลูกแรงงานเด็ก
 - งานรับแจ้งเหตุและให้ความช่วยเหลือเฉพาะราย
 - งานสงเคราะห์และพัฒนาแรงงานเด็ก
 - งานเผยแพร่ปัญหาแรงงานเด็กในเมืองและชนบท
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
 - ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
 - แนวคิดเชิงทฤษฎี และองค์ประกอบพื้นฐานของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
 - ความสำคัญและประโยชน์ของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
 - ลักษณะของคนที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
 - การวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
 - การพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน
 - ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - ลักษณะสิ่งสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
 - แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - ลักษณะสำคัญของการทำงาน
 - คุณลักษณะของบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 - การประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในการทำงาน

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสโมสรแรงงานเด็ก

ประวัติความเป็นมาของสโมสรแรงงานเด็ก

มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก (มพด.) เป็นองค์กรพัฒนาเอกชน ที่มุ่งมั่นให้เกิดการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านต่าง ๆ ที่เกิดกับเด็ก ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2525 โดยได้รับอนุญาตจดทะเบียนเป็นมูลนิธิที่ถูกต้องตามกฎหมาย จากคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

มูลนิธิดำเนินกิจกรรมหลัก 5 โครงการ ได้แก่

1. โครงการแต่น้องผู้หิวโหย

2. โครงการส่งเสริมสื่อมวลชนเพื่อเด็ก (กสค.)
3. โครงการแรงงานเด็ก (รงค.)
4. โครงการครอบครัว และชุมชนพัฒนา
5. งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาโครงการด้านแรงงานเด็กซึ่งมีรายละเอียดบางประการดังนี้

สภาพปัญหาและความเป็นมาของโครงการแรงงานเด็ก

การใช้แรงงานเด็กอย่างไม่ถูกต้องเหมาะสม เป็นปัญหาหนึ่งในสังคมปัจจุบัน เด็กในช่วงอายุ 13-18 ปี เป็นช่วงกำลังเจริญเติบโต ต้องการการตอบสนองในทุกๆ ด้านจากครอบครัวและสังคม แต่กลับต้องมาทำงานซ้ำซาก จำเจ ช่วงเวลายาวนาน ไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอแก่ความต้องการของร่างกาย ไม่มีโอกาสได้ศึกษา และร่วมทำกิจกรรมที่จะพัฒนาตนเองตามวัย เนื่องจากต้องห่างไกลจากครอบครัว ยิ่งกว่านั้น มีเด็กจำนวนหนึ่งที่ถูกระงับเอาเปรียบ ถูกหลอกลวง ทบตี ทารุณ จึงทำให้เด็กเหล่านี้ต้องประสบปัญหานานัปการ ซึ่งส่งผลเสียต่อพัฒนาการในด้านต่าง ๆ

องค์กรเอกชน 8 แห่ง และผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ตระหนักถึงปัญหายั่งยืน จึงร่วมกันจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือแรงงานเด็ก (ศชด.) ขึ้นเมื่อปลายปี พ.ศ. 2524 เพื่อให้การพิทักษ์ปกป้องแรงงานเด็กจากสภาพดังกล่าว และพัฒนาเป็นโครงการหนึ่งของ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก (มพด.) ในปี พ.ศ. 2525 ต่อมาได้พัฒนารูปแบบการทำงานเป็น โครงการแรงงานเด็ก (รงค.) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 จนถึงปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญคือ

1. เป็นศูนย์ศึกษาและวิจัยสภาพ และแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก
2. ประสานงานกับหน่วยราชการและองค์กรเอกชน ในการคุ้มครองและให้ความช่วยเหลือแรงงานเด็ก ที่ประสบปัญหาจากการทำงาน พร้อมทั้งเป็นศูนย์กลางเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและคุ้มครองแรงงานเด็ก
3. ให้บริการคำปรึกษา และฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมแก่เด็ก ที่มีความจำเป็นต้องมาทำงาน โดยประสานงานกับผู้นำชุมชน ครู หน่วยงานต่าง ๆ ในการฝึกอบรมเด็กและผู้ปกครอง
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานเด็ก มีพัฒนาการรอบด้านตามวัย

งานศึกษาและวิจัยหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงาน

งานศึกษาและวิจัยหาแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กนี้ มีเป้าหมายที่จะติดตามสำรวจสภาพ และศึกษาวิจัยขบวนการที่ครบวงจรของตลาดแรงงานเด็ก และปัญหาการใช้แรงงานเด็กที่มีความซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เข้าใจสภาพและสาเหตุอันแท้จริงของปัญหาที่เกี่ยวข้อง หรือส่งผลต่อรูปแบบวิธีการนำเด็กเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควร จะได้สามารถให้การช่วยเหลือเฉพาะหน้าเมื่อเด็กประสบปัญหาได้ทันการณ์ และนำผลจากการศึกษาดังกล่าวมาจัดระดมความคิดเห็น จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อผลักดันไปสู่การวางนโยบายและมาตรการคุ้มครองแรงงานเด็ก ทั้งก่อนและหลังจากเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว และดำเนินการแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพในทุกระดับ

งานรับแจ้งเหตุและให้ความช่วยเหลือเฉพาะราย

งานรับแจ้งเหตุและให้ความช่วยเหลือเฉพาะราย มีลักษณะเป็นงานสงเคราะห์ และบรรเทาทุกข์ เพื่อให้การปกป้องและคุ้มครองแรงงานเด็ก ที่อยู่ในภาพการจ้างงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและจิตใจ

1. รับแจ้งเหตุการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็กอย่างหนักและทารุณ และดำเนินการให้ความช่วยเหลือเด็กออกมาจากสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมนั้น รวมทั้งช่วยคุ้มครองดูแลก่อนส่งกลับภูมิลำเนา หรือติดต่อให้ครอบครัวมารับเด็กกลับบ้าน
2. ช่วยติดตามเด็กที่มาทำงานแล้วหายไป หรือขาดการติดต่อกับครอบครัวเป็นเวลานาน
3. ให้คำปรึกษาและช่วยติดตามเจรจากับนายจ้าง หรือสำนักจัดหางานเอกชน
4. เป็นตัวแทนของเด็กและผู้ปกครอง ในการฟ้องร้องดำเนินคดี หรือเรียกร้องค่าทดแทน กรณีเด็กถูกละเมิดสิทธิในด้านต่าง ๆ

งานสงเคราะห์และพัฒนาแรงงานเด็ก

งานสงเคราะห์และพัฒนาแรงงานเด็ก เน้นการจัดกิจกรรมบริการเพื่อเสริมทักษะและพัฒนาการตลอดจนความรู้ด้านต่าง ๆ ให้แก่แรงงานเด็กที่ทำงานอยู่ตามสถานประกอบการต่าง ๆ ในรูปแบบสโมสรแรงงานเด็ก ซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณที่ทำการของโครงการแรงงานเด็ก โดยสมาชิกสโมสรแรงงานเด็ก จะมารวมตัวกันเพื่อรับบริการ และช่วยกันจัดกิจกรรมในวันหยุดประจำสัปดาห์ (วันอาทิตย์) สโมสรแรงงานเด็กแห่งนี้ ดำเนินงานโดยคณะกรรมการแรงงานเด็ก ที่ได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิกสโมสรแรงงานเด็ก รวมทั้งมีการจัดสโมสรเคลื่อนที่ ตามแหล่งที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่หนาแน่น หรือบริเวณที่สาธารณะ ซึ่งแรงงานเด็กส่วนใหญ่ใช้เป็นสถานพักผ่อนหย่อนใจ โดยมีกิจกรรมที่ให้บริการ ดังนี้

1. บริการตรวจสุขภาพทั่วไปให้แก่แรงงานเด็กทุก 6 เดือน โดยมีคณะแพทย์และพยาบาลอาสาสมัครจากสถานพยาบาลต่าง ๆ มาช่วยตรวจรักษา
2. บริการด้านนันทนาการ เพื่อให้แรงงานเด็กได้ผ่อนคลายความเคร่งเครียดจากการทำงาน และมีปฏิสัมพันธ์กัน ได้แก่
 - จัดทัศนศึกษา ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง
 - จัดการแข่งขันกีฬาระหว่างโรงงาน ซึ่งได้รับการสนับสนุนให้ใช้สถานที่ของศูนย์เยาวชนของกรุงเทพมหานคร
 - จัดกิจกรรมรณรงค์และบำเพ็ญประโยชน์ เช่น โครงการเก็บขยะในแม่น้ำเจ้าพระยา ฯลฯ
 - จัดงานกลุ่มสัมพันธ์ และงานบันเทิงตามเทศกาลสำคัญ เช่น งานวันปีใหม่ วันแรงงานเด็ก ฯลฯ
3. บริการเสริมศักยภาพแบบกลุ่มย่อย ทั้งในลักษณะทั่วไป และแนะแนวด้านอาชีพ ได้แก่
 - ให้ตัวแทนแรงงานเด็กเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น ในเวทีสิทธิเด็ก
 - การจัดอบรมผู้นำเยาวชน
 - การจัดอบรมวิธีการเผยแพร่ปัญหาแรงงานเด็ก ให้แก่สมาชิกสโมสรแรงงานเด็กที่กลับไปเยี่ยมบ้าน
 - การจัดอบรมเสริมศักยภาพ ในด้านการบริหารจัดการ ให้แก่กลุ่มคณะกรรมการสโมสรแรงงานเด็ก
 - จัดอบรม ดูงาน และฝึกอาชีพ เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้า การซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าการทำกรอบรูปวิทยาศาสตร์ การทำขนม เป็นต้น

4. บริการห้องสมุด และกระเป๋าน้ำร้อนเคลื่อนที่ โดยจัดห้องสมุดในบริเวณสโมสรแรงงานเด็ก เพื่อให้แรงงานเด็กได้อ่านหนังสือหาความรู้เพิ่มเติม และเพื่อความเพลิดเพลินสำหรับแรงงานเด็ก ที่ไม่สามารถมาใช้ห้องสมุดได้ เนื่องจากโรงเรียนอยู่ไกล ก็จะมีบริการกระเป๋าน้ำร้อนเคลื่อนที่ ซึ่งบรรจุหนังสือทั้งประเภท

สาร และบันทึกที่เหมาะสมกับช่วงวัยของเด็ก ซึ่งจะจัดส่งให้ถึงโรงงาน และเปลี่ยนกระเป๋ามีหนังสือชุดใหม่ให้เป็นระยะ ๆ

5. บริการด้านการศึกษาค่าต่ำ สำหรับแรงงานเด็กที่ต้องการศึกษาต่อ และจัดการศึกษานอกโรงเรียน โดยจัดกลุ่มศึกษาในวันหยุดงาน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน

ทั้งนี้ ประสิทธิภาพและรูปแบบกิจกรรมที่กล่าวมาข้างต้น แรงงานเด็กได้นำเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ นำไปพิจารณาประยุกต์ใช้ และขยายผลเพื่อให้บริการแก่เด็กในวงกว้าง

งานเผยแพร่ปัญหาแรงงานเด็กทั้งในเมืองและชนบท

งานเผยแพร่ปัญหาแรงงานเด็กในเมือง เป็นการรณรงค์ให้สาธารณชนได้รับรู้ เข้าใจ และมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีบทบาทช่วยสอดส่องดูแล และแจ้งเหตุเมื่อพบเห็นการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย และไม่เป็นธรรม

กิจกรรมที่จัดเผยแพร่ ได้แก่

- การทำสโปตประชาสัมพันธ์ทางวิทยุ
- จัดบอร์ดข้อเตือนใจ และข้อควรระวังสำหรับเด็กที่เข้ามาทำงานในเมือง โดยติดตั้งไว้ที่สถานีรถไฟกรุงเทพมหานครและสถานีรถโดยสาร
- จัดแสดงละครเวที
- งานรณรงค์ในวาระสำคัญ เพื่อกระตุ้นให้สาธารณชนตระหนักถึงปัญหา และมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข เป็นต้น

งานเผยแพร่ปัญหาแรงงานเด็กในชนบท เป็นการทำงานที่ต้นทาง คือชุมชนในชนบทที่ส่งเด็กเข้ามาทำงาน โดยออกหน่วยเผยแพร่เคลื่อนที่ไปยังพื้นที่ที่มีการอพยพแรงงานสูงเพื่อช่วยส่งเสริมความรู้ที่ถูกต้อง เกี่ยวกับสภาพการทำงานในเมือง ให้แก่เด็กและผู้ปกครองจะได้รู้จักระมัดระวัง มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือตนเอง หรือรู้จักแหล่งที่จะขอความช่วยเหลือได้เมื่อประสบปัญหา ทั้งนี้ ในการดำเนินงานดังกล่าวจะประสานกับผู้นำชุมชน ครู และหน่วยงานในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการเผยแพร่ได้แก่

- หนังสือ การ์ตูน แผ่นพับ เกี่ยวกับปัญหาการใช้แรงงานเด็ก และข้อควรระวังเมื่อจะส่งเด็กมาทำงาน
- บอร์ดนิทรรศการสำเร็จรูป
- ภาพนิ่ง
- วีดิทัศน์
- การแสดงบทบาทสมมติ (โดยครูและนักเรียน)
- การบรรยาย อภิปราย
- ละครหุ่น
- การจัดอบรมให้กับบุคลากร ครู ผู้นำชุมชน และประสานงานให้เกิดเครือข่ายการเฝ้าระวัง และเผยแพร่ปัญหาแรงงานเด็กให้แก่เด็กในชนบท

บ้านพักแรงงานเด็ก และงานอบรมเตรียมความพร้อมเด็ก

“บ้านที่สองของแรงงานเด็ก”

บ้านพักแรงงานเด็ก เป็นการพัฒนารูปแบบการทำงานให้ความคุ้มครองแก่เด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และเพื่อแก้ไขปัญหาค่าจ้างที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้าง ตลอดจนปัญหาการกระจายตัว และการ

หมุ่นเวียนเข้าออกของแรงงานเด็ก โดยเริ่มงานเมื่อปี พ.ศ. 2530 ด้วยการจัดฝึกอบรมแนะแนวเด็กชนบท ที่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานในเมืองหลวง เพื่อเตรียมเด็กให้มีความรู้เรื่องการดำรงชีวิตในเมือง การปรับตัวเข้ากับชีวิตการทำงาน การดูแลตนเองในเรื่องสุขภาพอนามัย การใช้จ่าย และการติดต่อกับครอบครัว การรู้จักช่วยเหลือตนเอง และให้ความช่วยเหลือกรณีที่ประสบปัญหาจากการทำงาน การร่วมทำกิจกรรมสโมสร แรงงานเด็กหลังจากเข้าทำงานแล้ว และยังให้บริการด้านอื่น ๆ ได้แก่

1. ให้ที่พักชั่วคราวแก่เด็กที่เข้ามาหางานทำ ระหว่างรองานใหม่ และแรงงานเด็กที่ประสบปัญหาจากการทำงาน ซึ่งไม่มีที่พักอาศัย
2. แนะนำด้านอาชีพ เพื่อให้เด็กได้ทำงานที่เหมาะสมกับช่วงวัย และสภาพร่างกายจิตใจของเด็ก
3. ติดตามให้คำแนะนำปรึกษาแก่เด็ก ที่ประสบปัญหาจากการทำงาน และปัญหาอื่นๆ โดยมีแนวความคิดให้บ้านพักแรงงานเด็ก เป็นเสมือนบ้านที่ 2 ของเด็กชนบท ที่ต้องเข้ามาทำงานในเมือง และอยู่ห่างไกลจากครอบครัว
4. ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ นายจ้าง สำนักจัดหางาน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสภาพปัญหาและความต้องการของแรงงานเด็ก และบทบาทที่จะร่วมกันพัฒนาแรงงานเด็ก

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

คำว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า EQ ซึ่งเป็นคำย่อจากคำเต็มในภาษาอังกฤษว่า "Emotion Quotient" ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความแตกต่างกันไป เช่น เซาว์นอารมณ์ ปัญญาอารมณ์ สติอารมณ์ อัจฉริยะทางอารมณ์ ฯลฯ ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายชัดเจนทำให้เข้าใจง่าย และสมาคมจิตวิทยาแนะแนวแห่งประเทศไทยใช้คำว่าความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

โกลแมน (Goleman. 1998 : 317) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์หมายถึงความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง และของผู้อื่น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการบริหารจัดการกับอารมณ์ต่างๆ ของตนเอง และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี

บาร์ออน (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2542 : 11 ; อ้างอิงจาก Baron. 1992) ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นองค์ประกอบด้านความสามารถส่วนตัว อารมณ์ และสังคมของบุคคลที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างประสบความสำเร็จ

เวสซิงเจอร์ (Weisinger. 1998 : 13) ได้ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่า คือการใช้อารมณ์อย่างชาญฉลาด โดยตั้งใจให้อารมณ์ของเราทำงานให้เรา คือให้อารมณ์นำพฤติกรรมและความคิดของเราไปในทิศทางที่ส่งเสริมตัวเรา

คูเปอร์ และ ซาวาฟ (ทศพร ประเสริฐสุข. 2542 : 21 ; อ้างอิงจาก Cooper and Sawaf. 1997) ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้เข้าใจ และรู้จักใช้พลังทางอารมณ์ของตนซึ่งเป็นรากฐานในการรับสัมพันธภาพและโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น

สแตนเบิร์กและการ์ดเนอร์ (ร.ท. หญิง วรณดี หมูเย็น. 2544 : 21 ; อ้างอิงจาก Sternberg. 1996 : 119 ; citing Gardner. 1983) ได้ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่า คือความสามารถหรือศักยภาพทางอารมณ์ของแต่ละคน และได้จำแนกความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์เป็นสองลักษณะ

คือความเฉลียวฉลาดต่อบุคคลอื่น (Interpersonal Emotional Intelligence) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และตอบสนองต่ออารมณ์ และความต้องการของผู้อื่นอย่างเหมาะสม และอีกลักษณะคือ ความเฉลียวฉลาดในตนเอง (Intrapersonal Emotional Intelligence) หมายถึงการรับรู้ อารมณ์ของตนเองและสามารถแยกแยะตลอดจนจัดการกับอารมณ์ของตนเอง อันนำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม

เมเยอร์ และ สโลเวย์ (Mayer and Salovey. 1997 : 10) ได้ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นจนสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ทำให้เกิดความคิดอย่างมีเหตุผล ทำให้การทำงานและการดำเนินชีวิตเป็นไปได้อย่างดีและมีความสุข

ธอร์นไคท์ (Thorndike. <http://trochim.Human.Cornell.Edu/gallery/young/emotion.htm>) ได้ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ได้ว่า คือ ความสามารถในการเข้าใจและบริหารจัดการของบุคคลอย่างชาญฉลาดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น

เฮาส์ และ เฮอรอลด์ (Howes and Herald. 1996 ; citing <http://courses.Bus.ualberta.ca/oa-Central/articles/eqotent.htm>) กล่าวว่าความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) คือ คุณสมบัติของบุคคลในด้านต่างๆ ได้แก่ การทราบอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การควบคุมอารมณ์ และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

โดนัลสัน (Donaldson. http://www.emotionalsmarts.com/Emotional_Smart.html) ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (Emotional SMART) คือความสามารถที่จะรับรู้การเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์ ทั้งในการทำงาน การสร้างครอบครัว และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ซึ่งส่งผลให้มีสุขภาพที่ดี

เทอดศักดิ์ เดชคง (2542 : 8) ให้ความหมายความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่า การเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง รู้จักควบคุม จัดการและแสดงออกทางอารมณ์ใช้ชีวิตได้เหมาะสม มองโลกในแง่ดี

พระราชวรมุณี (2542 : 7) ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่า การใช้ปัญญาควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์อย่างมีเหตุผล

ทศพร ประเสริฐสุข (2542 : 21) ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่ตระหนักรู้ถึงความคิดอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และระบอการตอบสนองความต้องการของตนเองได้ สามารถสร้างกำลังใจในการเผชิญกับอุปสรรค ข้อยึดแย้งต่างๆ รู้จักขจัดความเครียด นำความคิดและการกระทำของตนไปใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในฐานะผู้นำหรือผู้ตาม ได้จนประสบความสำเร็จในชีวิต

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543 : 1) ให้ความหมายของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถทางอารมณ์ ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

จากนิยามของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์หมายถึงความสามารถในการตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง สามารถบริหารจัดการอารมณ์ และควบคุมอารมณ์ของตนเองให้แสดงออกอย่างเหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง อดทนรอได้มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจผู้อื่น คือ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคคล สามารถตอบสนองอารมณ์ และความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

แนวความคิดเชิงทฤษฎีและองค์ประกอบพื้นฐานของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

ปัจจุบันได้มีรูปแบบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์หลายรูปแบบซึ่งนักทฤษฎีต่าง ๆ ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ โดยที่กรอบแนวความคิดต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่สอดคล้องกัน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

แวกเนอร์และสเติร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg. 1985 : 439) เสนอว่า ผู้มีสติปัญญาด้านการปฏิบัติ (Practical Intelligence) คือ ผู้ที่สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ให้เป็นประโยชน์เชิงปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพการบริหารและความสำเร็จในชีวิต สามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การครองตน (Managing Self) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองในแต่ละวันให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายสูงสุด เช่น การจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำ การกระตุ้นตนเองให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์

2. การครองคน (Managing other) หมายถึง ทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ทางสังคม สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ มอบหมายงานให้ตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ

3. การครองงาน (Managing Career) หมายถึง สร้างผลงานที่ดีที่ส่งผลต่อสังคมองค์กร และประเทศชาติ สามารถจัดความสำคัญของตน ให้สอดคล้องกับองค์กร และโน้มน้าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นดีเห็นงามด้วย

สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer. 1994 : 313 – 316) เป็นคนแรกนำคำว่า Emotional Intelligence มาอธิบายความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และได้แสดงทัศนะความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นเรื่องของทักษะการปรับตัวซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. ขั้นรู้ตน การประเมินภาวะอารมณ์ได้ถูกต้องและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม สามารถรับรู้ และจำแนกอารมณ์ของตนเองได้ ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวที่แสดงออกทางอารมณ์ เช่น เด็กสามารถรับรู้ภาวะอารมณ์ที่แสดงออกทางสีหน้าได้อย่างถูกต้องและเมื่อโตมากขึ้นก็จะรับรู้อารมณ์ได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

2. ขั้นควบคุมอารมณ์ กำกับดูแลภาวะอารมณ์ ของตนและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะทั้งทางกาย ทางใจ และทางความคิด ซึ่งในบางอาชีพจำเป็นต้องฝึกมากเป็นพิเศษ เช่น พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ต้องรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของผู้โดยสาร

3. ขั้นใช้ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ แต่ละคนจะมีความสามารถใช้ประโยชน์จากภาวะอารมณ์ของตนแตกต่างกันในด้านการแก้ปัญหา เช่น ถ้าอารมณ์ดีก็จะช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดอย่างมีเหตุผล ในการทำข้อสอบกฎหมาย ขณะที่อารมณ์เศร้าความคิดแบบเปรียบเทียบจะลดลง

ต่อมา สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer .1997 : 10 - 11) ได้ปรับปรุงรูปแบบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์โดยเน้นด้าน ปัญญาของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ คือ องค์ประกอบของการรู้ การคิด การเติบโตด้านสติปัญญา และอารมณ์ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้

1. การรับรู้ (Perception) การประเมิน (Appraisal) และการแสดงออก (Expression) ซึ่งภาวะของอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย

1.1 ความสามารถในการบอกอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้

1.2 ความสามารถในการระบุนามของผู้อื่นได้ โดยดูจากการอ่านงานออกแบบงานศิลปะ ภาษา เสียง พฤติกรรม และรูปภาพต่างๆ

1.3 ความสามารถในการแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะสอดคล้องกับความรู้สึก

1.4 ความสามารถในการจำแนกความรู้สึกต่างๆ ออกได้ว่าจริงหรือไม่จริงใจ เช่น การขอบคุณ หรือการแสดงความเสียใจ ทำไปโดยมารยาทหรือออกมาจากใจจริง

2. การใช้อารมณ์เกื้อหนุนความคิด (Emotional Facilitation of Thinking) ประกอบด้วย

2.1 การใช้อารมณ์ในการจัดลำดับความคิดโดยชี้ให้เห็นความสำคัญก่อนหลัง

2.2 การใช้อารมณ์ให้เป็นประโยชน์ในการส่งเสริม เกื้อหนุนต่อการตัดสินใจ และจดจำความรู้สึกต่างๆ ได้

2.3 การใช้อารมณ์ที่เปลี่ยนไป ทำให้เกิดมุมมองที่กว้างมากขึ้น จากการมองสิ่งต่างๆ ในแง่ดี ไปสู่การมองในด้านอื่นๆ

2.4 การเกิดภาวะอารมณ์ที่หลากหลายทำให้สามารถมองเห็นแนวทางในการแก้ปัญหา ความรู้สึกเป็นสุขทำให้เกิดการคิดอย่างสร้างสรรค์ และมีเหตุผล

3. การเข้าใจ วิเคราะห์ และใช้ความรู้จากอารมณ์ที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย

3.1 ความสามารถในการระบุนามความรู้สึกและอารมณ์โดยให้สัมพันธ์กับถ้อยคำต่างๆ

3.2 ความสามารถในการตีความหมายของอารมณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเนื่องมาจากอารมณ์หนึ่งได้ เช่น ความเสียใจ เนื่องมาจากสูญเสียสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3.3 ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกที่ซับซ้อนที่เกิดในเวลาเดียวกัน เช่น ทั้งรัก ทั้งเกลียด

3.4 ความสามารถในการเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ เช่น เปลี่ยนจากความโกรธ มาเป็นความพอใจ

4. ความสามารถในการคิดพิจารณา รับรู้ และควบคุมอารมณ์ เพื่อพัฒนาด้านสติปัญญาและอารมณ์ ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนมากที่สุด ประกอบด้วย

4.1 ความสามารถในการเปิดใจให้กว้าง ยอมรับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้นได้

4.2 ความสามารถในการปลดปล่อยอารมณ์ของตนเอง โดยพิจารณาจากข้อมูล และประโยชน์ที่จะได้รับ

4.3 ความสามารถในการคิดพิจารณาภาวะอารมณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองและผู้อื่น เห็นอารมณ์ความรู้สึกนั้นอย่างชัดเจนมีเหตุผล ซึ่งส่งผลต่อตนเองและผู้อื่นอย่างไร

4.4 ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ ลดและควบคุมอารมณ์ที่ไม่ดีและแสดงออกซึ่งอารมณ์ที่ดีได้อย่างเหมาะสมโดยไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

โกลแมน (Goleman. 1995 : 43 – 44) ได้เสนอองค์ประกอบของ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ขั้นตระหนักรู้จักอารมณ์ของตน (Know One's Emotion) หรือการตระหนักรู้ตนเอง (Self Awareness) เข้าใจยังรู้การเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ ความต้องการของตนในแต่ละช่วงเวลา และสถานการณ์ คือเป็นผู้ที่รู้จักตนเองและเอาชนะตนเองได้

2. **ขั้นบริหารจัดการอารมณ์ของตน (Managing Emotion)** สามารถที่จะควบคุมจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาดและเหมาะสม โดยสร้างจากภาวะการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตน เมื่อเศร้า โกรธ ผิดหวัง หรือเสียใจ ก็ควบคุมตนเองได้ไม่ให้โมโห นำพาอารมณ์ของตนกลับสู่ภาวะปกติโดยเร็ว จากร้ายให้กลายเป็นดี และคิดไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ

3. **ขั้นสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง (Motivating Oneself)** การกระตุ้นตนเองให้คิดอย่างริเริ่มอย่างสร้างสรรค์ ผลักดันตนเองไปสู่เป้าหมายตั้งไว้ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ สามารถอดทนรอได้ ไม่ใจเร็วด่วนได้ ผู้ที่สามารถทำได้จะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีพลังของความตั้งใจ โดยไม่ยึดติดกับเงินหรือตำแหน่ง

4. **ขั้นสามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing Emotions in Others)** ความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้เท่าทันความรู้สึก ความต้องการ ความวิตกกังวลของผู้อื่นได้ มีไหวพริบ ซึ่งมีความสำคัญต่อบางอาชีพ เช่น การรักษาพยาบาล การบริหารจัดการ การสอน เป็นต้น

5. **ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Handling Relationships)** ความสามารถในการเจรจาแก้ปัญหา การสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัว และเป็นผู้ผู้นำที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทางสังคมได้เป็นอย่างดี

ในปี 1998 โกลแมน (Goleman, http://www.geocities.com/nemiq/about_ei.htm) ได้ปรับปรุงแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์อย่างละเอียดมากขึ้น และสร้างกรอบแนวความคิดของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (The Emotional Competence Framework) โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน 5 ด้าน และ 25 องค์ประกอบ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Competence) จัดการอารมณ์ของตนเองได้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) รู้และหยั่งรู้สภาพ แนวโน้ม สาเหตุของอารมณ์

1.1 การตระหนักรู้ด้านอารมณ์ (Emotional Awareness) รู้ในอารมณ์ความรู้สึกและผลที่ตามมา

1.2 การประเมินตนเองตามความเป็นจริง (Accurate Self-assessment) รู้จุดเด่นจุดด้อยของตน

1.3 การมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) รู้สึกมั่นใจในคุณค่าและความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกของตนเอง

2. การมีวินัยในการควบคุมตนเอง (Self-Regulation) จัดการกับอารมณ์ แรงกระตุ้นและสาเหตุที่เกิด

2.1 การควบคุมตนเอง (Self-Control) จัดการอารมณ์ที่ฉุนเฉียวและควบคุมแรงกระตุ้นได้

2.2 ความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness) มีความซื่อสัตย์และมีอารมณ์สมบูรณ์เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

2.3 การมีมโนธรรม (Conscientiousness) มีความรับผิดชอบการกระทำของตน

2.4 การปรับตัวได้ (Adaptability) ยืดหยุ่นในการจัดการกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลง

2.5 การเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ (Innovation) เปิดใจกว้างกับแนวคิด แนวทางหรือข้อมูลใหม่ ๆ

3. การสร้างแรงจูงใจในตนเอง ((Motivation) สร้างแนวโน้มที่นำไปสู่เป้าหมายได้

3.1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Drive) มีความพยายามที่จะต่อสู้เพื่อพัฒนาให้ได้มาตรฐานที่ดี

3.2 การยึดมั่นในข้อตกลง (Commitment) ยึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่มและองค์กร

3.3 มีความคิดริเริ่ม (Initiative) มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามโอกาสที่เหมาะสม

3.4 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) มีความเพียรพยายามสู่เป้าหมายแม้จะมีอุปสรรคหรือพ่ายแพ้ก็ไม่ย่อท้อ

ส่วนที่ 2 ความสามารถทางสังคม (Social Competence) คือความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ตระหนักถึงความรู้สึก ความต้องการและความห่วงใยของผู้อื่น

4.1 การเข้าใจผู้อื่น (Understanding Others) รู้ความรู้สึก การรับรู้ ข้อวิตกกังวลของผู้อื่น

4.2 การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ทราบดีถึงความต้องการเพื่อที่จะพัฒนาส่งเสริมความรู้ความสามารถของผู้อื่น

4.3 การมีจิตมุ่งบริการ (Service Orientation) คาดหมาย รับรู้ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดี

4.4 การพิจารณาทางเลือกที่หลากหลาย (Leveraging Diversity) เล็งเห็นโอกาสที่สามารถเป็นไปได้

4.5 การตระหนักทัศนคติความคิดเห็นของกลุ่ม (Political Awareness) สามารถอ่านสถานการณ์ และความสัมพันธ์ของกลุ่มได้ ก่อให้เกิดความสำเร็จ

5. ทักษะทางสังคม (Social Skills) คล่องแคล่วในการจูงใจให้เกิดการตอบสนองที่พึงประสงค์ในผู้อื่น

5.1 มีอำนาจโน้มน้าวผู้อื่น (Influence) มีกลวิธีโน้มน้าวผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อความหมาย (Communication) ส่งสารอย่างเปิดเผยชัดเจนและน่าเชื่อถือ

5.2 การจัดการกับความขัดแย้ง (Conflict Management) เจรจาตกลงแก้ไขหาข้อยุติความไม่เข้าใจกัน

5.3 ความเป็นผู้นำ (Leadership) โน้มน้าวแนะนำบุคคลและกลุ่มได้ดี

5.4 การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) ริเริ่มบริหารกับความเปลี่ยนแปลงได้

5.5 การสร้างสายสัมพันธ์ (Building Bonds) รักษาสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสัมพันธ์ภาพและเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

5.6 ความสร้างความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration and Cooperation) เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

5.7 การทำงานเป็นทีม (Team Capabilities) สร้างพลังร่วมของกลุ่มเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของกลุ่ม

คอบเปอร์ และ สวีฟ (ซอลัดดา ขวัญเมือง. 2542 : 27 ; อ้างอิงจาก Cooper and Sawaf. 1997 : 26) ได้เสนอรูปแบบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์เป็น 4 ด้าน ที่สำคัญเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ความรู้ทางอารมณ์ (Emotional Literacy) ทำให้เกิดการรับรู้การควบคุมและมีความเชื่อมั่นในตนเองประกอบด้วย

1.1 การซื่อสัตย์ทางอารมณ์ (Emotional Honesty) รู้จักอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง มีสติรับรู้และเท่าทันอารมณ์ของตนที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2 การมีพลังอำนาจทางอารมณ์ (Emotional Energy) มีความเชื่อมั่นในตนเอง

1.3 การรับทราบผลทางอารมณ์ (Emotional Feedback)

1.4 การหยั่งรู้และเชื่อมโยงทางอารมณ์ (Emotional Connection & Intuition) มีความคิดสร้างสรรค์

1.5 การตระหนักรู้ในอารมณ์ (Emotional Awareness)

1.6 การรับผิดชอบในอารมณ์ (Emotional Responsibility)

2. ความสมบูรณ์ทางอารมณ์ (Emotional Fitness) ประกอบด้วย

2.1 การสร้างความเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับตน (Authentic Presence) เชื่อในความสามารถของตน

2.2 มีขอบเขตในการเชื่อถือ (Trust Radius) ในด้านอารมณ์ต่อผู้อื่น

2.3 การแสดงความไม่พอใจในเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Discontent) มีความสามารถในการฟังผู้อื่น

2.4 การมีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลง (Resilience & Renewal) จัดการกับความขัดแย้ง

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional Depth) สำรวจแนวทางที่จะปรับชีวิตหน้าที่การงานให้สอดคล้องกับศักยภาพและเป้าหมายของตนเอง ประกอบด้วย

3.1 การมีเป้าหมายและศักยภาพเฉพาะตน (Unique Potential & Purpose) สามารถสำรวจแนวทางของชีวิต การทำงานตามศักยภาพให้บรรลุเป้าหมายของตน

3.2 การอุทิศตน (Commitment) สามารถรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย

3.3 การปรับปรุงโดยยึดหลักธรรม (Applied Integrity) สามารถทำงานอย่างซื่อสัตย์ รักษาคำพูด ยอมรับข้อบกพร่องอย่างเปิดเผย

3.4 การโน้มน้าวในอำนาจของตน (Influence Without Authority)

4. ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (Emotional Alchemy) เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์ เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้ ประกอบด้วย

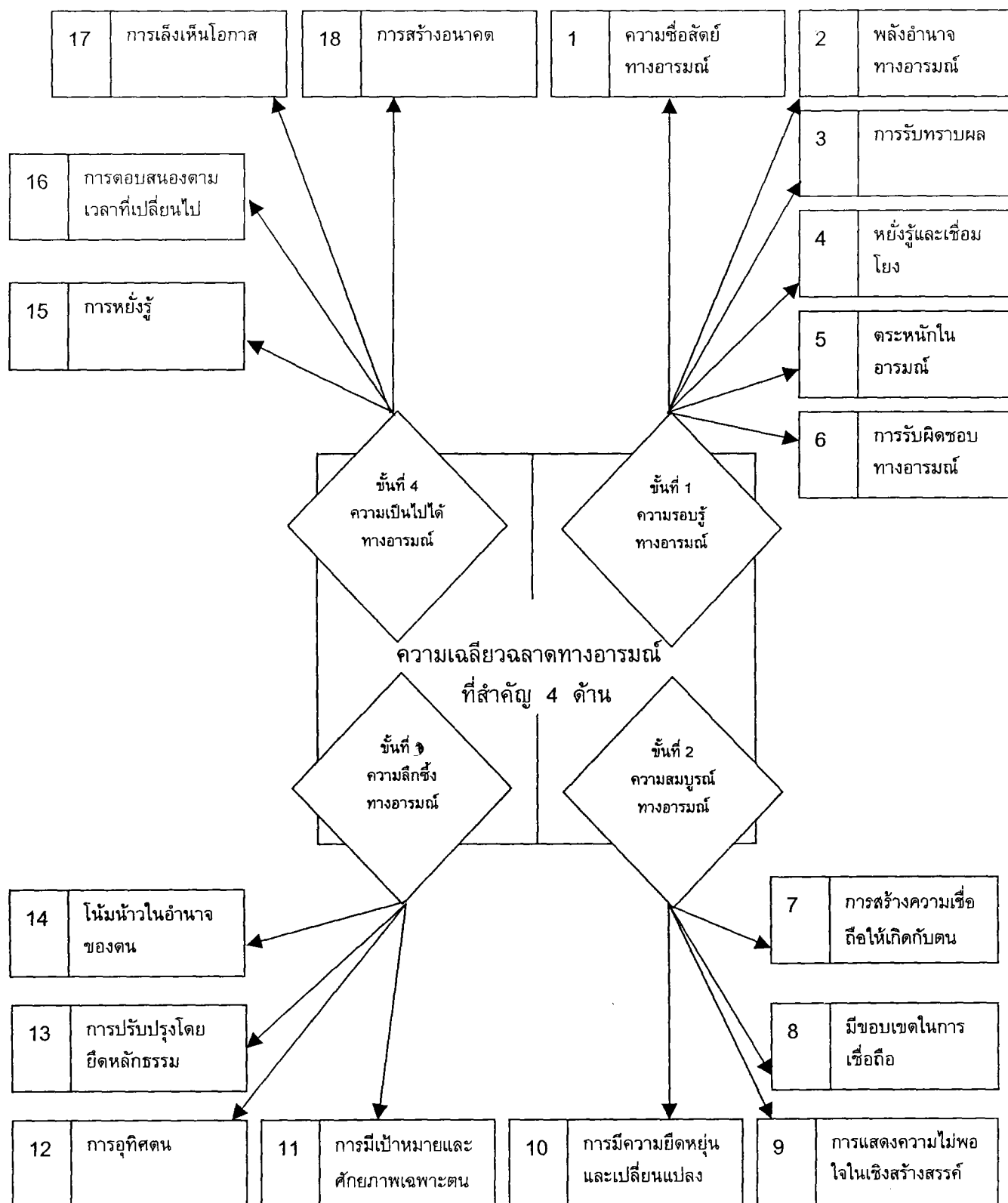
4.1 การหยั่งรู้อย่างต่อเนื่อง (Intuitive Flow) เกิดความเต็มใจและเข้าถึงการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างกว้างขวาง

4.2 การตอบสนองตามเวลาที่เปลี่ยน (Reflective Time-Shifting) สามารถถดถอยพิจารณาได้

4.3 การเล็งเห็นโอกาส (Opportunity Sensing) สามารถที่จะแก้ปัญหาและความกดดัน

4.4 การสร้างอนาคต (Creating the Future) และไม่ปิดกั้นโอกาส

คอปเปอร์ และ สวีฟ ได้เสนอกรอบแนวคิด ซึ่งนำไปสู่การวัดการประเมินที่เรียกว่า EQ Map โดยแบ่งเป็น 4 ด้านที่สำคัญ รวมเป็น 18 องค์ประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 4 ด้าน

บาร์ออน (Baron.1997 : http://www.canadaone.com/magazine/eq_110198.html และ <http://www.interlog.com~caoci/EQ-i.html>) ซึ่งได้นำแนวคิดของโกลแมนมาปรับปรุงใหม่ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถภายในตนเอง (Intrapersonal) หรือความเฉลียวฉลาดภายในตนเอง เป็นการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง รู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกทางบวกเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่กระทำในการดำรงชีวิต สามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการคิด การรู้สึกที่มีต่อการกระทำในทางที่สร้างสรรค์ ยอมรับในความสำเร็จของตนเองสามารถดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้อง พึ่งพาตนเองได้นำตนเองทั้งด้านการคิดและการกระทำ เป็นอิสระจากอารมณ์ของผู้อื่น ชีวิตมีความมั่นคงและมีพลังที่จะกระตือรือร้นจนเกิดความสำเร็จ รู้วิธีเปลี่ยนอารมณ์และรู้วิธีการแสดงอารมณ์ที่เหมาะสม

2. ความสามารถระหว่างบุคคล (Interpersonal) เป็นความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีทักษะทางสังคมที่ดี และหยั่งรู้อารมณ์ตามความเป็นจริง มีความใส่ใจห่วงใยผู้อื่น ตลอดจนสามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นความสามารถในการยืดหยุ่นอารมณ์ยอมรับความจริงและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีความสามารถในการตรวจสอบความรู้สึกของตนเองได้ สามารถตีความหมายและเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี

4. ความสามารถในการจัดการกับความเครียด (Stress Management) เป็นความสามารถในการทำงานภายใต้ความกดดันได้ กล่าวคือ มีความอดทนต่อความเครียดและความคุมอารมณ์ได้ดี มีความสามารถในการต่อสู้กับเหตุการณ์ร้ายๆ หรือสถานการณ์ที่กดดันโดยไม่ห่อถอยแต่กลับเพิ่มการจัดการกับความเครียดในทางบวก สามารถรับมือกับสิ่งต่างๆ ด้วยเทคนิคและวิธีการต่างๆ เพื่อจัดการความเครียดทั้งหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในที่ทำงานและที่บ้าน ตลอดจนมีความสามารถในการยืดเวลาที่จะแสดงความยินดีได้

5. ความสามารถในสภาวะอารมณ์ทั่ว ๆ ไป (General Mood) เป็นความสามารถในการมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับตนเอง ชีวิตและเหตุการณ์ในชีวิต เป็นผู้ที่มีความสุขและมีความพึงพอใจในชีวิต มีความยินดีในภาพลักษณ์ของตนเอง ช่วยให้มีสมาธิทั้งในชีวิตและการทำงาน เป็นคนที่มองชีวิตสดใส สามารถควบคุมการต่อต้านได้ดี รู้สึกปลอดภัยในตนเองและรู้สึกมีความสุขในชีวิตแสดงอารมณ์ทางบวก ไม่เก็บกดอารมณ์ ไม่วิตกกังวล รู้สึกและแสดงออกซึ่งความสุขให้ปรากฏ สร้างความสนุกสนานให้เกิดแก่ตนเองและผู้อื่นได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ บาร์ออนได้สร้างกรอบแนวคิดของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เป็น 5 ด้าน 15 องค์ประกอบ ดังนี้

กรอบแนวคิดของความเจตียฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของบาร์ออน	
1. ด้านความเจตียฉลาดในตนเอง (Intrapersonal)	1.1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง (Emotional Self-awareness) 1.2 การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม (Assertiveness) 1.3 การยอมรับในอารมณ์ (Self-Regard) 1.4 มีความสำเร็จแห่งตน (Self-Actualization) 1.5 การพึ่งตนเอง (Independence)
2. ด้านความเจตียฉลาดระหว่างบุคคล (Interpersonal)	2.1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) 2.2 การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) 2.3 การรับผิดชอบสังคม (Social Responsibility)
3. ด้านการปรับตัว (Adaptability)	3.1 การแก้ไขปัญหา (Problem Solving) 3.2 การยืดหยุ่น (Flexibility) 3.3 การตรวจสอบอารมณ์ที่แท้จริง (Reality Testing)
4. ด้านการจัดการกับความเครียด (Stress Management)	4.1 การอดทนต่อความเครียด (Stress Tolerance) 4.2 การควบคุมอารมณ์ที่รุนแรง (Impulse Control)
5. ด้านสภาวะอารมณ์ต่างๆ ไป (General Mood)	5.1 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) 5.2 การมีความสุข (Happiness)

ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดของความเจตียฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของบาร์ออน

ไวส์ซิงเจอร์ (Weisinger, 1998 : 19-22) ได้กำหนดความเจตียฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ความเจตียฉลาดทางอารมณ์ภายในตนเอง (Increasing Management Scales)
 - 1.1 การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง (Developing High Self-Awareness)
 - 1.2 การบริหารกับอารมณ์ของตน (Managing Your Emotional)
 - 1.3 การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Motivating Yourself)
2. ความเจตียฉลาดทางอารมณ์ระหว่างบุคคลเพื่อรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (Using Your Emotional Intelligence in Your Relations with Other)
 - 2.1 การพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Developing Effective Communication Skills)
 - 2.2 การพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Developing Interpersonal Expertise)
 - 2.3 การช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยเหลือตัวเองได้ (Helping Others Themselves)

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1983 : 19) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์จากหนังสือชื่อ "Frames of Mind" โดยได้ให้แนวคิดว่าความสำเร็จของมนุษย์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของเขาด้วย จาก แนวคิดต่างๆ จึงมีการศึกษาเรื่องความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์เริ่มแพร่หลายมากขึ้น โดยความเชื่อแนวใหม่นี้จะเน้นว่า คนที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องมีทั้งสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ประกอบกัน จึงมีการศึกษาเรื่องความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มีการแยกแยะความสำเร็จในด้านต่างๆ ว่าแต่ละกิจกรรมนั้นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จควรเป็นความสามารถประเภทใด ตัวอย่างเช่น

ความสำคัญด้านการเรียน ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือ สติปัญญา

ความสำเร็จด้านการแก้ปัญหาแต่ละด้าน ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือ สติปัญญา

ความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือ สติปัญญา และ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

ความสำเร็จในการปรับตัว ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

ความสำเร็จในการปกครองคน ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

ความสำเร็จในด้านชีวิตคู่ ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

สำหรับในประเทศไทย มีผู้สนใจและพยายามกำหนดองค์ประกอบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ดังนี้

เทอดศักดิ์ เดชคง (2542 : 62-65) ได้เสนอองค์ประกอบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์โดยอาศัยหลักพระพุทธศาสนา ดังนี้

1. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ซึ่งอาศัยธรรมะหมวดพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นตัวแทนของความเห็นอกเห็นใจ

2. สติ (Awareness) อาศัยธรรมข้อสติปัฏฐาน 4 จะช่วยให้สงบจิตใจจากความวุ่นวายทำให้เข้าใจความหมายของชีวิต

3. การแก้ไขข้อขัดแย้ง (Conflict Solving/Stress Management) แบ่งความขัดแย้งทางอารมณ์ในตนเองและความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือธรรมชาติ การแก้ไขทำโดยการใช้ปัญญาตามธรรมะเรื่องอริยสัจ 4 เพื่อให้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ จากแนวความคิดของบุคคลที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้มีความเห็นที่สอดคล้องกับแนวความคิดของ ร.ท. หญิง วรรณดี หมู่เย็น (2544 : 26) และได้ดัดแปลงแบบวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ของ ร.ท. หญิง วรรณดี หมู่เย็น (2544 : 114-116) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ มีดังนี้

ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ทางด้านต่างๆ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ ประเมินภาวะอารมณ์ของตนเอง โดยบุคคลจะต้องเข้าใจว่าตัวเองกำลังรู้สึกอย่างไร และสามารถสื่อสารความรู้สึกนั้น โดยใช้คำพูด ทำท่าทาง การรับรู้อารมณ์ของตนเองตามที่เป็นจริง เช่น โกรธรู้ว่าโกรธ เสียใจรู้ว่าเสียใจ

2. ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ มีความสามารถที่จะควบคุมจัดการกับความรู้สึก หรือ ภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ และแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสมตามที่สังคมยอมรับ เช่น เมื่อเศร้า โกรธ

ผิดหวัง หรือเสียใจ สามารถควบคุมตนเองได้ ไม่โมโหร้าย หรือสร้างความทุกข์ให้แก่ตนเอง เมื่อควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ จะทำให้เกิดปัญญา แก้ไขปัญหาได้อย่างชาญฉลาด

3. สร้างแรงจูงใจที่ดีต่อตนเอง ผลักดันตนเองสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีความเพียรพยายามมีความอดทนในการทำงานอย่างต่อเนื่อง จะนำมาซึ่งความสำเร็จ สามารถอดทนรอได้

4. สามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ มีความใส่ใจต่อคนรอบข้าง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึก ความต้องการ จากสีหน้าท่าทางของผู้อื่น

5. ความสามารถในการรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จัดการกับข้อขัดแย้งกับบุคคลที่เข้าไปปฏิสัมพันธ์ด้วยในลักษณะประนีประนอม

ความสำคัญและประโยชน์ของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

การศึกษาเรื่อง ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ทำให้บุคคลเริ่มตระหนักว่าการที่คนเราจะประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ เช่น การทำงาน การประกอบอาชีพ การเรียน และการดำเนินชีวิตจะต้องอาศัยองค์ประกอบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก นอกจากนี้การศึกษา ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ จะช่วยให้บุคคลเรียนรู้เรื่องอารมณ์สามารถเข้าใจและจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งมีผลต่อการดำรงชีวิตในสังคมของบุคคล หยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น รักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างแรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งต่างๆ อย่างสร้างสรรค์

การประยุกต์ใช้ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์เข้าสู่ชีวิตประจำวันและงานในหน้าที่จะมีประโยชน์อย่างยิ่งกับทุกคน (วิระวัฒน์ บัณฑิตามย์. 2542 : 40) ดังนี้

1. นำความรู้ด้านความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ไปพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์

2. นำความรู้ด้านความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ไปพัฒนาการสื่อสาร การแสดงความรู้สึก และความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น ทำให้มีสัมพันธภาพส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

3. นำความรู้ด้านความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ไปพัฒนาบุคคลในองค์กร เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานลดปัญหาความขัดแย้งและการทำงานร่วมกัน

4. นำความรู้ด้านความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ไปพัฒนาศักยภาพของผู้นำในองค์กรต่างๆ ทำให้สามารถทำงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรได้ดีขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน

5. นำความรู้ด้านความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ไปพัฒนาธุรกิจด้านบริการ ช่วยให้ผู้คนที่รับผิดชอบงานด้านบริการมีความสามารถในการดูแลลูกค้าได้อย่างดี เพราะสามารถเข้าใจความต้องการของลูกค้าทุกคน

ลักษณะของผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงและต่ำ

ลักษณะของผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง (<http://eqi.org/sign.htm>) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1) แสดงอารมณ์ของตนได้ชัดเจนตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังอารมณ์และความรู้สึกของตนโดยการใช้อำพุดแสดงความรู้สึก

2) ไม่ปิดบังที่จะแสดงความรู้สึกนึกคิดของตน

3) ไม่ถูกรบกวนจากอารมณ์ความรู้สึกด้านลบของตน เช่น กลัว วิตกกังวล รู้สึกผิด อาย ห่อใจ ผิดหวัง เป็นต้น

4) สามารถอ่านภาษากายของผู้อื่นได้ดี

5) ใช้ความรู้สึกนำทางการดำเนินชีวิตได้ดี

- 6) มีความรู้สึกที่สมดุลระหว่างเหตุผลกับผลตามความเป็นจริง
- 7) สามารถแสดงความต้องการที่แท้จริงไม่ใช่เพราะเป็นหน้าที่รู้สึกผิดถูกแรงกระตุ้นหรือถูกบังคับให้ทำ
- 8) มีความสามารถพึ่งตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง
- 9) มีแรงจูงใจภายใน ไม่ใช่ถูกจูงใจจากผู้อื่นที่มีอำนาจ หรือเพราะหวังรางวัล หรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ไม่ได้หวังชื่อเสียงหรือเพราะความพอใจของผู้อื่น
- 10) มีความยืดหยุ่น
- 11) มองโลกในแง่ดี มีความพอใจในตนเอง รู้สึกประสบความสำเร็จในตนเอง
- 12) สนใจในความรู้สึกของผู้อื่น
- 13) รู้สึกสบายใจเมื่อพูดถึงอารมณ์ของตน
- 14) ไม่ติดยึดกับอารมณ์กลัว วิตกกังวล
- 15) สามารถแยกแยะอารมณ์หลายๆ อย่างที่เกิดขึ้นพร้อมๆ กันได้อย่างชัดเจน

สำหรับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนนั้นโกลแมน (Goleman, <http://eqi.org.pare.htm>)

ได้ทำการวิจัยและเสนอลักษณะของเด็กที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง 10 ประการ ดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่เรียนดี
- 2) มีปัญหาด้านพฤติกรรมน้อย
- 3) มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง
- 4) สามารถอดทนต่อแรงกระตุ้นทางอารมณ์ของเพื่อนๆ ได้
- 5) เป็นผู้มีอารมณ์รุนแรงน้อยและรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา
- 6) สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งต่างได้ดี
- 7) สามารถหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่เป็นภัยต่อตนเองได้ เช่นการติดยาเสพติด ดื่มสุรา คบเพื่อนไม่ดี

และตั้งครกในวัยเรียน

- 8) มีเพื่อนมาก
- 9) สามารถควบคุมแรงกระตุ้นทางอารมณ์ได้ดีและแสดงความพึงพอใจของตนเองได้ดี
- 10) เป็นผู้มีความสุข มีสุขภาพดีและประสบความสำเร็จสูง

นอกจากนี้ผลงานวิจัยของโคเว (Covey, <http://eqi.org/10habits.htm>) พบว่าผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์จะต้องมีลักษณะ 10 ประการ ดังนี้

- 1) สามารถประเมินความรู้สึกของตนเองมากกว่าที่จะประเมินของบุคคลและเหตุการณ์อื่นๆ
- 2) สามารถแยกความคิดกับความรู้สึกออกจากกันได้
- 3) มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อความรู้สึกของตนเอง พูดว่า “ฉันรู้สึกอิจฉา” มากกว่าที่จะพูดว่า “คุณทำให้ฉันรู้สึกอิจฉา”
- 4) สามารถใช้ความรู้สึกในการตัดสินใจได้ดี
- 5) สามารถแสดงความเคารพในความรู้สึกของผู้อื่น
- 6) สามารถรับรู้ได้ว่าถูกกระตุ้นให้โกรธแต่จะไม่แสดงอาการโกรธ
- 7) มีเหตุผลกับอารมณ์ของผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา เข้าใจและยอมรับอารมณ์ของผู้อื่น
- 8) สามารถเปลี่ยนอารมณ์ในแง่ลบให้เป็นอารมณ์ในแง่บวกได้
- 9) ไม่แนะนำ ออกคำสั่ง ควบคุม ตำหนิ ตัดสินหรือว่ากล่าวผู้อื่น

10) สามารถหลีกเลี่ยงบุคคลที่ไม่มีเหตุผลทางอารมณ์ หรือไม่เคารพต่อความรู้สึกของตนและรู้จักเลือกที่จะสร้างสัมพันธภาพกับผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง

ลักษณะของผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ จากการค้นคว้าใน CD-ROM (<http://eqi.org/signs.htm>) มีดังนี้

- 1) ไม่รับผิดชอบในอารมณ์ของตนเองแต่จะตำหนิผู้อื่นแทน
- 2) ไม่สามารถพูดบอกความรู้สึกของตนเอง
- 3) ชอบทำร้ายตำหนิ ออกคำสั่ง วิจารณ์ สั่งสอน แนะนำ และตัดสินผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล
- 4) ชอบวิเคราะห์ผู้อื่น เช่น วิเคราะห์เมื่อผู้อื่นแสดงความรู้สึกออกมา
- 5) มักเริ่มต้นพูดด้วยประโยคที่ว่า “ฉันคิดว่าคุณ...”
- 6) ชอบใช้การสื่อสารที่เริ่มต้นด้วยคำว่า “คุณ” แทนที่จะพูดว่า “ฉัน”
- 7) ใส่ร้ายผู้อื่นหรือโทษผู้อื่นเมื่อตนทำผิด
- 8) ไม่แสดงอารมณ์ที่แท้จริงของตนออกมา
- 9) แสดงอารมณ์เกิดจริงหรือกลบเกลื่อนอารมณ์ของตน
- 10) มีปฏิกิริยาโต้ตอบที่ไม่เหมาะสม
- 11) ขาดความมั่นคงทางอารมณ์และความรู้สึกของจิตสำนึก
- 12) มีความเครียดแค้นผูกใจเจ็บ
- 13) ไม่บอกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนต่อผู้อื่น
- 14) ไม่มีความสุขกับสิ่งรอบๆ ตัว
- 15) แสดงออกถึงความรู้สึกด้วยการกระทำ มากกว่าการพูดออกมา
- 16) ชอบพูดอ้อมค้อมหรือหลีกเลี่ยงการแสดงออกทางอารมณ์
- 17) ไม่ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น
- 18) ไม่เอาใจเขามาใส่ใจเรา
- 19) ชอบเข้มงวดไม่ยืดหยุ่นทำอะไรต้องมีกฎเกณฑ์เพื่อความรู้สึกปลอดภัยของตน
- 20) ขาดอารมณ์ทางบวก
- 21) ไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา
- 22) ไม่คิดถึงความรู้สึกของตนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตก่อนการกระทำ
- 23) เป็นผู้ที่มีความไม่ปลอดภัยแต่ชอบต่อต้าน ยากที่จะยอมรับความผิดพลาดหรือแสดงความเสียใจหรือขออภัยกับผู้อื่นอย่างจริงใจ
- 24) หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่จะพูดถึงสิ่งที่ชอบ เช่น มักจะพูดว่า “ฉันไม่มีทางเลือก” “มีบางสิ่งสนับสนุนให้ฉันทำ”
- 25) มองโลกในแง่ร้ายและเชื่อว่าโลกนี้ไม่มีความยุติธรรม
- 26) มีความรู้สึกไม่พอใจ ไม่สมหวัง ไม่พอใจ ขมขื่นหรืออาฆาต
- 27) ปิดกั้นตัวเองโดยต่อต้านความรู้สึกทั่วไป ผังใจกับความเดือดร้อนครั้งแรก
- 28) หลีกเลี่ยงสัมพันธภาพกับบุคคล โดยหาเหตุผลมาแทนและสร้างจินตนาการความสัมพันธ์กับสัตว์เลี้ยงและพืชแทน

29) ไม่ยืดหยุ่นยึดติดกับความเชื่อของตน เพราะรู้สึกไม่ปลอดภัยที่จะเปิดเผยความจริง

30) สามารถเล่าเรื่องราวของเหตุการณ์ และบอกความคิดที่มีต่อเหตุการณ์นั้น แต่จะไม่บอกถึงความรู้สึกของตนเองที่มีเหตุการณ์นั้น

31) ใช้สติปัญญาในการตัดสินใจและดำเนินผู้อื่นโดยปราศจากความจริง มีความรู้สึกเหนือผู้อื่น ไม่ตระหนักถึงวิธีการแสดงออกทางอารมณ์ของผู้อื่น

32) ไม่เป็นผู้ฟังที่ดีชอบคัดค้านโดยไม่มีเหตุผล มีอารมณ์ที่ผิดพลาดจากการสื่อสารเน้นความจริงมากกว่าความรู้สึก

การวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542 : 17) ได้รวบรวมวิธีการวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจภายใน (The Motivational Approach) เพื่อประเมินแรงจูงใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมโดยการให้เล่าสาเหตุความรู้สึกนึกคิด แรงผลักดันที่แสดงออก เช่น การเล่าเหตุการณ์ที่เคยประสบมา การเขียนเรียงความ โดยพิจารณาจากเนื้อความที่สะท้อนถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

2. การใช้เทคนิคเหตุการณ์สำคัญ (The Critical Incident Approach) เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยมีเหตุการณ์ที่บ่งชี้ถึงการทำงานที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ในระดับต่างๆ กัน แล้วให้เลือกเรียงลำดับพฤติกรรมที่ผู้ตอบเคยปฏิบัติ หรือประสงค์จะทำเพื่อนำคะแนนมาสรุปอ้างอิงถึงความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของผู้ตอบ

3. สถานการณ์จำลอง (The Simulation Approach) การกำหนดสถานการณ์จำลองขึ้นแล้วแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้เพื่อลดการบิดเบือนในการตอบ เช่น สถานการณ์ให้ติดต่อซื้อขายสินค้าแล้วให้สวมบทบาทตามที่กำหนด

4. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) เป็นการสังเกตโดยนักจิตวิทยาผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหาของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และมีประสบการณ์ในการสังเกตคนวิธีนี้มีข้อจำกัด คือถ้าผู้ถูกสัมภาษณ์เล่าเหตุการณ์ในชีวิตจริงถือว่าประสบความสำเร็จแต่ถ้าการสัมภาษณ์ล้มเหลว อาจต้องสัมภาษณ์ผู้ที่อยู่ใกล้ชิด หรือใช้การสังเกตประกอบกัน

5. การใช้แบบทดสอบประเภท “กระดาษกับดินสอ” (Paper-and-Pencil) นิยมใช้ในรูปแบบการให้รายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self-Report) ปัจจุบันมีหลายชนิด เช่น

5.1 EQ Map ของ Cooper & Sawaf (1997)

5.2 Tacit Knowledge Inventory for Managers ของ Wagner & Sternberg (1991)

5.3 Job Competencies Survey (JCS) ของ Vic Dulewicz และ Perter Herbert (1985)

5.4 Weisinger's EQ Instrument ของ Weisinger (1997)

5.5 Meta-mood Scal ของ Salovey และคณะ (1995)

5.6 Simmon Personal Survey Procedures ของ Simmon (1997)

5.7 แบบวัด EQ ของ Schutte และคณะ (1998)

5.8 The Emotional Competence Inventory ของ Goleman (1998)

5.9 Bar-On EQ Inventory ของ BarOn (1997)

6. ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยใช้การรายงานตนเอง (Self Report) ซึ่งเป็นแบบมาตราวัดความรู้สึก ข้อมูลทางจิตอารมณ์ (Affective Domain) แบบ 5 สเกล (จริงมาก

ที่สุด จริงมาก จริง จริงน้อย ไม่จริง) เครื่องมือนี้ผู้วิจัยได้รับปรุงจาก ร.ท.หญิง วรณดี หมูเย็น (2544 : 114-116) ตามแนวความคิดของ เมเยอร์ และ สโลเวย์ (Mayer and Salovey) และในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าความร่วมมือทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กจะช่วยพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ให้แก่กลุ่มแรงงานเด็กได้

การพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

การพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ได้มีผู้เสนอแนวคิดและแนวทางในการพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ดังนี้

ซาปิโร (วีระวัฒน์ บันนิตามัย. 2542 : 156-164 ; อ้างอิงจาก Shapiro. 1997) ได้เสนอข้อคิดในการพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของเด็กไว้ดังนี้

1. ให้เด็กซึมซับหลักธรรมของศาสนา เช่น ในศาสนาคริสต์ อาจให้เด็กท่องและทำความเข้าใจกับบัญญัติ 10 ประการ ศาสนาพุทธ ศีล 5 และศาสนาอิสลาม หลักบัญญัติ 5 ประการ เป็นต้น
2. ฝึกให้เด็กแสดงออกซึ่งความเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่เลือกโอกาส การมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ที่ดีย่อมสามารถทำให้ผู้อื่นเป็นสุขได้โดยไม่เลือกสถานที่และเวลา
3. ให้ปฏิบัติงานที่เป็นบริการชุมชน (Community Service) ทั้งนี้ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียน อาจในระดับมัธยมศึกษาหรือปริญญาตรี ทำกิจกรรมสาธารณกุศลให้องค์กรที่มีได้มุ่งหวังผลประโยชน์
4. ฝึกการพูดตามความสัตย์จริง (Honesty) และการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับคำพูด (Integrity) ด้วยการสร้างความไว้วางใจด้วยคุณความดี ความตรงไปตรงมา ไม่พูดโกหก การเคารพความเป็นส่วนตัวของเด็ก การพูดคุยกันเกี่ยวกับคุณค่าของจริยธรรมของสมาชิกในครอบครัว
5. นำเอาอารมณ์ทางลบมาเป็นอุทาหรณ์ เช่น ความละอาย หรือความรู้สึกผิดต่อพฤติกรรมบางอย่างของตนในอดีตเพื่อการยับยั้งชั่งใจ ไม่ประพฤติปฏิบัติซ้ำ
6. ฝึกเด็กให้คิดและตีความต่างๆ ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับปัญหาข้อห่วยต่างๆ เกี่ยวกับการแสดงออกทางอารมณ์ เป็นตัวอย่างของการเป็นผู้ที่เผชิญกับความจริงได้ดี อาจจะนำตัวอย่างจากนิยาย นิทาน บทภาพยนตร์หรือละครในชีวิตจริงมาอธิบายประกอบด้วยก็ได้
7. ฝึกเด็กให้มองโลกในแง่ดีเปิดตัวเองต่อประสบการณ์ใหม่ๆ ในชีวิตจากความเป็นต้นแบบของพ่อแม่ในความสัมพันธ์กับเด็กการมองโลกในแง่ดี เป็นการรักษาและพัฒนาสุขภาพจิต ลดการสร้างปัญหา
8. เพิ่มความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้วยการเตือนตนเองแก่การแสดงออกด้วยการแก้ที่ความคิด ใช้ความคิดแก้ความรู้สึก เช่น การพูดคุยกับตนเอง พูดคุยให้สติเตือนตนอยู่ภายในตน เป็นการสร้างสติที่จะควบคุมอารมณ์ของตนเอง
9. การให้ฟังดนตรีเบาๆ หรือเพลงคลาสสิกทั้งของไทยและของต่างประเทศที่มีจังหวะที่น้อยกว่า 60 ครั้งต่อนาที ให้ดูภาพเขียนนามธรรม (Abstract Art) และสอบถามว่าภาพนี้ทำให้เขารู้สึกเช่นไร หรือในเวลา 1 ภาพ 1 นาที ให้จ้องภาพที่มีรายละเอียดต่างๆ แล้วให้ปิดตา นึกภาพไว้ในสมองแล้วให้รายงานว่าภาพนั้นมีรายละเอียดใดบ้างหรือให้เด็กเอามือปิดตา ดมกลิ่นต่างๆ ในห้องว่าได้กลิ่นอะไรบ้าง
10. ฝึกเด็กให้รู้จักวิธีการแก้ปัญหา มองเห็นภาพสภาพทั้ง 2 ด้านของปัญหา ไม่มองอะไรด้านเดียว ฝึกเด็กให้รู้จักคำศัพท์ต่างๆ มากมายที่ใช้ได้เหมาะสมกับกาลเทศะ สอนเด็กให้รู้จักภาษาที่ใช้ในการแก้ปัญหา สร้างสายสัมพันธ์ เช่น ขอโทษ ขอรบกวน ขออภัย ขอบคุณ เป็นต้น เมื่อเด็กเติบโตขึ้นควรฝึกในการคิดแก้ปัญหาด้วยทางเลือกหลายๆทาง ต่อปัญหาใดปัญหาหนึ่ง สามารถเลือกตัดสินใจแนวทางที่เหมาะสมและดีที่สุด

11. ปฏิสัมพันธ์ที่พ่อแม่มีต่อลูก จะส่งผลถึงทักษะทางสังคมที่เด็กมีต่อผู้อื่น ดัชนีชี้วัดระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของเด็กที่ดี ดูได้จากทักษะทางสังคม (Social Skill) ที่เด็กได้แสดงออก ได้รับรู้ เรียนรู้ตีความตอบสนอง วางตนในสถานการณ์ต่างๆ ทางสังคม เด็กประนีประนอมได้มากน้อยเพียงใด ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งกับ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ ทักษะในการพูดคุยของเด็ก พ่อแม่ ผู้ปกครองควรฝึกเด็กให้มีทักษะในการพูดคุย (Conversational Skills) ในโอกาสต่างๆ ดังนี้

- แสดงความรู้สึก ความปรารถนาของตนเองได้อย่างชัดเจนว่าตนรู้สึกอย่างไร ทำไมถึงรู้สึกเช่นนั้นและตนต้องการอะไร
- สามารถอ่านภาษาท่าทางของผู้อื่นได้ถูกต้อง มีความเข้าใจกับสีหน้า สัญญาณหรือภาษาท่าทางของผู้อื่น
- รู้ว่าคู่สนทนาพูดเพื่อต้องการความช่วยเหลือใด ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำตามความเหมาะสม
- ให้เข้าร่วมกิจกรรมที่เด็กมีความสนใจ
- ให้ข้อมูลย้อนกับแก่ผู้อื่นได้ ชมนคนด้วยความจริงใจ
- ใส่ใจกับเรื่องที่กำลังสนทนาอยู่ ไม่เปลี่ยนเรื่องคุยทำกิจกรรมอื่นไปด้วย
- แสดงความเป็นผู้ฟังที่ดี ไม่พูดขัดจังหวะ สืบค้น สอบถาม ติดตามได้ดี
- แสดงให้คู่สนทนาเห็นว่าตนเข้าใจความรู้สึกของเขา
- แสดงความสนใจผู้อื่น ด้วยการสบตา ทักทาย สอบถาม
- แสดงการยอมรับ รับฟังความคิด ข้อเสนอแนะของคู่สนทนา
- ให้ความเป็นกันเองและการยอมรับ ด้วยการกอด ตบไหล่ จับมือบอกในสิ่งที่ประทับใจในตัวเขา
- แสดงความเห็นอกเห็นใจ บอกให้รู้ว่าตนเองคิดว่าคนอื่นรู้สึกอย่างไร และแสดงให้เห็นว่าเรารู้สึกเป็นห่วงเป็นใยเขา

12. สร้างทักษะความเป็นผู้มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor) หรือมีทักษะในอารมณ์ขัน (Skilled at Humor) ในสถานการณ์ทางสังคมในการเรียน ในการทำงานได้ดี เด็กที่ตลก ร่าเริงมักเป็นที่ชื่นชอบของเพื่อนอารมณ์ขันสามารถพัฒนาได้แต่เล็ก ในระยะแรกพ่อแม่ควรเป็นต้นแบบที่ดีของความเป็นผู้มีอารมณ์ขัน เป็นเครื่องมือในการสอน คุณค่า หรือค่านิยมในชีวิต ในการสร้างมิตร คลายความตึงเครียด

13. ฝึกให้เด็กสามารถสร้างและรักษาสายสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนได้ มีเพื่อนสนิท ในแต่ละวัยได้

14. ฝึกให้เด็กได้มีโอกาสเข้าสังคม กลุ่มเพื่อนเพศเดียวกัน กลุ่มของเพื่อนเพศตรงข้าม ในงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของสังคม แม้กระทั่งกลุ่มคนแปลกหน้าที่ไม่คุ้นเคย กลุ่มกิจกรรมนอกหลักสูตรต่างๆ ตามทักษะที่ตนสนใจ ตามกิจกรรมที่สนใจ หรือกิจกรรมที่ชุมชนจัดให้มีขึ้น

15. ฝึกเด็กให้รู้จักมารยาทส่วนตน มารยาททางสังคม เพื่อความสำเร็จในการเรียน การทำงานในวิชาชีพ

16. ฝึกให้เด็กมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจที่ดีมีทักษะ ที่มุ่งสู่ความสนใจต่างๆ กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรค ให้เด็กได้เรียนรู้ในสิ่งที่เขารู้สึกว่าท้าทายและตรงกับความสนใจของเขา มีส่วนสนับสนุนและส่งเสริม ไม่คาดหวังหรือกดดันเด็กมากเกินไป

17. ฝึกเด็กให้มีความเพียรพยายาม รู้จักบริหารเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด แสวงหางานอดิเรกทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนได้เรียนรู้และสนุกสนานไปด้วย

18. ยอมรับข้อผิดพลาด ความล้มเหลวของตน ไม่มีใครสมบูรณ์แบบ รู้จักอดทน รอได้ ไม่ว้าวาม รีเบคกา (Rebecca. 1998 : 200-204) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ในห้องเรียนของเด็กนักเรียนในระดับประถมศึกษา โดยการจัดมุมห้องเรียน (The Comfort Corner) ไว้เพื่อ

1. ให้เด็กได้แสดงออกซึ่งความรู้สึกของตนเองโดยการบอกเล่าความรู้สึกให้เพื่อนฟัง การแสดงท่าทางที่บอกถึงความรู้สึกของตนเอง การร้องเพลง และการวาดรูประบายสีเพื่อแสดงอารมณ์

2. การใช้ดนตรีและการเต้นรำ โดยใช้เด็กได้แสดงออกพร้อมกับเพื่อนๆ เพื่อฝึกการเป็นผู้นำและการเป็นผู้ตาม

3. การให้เด็กได้อ่านหนังสือที่ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการที่จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต และการมีชีวิตครอบครัวที่เป็นสุข

4. การให้เด็กสร้างจินตนาการถึงสิ่งที่หวังไว้ หรือการตั้งคำถามว่าพวกเขารู้สึกอย่างไรถ้าหากว่าเขาได้เป็นในสิ่งที่หวังไว้

5. ให้เด็กเขียนเล่าถึงการเกิดความรู้สึกกังวลของตนเอง ว่าตนรู้สึกอย่างไรและจัดการกับความรู้สึกนั้นได้อย่างไร

การพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์นั้น ทศพร ประเสริฐสุข (2542 : 31-33) ได้กล่าวว่า สถาบันการศึกษา สังคม ครอบครัวสามารถมีส่วนที่จะพัฒนาทางอารมณ์ของคนในสังคมได้ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย

1. เพื่อพัฒนาให้เด็กและเยาวชน เป็นผู้มีบุคลิกภาพดีมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็ก

3. พัฒนาการมองโลกในแง่ดี อันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาความคิด ความรู้สึก และทัศนคติในการทำงานร่วมกับคนอื่น

4. พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การสื่อความหมาย (Communication) เพื่อเป็นทักษะทางสังคมที่สำคัญในการดำรงชีวิต

5. พัฒนาความสามารถในการรับรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนได้เป็นคนที่มีสติ สามารถตระหนักรู้ตนและอารมณ์ของตน

6. พัฒนาความซื่อตรง (Integrity) ซื่อสัตย์ รักษาความสัตย์ตรงไปตรงมา ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สังคมปรารถนา

7. พัฒนาความสามารถในการควบคุมอารมณ์ สามารถจัดการทางอารมณ์ของตนในสภาวะการณ์ต่างๆ ได้

8. พัฒนาแรงจูงใจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

9. พัฒนาความสามารถในการเข้าใจ รู้เท่าทันอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา

10. พัฒนาการควบคุมตนเอง (Self - Control) ซึ่งเป็นการปรับพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสม

11. พัฒนาจิตใจใฝ่บริการ (Service Minded) อันเป็นรากฐานสันติสุขในสังคม

12. พัฒนาความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management)

13. พัฒนาความรู้สึกเข้าถึงมนุษย์ และความเป็นมนุษย์รู้จักชื่นชมงานดนตรี ศิลปะ มีความละเอียดอ่อน เพื่อสร้างสภาวะทางอารมณ์ให้เป็นคนมีอารมณ์ดี

14. พัฒนาความมีคุณธรรม

แนวทางในการพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ทำได้ดังนี้

1. ฝึกให้เด็กรู้จักคุณค่าของตนเองตามความเป็นจริงให้มองตนเองอย่างตระหนักรู้มองตนเองในแง่ดี รู้สึกดีกับชีวิต สามารถชื่นชมตัวเองได้ เป็นการฝึกให้รู้จักอารมณ์ตนเอง

1.1 ฝึกการตระหนักรู้ (Self – Awareness) สำรวจตนเองโดยวิธีการต่างๆ เช่น อาจใช้การนั่งสมาธิ

1.2 ให้ความรู้เกี่ยวกับการเข้าใจตน เข้าใจคนอื่น อาจใช้กิจกรรมกลุ่ม และเทคนิคอื่นๆ

2. รู้จักแยกแยะอารมณ์ของตนว่าชนิดใดดี ชนิดใดไม่ดี และเลือกแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

2.1 ฝึกการแสดงออกที่เหมาะสม (Assertive Training)

2.2 ฝึกการสื่อสารที่เหมาะสม อาจใช้เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร

3. รู้จักปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมด้วยความเต็มใจซึ่ง พ่อแม่ ครู คงต้องเป็นผู้นำในการฝึก และทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีให้เด็กเลียนแบบ (Modeling) และให้กำลังใจเมื่อเด็กทำตามระเบียบ เป็นต้น

4. รู้จักและเข้าใจธรรมชาติอารมณ์ของตนเอง จำแนกแยกแยะได้ว่า อารมณ์ใดที่เป็นคุณแก่ตนเอง และอารมณ์ใดจะเป็นโทษแก่ตนเอง โรงเรียนและสถานศึกษาควรมีอาจารย์ผู้ทำหน้าที่แนะแนวที่จะให้คำปรึกษา (Counseling) แก่เด็ก

5. การรู้จักบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ เพื่อให้รู้ว่า อารมณ์เกิดได้ทุกอย่าง แต่เราไม่สามารถแสดงอารมณ์ทุกอย่างได้ฝึกความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลา และเหตุการณ์ ทั้งอารมณ์ดี และอารมณ์ไม่ดี เพื่อให้เกิดความสมดุลในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รู้จักแสดงออกทางอารมณ์ และระบายอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ฝึกความสามารถในการผ่อนคลายความเครียด

6. การแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงสีหน้า ท่าทางและคำพูด เด็กจึงต้องได้รับการฝึกอาจจะเป็นในช่วงโฮมรูมหรือกิจกรรมคาบแนะแนว

7. รู้จักหยุดแสดงอารมณ์ที่ไม่ดี ความสามารถในการไตร่ตรองก่อนการแสดงออกและสามารถที่จะอดทน รอคอยที่จะแสดงพฤติกรรมได้

8. ฝึกการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับตน แรงจูงใจที่สำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive)

9. ฝึกความสามารถในการหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่น สามารถรับรู้อารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) จะต้องฝึกให้นึกถึงผู้อื่น ฝึกการสังเกต การตรวจสอบอารมณ์

10. ฝึกทางด้านมนุษยสัมพันธ์ การแสดงน้ำใจ เอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ฝึกการให้เกียรติผู้อื่นได้ด้วยความจริงใจ สามารถแสดงความชื่นชม ชื่นชม และให้กำลังใจซึ่งกันและกันได้เหมาะสม

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2541 : 14-20) ได้เสนอกระบวนการในการพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาไว้ดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรมในห้องเรียน (Classroom Culture) เพื่อให้เป็นสถานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนและการฝึกความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ให้ห้องเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความร่วมมือกัน

นักเรียนจะสามารถพัฒนาทักษะความสัมพันธ์กับคนอื่นได้ (Interpersonal Skill) ต้องมีข้อตกลงที่จะปฏิบัติในห้องเรียน โดยมีหลักการง่ายๆ คือ

- ต้องฟังเพื่อนพูดอย่างเอาใจใส่
- แสดงความชื่นชมเมื่อเพื่อนทำดี
- หลีกเลี่ยงทำให้เพื่อนเสียหน้าหรือเสียใจ
- ถ้าไม่มีอะไรจะแสดงก็บอกผ่าน
- ต้องให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

กิจกรรมการฝึกและสร้างวัฒนธรรมในห้องเรียนมีดังนี้

1.1 การรู้จักตนเอง (Interpersonal) รู้จักเพื่อน (Interpersonal) และยอมรับในความแตกต่างว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา (O.K.)

1.2 การสร้างบรรยากาศการสนับสนุนเพื่อให้เกิดความกล้าในการแสดงออกและกล้าเสี่ยง (Creating a Climate of Support)

1.3 สร้างวัฒนธรรมการสนับสนุนเชื้อเชิญการชื่นชอบ (Creating a Supportive Culture, Inviting, Appreciation)

2. หลักสูตรฝึกอบรมความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

การพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์จะมีผลดีที่สุดเมื่อให้นักเรียนมีโอกาสนับถือสร้างประสบการณ์และสร้างความรู้ความเข้าใจจากฐานความรู้เดิมของตนเอง ดังนั้นหลักสูตรจึงต้องให้โอกาสนักเรียนปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายส่วนตัวและส่วนของกลุ่ม การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท นักเรียนต้องเรียนรู้วิธีการแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนออกมาและพัฒนาความเข้าใจโดยวิธีการคิดทบทวนในเนื้อหาหม่อมมองของสังคม และหม่อมมองส่วนตัวของกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ซึ่งมีดังนี้

2.1 ให้นักเรียนมีโอกาสดำเนินการไปสู่เป้าหมายรวมทั้งความคาดหวังทางวิชาการ และเป้าหมายทางวิชาการ ทั้งของส่วนตัวและของกลุ่ม

2.2 การช่วยให้นักเรียนตระหนักว่าคนอื่นมองพฤติกรรมของนักเรียนอย่างไร พฤติกรรมนักเรียนมีผลกระทบต่อคนอื่น ๆ อย่างไร และเรียนรู้วิธีการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนอื่น ๆ ออกมาอย่างไร ไม่ก้าวร้าว หรือทะเลาะ

2.3 การช่วยให้นักเรียนพัฒนาความเห็นอกเห็นใจและพัฒนาทักษะการเจรจาเพื่อให้โน้มน้าวการตัดสินใจและแก้ไขข้อขัดแย้ง และนำไปสู่การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและเพื่อนๆ

กล่าวโดยสรุป ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สามารถฝึกฝนให้เกิดในตัวเด็กได้ โดยการให้เด็กร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าการร่วมทำกิจกรรมของกลุ่มแรงงานเด็กในสโมสรแรงงานเด็กจะช่วยพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์แก่กลุ่มแรงงานเด็ก ซึ่งกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กที่ผู้วิจัยคิดว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มีดังนี้

- การบริการด้านนันทนาการ ได้แก่ การแข่งขันกีฬาระหว่างโรงงาน การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น
- การบริการเสริมศักยภาพแบบกลุ่มย่อย ทั้งในลักษณะทั่วไป ได้แก่ ให้ตัวแทนแรงงานเด็กเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในเวทีสิทธิเด็ก การจัดอบรมผู้นำเยาวชน เป็นต้น
- การบริการห้องสมุดและกระเป๋านั่งสื่อก่อเรียนที่ เพื่อให้เด็กหาความรู้เพิ่มเติมและเกิด

ความเพลิดเพลินในการอ่านหนังสือ เป็นต้น

ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าการทำกิจกรรมต่างๆเหล่านี้จะช่วยให้กลุ่มแรงงานได้รู้จักอารมณ์ของตนเอง สามารถจัดการ(บริหาร)อารมณ์ของตนเอง สร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น และรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันได้ ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มแรงงานเด็กสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

ไซมอน (Simon. 1960 : 180-181) ให้ความหมายประสิทธิภาพในการทำงานว่า หมายถึง สัดส่วนของการลงทุนกับการลงแรง เพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งให้ได้รับผลจากการลงทุน

มิลเล็ท (Millet. 1954 : 4) ได้ให้ความหมายของ "ประสิทธิภาพ" ว่า หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น

แคท และคานท์ (ภรณ์ กิริติบุตร . 2529 : 111 ; อ้างอิงจาก Katz & Kahn. n.d.) ว่าประสิทธิภาพคือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งประสิทธิผลขององค์การนี้ ริชาร์ด เอ็ม สเตียส (ภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 95 ; อ้างอิงจาก Steers. n.d.) หมายถึง ความสามารถ (Capacity) ขององค์การในการได้มา (Acquire) และใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ปีเตอร์สัน และ พลาวแมน (ประดิษฐ์ สุนทรสวัสดิ์. 2536 : 26 ; อ้างอิงจาก Peterson and Plowman. 1953 : 433) ให้ความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพ" ในการบริหารงานด้านธุรกิจว่า ในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capability) ในการผลิต การดำเนินงานด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อที่สามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการอย่างเหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น คำว่า "ประสิทธิภาพ" ทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

ไรอัน (Ryan. 1954 : 276) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นสัมพันธะระหว่างผลลัพธ์ในด้านบวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากการการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้รับจากการทำงานนั้น

พจนานุกรมของ ออกซ์ฟอร์ด (Oxford Dictionary. 1974 : 174) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า ความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ หรือ การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2526 : 504) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2530 : 324) ให้ความหมายว่า "ประสิทธิภาพ" หมายถึง ความสามารถที่ทำให้งานเกิดผลสำเร็จ

ซุบ กาญจนประกร (2502 : 4) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพว่า เป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนา ในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตยในอันที่จะให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด

คุ้มกับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรไปในการบริหารงานของประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

รพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณ (2510 : 5) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

ดิน ปรัชญพฤทธิ และ อิสระ สุวรรณ (2514 : 77) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า การทำงานใดๆ ก็ตาม หน่วยงานจะต้องวางแผนเป้าหมายไว้อย่างแน่นอนพร้อมกับต้องการวางแผนการปฏิบัติไว้อย่างรัดกุม ทั้งนี้ เพื่อให้สิ้นเปลืองเวลา ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรบุคคลให้น้อยที่สุด (กล่าวคือ ลงทุนน้อย แต่ให้ได้งานหรือผลตอบแทนมากที่สุด)

ภรณ์ กิรีบุตร (2522 : 110) ให้ความหมายว่า "ประสิทธิภาพ" หมายถึงผลตอบแทนจากการลงทุนที่เกิดจากการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2522 : 146) ให้ความหมายว่า "ประสิทธิภาพ" ไว้ว่า การกระทำใดๆ เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง และภายใต้จำนวนงบประมาณที่จำกัด กิจกรรมนั้นสามารถก่อให้เกิดผล (Output) สูงสุด เราเรียกกิจกรรมนั้นว่าเป็นกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ

วีระผล สุวรรณนันท (2530 : 15) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ว่า การกระทำใดๆ เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ภายใต้งบประมาณที่จำกัด กิจกรรมนั้นสามารถก่อให้เกิดผล (Output) สูงสุด

ทิพาดี เมฆสวรรค์ (2538 : 2) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ว่า การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และการบริการ ซึ่งเป็นที่พอใจต่อลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

วัชร ฐวธรรม (2523 : 246) ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม คือ ทำงานได้เร็วและได้งานดี

ธานีฤทธิ์ สุทธิบุญ (2543 : 4) ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า การทำงานให้ได้ผลดี มีคุณภาพ มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด ทนเวลา คุ้มกับค่าตอบแทน เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นที่น่าพอใจของผู้รับบริการ

สมโภช จตุพร (2543 : 8) ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า การทำงานที่ได้ผลงาน มีคุณภาพ มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด ทนเวลา คุ้มกับค่าตอบแทน เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่พอใจของผู้รับบริการ และผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วงศ์เดือน จงไพบุลย์ (2543 : 23) ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า ความพร้อมและความพยายาม รวมไปถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยการประเมินผลการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่สามารถทำได้โดยตรง เนื่องจากหน่วยในการวัดสิ่งที่ลงทุนลงแรงไป เช่น เงิน ความพยายาม แรงงาน นั้นเป็นคนละหน่วยในการวัด ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงใช้วิธีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งนั่นหมายถึง การวัดค่า ผลลัพธ์ที่ได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่

สมใจ ลักษณะ (2542 : 210) ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า การปฏิบัติกิจกรรมการงานอย่างราบรื่น ครบถ้วนประหยัดเวลา ใช้กำลังและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเสียเปล่าน้อยที่สุด บุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นบุคคลที่พึงปรารถนาในสังคมที่เขาเป็นสมาชิก และในองค์กรที่เขาปฏิบัติหน้าที่การงาน

สุรีย์ สุขเมธินฤมิตร (2538 : 106) ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า การทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และการทำงานมีประสิทธิภาพ พิจารณาจากผลงานที่ประหยัดเงิน ประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลา และคนปฏิบัติงานมีความพอใจ

จากนิยามประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้ปฏิบัติงานทำงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจ มีความรับผิดชอบ และพอใจในการทำงาน ผลงานเป็นที่พึงพอใจของนายจ้าง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน ขึ้นอยู่กับการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ควบคุมอารมณ์ของตน และรักษาสมรรถภาพที่ดีต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งผู้วิจัยคิดว่า ทฤษฎีที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลทำงานมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 25) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) จะช่วยชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ประพฤติปฏิบัติตรงตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motives) ด้วยเหตุนี้ การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้บุคคลแสดงออก หรือปฏิบัติตามสิ่งจูงใจ ซึ่งเกิดได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล แต่ “ขวัญ” เป็นสภาวะแห่งจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่แสดงออกด้วยความสนใจหรือความกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญจึงเหมือนหนึ่งแกนกลางของปัจจัยบุคคลที่จะอุทิศกาย และใจ ในการทำงานให้แก่องค์การ หากองค์การใดมีสมาชิกที่มีขวัญในการทำงานต่ำก็เป็นที่ยกย่องว่า กิจกรรมขององค์การใดที่มีสมาชิกที่มีขวัญในการทำงานต่ำก็เป็นที่ยกย่องว่า กิจกรรมขององค์การนั้นย่อมไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น ถ้าองค์การใดมีความเข้าใจในธรรมชาติของผู้ปฏิบัติงาน ความคาดหวังและความต้องการของแต่ละบุคคลก็จะสามารถเลือกใช้สิ่งจูงใจให้เหมาะสม ส่งผลให้บุคคลมีขวัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง

การใช้ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบต้องงานที่ทำการด้วยการอุทิศตน เพื่อความสำเร็จของงานนั้น ไม่ใช่มีเพียงแต่ ความรู้ ความสามารถ สถิติปัญญา และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน แต่สิ่งที่สำคัญกว่านั้น คือ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนต้องเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถของเขาในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งจะเป็นผลมาจากการจูงใจของพนักงานแต่ละคนที่มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ นพ.กิติ พยัคคานนท์ (2532 : 116) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังจิตที่เป็นตัวเร้าให้เกิดการกระทำของบุคคล พลังจิตเกิดจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกร่างกาย ทำให้เกิดความสนใจเลือกและกำหนดพฤติกรรมของตนเอง จนเกิดเป็นพฤติกรรม ทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายในที่สุด

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ (สมโภช จตุพร. 2543 : 25 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1954 : 80-82) ได้ศึกษาการจูงใจ โดยเสนอว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการการจูงใจ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมา เกิดจากความต้องการของมนุษย์ และมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่จูงใจของมนุษย์อีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะจูงใจมนุษย์ ซึ่งความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ตามลำดับขั้นของความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปตามลำดับ มาสโลว์ ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของมนุษย์ เช่น อาหาร น้ำดื่ม อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค

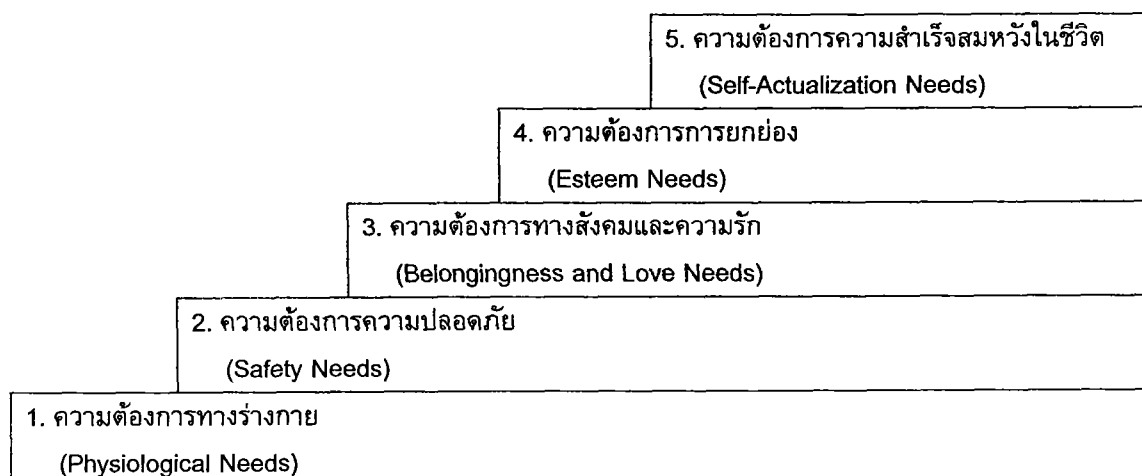
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย ซึ่งรวมถึง ความต้องการความมั่นคงด้วย เช่น ความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ความมั่นคงในอาชีพ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Belongingness and Love Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการทางสังคมและความรัก ความต้องการดังกล่าว ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรหรือสังคม ความต้องการให้สังคมยอมรับในความสำเร็จของตน ความต้องการมิตรภาพ ความต้องการได้รับความรักจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมและความรักได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการการยกย่อง หมายถึง ความต้องการให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ ได้รับคำสรรเสริญ มีเกียรติ มีชื่อเสียงในสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ หลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต่างๆ แล้ว เป็นความต้องการที่จะพยายามให้เกิดความสำเร็จในทุกด้านตามความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์



ภาพประกอบ 3 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีของมาสโลว์ ชี้ให้เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นหนึ่ง เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับต่อไป

จากทฤษฎีนี้ ผู้วิจัยพบว่า ความต้องการขั้นที่ 3 คือ ความต้องการทางสังคมและความรัก จะช่วยให้บุคคลต้องรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และความต้องการขั้นที่ 5 คือ ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต บุคคลต้องรู้จักสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ซึ่ง 2 ส่วนนี้ เป็นส่วนหนึ่งของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติ

ทฤษฎี x ทฤษฎี y ของแมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (Macgregor. 1960 : 33-57) ได้ประยุกต์ความคิดทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์มาเป็นรูปแบบการจูงใจในคนงาน เขาเชื่อว่ามนุษย์โดยเฉลี่ยมีนิสัยเกียจคร้าน พยายามหลีกเลี่ยงงาน เพื่อทำงานให้น้อยที่สุด มนุษย์ขาดความทะเยอทะยาน ไม่มีความรับผิดชอบ จะเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ มนุษย์เห็นแก่ตัวคิดถึงแต่ตนเองโดยไม่สนใจความต้องการขององค์กร มีนิสัยต่อต้านการเปลี่ยนแปลง โดยเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานออกเป็น 2 แนวทาง คือ พฤติกรรมทางลบหรือ ทฤษฎี x และ พฤติกรรมทางบวกหรือทฤษฎี y ดังนี้

ทฤษฎี x เสนอสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานในเชิงลบไว้ ดังนี้

1. มนุษย์ส่วนใหญ่ ไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงเสมอเมื่อมีโอกาส
2. วิธีการควบคุมผู้ปฏิบัติงานต้องใช้อำนาจบังคับ เช่น การข่มขู่ การควบคุมอย่างเข้มงวด เพื่อให้

จะให้มนุษย์ทำงานตามที่ได้กำหนด

3. มนุษย์ส่วนใหญ่ พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในการทำงานขาดความกระตือรือร้น

ทฤษฎี y ได้เสนอสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานในเชิงบวกไว้ คือ

1. มนุษย์ส่วนใหญ่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจ กำลังสมองไปในการทำงาน โดยถือเสมือนการทำงานเป็นการพักผ่อน

2. การควบคุมจากผู้บังคับบัญชา ต้องไม่ใช่อำนาจข่มขู่บังคับ มนุษย์ปรารถนาที่จะทำงานด้วยตัวของเขาเอง มีความรับผิดชอบต่องานด้วยตัวเอง และผู้บังคับบัญชาควรใช้วาจาสุภาพ

3. มนุษย์ส่วนใหญ่ มีความรับผิดชอบต่องานสูง มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎี x และ ทฤษฎี y ของ แมคเกรเกอร์ แสดงให้เห็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งผู้วิจัยคิดว่า การที่บุคคลจะทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคคลนั้นจะต้องรู้จักอารมณ์ของตนเอง สามารถจัดการ (บริหาร) อารมณ์ของตน สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง หยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น และสามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลที่ดีต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบอร์ก

เฮิร์สเบอร์ก และคณะ (Herzberg, et al. 1959 : 113-115) ศึกษาแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยทำการวิจัยถึงความพึงพอใจในการทำงานของนักการบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน เพื่อหาคำตอบของคณานแต่ละคนว่า “อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานหรือไม่พอใจในงานที่ทำอยู่” เฮิร์สเบอร์ก ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความพอใจ หรือไม่พอใจในงาน คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนรักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ทำ (Work-Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

5. ความก้าวหน้า (Advancement)
6. การมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Possibility of Growth)

ปัจจัยสุขอนามัย หรือ ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะค่าจูนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีตลอดเวลา แต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานให้มากขึ้น ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองความต้องการของบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงาน เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)
2. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision – Technical)
3. สภาพการทำงาน (Working Condition)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
5. เงินเดือน (Salary)
6. สถานภาพ (Status)
7. ความมั่นคงในการงาน (Job Security)
8. ชีวิตส่วนตัว (Factors in Personal Life)

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบอร์ก พบว่า การทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับ การมีแรงจูงใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี x และ ทฤษฎี y ของแมคเกรเกอร์ และ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบอร์ก

มาสโลว์	แมคเกรเกอร์	เฮิร์สเบอร์ก
ความต้องการระดับสูง - ความต้องการความสมหวังในชีวิต - ความต้องการการยกย่อง	ทฤษฎี y - การตอบสนองความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิต - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การควบคุม และการสั่งการด้วยตนเอง	ปัจจัยจูงใจ - ความสำเร็จในการทำงาน - การได้รับการยอมรับนับถือ - ลักษณะของงานที่ทำ - ความรับผิดชอบ - ความก้าวหน้าการมีโอกาสเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน
ความต้องการระดับต่ำ - ความต้องการทางสังคมและความรัก - ความต้องการความปลอดภัย - ความต้องการทางร่างกาย	ทฤษฎี x - ความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น ไม่ชอบการทำงาน - ขาดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในการทำงาน - ต้องมีการควบคุมด้วยการลงโทษอย่างเข้มงวด	ปัจจัยค่าจูน - นโยบายและการบริหาร - การควบคุมบังคับบัญชา - สภาพการทำงาน - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - เงินเดือน - สถานภาพ - ความมั่นคงในงาน ชีวิตส่วนตัว

ลักษณะสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

วูดค็อก (Woodcoch. 1989 : 116) เสนอการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่าการทำงานร่วมกัน บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกถึงคุณลักษณะสำคัญ 11 ประการ ที่เรียกว่า “Building Blocks” คุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่สอดคล้องกัน (Clear Objectives and Agreed Goal) จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ การที่บุคคลต้องมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายขององค์การจะทำให้ผลการทำงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

2. การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) การเปิดเผยของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การทำงานที่มีประสิทธิภาพบุคลากรจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา จะต้องกล้าเผชิญหน้าช่วยแก้ปัญหาอย่างจริงจัง การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่ความเชื่อถือว่ามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุย แสดงความคิดเห็นโดยไม่เกิดปัญหา การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน หมายถึง บุคคลหนึ่งพยายามทำความเข้าใจในพฤติกรรมทัศนคติ และความต้องการของบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดการให้อภัย รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวในการปฏิบัติงานต่อกัน เพื่อให้สามารถทำงานและอยู่ร่วมกันได้ โดยการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลในด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบ ไม่ชอบ ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด จุดเด่น จุดด้อย และอารมณ์ของผู้อื่น ซึ่งธรรมชาติของคนโดยทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกันไปไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ความสนใจ นิสัยอยาก รู้ อยากเห็นและความไม่ชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิด

3. การส่งเสริมและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) การส่งเสริมและไว้วางใจกันโดยสอดคล้องกัน เพราะถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วจะไม่สามารถประสบความสำเร็จ ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องรับผิดชอบในงานที่ทำ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ คนเราไม่ว่าจะในครอบครัวหรือในที่ทำงานต้องแสดงความรู้สึกตรงไปตรงมาและเปิดเผย

4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ (Cooperation and Conflict) ความร่วมมือก็คือการที่แต่ละคนเมื่อได้รับมอบหมายงานแล้ว พร้อมทั้งจะทำงานร่วมกัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพราะทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา

4.1 การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น เพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันจะมีบุคคลอยู่สองฝ่าย คือ ผู้ขอความร่วมมือ และผู้ให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีจะให้ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าเป็นเรื่องของจิตใจ ผู้ให้อาจไม่เต็มใจให้ด้วยเหตุผลต่างๆ คือ ขาดผลประโยชน์ ไม่อยากให้คนอื่นได้ดีกว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ขอและผู้ให้ไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงานขาดความพร้อมที่จะร่วมมือ ทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จ เพราะความไม่รับผิดชอบของส่วนรวม

4.2 วิธีแก้ความขัดแย้ง การแก้ความขัดแย้งเป็นเรื่องของทักษะของแต่ละคน ในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของการงานใช้วิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน ไม่พูดในลักษณะที่แปลความหรือมุ่งตัดสินความ ไม่พูด

ในเชิงวิเคราะห์ ไม่พูดในลักษณะที่แสดงอำนาจ หรือพูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเจ็บปวด พยายามพูดหาประเด็นของความขัดแย้ง โดยไม่กล่าวโจมตีว่าใครผิดใครถูก

5. กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedures) การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรอง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะตัดสินใจนั้น จุดมุ่งหมายต้องมีความชัดเจน และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจอย่างดี จุดมุ่งหมายต้องชัดเจนซึ่งหัวใจสำคัญ เพราะจะสามารถป้องกันการเข้าใจผิดและป้องกันการโต้เถียงกันในการตัดสินใจสั่งการ บุคลากรที่ดีจะสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็วและอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่างๆ ได้ถูกต้อง การตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหารงาน อย่างไรก็ตามมีบ่อยครั้งที่ การปฏิบัติไม่ดีเกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจในระดับสายงานผิดพลาดมีข้อมูลไม่สมบูรณ์ เพื่อให้การตัดสินใจที่ดีมีระเบียบยืดหยุ่นและชัดเจน สมาชิกต้องเข้าใจและยึดมั่นในหลักการ

การเห็นพ้องต้องกันในกระบวนการตัดสินใจ ปัจจุบันนี้ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับโครงสร้างและบทบาทของทีมงาน ถ้าบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขต กฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันได้ จะรู้สึกว่ามีอำนาจและสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร ผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีอำนาจ จะมีนิสัยของการแตกแยก เพื่อให้มีโอกาสควบคุมภายในทีมงาน การตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับการเห็นพ้องต้องกันนั้นเป็นเทคนิคที่มีประโยชน์ที่สุดในการทำงาน แต่การตัดสินใจที่เกิดจากการเห็นพ้องต้องกันก็เชื่อว่าเหมาะสมเสมอไป การเห็นพ้องต้องกัน หมายความว่า ผู้ร่วมงานควรรู้สึกว่าได้มีการรับฟังและเข้าใจ วิธีนี้จะทำได้ง่าย ถ้าสมาชิกแต่ละคนรู้สึกเป็นอิสระในการพูดอย่างเปิดเผย และจะมีประโยชน์มากกว่าหากหัวหน้าทีมงานสามารถแบ่งปัญหากับพวกเขาเองและทีมงาน เพื่อที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงานทุกคน จะต้องพอใจอย่างน้อยที่สุดพวกตนก็มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรู้สึกว่าสามารถช่วยเหลือการตัดสินใจได้

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานโดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานไหนต้องการผู้นำที่ถาวร หน่วยงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์ หมายความว่า จะมีการผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้นจะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา มิใช่ผู้นำเป็นผู้ทำเสียเอง ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้ชี้แนะประเด็นที่สำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้ได้ผลงานมากที่สุดก็คือการมอบหมายงาน (Delegation) การมอบหมายงานไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดแก้ปัญหาอื่นๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหารอีกด้วย หน่วยงานใด ไม่มีการมอบหมายงาน หน่วยงานนั้นมักจะมีผลงานน้อย ดังนั้นการไม่มอบหมายงานจึงเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารงาน การที่ไม่มีการมอบหมายงานหรือมีการมอบหมายงานในระดับต่ำอาจมีสาเหตุมาจากการขาดความเชื่อมั่นในลูกน้อง การขาดเวลาสำหรับการพัฒนาบุคลากรหรือเกิดจากความกลัวผลที่จะเกิดตามมาจากการมอบหมายงาน สำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำต้องพร้อมที่จะให้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular Review) ทีมงานที่ดีไม่เพียงแต่ดูจากลักษณะของทีม และบทบาทที่มีอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีการที่ทำงานด้วย การทบทวนงานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำรู้จักคิด ปรับปรุงวิธีการ การทบทวนงานนั้นมีหลายวิธี และทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคน หรือของทีม โดยส่วนรวม

8. การพัฒนาตนเอง (Individual Development) การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะต่างๆของแต่ละคน ซึ่งการกระทำจะได้ผลดี ขณะเดียวกันประสิทธิภาพของทีมงานจะมากขึ้นถ้าหากหน่วยงานได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคนหรือของทีม การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ แล้วก็ทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายอย่างไม่เพียงแต่คำนึงถึงทักษะความรู้เท่านั้น ได้มีผู้ให้ข้อสังเกตว่าประสิทธิภาพในการทำงานของคนเรานั้นมี 2 ลักษณะคือ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ปกติแล้วไม่มีใครเลยสามารถที่จะเป็นข้างใดข้างหนึ่งของแต่ละลักษณะได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตามทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะดังกล่าวและการสนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าได้เลื่อนไปสู่ความประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter – Group Relation) ในการทำงานร่วมกันแม้ว่าทีมงานจะมีคุณลักษณะที่ดีเพียงใด แต่ถ้าหากขาด ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้วความสำเร็จของการทำงานก็จะมีอุปสรรคความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

9.1 ต้องแน่ใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมได้รับการสื่อสารและความเข้าใจ

9.2 สมาชิกในทีมงานพยายามที่จะเข้าใจความคิดของคนอื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายอื่นๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น

9.3 ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับฝ่ายอื่นอย่างต่อเนื่อง

9.4 ไม่เป็นผู้มีความแข็งกระด้าง คือรู้

9.5 พยายามนำความคิดเห็นของคนอื่นในทีมงานมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9.6 มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน และพยายามใช้ประโยชน์จากความแตกต่างกัน

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน (Balanced Roles) สมาชิกในทีมงานแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆขององค์กร ทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมงานที่แสดงออกให้ชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่

บทบาทแบ่งได้เป็น 2 ประเภท

10.1 บทบาทตามหน้าที่ (บทบาทเฉพาะ) เช่น นาย ก. เป็นผู้จัดการบทบาทของนาย ก. ก็เป็นผู้จัดการ ทำหน้าที่ตัดสินใจ สั่งการ ควบคุมงานภายในสาขา

10.2 บทบาททั่วไป เป็นการแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นๆการให้ความเคารพ นับถือ ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าผู้สูงวัยกว่า ฯลฯ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชา) กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (Openness) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ คือ ต้องหาวิธีหยังความ ต้องการอารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ เช่น คำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์หรือสื่อมวลชน เป็นต้น ถ้าหากใช้สื่อที่เป็นคำพูด ผู้พูดต้องใช้ศิลปะ

ในการพูด ถ้าเป็นการเขียนต้องใช้ศิลปะในการเขียนไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการเขียน ย่อมมีอิทธิพลต่อการสื่อสารทั้งสิ้น การสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงาน

การติดต่อสื่อสาร และการเลือกใช้วิธีการในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมี 2 วิธี คือ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการและการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ

11.1 การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ (Formal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่เกิดจากความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นการส่วนตัว ส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารแบบเป็นกันเอง เช่น การทักทายปราศรัยพูดคุยกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงานเหมาะสำหรับการติดต่อสื่อสารที่ต้องการความเร่งด่วน

รูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ใช้ในการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชา มี 3 รูปแบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารจากบนมาล่าง (Downward Communication) เป็นลักษณะการติดต่อตามสายบังคับบัญชาจากบนมายังฐานล่าง เป็นการสื่อสารแบบดั้งเดิม (Classic Theory) มักเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยมากเป็นเรื่องการสั่งการ และการบังคับบัญชาให้ปฏิบัติ หรือให้ทำตามระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และจดหมาย รวมทั้งวารสารขององค์กรเครื่องกระจายเสียง และข้อเขียนต่างๆ เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นลักษณะการติดต่อสนองตามการติดต่อของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีการ คือ ผู้ผู้ใต้บังคับบัญชารายงานผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็น ขอร้องทุกข์ ข้อหาหรือ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกัน (Horizontal Communication) หมายถึงการติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกัน เช่น พนักงานกับพนักงาน หรือหัวหน้าฝ่ายกับหัวหน้าฝ่าย เป็นต้น ส่วนใหญ่การติดต่อสื่อสารประเภทนี้ มักจะไม่มีพิธีการ ทำให้ง่ายแก่การเข้าใจ สะดวก รวดเร็ว และมักเป็นการสื่อสารสองทาง คือ มีการพูดคุยโต้ตอบกันทั้งสองฝ่าย ทำให้เกิดความสนิทสนมซึ่งกันและกัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สำหรับแนวคิดเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรือปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญๆที่น่าสนใจ ดังนี้

روبินส์ (Robbins. 1998 : 28) ได้เสนอตัวแบบจำลองของพฤติกรรมองค์กร (Basic OB Model) แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในระดับต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยروبินส์ ได้แบ่งระดับภายในองค์กรออกเป็น 3 ระดับ คือ 1. ระดับรายบุคคล (Individual Level) 2. ระดับกลุ่ม (Group Level) 3. ระดับระบบองค์กร (Organization System Level) โดยระดับรายบุคคลจะเป็นระดับพื้นฐานขององค์กร ซึ่ง Model ที่روبินส์นำเสนอจะแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลในแต่ละระดับขององค์กร โดยปัจจัยเหล่านั้นเปรียบเหมือนกระบวนการที่จะมาแปลผลตัวแปรที่เราป้อนเข้าไป (Human Input) และผลที่แสดงออกมา (Human Output) คือสิ่งที่องค์กรได้รับ สำหรับตัวแปรเบื้องต้นตาม Model นี้ ประกอบด้วย

1. ลักษณะทางชีวสังคม (Biographical Characteristics) อันหมายถึง อายุ เพศ และสถานภาพสมรส
2. บุคลิกภาพ (Personality)
3. ค่านิยมและทัศนคติ (Values and Attitudes)
4. ความสามารถ (Ability)

ตัวแปรดังกล่าวเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีติดตัวมาตั้งแต่เริ่มเข้าสู่องค์กร โดยในระดับรายบุคคลนี้มีปัจจัยอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องคือ การรับรู้ (Perception) แรงจูงใจ (Motivation) และการเรียนรู้รายบุคคล (Individual Learning)

ทั้งหมดเป็นสาเหตุของรูปแบบการตัดสินใจรายบุคคล (Individual Decision Making) ที่ส่งผลในระดับกลุ่มต่อไป

รอบบินส์กล่าวว่า กลุ่มไม่ใช่แค่การรวมกันของรายบุคคล เช่นเดียวกันกับองค์การก็ไม่ใช่แค่การรวมกันของกลุ่มเช่นกัน แต่ทั้ง 2 ระดับยังมีปัจจัยต่างๆเพิ่มเข้ามา ในระดับกลุ่มประกอบด้วยรูปแบบการสื่อสาร (Communication) ลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership) ระดับของความขัดแย้ง (Conflict) ความสัมพันธ์ของกลุ่ม (Intergroup Relations) ในระดับองค์การประกอบด้วยนโยบาย และการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Policies and Practices) อันหมายถึง กระบวนการสรรหา (Selection Process) โปรแกรมฝึกอบรม (Training Programs) และแบบแผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Methods) ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการในทั้ง 3 ระดับ ประการหนึ่งก็คือประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีปัจจัยต่างๆมากมายในองค์การ แต่สิ่งสำคัญก็คือตัวแปรที่เราป้อนเข้าไปในกระบวนการ เหล่านั้นจึงกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเปรียบเหมือนผลลัพธ์ที่ได้ออกมา (Human Output) จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งเปรียบเหมือนสิ่งที่เราป้อนเข้าไป (Human Input) โดยลักษณะเฉพาะตัวดังกล่าวก็คือ ลักษณะทางชีวสังคม บุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะ และความสามารถส่วนบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 30) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมาก หลัก 12 ประการมีดังนี้ คือ

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

นอกจากนี้ สมยศ นาวิการ (2529 : 5) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Thomas J. Peters ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง กลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจการพิจารณา จุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์การ โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (Structures) หมายถึง โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน
3. ระบบ (Systems) หมายถึง ระบบขององค์การที่บรรลุเป้าหมาย

4. แบบ (Styles) หมายถึง แบบของการบริหารของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
5. บุคลากร (Staff) หมายถึง ผู้ร่วมองค์การ
6. ความสามารถ (Skill) หมายถึง ความสามารถของคนในองค์การ
7. ค่านิยม (Shared Values) หมายถึง ค่านิยมรวมของคนในองค์การ

คุณลักษณะของบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมใจ ลักษณะ (2542 : 40) ได้เสนอคุณลักษณะของบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่องค์การต้องการ ซึ่งมีคุณสมบัติ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถด้านความรู้ ความคิด (Cognitive Abilities)
 - 1.1 ความรู้ความสามารถจากการศึกษาที่จะเป็นพื้นฐานในการทำงาน
 - 1.2 ความสามารถในการใช้ภาษาที่ใช้เพื่อการสื่อสาร ได้แก่ ฟัง พูด อ่าน เขียน
 - 1.3 ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ วิวิจารณ์
 - 1.4 ความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา
 - 1.5 ความสามารถในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
 - 1.6 ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.7 ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์
2. ความสามารถทางกระบวนการปฏิบัติ (Performance Abilities)
 - 2.1 ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ในงานที่ทำ
 - 2.2 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 2.3 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่ม
 - 2.4 ความสามารถในการประสานงาน
 - 2.5 ความสามารถในการประเมินผล
 - 2.7 ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์
3. คุณลักษณะทางจิตใจ (Affective Characteristics)
 - 3.1 มีจริยธรรมที่เป็นพื้นฐาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความอดทน เป็นต้น
 - 3.2 มีความรับผิดชอบ
 - 3.3 มีระเบียบวินัย
 - 3.4 มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง
 - 3.5 รักการทำงาน สนใจหาความรู้ เพื่อปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือบุคคลตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้เทคนิคในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นบุคคลที่มีความสุข และพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะพัฒนาคุณภาพ และปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

การประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน

สเตียร์ (Steers. 1977 : 56) ได้เสนอแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์การ ด้วยการพิจารณาแนวความคิดที่สัมพันธ์กัน 3 ประการ คือ

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การให้ได้สูงที่สุด (Goal Optimization) เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การว่าสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การได้มากน้อยเพียงใด

2. แนวความคิดเกี่ยวกับระบบ (Systems Perspective) เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การว่าสามารถทำงานอย่างมีระบบ และบรรลุเป้าหมายขององค์การมากน้อยเพียงใด

3. การเน้นความสำคัญเรื่องพฤติกรรมของคน (Human Behavior) เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน หรืออีกนัยหนึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการประเมินว่าเป้าหมายขององค์การว่าจะสามารถบรรลุผลได้โดยพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การได้มากน้อยเพียงใด

หลังจากได้เสนอแนะแนวความคิดทั้ง 3 ด้าน ที่เป็นพื้นฐานในการบ่งชี้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การแล้ว Steers ได้เสนอตัวแปรสำคัญ (Variables) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ตัวแปรดังกล่าวสามารถแยกออกตามลักษณะได้ 4 ประการใหญ่ๆ คือ (1) ลักษณะขององค์การ (2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (3) ลักษณะของบุคลากรในองค์การ (4) นโยบายบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งผู้วิจัยจะขออธิบายเพิ่มเติมต่อไปนี้

1. ลักษณะขององค์การ (Organizational Characteristics) ประกอบด้วย

1.1 โครงสร้าง (Structure) หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากร ซึ่งในที่นี้หมายถึงบุคลากรในองค์การ โครงสร้างของบุคลากรในองค์การแบ่งออกเป็น 6 ชนิด คือ

1.1.1 การกระจายอำนาจ (Decentralization)

การกระจายอำนาจ หมายถึง ความมากน้อยของการที่มีอำนาจ (Power) และสิทธิอำนาจหรืออำนาจหน้าที่ (Authority) ที่ได้รับการกระจายลงไปตามชั้นของการบังคับบัญชาในองค์การ (Hierarchy) และรวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participative Decision Making) ถ้าองค์การมีการกระจายอำนาจมาก โอกาสที่บุคลากรในระดับล่าง จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมในการทำงานมากขึ้น

1.1.2 ความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization)

การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะเป็นประโยชน์ในแง่ของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานและเพิ่มการสร้างสรรคสิ่งแปลกใหม่ เพราะสมมติฐานของแนวความคิดนี้มีอยู่ว่าการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น เนื่องจากวิธีการดังกล่าวเปิดโอกาสให้พนักงานหรือบุคลากรแต่ละคน ซึ่งมีความชำนาญเฉพาะอย่างได้สร้างผลงานที่เป็นกิจกรรมนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จที่สูงขึ้น

1.1.3 ความเป็นทางการ (Formalization)

ความเป็นทางการหมายถึงความมากน้อยของการที่กิจกรรมในการทำงานของพนักงานถูกกำหนดอย่างจำเพาะเจาะจง หรือถึงควบคุมด้วยกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นทางการ ยิ่งองค์การมีกฎระเบียบ ซึ่งใช้เป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมของพนักงานมากเท่าไร องค์การนั้นก็มีความเป็นทางการมากขึ้นเท่านั้น องค์การที่เป็นทางการหรือเป็นระเบียบแบบแผนมากจะเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพใน

การทำงาน เพราะบุคลากรจะถูกจำกัดวงความคิด และไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

1.1.4 ช่วงการบังคับบัญชา (Span of Control)

ช่วงการบังคับบัญชา หมายถึง จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม ซึ่งพื้นฐานของแนวคิดนี้เชื่อว่าอัตราส่วนที่เหมาะสมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

1.1.5 ขนาดขององค์กร (Organization Size)

ขนาดขององค์กร เป็นประเด็นหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร แนวความคิดนี้เชื่อว่าขนาดขององค์กรที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น แต่กลับมีความสัมพันธ์ในทางลบต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

1.1.6 ขนาดของหน่วยงาน (Work – Unit Size)

ขนาดของหน่วยงานที่แตกต่างกันมีผลที่แตกต่างกันของทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร และพบว่าการเพิ่มขนาดของกลุ่มคนมีความสัมพันธ์กับการลดน้อยลงของความพอใจในการทำงาน การเอาใจใส่ต่องาน

1.2 เทคโนโลยี

นอกเหนือจากตัวแปรด้านโครงสร้างแล้ว สิ่งที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร คือ เทคโนโลยีในองค์กร ซึ่งหมายถึง เครื่องมือ หรือ วิธีการ ซึ่งองค์กรใช้ในการแปรสภาพตัวป้อน (Inputs) ออกไปเป็นผลผลิต (Outputs) และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เทคโนโลยีดังกล่าวมีหลายรูปแบบรวมทั้งกระบวนการทางเครื่องจักร การใช้อุปกรณ์ในการทำงาน และความรู้วิธีการใหม่ๆในการทำงานด้วย

2. สภาพแวดล้อมของงาน (Task Environment)

ตัวแปรที่ 2 ที่ Steers เสนอว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร นอกเหนือไปจากลักษณะขององค์กร คือ สภาพแวดล้อมของงาน (Task Environment) สภาพแวดล้อมดังกล่าวแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

- สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น สภาพการณ์ด้านการตลาด สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางการเมือง สภาพทางสังคม เป็นต้น
- สภาพแวดล้อมในองค์กร เช่น บรรยากาศองค์การปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร และพนักงานกับพนักงาน เป็นต้น

3. ลักษณะของบุคคลในองค์กร (Individual Characteristics)

ลักษณะของบุคคลในองค์กรเป็นตัวแปรที่ 3 ที่ Steers เสนอว่า มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งหมายถึงลักษณะของบุคคลในองค์กรที่มีพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน (Job Performance) อันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ทั้งนี้เพราะทุกคนย่อมมีความคาดหวังในสิ่งที่จะได้รับจากการทำงานในองค์กรนั้น ได้แก่

- ความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หรือที่เรียกว่าเป็นความผูกพัน หรือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- ความปรารถนาของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร หรือที่เรียกว่าผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ 3 นี้ จึงถือว่าอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรหรือประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความผูกพันของบุคคลในองค์กร และผลการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้น

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ตัวแปรสุดท้ายที่ Steers ระบุว่า เป็นเรื่องที่จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือนโยบายในการบริหารและการปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ คือ

- 4.1 การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนในการทำงาน
- 4.2 การจัดการและใช้ทรัพยากร
- 4.3 การสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน
- 4.4 กระบวนการในการติดต่อสื่อสาร
- 4.5 ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ
- 4.6 การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่

ตัวแปรที่สำคัญทั้ง 4 ตัวแปร ที่ Steers ได้เสนอแนะข้างต้นนี้ เมื่อได้นำไปประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร จะสามารถชี้ให้เห็นถึงระบบและวิธีในการทำงานของพนักงาน บรรยากาศในการทำงาน ความสำเร็จของงาน และความพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างดี ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าตัวแปรที่ 3 ลักษณะของบุคคลในองค์กร คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยคิดว่า การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้ดี ต้องเริ่มจากตนเองก่อน คือ รู้จักอารมณ์ตนเอง สามารถบริหารและจัดการกับอารมณ์ของตนเอง สร้างแรงจูงใจ หยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่น และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ นอกจากนี้ การทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น

การทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ได้แก่ การบริการตรวจสุขภาพทั่วไปให้แก่แรงงานเด็ก การบริการด้านนันทนาการ การบริการเสริมศักยภาพแบบกลุ่มย่อยในลักษณะทั่วไป ได้แก่ แนะนำด้านอาชีพ การบริการห้องสมุดแบบกระเป๋าคือเคลื่อนที่ และการบริการศึกษาภาคค่ำ จัดการศึกษานอกโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานดังนี้

1. การบริการตรวจสุขภาพทั่วไปให้แก่แรงงานเด็ก จะช่วยให้กลุ่มแรงงานเด็กมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2. การบริการด้านนันทนาการ การที่จะต้องทำงานที่ซ้ำซากจำเจทั้งสัปดาห์ ส่งผลให้กลุ่มแรงงานเด็กมีสภาพร่างกายและจิตใจที่ตึงเครียด กิจกรรมนันทนาการจะช่วยให้เด็กได้ผ่อนคลาย ได้ออกกำลังกาย สนุกสนาน และมีเพื่อนมากขึ้น ซึ่งกิจกรรมในส่วนนี้ยังได้สอดแทรกค่านิยมที่เหมาะสมให้แก่เด็ก เช่น การรู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น

3. การบริการเสริมศักยภาพแบบกลุ่มย่อยในลักษณะทั่วไป ได้แก่

3.1 การแนะนำด้านอาชีพ กิจกรรมนี้จัดในวันอาทิตย์ โดยให้เด็กได้เรียนรู้วิชาชีพต่างๆ เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้า การทำอาหารและขนม การซ่อมแซมเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำบ้าน ซึ่งจะช่วยให้พัฒนาฝีมือของแรงงานเด็ก

3.2 การจัดบริการห้องสมุดแบบกระเป๋าคือเคลื่อนที่ ช่วยให้เด็กใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ มีความรู้ ช่วยพัฒนาความคิดให้กว้างไกล สามารถนำความรู้วิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน

3.3 การศึกษาภาคค่ำ การจัดการศึกษานอกโรงเรียน ช่วยเปิดโลกทัศน์และพัฒนาศักยภาพของแรงงานเด็ก ช่วยส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน

ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

สแตน (Stein : CD – Rom) ซึ่งเป็นประธานบริษัท Multi – Health Systems (MHS) ใน Toronto กล่าวถึงผลการวิจัยของ โจเซฟ (Joseph Hee – Woo Jae) นักศึกษาจากมหาวิทยาลัย มนิลา ในประเทศฟิลิปปินส์ ศึกษาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการปฏิบัติงาน ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน $r = 0.52$ ซึ่งอธิบายประสิทธิภาพในการทำงานได้ 27%

งานวิจัยที่ 2 ที่สแตน (Stein : CD – Rom) กล่าวถึง งานวิจัยที่ศึกษาองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงาน คือ ความหนักแน่น (Assertiveness) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) การแก้ปัญหา (Problem-Solving) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ซึ่งความสำเร็จในการทำงานก็คือ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เมฮาร์ท (Menhart. 1998. Abstract) ได้ศึกษาถึงผลของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับคะแนนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ในงานวิจัยครั้งนี้เมฮาร์ทได้ใช้องค์ประกอบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 4 ประการ คือ ความเห็นอกเห็นใจ การจัดการและควบคุมอารมณ์ การรอคอยผลเลิศ และการสร้างความประทับใจ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี 116 คน โดยโครงสร้างสถานการณ์ให้เหมือนกับการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ผลการศึกษาพบว่าความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคะแนนการสัมภาษณ์

เฟิร์นแฮม (Furnham. 1994) ได้ศึกษางานด้านการบริการในสนามบินฮ่องกง พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ อารมณ์และความรู้สึก

ไนท์ และซาลเซนราธ (เสาวภาคย์ ตีพิมพ์. 2528 : 51 ; อ้างอิงจาก Knight and Sassenrath. 1966) ได้ศึกษากลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัย จำนวน 139 คน โดยข้อสอบที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ Iowa Picture Interpretation Test ส่วนผลสัมฤทธิ์นั้นวัดโดย Achievement Pretest เขาได้สรุปผลการศึกษาว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่ทำงานผิดพลาดน้อยที่สุด ทำงานเรียบร้อย ใช้เวลาในการทำงานน้อย และมีความจำดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ดาเนียล (Daniels. 1986 : 386-391) ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจ้างงานกับสุขภาพจิต” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากเด็กหนุ่มมีวตาจำนวน 90 คน อายุ เฉลี่ย 23 ปี เป็นลักษณะการศึกษาระยะยาว เป็นการติดตามผลในระยะ 6 ปี โดยศึกษาครั้งแรกเมื่อกลุ่มตัวอย่างอายุได้ 16 ปี และ 17 ปี โดยใช้แบบตรวจสอบ SIC-90, the Life Experience Survey และ 9 Social Adjustment Scales แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม ตามประเภทการจ้างงาน คือกลุ่มที่ประสบความสำเร็จสูง กลุ่มที่ประสบความสำเร็จปานกลาง กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ และกลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จเลย คือว่างงาน ผลปรากฏว่าพวกเขาที่ประสบความสำเร็จสูงเป็นกลุ่มที่มีสุขภาพจิตดี มีความทะเยอทะยาน มีความสามารถ และมีความพอใจในการดำรงชีวิต ซึ่งจะมีลักษณะตรงกันข้ามกับพวกว่างงาน ส่วนในเรื่องความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจ-สังคมระหว่างกลุ่มพบว่าน้อย และไม่เป็นผลทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะทางด้านรายได้ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่ม 4 กลุ่ม

นอร์เบค (ประชิด ศรราชพันธ์. 253 : 38 ; อ้างอิงจาก Norbeck.1980 : 255) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงานกับอาการทางจิต ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยวิกฤต ผลการศึกษาพบว่า ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์กับอาการทางจิตและพยาบาลที่มีความเครียดในงานสูง จะมีความพึงพอใจในงานต่ำ นอกจากนั้นบุคคลที่มีความเครียดในงานเป็นเวลานาน จะเกิดอาการที่พบบ่อยคือความเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติงาน จะเป็นสิ่งที่กระทบต่อคุณภาพงาน เนื่องจากคนที่เบื่อหน่ายจะมีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจที่จะทำงานลดลง การทำงานจะเป็นไปเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนไปวันๆ การขาดความกระตือรือร้น จะทำให้ขาดความเห็นอกเห็นใจ ความเอาใจใส่ ความเอื้ออาทร และความนับถือต่อบุคคลอื่น บุคคลที่เหนื่อยหน่าย จะไม่ยอมเสียเวลาของตนเพื่อช่วยเหลืองานอื่นๆ นอกเหนือจากความรับผิดชอบ มีการถอยห่างจากผู้อื่น ทำให้ปิดโอกาสที่จะติดต่อระบายความคิด ความรู้สึกระหว่างผู้ร่วมงาน เมื่อเกิดความขัดแย้งในเรื่องงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าความวิตกกังวลน่าจะเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานและน่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำนายผลการปฏิบัติงานได้

ประชัน จันทรสุข (2544 : 63) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเจตียวลดทางอารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลแผนกจิตเวชวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ผลการวิจัยพบว่า ความเจตียวลดทางอารมณ์ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลจิตเวชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปรภากร กุฎีคง (2544 : 109) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท ทีพีไอคอนกรีต จำกัด พบว่า ในด้านความเจตียวลดทางอารมณ์ ผลการศึกษาพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการประเมินตนเอง โดยพนักงานที่มีความเจตียวลดทางอารมณ์สูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีความเจตียวลดทางอารมณ์ต่ำ

สุนทร วิภาต (2532 : 82) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับประสิทธิผลของงาน หัวหน้าในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการ (ป.ป.ป.) กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (ส.ต.ง.) พบว่าสุขภาพจิตของคนทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

อุโฆษ ปันสุวรรณ (2532 : 51-52) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตครู อาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ พบว่า สภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากเอกสารและรายงานวิจัยดังกล่าว พบว่า ความเจตียวลดทางอารมณ์มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า คนที่มีความเจตียวลดทางอารมณ์ดี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และความเจตียวลดทางอารมณ์จะมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

ความเจตียวลดทางอารมณ์กับการเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

เนื่องจากงานวิจัยความเจตียวลดทางอารมณ์กับการเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กไม่มีผู้วิจัยจึงนำเอางานวิจัยกิจกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ที่ส่งผลต่อความเจตียวลดทางอารมณ์ ซึ่งมีงานวิจัยดังนี้

เทรปปา และไฟรด์ (Treppa and Frike. 1972 : 466-468) ได้ฝึกกิจกรรมกลุ่ม กับกลุ่มทดลองจำนวน 11 คน และกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการฝึกเลย จำนวน 11 คน พบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกกิจกรรมกลุ่ม

มีการเปลี่ยนแปลงความเข้าใจในตนเองไปในทางที่ดีขึ้น ในด้านความสามารถในการควบคุมตัวเอง คุณค่าของการมีชีวิตอยู่ การนับถือตนเอง การยอมรับตนเองและความเข้าใจในความเป็นมนุษย์ ความสามารถในการสร้างมนุษย์ และความคิดเกี่ยวกับตนในอุดมคติ

เดอร์ชมิทท์ (Durschmidt. 1978 : 3953 -A) ได้ทำการศึกษาผลของการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาความเข้าใจในตนเองของนักศึกษาในกลุ่มทดลอง จำนวน 38 คน โดยการให้เข้าร่วมกลุ่มการสัมมนาที่เปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง ส่วนกลุ่มควบคุมจำนวน 63 คน ยังคงให้เรียนตามปกติ ผลปรากฏว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแล้ว กลุ่มทดลองมีการยอมรับตนเองดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการเข้าใจในตนเองของทั้งสองกลุ่มนั้นไม่แตกต่างกัน

ลอเธอร์ (Lawther. 1979) ได้ศึกษาการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม กับผู้ชายที่ถูกกักขัง โดยใช้การฝึกทักษะพฤติกรรมด้านสังคม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชายที่อยู่ในความดูแลของ Birchwood Campus of the South Carolina Department of Youth Services โดยแบ่งการทดลองออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ให้ฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม จำนวน 16 ชั่วโมง ซึ่งฝึกในด้านของความแตกต่างของพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม พฤติกรรมก้าวร้าว พฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก การขอร้อง การขอให้คนอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การได้รับคำชมเชย การแสดงความรู้สึก การพูดเกี่ยวกับตนเอง การฟังการกล่าวคำปฏิเสธ การติดต่อกับบุคคลที่ดีอื่น และการยอมรับคำวิจารณ์ นักศึกษาจะได้รับการฝึกในกลุ่ม และเป็นการบ้านให้ไปฝึกต่อที่บ้าน กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เป็นเวลา 16 ชั่วโมง ซึ่งเน้นในด้านการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง ทักษะการสื่อสาร และการติดต่อระหว่างบุคคล ส่วนกลุ่มที่ 3 ไม่ได้รับการฝึกใดๆ ทั้งสิ้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสำรวจตนเอง และแบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมของเจสเนส (Jesness Behavior Checklist) ผลการทดลองพบว่า กลุ่มที่ 1 มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมมากกว่ากลุ่มที่ 2 ในด้านมิตรภาพ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การสร้างสัมพันธภาพและควบคุมความโกรธ และพบว่ากลุ่มที่ฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมกลุ่มที่ 1 มีการแสดงออกอย่างเหมาะสมกว่ากลุ่มควบคุม ในด้านการไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่น มิตรภาพ การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การเข้าสังคม การเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ความสงบและความเป็นอิสระ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ในการเปลี่ยนพฤติกรรมของนักศึกษาเกร และถูกกักขังให้มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมได้

ฮิวอี้ (Huey. 1979) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม เพื่อปรับพฤติกรรมก้าวร้าวของเด็กชายวัยรุ่นผิวดำ กลุ่มตัวอย่างเป็นวัยรุ่นผิวดำที่เรียนอยู่ระดับ 8-9 และมีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ จำนวน 60 คน โดยคัดเลือกจากเด็กนักเรียนที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวในห้องเรียน สุ่มตัวอย่างออกมาเหลือ 48 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 4 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม กลุ่มทดลองดำเนินฝึกด้วยวิธีการดังนี้ กลุ่มที่ 1 ฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม โดยมีผู้นำการฝึก 2 คน กลุ่มที่ 2 ฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม โดยให้เพื่อนเป็นผู้นำการฝึก 2 คน กลุ่มที่ 3 ฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม โดยมีผู้นำการฝึก 1 คน กลุ่มที่ 4 ฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม โดยให้เพื่อนเป็นผู้นำการฝึกเพียง 1 คน และกลุ่มที่ 5 คือกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการฝึกใดๆ กลุ่มทดลองทุกกลุ่มได้รับการฝึก 8 ชั่วโมง มีการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกทุกกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ที่ดำเนินการฝึกโดยผู้ให้คำปรึกษา และกลุ่มเพื่อนมีประสิทธิภาพพอๆกัน นักเรียนวัยรุ่นผิวดำที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และการอภิปรายกลุ่มมีพฤติกรรมก้าวร้าวแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ลี ฮอลล์เบอร์ก และแฮชซาร์ด (Lee, Hallberg & Hassard. 1979 : 459-461) ได้ทำการศึกษาฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมที่มีต่อเด็กวัยรุ่นที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับ 9 จำนวน 30 คน เป็นชาย 24 คน เป็นหญิง 6 คน ซึ่งเป็นเด็กที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวจากการประเมินโดยเพื่อน กลุ่มตัวอย่างนี้เป็นนักเรียนโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ของรัฐบาลในลอนดอน ออนแทรีโอ และแคนาดา โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่ฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม จำนวน 8 ครั้งๆ ละ 50 นาที กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มลวง (Placebo) กลุ่มที่ 3 กลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกใดๆเลย ผลการศึกษาพบว่า การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมจะทำให้พฤติกรรมก้าวร้าวลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

อัจนา ศรีสุพล (2534 : 64-65) ได้ศึกษาผลของกลุ่มสัมพันธ์ที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า ในระหว่างการฝึกกลุ่มสัมพันธ์ นักศึกษาได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มอย่างเต็มที่ นักศึกษามีประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น ได้ปฏิบัติงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้นักศึกษาได้รับความรู้ สามารถพัฒนาบุคลิกภาพให้เกิดความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น สามารถแก้ไขข้อบกพร่องซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงาน การเรียน และการอยู่ร่วมกันทำให้นักศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

บุญศรี จันทนาเจริญ (2530 : 48) ได้ศึกษาเรื่องผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการปรับตัวกับเพื่อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนนทรีวิทยา กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 14 คน ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนได้รับการสอนโดยใช้กิจกรรมกลุ่มมีการปรับตัวกับเพื่อนสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนแบบปกติโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรรณพร โรจน์สัญญากุล (2538 : 140) ศึกษาผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อสัมพันธภาพกับเพื่อนของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนวธิ์ระกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2537 กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 16 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและควบคุมกลุ่มละ 8 คน ผลของการวิจัยสรุปได้ว่า นักศึกษาพยาบาลมีสัมพันธภาพกับเพื่อนดีขึ้นหลังจากได้รับการใช้กิจกรรมกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฤทัยรัตน์ ธรเสนา (2535 : 100) ได้ศึกษาการพัฒนาอัตมโนทัศน์หลายมิติของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี โดยใช้กิจกรรมกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า การที่นักศึกษาพยาบาลได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและความสามารถของตนประสานความคิดของตนเองและกลุ่มทำให้นักศึกษาพยาบาลกล้าคิด กล้าทำมากยิ่งขึ้น เกิดความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น มีความมั่นใจในตนเอง รวมทั้งตระหนักถึงคุณค่า และเกิดทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น

พรทิพย์ ทรัพย์สิน (2532 : 20) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อลดพฤติกรรมที่ก้าวร้าวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนมัธยมด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวโรงเรียนมัธยมด่านสำโรง อำเภอมะเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2531 จำนวน 16 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 8 คน นักเรียนกลุ่มทดลองจะต้องเข้ารับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและกลุ่มควบคุมสอนปกติ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมก้าวร้าวลดลงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภายหลังการทดลองกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมก้าวร้าวลดลงมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ระวีวรรณ แก้วทอง (2539 : 40) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมก้าวร้าวของเยาวชนในสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นเยาวชนในสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในปี 2538 ซึ่งมีอายุ 14-18 ปี ที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว ไม่เป็นบุคคลปัญญาอ่อน ไม่มีประวัติว่ามีอาการทางจิตหรือโรคทางกายที่ส่งผลถึงอาการทางจิต และกำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนในสถานสงเคราะห์ จำนวน 16 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 8 คน และกลุ่มควบคุม 8 คน กลุ่มทดลองได้รับการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก จำนวน 12 ครั้ง ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการฝึกผลการศึกษาพบว่า (1) กลุ่มทดลองมีพฤติกรรมก้าวร้าวต่ำกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ภายหลังการทดลองกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ภายหลังการทดลองกลุ่มทดลองมีระดับพฤติกรรมก้าวร้าวต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมพร โต๊ะประดู่ (2534 : 4) ศึกษาการพัฒนาการปรับตัวทางสังคม โดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและควบคุม กลุ่มละ 10 คน ผลการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีการพัฒนาปรับตัวทางสังคมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวิไล เรืองวัฒนสุข (2533 : 27) ได้ศึกษาพบว่า เด็กที่เคยได้รับการสนับสนุนทางสังคมและเคยเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงาน ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีการปรับตัว ดีกว่าเด็กที่ไม่เคยเข้าร่วมทำกิจกรรมก่อนทำงาน

เสาวนิจ รัตนวิจิตร (2540 : 90) ได้ศึกษา พบว่า เยาวชนแรงงานเด็กมีการปรับตัวทางสังคมระดับปานกลางถึงระดับดีส่วนใหญ่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทางปรับตัว ทางสังคมได้แก่

1. ระดับการศึกษา คือ ผู้ที่มีการศึกษาสูงสามารถปรับตัวได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ
2. การรับข่าวสารข้อมูล ผู้ที่ได้รับข่าวสารข้อมูลมากจะปรับตัวได้ดีกว่า ผู้ที่ได้รับข่าวสารข้อมูลน้อย
3. การสนับสนุนทางสังคมผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก จะมีการปรับตัวทางสังคมดีกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า การเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กจะส่งต่อการพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของผู้ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ประสิทธิภาพในการทำงานกับการร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

เนื่องจากงานวิจัยการร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานและการเข้าร่วมกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ผู้วิจัยจึงได้นำเอางานวิจัย กิจกรรมที่มีลักษณะเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยมีดังนี้

สเปรนเกอร์ (Sprenger. 1973 : 75) ได้วิจัยเกี่ยวกับการเรียนภาษาต่างประเทศ โดยใช้กิจกรรมกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาปีที่ 4 กับปีที่ 2 ที่เรียนภาษาเยอรมันในไต้หวัน ได้ทดลองโดยนักศึกษาถูกแบ่งเป็นกลุ่มย่อยต้องพูดแต่ภาษาเยอรมันทุกกลุ่มเรียนสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง ผลปรากฏว่า ทุกคนได้รับความรู้อย่างมากด้วยการเรียนแบบกลุ่มย่อยทำให้เกิดความสนใจ แม้แต่นักศึกษาที่ขี้อายก็พยายามพูด ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรับปรุงกิจกรรมในกลุ่ม ได้เรียนรู้คุณค่าทางสังคมเกี่ยวกับการทำงานร่วม

กัน การมีชีวิตร่วมกัน ต่างช่วยกันแก้ความผิดพลาดต่างๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม และมีการพัฒนาทักษะในการติดต่อสื่อสารอย่างมาก

เทนซรี แอ็กเซลสัน (Tainsri และ Axelson. 1990 : 70) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสัมพันธภาพภายในบุคคล และการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหาร โดยใช้ Sensitivity Group ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 20 คน และผู้บริหารจำนวน 20 คน ใน Petroleum Authority of Thailand โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มทดลองซึ่งได้รับการฝึกอบรมโดยใช้ Sensitivity Group 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วยพนักงาน 10 คน กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยผู้บริหาร 10 คน กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วยพนักงาน 5 คน และผู้บริหาร 5 คน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองทั้ง 3 กลุ่ม มีคะแนนสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสัมพันธภาพภายในบุคคลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มทดลอง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมชาย ตริทิพิศิริล (2533 : 3) ได้ศึกษาผลของกลุ่มสัมพันธที่มีต่อการพัฒนาความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองหญ้าขาวจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าหลังการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิภา วิจิตรสิริ (2525 : 49-50) ได้ศึกษาผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการศึกษาปรากฏว่า นักเรียนที่ฝึกกิจกรรมกลุ่มมีความรับผิดชอบไม่สูงกว่าก่อนการฝึกและผลจากการเปรียบเทียบความรับผิดชอบของนักเรียนที่ได้รับการฝึกกิจกรรมกลุ่มและไม่ได้รับการฝึก พบว่า นักเรียนที่ได้รับการฝึกกิจกรรมกลุ่มมีความรับผิดชอบสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งความรับผิดชอบจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ดุษฎี ทรัพย์ปรุง (2529 : 54-55) ได้ศึกษาผลการใช้บทบาทสมมติเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่านักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับการสอนโดยการใช้บทบาทสมมติมีพัฒนาการทางความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ได้รับการสอนตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่นักเรียนทั้งสองกลุ่มพัฒนาการทางด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานสูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สุนันท์ กิตตินรนนท์ (2536 : 278) ได้ศึกษาผลของการใช้บทบาทสมมติที่มีต่อความสามารถในการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนช่องพระนาวิทยา อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลของการวิจัย พบว่า นักเรียนที่ได้รับการใช้บทบาทสมมติมีความสามารถในการทำงานกลุ่มสูงขึ้นกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยุพิน โพธิ์รัตน์ (2536 : 162) ได้ศึกษาผลการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพที่มีต่อความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนศรีพฤฒาราม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ มีความร่วมมือในการทำงานกลุ่มสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรโรจ ปัญญาทอง (2542 : 88) ศึกษาการพัฒนาความรับผิดชอบในการทำงานแต่ละด้านของพนักงานบริษัท ซีพียู ฟันสำเร็จรูป พบว่า พนักงานบริษัท ซีพียู ฟันสำเร็จรูป มีความรับผิดชอบในการทำงานด้านการยอมรับผลการกระทำ ด้านความละเอียดรอบคอบ และด้านการพัฒนาปรับปรุงงาน หลังการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มสูงกว่าก่อนการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความ

รับผิดชอบในการทำงานด้านการตรงต่อเวลา ด้านความเอาใจใส่ในงานและด้านความเพียรพยายาม ก่อนและหลังการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภาพร จันทรจำเริญ (2525 : 22) ได้ทำการศึกษาถึงบทบาทของสหภาพแรงงานในการให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง โดยศึกษาเฉพาะสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การจัดการศึกษาให้แก่ลูกจ้างนั้นมีผลทำให้การแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการดีขึ้นทั้งในด้านการระบวนการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานและในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพและสมาชิก

อารี แก้วสถิตวงศ์ (2540 : 73) ได้ศึกษาการนำรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษาออกโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพในการทำงาน พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พบว่า กลุ่มเข้าร่วมทำกิจกรรมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า กลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรม ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าการร่วมทำกิจกรรมของเด็กในสโมสรแรงงานเด็กจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเด็ก

ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับเพศ

สเดน (ชวนจิตร ฐะทอง. 2544 : 92 ; อ้างอิงจาก Stein. 1998) ได้ศึกษาความแตกต่างของระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของเพศชายและเพศหญิงที่มีต่อการประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาย จำนวน 4,500 คน และหญิงจำนวน 3,200 คน ที่อาศัยอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา พบว่า เพศหญิงจะมีความสามารถในการรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) มากกว่า และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) มากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งถือว่าเพศหญิงมีทักษะระหว่างบุคคลดีกว่า การจัดการกับปัญหาเฉพาะหน้า (Problem Solving) และความเครียด (Stress Tolerance) ได้ดีกว่าเพศหญิง ซึ่งในอดีตนั้น เพศชายมักมีอำนาจการปกครองเหนือกว่าหญิง เนื่องจากมีความอดทนต่อความเครียด (Stress Tolerance) สูงกว่า แต่ปัจจุบันทักษะด้านเก่งคน (People Skills) เข้ามามีบทบาทสำคัญมากขึ้น ดังนั้นเพศหญิงที่มีทักษะระหว่างบุคคลสูง จึงมีโอกาสในการเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงขององค์กรได้ และยังพบว่า คะแนน EQ (ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์) เฉลี่ยของเพศหญิงเท่ากับ 98 และเพศชายเท่ากับ 101 โดยองค์ประกอบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ที่พบ แตกต่างกันอย่างเด่นชัด ในเพศชายและเพศหญิง แสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 2 ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของคนทั่วไปในแต่ละองค์ประกอบด้านที่แตกต่างกันโดยแบ่งตามเพศ

องค์ประกอบ	คะแนน EQ ของ เพศหญิง	คะแนน EQ ของ เพศชาย
การนับถือตนเอง (Self-Regard)	97	(+5)102
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship)	(+4)101	97
ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)	(+6)102	96
ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)	(+9)103	94
ความทนทานต่อความเครียด (Stress Tolerance)	97	(+1)103

หมายเหตุ : เกณฑ์ปกติของคะแนน EQ เท่ากับ 100 EQ หมายถึงความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

ที่มา : (<http://eqi.mhs.com/press5.html>)

จากตาราง เพศหญิงตระหนักถึงอารมณ์ของผู้อื่น มีความเข้าใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายสามารถจัดการกับความเครียดและรับผิดชอบต่อตนเองมากกว่า

✓ ชูท และคณะ (Schute, et al. 1988 : 167-177) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ Development and Validity of a Measure of Emotional Intelligence” ได้พัฒนาแบบวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ตามโครงสร้างของชาโลเวย์ และเมเยอร์ (1990) จากฉบับเดิมที่มีข้อคำถามจำนวน 62 ข้อ เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน จนเหลือข้อคำถาม 33 ข้อ ต่อจากนั้นทำการศึกษาคูณภาพของ 33 ข้อ พบว่าแบบวัดมีความเชื่อมั่นแบบคงที่ภายในสูงถึง .87 และมีความเชื่อมั่นชนิดสอบซ้ำ .78 หลังจากนั้นศึกษาความเที่ยงตรงของแบบวัด พบว่า เพศหญิงมีคะแนนสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

✓ ทาเปีย (Tapia. 1998 : Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้จากแบบวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ที่สร้างขึ้น กับคะแนนจากแบบวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์อื่นๆ ได้แก่ คะแนนจากแบบวัด SAT โอทิส เชนนอน คะแนนวิชาภาษาและคณิตศาสตร์จากแบบวัด Preliminary Scholastic Assessment คะแนนผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) นอกจากนี้ยังดูความแตกต่างของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ กับตัวแปรสถานภาพทั่วไป เช่น การนับถือศาสนา เพศ และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง การศึกษาครั้งนี้พบว่า แบบวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์มีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา .81 พบว่าเพศหญิงมีคะแนนจากแบบทดสอบวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่า เพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

✓ เคนเฟอร์ และซิค (Kenfer and Zick. 1974 : 108-115) ได้ศึกษาการควบคุมตนเองของเด็ก โดยทำการทดลองกับเด็กอายุ 5-6 ปี จำนวน 84 คน จำนวนผู้หญิงและผู้ชายเท่ากัน วัดพฤติกรรมการควบคุมตนเองในลักษณะที่ไม่ละเมิดกฎที่ตั้งไว้ โดยการสังเกตพฤติกรรมการควบคุมตนเองของเด็ก ในการไม่ละเมิดคำเตือนที่ไม่ให้กลับมาดูของเล่นและจับเวลาที่เด็กสามารถควบคุมตนเองได้ ผลพบว่า เด็กชายมีการควบคุมตนเองน้อยกว่าเด็กหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

✓ โรเซนบัม (Rossebaum. 1980 : 109-121) ศึกษาการควบคุมตนเอง โดยใช้แบบทดสอบวัดการควบคุมตนเองในสถานการณ์ทั่วไป กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอายุตั้งแต่ 15 ถึง 62 ปี ทั้งที่เป็นนักเรียน นิสิต และ

บุคคลทั่วไป จำนวน 600 คน ผลพบว่า แนวโน้มโดยทั่วไป เพศหญิงได้คะแนนการควบคุมตนเองสูงกว่าเพศชาย แต่เมื่อทดสอบค่าทีแล้ว ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศ

✓ ซาวาริ (Chavaro.1987 : 188) ได้ศึกษาวิเคราะห์การควบคุมตนเอง และความหุนหันพลันแล่นในกลุ่มเด็กก่อนวัยเรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดการควบคุมตนเอง ผลพบว่า เด็กชายมีการควบคุมตนเองต่ำกว่าเด็กหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

✓ โรบินเฟลด์ (Rebinfeld. 1960 : 1104) ได้ประเมินผลการให้คำปรึกษา ปัญหาส่วนตัว ปัญหาสังคม และปัญหาการเรียนของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเมือง เนวาดา มลรัฐ นิวเจอร์ซี่ โดยออกแบบสอบถามนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน จำนวน 693 คน และถามนักเรียนที่ต้องออกจากโรงเรียนกลางคันอีกจำนวน 115 คน ผลปรากฏว่า นักเรียนกลุ่มที่ต้องออกจากโรงเรียนกลางคันและยังไม่มีงานทำนั้นเป็นกลุ่มที่มีปัญหามากที่สุด และนักเรียนชายต้องการความช่วยเหลือจากฝ่ายแนะแนวมากกว่านักเรียนหญิง แสดงให้เห็นว่า เพศชายมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์น้อยกว่าเพศหญิง

มิลเลอร์ (Miller. 1975 : 141-142) ได้ทำการศึกษาผลของอายุการศึกษาและฐานะของแม่ที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นคนผิวดำที่อาศัยอยู่ในเมืองจำนวน 61 คน และคนผิวขาวที่อาศัยอยู่ในแถบชานเมือง จำนวน 97 คน ใช้แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเองของคูเปอร์สมิธ ซึ่งมีจำนวน 58 ข้อ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลพบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับความภาคภูมิใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศชายมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าเพศหญิง

แมนลีย์ (Manley. 1969 : 3876 -A) ได้ศึกษา แนวโน้มความวิตกกังวลในเด็กระดับชั้น 7-12 พบว่ามีความแตกต่างระหว่างเพศ เรื่องความวิตกกังวล โดยเพศหญิงจะมีความวิตกกังวลสูงกว่าเพศชาย

เพ็นนี (Penny. 1965 : 696 -702) ศึกษาเรื่องราวความอยากรู้อยากเห็นและความวิตกกังวลของเด็กเกรด 4-6 และใช้แบบสอบถาม CMAS1 ความวิตกกังวลในส่วนที่เกี่ยวกับความวิตกกังวล และเพศ ผลปรากฏว่า เพศหญิงมีความวิตกกังวลสูงกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาสทานาดา และแมค แคนนิลอส (Castaneda and Mc Caniloss. 1956 : 31-326) ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบความวิตกกังวลของเด็กชายและเด็กหญิงเกรด 4-5-6 จำนวน 386 คน โดยใช้แบบสอบถาม CMAS1 วัดความวิตกกังวล ผลปรากฏว่า เพศหญิงมีความวิตกกังวลสูงกว่าเพศชาย

วอสส์ (Voss . 1982 : A) ได้ทดลองนำเกมการแข่งขันใหม่ๆเข้าร่วมในการทำงานในโรงงานเพื่อศึกษาผลการเปลี่ยนแปลงลักษณะนิสัย (Trait) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนงาน จำนวน 142 คน เป็นชาย 53 คน หญิง 89 คน ที่มาจากโรงงานทั่วทุกภาคของสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบทดสอบ Martens' Sport Competition Anxiety Test (SCAT) วัดลักษณะนิสัย (Trait) และ Mchrabian's Motivation to Achieve Test (MAT) วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำการทดลองเป็นเวลา 2 เดือน ผลการทดลองพบว่า คนงานชายและหญิงมีคุณลักษณะนิสัยและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฟรัสต์ (Frust. 1966 : 927-933) ศึกษาการใช้แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใช้กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนเกรด 9 จำนวน 228 คน จำแนกเป็นชาย 136 คน หญิง 92 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 5 กลุ่ม ตามคะแนนความสามารถทางภาษา ผลการศึกษาปรากฏว่า นักเรียนชายกับนักเรียนหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

แซนทรอค (Santrock. 1976 : 523 -535) ได้ศึกษาถึงสิ่งที่เอื้ออำนวยให้เกิดการควบคุมตนเอง โดยทดลองกับนักเรียนเกรด 1 และ 2 จำนวน 108 คน เป็นชายและหญิง เท่าๆกัน ผลพบว่า สิ่งแวดล้อมภายในห้องและกระบวนการคิด จะช่วยเพิ่มระดับการควบคุมตนเองซึ่งวัดโดยระยะเวลาที่เด็กใช้ความ

พยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความแตกต่างในค่าเฉลี่ยของการควบคุมตนเองระหว่างเพศชายและเพศหญิง

แมคโคบาย (Maccoby, 1966 : 270) ศึกษาความวิตกกังวลของเด็กชั้นประถมศึกษาเกรด 4-6 จำนวน 311 คน และมีวัยมัธยมต้น เกรด 7-9 จำนวน 415 คน พบว่า เด็กชั้นประถมศึกษาทั้งชายและหญิงมีความวิตกกังวลไม่แตกต่างกัน ส่วนเด็กในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เด็กชายและเด็กหญิงมีความวิตกกังวลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542 : 118-119) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านชีวประวัติของนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 464 คน กับความสามารถด้านความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 7 ด้าน ประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์ของตน การตระหนักรู้ภาวะอารมณ์ของผู้อื่น ความเอื้ออาทร วุฒิภาวะทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ของตน การมีแรงจูงใจที่ดี และทักษะทางสังคม พบว่า เพศหญิงโดยภาพรวมมีความสามารถด้านความเอื้ออาทร วุฒิภาวะทางอารมณ์ และการควบคุมด้านอารมณ์ของตนสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความเอื้ออาทร

ณัฐนา เอื้อสิริมนต์ (2544 : 78) ได้ศึกษาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำในวงการธุรกิจประกันชีวิต พบว่า เพศหญิงจะมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ในด้านการตระหนักรู้ในตนเองและด้านการร่วมรู้สึกแตกต่างจากเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิงจะมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ในด้านการตระหนักรู้ในตนเองและด้านการรู้สึกร่วมสูงกว่าเพศชาย

ฉัตรฤดี สุกปลั่ง (2544 : 132) ได้ศึกษาผลของบุคลิกภาพและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อคุณภาพของการใช้บริหารตามการรับรู้ของหัวหน้างานพนักงานส่วนหน้าของโรงแรมชั้นหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความแตกต่างของระดับองค์ประกอบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ชายมีทักษะทางสังคมสูงกว่าผู้หญิง

สายสุณีย์ สุกรเดมิย์ (2543 : 58) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางปัญญากับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของวิศวกร ครู พยาบาล นักร้อง และพระสงฆ์ที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 239 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบทดสอบความเฉลียวฉลาดทางปัญญา The Standard Progressive Matrices ปี ค.ศ. 1956 ของ เจซี ลาเวน (J.C. Raven) และแบบวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองตามแนวคิดของโกลแมน และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่วิศวกรเพศชายมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จงจรัส แจ่มจันทร์ (2524 : 90) ได้ศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้แบบสอบถามที่เป็นเทคนิคการฉายออก (Projective Technique) สำนวญพฤติกรรมทางจริยธรรม 6 ลักษณะ คือความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความสามัคคี ความอดุสาหะ และความยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี ชลบุรี และกรุงเทพฯ ข้อความบางส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะการควบคุมตนเอง ในด้านการมีความพยายามในการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ความอดทนต่อการควบคุมอารมณ์ การไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรค ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนหญิงมีการแสดงออกถึงการไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคสูงกว่านักเรียนชาย และนักเรียนหญิงสามารถควบคุมอารมณ์สูงกว่านักเรียนชาย

ทัศนาศา ทอณภักดี (2528 : 20) ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนเองของนักเรียนวัยรุ่นไทย โดยใช้แบบทดสอบที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบทดสอบความเชื่อมั่นภายในตนเองของ ลีแวนสัน และมิลเลอร์ ผลพบว่าวัยรุ่นหญิงมีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงกว่าวัยรุ่นชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อารี ทองทัฬห (2531 : 43) ศึกษาการปรับตัวทางสังคมในสถานศึกษา กับปัญหาสุขภาพจิตของนักเรียนชายและนักเรียนหญิง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม และโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 270 คน พบว่า นักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีการปรับตัวทางสังคมและปัญหาด้านสุขภาพจิตแตกต่างกัน โดยนักเรียนหญิงปรับตัวเข้ากับเพื่อนและกิจกรรมกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนได้ดีกว่านักเรียนชาย

อติทยา นวลศรี (2528 : 42) ศึกษาเรื่อง การปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นในกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาชุมชนแออัดเชื้อเพลิงพัฒนา โดยการศึกษาวิจัยนี้วัดการปรับตัวทางสังคมของผู้ย้ายถิ่น โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์กับเพื่อน ความรับผิดชอบต่อชุมชน การเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในชุมชน ความพึงพอใจในชุมชนที่อาศัยอยู่ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าครอบครัวหรือภรรยาของผู้ย้ายถิ่น จำนวน 200 คน ได้ผลการวิจัยว่า เพศนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวทางสังคมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดโดยคำนวณอัตราส่วนร้อยละของผู้ที่ปรับตัวได้ดีพบว่า เพศชายจะมีการปรับตัวที่ดี 40.6% ส่วนเพศหญิงปรับตัวได้ดีคิดเป็น 35.1% ในขณะที่ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวทางสังคมสูงสุด รองลงมาคือ แรงจูงใจในการย้ายถิ่น สถานที่ตั้งบ้านและชุมชน ตามลำดับ สำหรับภูมิฐานะเดิม อาชีพเดิม และอายุนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวทางสังคม

สาโรช เนติธรรมกุล (2522 : 40) ทำการศึกษาเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทเข้าสู่กรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมเขตอุตสาหกรรมพิเศษ พบว่า แรงงานเพศชายส่วนใหญ่จะไม่มีรู้สึกลำบากใจต่อการปรับตัว และจะมีระดับของการปรับตัวที่สูงกว่าแรงงานเพศหญิง กล่าวคือ แรงงานเพศชายนั้นจะปรับตัวดีกว่าแรงงานเพศหญิง

วันเพ็ญ อายุการ (2512 : 105) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแสดงตัว เก็บตัว การยอมรับตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้เด็กวัยรุ่นชายจำนวน 184 คน หญิง 123 คน อายุ ระหว่าง 13-20 ปี ใช้แบบสำรวจบุคลิกภาพและมาตราส่วนประมาณค่าการยอมรับตนเอง พบว่า เด็กชายมีลักษณะแสดงตัวมากกว่าเด็กหญิง และผู้ที่มิได้มีลักษณะแสดงตัวสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ได้ง่าย และเป็นผู้เป็นที่ดี

วิราพร เทพวิระวงศ์ (2514 : 182-183) พบว่า นักเรียนหญิงมีปัญหาการปรับตัวมากกว่านักเรียนชาย ไม่กล้าแสดงออก มีความเกรงใจสูง ขาดความเชื่อมั่น และใช้วิธีประนีประนอมมากกว่าเพศชาย

วรรณิ์ รักธรรม (2515 : 56) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความวิตกกังวลและความต้องการผลสัมฤทธิ์และความรู้สึกรับผิดชอบของเด็กไทยเชื้อชาติไทยและเด็กไทยเชื้อชาติจีน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 240 คน พบว่าในกลุ่มตัวอย่างเด็กหญิงเชื้อชาติไทยมีความวิตกกังวลสูงกว่าเด็กชาย

จำรัส บุญญนันท์ (2515 : 50) ได้ศึกษาเกี่ยวกับมโนภาพแห่งตน ความวิตกกังวล และความต้องการผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ประพฤติคล้อยตามและขัดกับสังคม โดยศึกษากับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 200 คน ผลปรากฏว่า เด็กหญิงมีความวิตกกังวลสูงกว่าเด็กชาย

ประสิทธิ์ บัวคลี่ (2514 : 90) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความวิตกกังวล ความเกรงใจ และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนไทย และนักเรียนนานาชาติ พบว่า เพศหญิงมีความวิตกกังวลมากกว่าเพศชาย

พินภา ภูมิอมร (2538 : 88-92) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของสุขภาพจิต

ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มตัวอย่างเป็น นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1509 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบวัดคุณลักษณะของสุขภาพจิต ชนิดข้อความที่สร้างขึ้นครอบคลุมลักษณะทั้ง 7 ด้าน รวม 5 ข้อ ตามวิธีประมาณค่าของลิเคอร์ท พบว่า มี 7 องค์ประกอบ คือ สัมพันธภาพ มองโลกในแง่ดี ความเชื่อมั่นในตนเอง เจตคติต่อตนเอง สมรรถภาพในการทำงาน ความมีเหตุผลและกล้าเผชิญกับความจริง การเปรียบเทียบลักษณะของสุขภาพจิต เมื่อจำแนกตามเพศ ปรากฏว่า ในองค์ประกอบ 1 (สัมพันธภาพ) องค์ประกอบ 2 (มองโลกในแง่ดี) องค์ประกอบ 5 (สมรรถภาพในการทำงาน) องค์ประกอบ 6 (ความมีเหตุผล) องค์ประกอบ 7 (กล้าเผชิญความจริง) นักเรียนชายมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันกับนักเรียนหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบ (เจตคติต่อตนเอง) นักเรียนชายมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันกับนักเรียนหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบ 3 (ความเชื่อมั่นในตนเอง) องค์ประกอบคุณลักษณะของสุขภาพจิตของนักเรียนชายและนักเรียนหญิง ไม่แตกต่างกัน

สุธินดา ใจขาน (2529 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ของการอบรมเลี้ยงดูกับความก้าวร้าวของนักเรียนโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน พบว่า เพศชายและหญิงมีความก้าวร้าวไม่แตกต่างกัน

ประสาธ บินทวัฏกูร (2516 : 80 – 81) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และการคิดแบบอเนกนัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้แบบทดสอบที่สร้างขึ้นเอง จำนวน 50 ข้อ เป็นแบบ Rating Scale 5 ช่วง พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบว่า เพศหญิงและเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

เมธี โพธิพัฒน์ (2523 : 75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และความซื่อสัตย์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มัธยมศึกษาปีที่ 2 และมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 886 คน ซึ่งเป็นนักเรียนในกรุงเทพและต่างจังหวัด แบบทดสอบที่ใช้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นแบบ Rating Scale 5 ช่วง ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนชายและนักเรียนหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นิรนนท์ เอื้อทวีทรัพย์ (2539 : 62) ได้ศึกษาตัวแปรทางจิตวิทยาบางประการที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเพศชายมีค่า 118.66 ซึ่งมากกว่าค่าเฉลี่ยของเพศหญิง คือ 113.12 เมื่อนำมาเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ ค่า t พบว่าค่า t ที่คำนวณได้เท่ากับ 5.99 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าเพศหญิง แสดงให้เห็นว่า เพศต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

จุไรรัตน์ เปรมัชเชียร (2526 : 18) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองของเด็กวัยรุ่นในสถานสงเคราะห์ โดยได้ศึกษาเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านมหาเมฆ และสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถีของกรมประชาสงเคราะห์ จำนวน 236 คน เป็นเด็กชาย 91 คน เด็กหญิง 145 คน และเด็กชายวัยรุ่นตอนต้น อายุ 7-12 ปี จำนวน 46 คน เด็กหญิงวัยรุ่นตอนต้น 103 คน และเด็กหญิงวัยรุ่นตอนปลาย 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ผลการวิจัย ปรากฏว่า เด็กวัยรุ่นชายตอนปลายมีแนวโน้มที่จะพอใจในสภาพของตนในโรงเรียนและในด้านการเรียน เพราะตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาและการประกอบอาชีพ เด็กวัยรุ่นหญิงตอนปลายมีแนวโน้มที่จะวิตกกังวลเกี่ยวกับรูปร่างลักษณะของตนซึ่งกำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนแปลง และให้ความสนใจเพื่อนต่างเพศมากกว่าเรื่องอื่น และเปรียบเทียบระหว่างเด็กวัยรุ่นชายตอนต้นกับเด็กวัยรุ่นหญิงตอนต้นพบว่าเด็กวัยรุ่นชาย

ตอนต้นซึ่งกำลังเผชิญกับความต้องการที่จะสัมฤทธิ์ผลสูงในทุกๆด้าน อันเนื่องมาจาก สังคมหวังให้เด็กชายเป็นผู้นำในกิจกรรมต่างๆ จึงทำให้เกิดความไม่พอใจในสภาพของตนเองมากกว่าเด็กวัยรุ่นหญิง

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นพบว่า เพศหญิงมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าเพศชาย ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศชาย

ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับอายุ

สเติ่น (ชวนจิตร ฐระทอง. 2544 ; อ้างอิงจาก Stein. 1988) ได้วิจัยเรื่องความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของคนอายุต่างๆ (Emotional Intelligence (EQ) Gets Better with Age) โดยทำการศึกษาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของคนทั่วไป จำนวน 3,831 คน ที่อาศัยอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา จากแบบทดสอบ EQ-1 ของบาร์ออน โดยแบ่งช่วงอายุของคนออกเป็น 5 ช่วง คือ 16-19 ปี , 20-29 ปี , 30-39 ปี , 40-49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป พบว่าช่วงอายุมีนัยสำคัญและความคงเส้นคงวาต่อระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ กล่าวคือ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งคะแนนรวมของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์จะสูงที่สุดในช่วงปลายอายุ 40 ปี และต้นอายุ 50 ปี ส่วนระดับความเฉลียวฉลาดทางปัญญา (IQ) จะสูงที่สุดเมื่ออยู่ในช่วงตอนปลาย และจะค่อยๆ ลดลง จนกระทั่งปลายอายุ 50 ปี ผลการศึกษาแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 3 ระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของคนทั่วไปแบ่งตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ(ปี)	คะแนนEQ เฉลี่ย
16-19	95.3
20-29	96.8
30-39	101.8
40-49	102.7
50 ขึ้นไป	101.5

หมายเหตุ : เกณฑ์ปกติของคะแนนความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เท่ากับ 100

ที่มา : (<http://eqi.mhs.com/qress4.html>)

จากผลการศึกษาทำให้ยืนยันได้ว่าวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) นั้นแปรผันตามอายุและประสบการณ์ นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบ EQ-1 ของบาร์ออนยังแสดงให้เห็นว่าคนที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีความสุขกับความสำเร็จในงานและไม่คำนึงถึงเพศและชาติกำเนิด มีการค้นพบว่า โดยทั่วไปคนที่มีอายุมากกว่าจะสามารถควบคุมความต้องการของสภาพแวดล้อมและความกดดันได้ดีกว่าคนที่อายุน้อยกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าคนที่อายุมากกว่าจะมีลักษณะต่อไปนี้มากกว่าคนที่อายุน้อยกว่า

1. มีอิสระในการคิดและการกระทำมากกว่า (More Independent in Their Thinking and Action)
2. ตระหนักถึงความรู้สึกของผู้อื่นมากกว่า (More Aware of Other's Feeling)
3. มีความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่า (More Social Responsible)

4. สามารถปรับตัวได้ดีกว่า (More Adaptable)
5. สามารถประเมินสถานการณ์เฉพาะหน้าและแก้ไขปัญหาได้ดีกว่า (Better at Sizing up The Immediate Situation and Solving Problems)
6. สามารถจัดการกับความเครียดได้ดีกว่า (Able to Manage Stress Better Than Younger People)

และองค์ประกอบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ใน 5 ด้าน ต่อไปนี้สามารถแปรผันตามช่วงอายุที่เปลี่ยนไป คือ

1. การรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) คือ ความสามารถแสดงตนให้มีส่วนร่วม ให้ความช่วยเหลือสมาชิกในสังคม (Richman. 1994)
2. การทดสอบความเป็นจริง (Reality Testing) คือ ความสามารถในการประเมินความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์และสิ่งที่เกิดขึ้นจริง
3. การแก้ปัญหา (Problem Solving) คือความสามารถในการตระหนักถึงและระบุปัญหา รวมทั้งหาแนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ
4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ ความสามารถในการมองเห็นด้านดีของชีวิตและมีทัศนคติด้านบวก แม้ว่าจะต้องเผชิญกับความยากลำบาก

โรเซนบัม (Rosenbaum. 1980 : 109-121) ศึกษาการควบคุมตนเองโดยใช้แบบทดสอบการควบคุมตนเองในสถานการณ์ทั่วไปที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง 7 กลุ่ม โดยแบ่งตามช่วงอายุ ทั้งที่เป็นนักเรียน นิสิต และบุคคลทั่วไป อายุตั้งแต่ 15-62 ปี จำนวน 600 คน ผลพบว่า อายุเป็นตัวแปรที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมควบคุมตนเองเพิ่มขึ้น

อิงแลนด์ (Englander . 1986 :136) ศึกษาการควบคุมตนเองโดยใช้แบบวัดการควบคุมตนเองชื่อ The Self - Control Rating Scale ของเคนเดล ซึ่งใช้กับเด็กอายุ 13-17 ปี ผลพบว่า เด็กที่มีอายุต่างกันมีการควบคุมตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอายุที่เพิ่มขึ้นทำให้เด็กสามารถควบคุมตนเองได้มากขึ้น

แกรนด์อลล์ และคนอื่นๆ (Crandall and others. 1965 : 91-109) ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อในการควบคุมกับสถานการณ์ในโรงเรียนของนักเรียนระดับชั้นตั้งแต่ 3-12 จำนวน 923 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบทดสอบ Intellectual Achievement Responsibility Scale (AIR) พบว่า ความเชื่อในเรื่องความสามารถในการควบคุม ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลจะเริ่มมั่นคง เมื่อบุคคลมีอายุประมาณ 8-9 ปี และเพิ่มขึ้นตามระดับอายุ หรือประสบการณ์ในการเรียนรู้ทางสังคม

บอรินด์ (Baumrind. 1975 : 271-274) ได้ศึกษาพฤติกรรมของเด็กก่อนวัยเรียนจากการรวบรวมพฤติกรรมของเด็กจำนวน 300 ครอบครัว โดยการศึกษาระยะยาวเป็นเวลา 8 ปี การสังเกตเด็กแต่ละคนใช้เวลาอย่างน้อย 3 เดือน ประเมินความสามารถด้านต่างๆของเด็ก โดยใช้แบบประเมินลักษณะการกระทำรวม 72 ข้อความ ผลการศึกษาพบว่า การควบคุมตนเองของเด็กจะพัฒนาขึ้นตามวัย

ลีเวนเบิร์ก (Levenberg . 1976 : 7299 : A) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนเกรด 3-6 จำนวน 400 คน จากครอบครัวชนชั้นต่ำ และชั้นกลาง โดยแบ่งตามเพศและระดับชั้นเรียน นักเรียนถ้าอายุมากขึ้นจะมีความมั่นใจในการประเมินตนเองมากขึ้น และมีความภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มขึ้นด้วย

จูฮาซซ์ (Juhasz, 1985) ได้ศึกษา การวัดความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้น กลุ่มตัวอย่างมีอายุตั้งแต่ 12-14 ปี ผลการศึกษาพบว่าอายุจะเป็นองค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเอง

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542: 118-119) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านชีวประวัติของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 464 คน กับความสามารถด้านความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 7 ด้าน ประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์ของตนเอง การตระหนักรู้ภาวะอารมณ์ของผู้อื่น ความเอื้ออาทร วุฒิภาวะทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ของตน การมีแรงจูงใจที่ดี และทักษะทางสังคม พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับ องค์ประกอบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชวนจิตร ชูระทอง (2544 : 56) ได้ศึกษาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการ เผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขายในธุรกิจสรรพสินค้าในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับองค์ประกอบของความ เฉลียวฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน ยกเว้นด้านความเอื้ออาทร และอายุมีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมของความ เฉลียวฉลาดทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ฉัตรฤดี สุกปลั่ง (2544: 132) ได้ศึกษาผลของบุคลิกภาพและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อ คุณภาพของการให้บริการตามการรับรู้ ของหัวหน้างานของพนักงานส่วนหน้าของโรงแรมชั้นหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ในแต่ละองค์ ประกอบไม่พบความสัมพันธ์กัน

สายสุณีย์ ศุภระเดมิย์ (2543 : 57) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางปัญญากับความ เฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของวิศวกร ครู พยาบาล นักร้อง และพระสงฆ์ที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 239 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบทดสอบความเฉลียวฉลาดทางปัญญา The Standard Progressive Matrices ปี ค.ศ. 1956 ของ เจซี ลาเวน (J.C. Raven) และแบบวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้นเองตามแนวคิดของโกลแมน และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เป็นเครื่องมือในการศึกษา พบว่า อายุ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์มีต่อการจัดระเบียบตนเอง การสร้างแรงจูงใจ การเข้าใจและรู้สึกร่วมกับผู้อื่น และทักษะทางสังคมของวิศวกรที่ประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่อายุและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์มีต่อการจัดระเบียบตนเองและทักษะทางสังคมของครูที่ประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ณุชานา เอื้อสิริมนต์ (2544: 78) ได้ศึกษาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำในวงการธุรกิจ ประกันชีวิต พบว่า อายุที่แตกต่างกัน จะมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ

นวลทิพย์ อาคมพัฒน์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมการของนายจ้างและ ลูกจ้างในอุตสาหกรรมสิ่งทอต่อปัญหาการเลิกจ้างเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า อายุ ของลูกจ้าง มีความสัมพันธ์กับการเตรียมการในเรื่องการปรับตัวในการทำงาน การดำเนินด้านแรงงานสัมพันธ์ การปรับเปลี่ยนอาชีพและการออมทรัพย์ไว้ใช้

รัชณี ตริยตริรงค์โกศล (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวด้านอาชีพของผู้รับบริการ จัดหางาน ศึกษาเฉพาะกรณีสตรีภาคเหนือซึ่งผ่านการฝึกอบรมและรับบริการการจัดหางานจากกรมประชา- สงเคราะห์ จำนวน 180 คน พบว่า ความพอใจในงานมีผลต่อการปรับตัวด้านการทำงานและด้านสวัสดิการของ โรงงาน อายุ และความพอใจในงานมีผลต่อการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

ซอลัดดา โรจนดำรงฤทธิ์ (2533 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมใหม่ จังหวัดระยอง มุ่งที่จะศึกษาการปรับตัวด้านงานและอาชีพและการปรับตัวทางสังคม กลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างระดับปฏิบัติการที่อยู่ในกระบวนการผลิต จำนวน 400 คน โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้การปรับตัวทางด้านสังคมของลูกจ้างแตกต่างกันคือ อายุ

สมศรี อู่ตระกูล (2525 :90) ทำการวิจัยเรื่อง การปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างคือ แรงงานที่ย้ายถิ่นไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราจังหวัดภูเก็ต จำนวน 250 คน ได้สรุปผลการวิจัย ได้ว่า อายุไม่มีผลทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องการปรับตัว

นาพา โดยสมบูรณ์ (2523 : 78) ทำการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับการปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือในเหมืองแร่ จังหวัดภูเก็ต ได้ผลการวิจัยคือ คุณลักษณะของแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ไม่มีผลทำให้เกิดความแตกต่างในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมธี โพธิ์พัฒนา (2523 : 75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ และความซื่อสัตย์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มัธยมศึกษาปีที่ 2 และมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 886 คน ซึ่งเป็นนักเรียนในกรุงเทพและต่างจังหวัด แบบทดสอบที่ใช้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นแบบ Rating Scale 5 ช่วง ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีระดับชั้นเรียนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน โดยนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งระดับชั้นที่สูงหมายถึงอายุที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

นิลวรรณ ศิริอังกุล (2535) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบทางนิเวศวิทยาและองค์ประกอบด้านอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ สุขภาพกาย สภาพครอบครัว อาชีพของผู้ปกครอง และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ที่มีต่อสุขภาพจิตของนักเรียนวัยรุ่นในชุมชนแออัด เขตห้วยขวาง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ โดยนักเรียนที่อาศัยอยู่ในชุมชนแออัด เขตห้วยขวางจำนวน 534 คน แบ่งเป็นชาย 266 คน และหญิง 268 คน ในด้านตัวแปรตาม คือ สุขภาพจิต ได้วัดจากแบบสำรวจบุคลิกภาพของ แจ็กสัน (Jackson) จำนวน 97 ข้อ ซึ่งแบบสำรวจดังกล่าวนี้ ได้รวมการปรับตัวทางอารมณ์และทางสังคมและความสามารถในการดำเนินชีวิต ไว้เป็นส่วนหนึ่งของสุขภาพจิตด้วย ซึ่งเมื่อแยกพิจารณาผลการวิจัยเฉพาะด้านสุขภาพจิตโดยตรง ปรากฏผลคือ สุขภาพจิตของกลุ่มตัวอย่างอาศัยอยู่ในชุมชนแออัด มีสุขภาพจิตโดยรวมดี นักเรียนวัยรุ่นตอนต้นหรือวัยรุ่นที่มีอายุน้อยมีสุขภาพจิตดีกว่านักเรียนวัยรุ่นตอนกลาง

นงนุช โรจนเลิศ (2533: 115) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตนเองของนักเรียนวัยรุ่น พบว่า นักเรียนวัยรุ่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีการควบคุมตนเองไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับอายุเกี่ยวข้องกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยจะมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อย ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า กลุ่มแรงงานเด็กช่วงอายุ 16-18 ปี มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กช่วงอายุ 13-15 ปี

ประสิทธิภาพในการทำงานกับเพศ

คลีเมนต์ (Clementts. 1983 : 1567 – A) ได้วิจัยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงกับความพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต โดยใช้แบบทดสอบตามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา จำนวน 156 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้

เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงานค่าจ้างการปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงานและเรื่องทั่วไป ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความสัมพันธ์ของปัจจัยคำจูนกับความพึงพอใจในงานสูงกว่าปัจจัยจิตใจด้านค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงไม่พอใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีผลให้เพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าเพศชาย

วิลเลียม (ผอบเชียร วงศ์ภักดี. 2537 : 38 ; อ้างอิงจาก William . 1993) ได้ศึกษาในกลุ่มพนักงานบริษัท จำนวน 641 คน ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า เพศร่วมกับตัวแปรอื่น ได้แก่ การศึกษา จะช่วยทำนายการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และพบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ฟีแลน (ผอบเชียร วงศ์ภักดี. 2537 : 38 ; อ้างอิงจาก Phelan. 1922) ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทที่เป็นชาย 283 คน และหญิง 283 คน พบว่า ผู้ที่มีเพศต่างกันมีการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มาตา เฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 57 ; อ้างอิงจาก Mataheru. 1985) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด คือสถานะของอาชีพด้านโอกาสความก้าวหน้าและเงินเดือนสำหรับอายุ ระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สุวิทย์ แสนสุข (2544 : 94) ศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัทซีเกทเทคโนโลยี ประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานเพศชายมีขวัญในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง และเพศหญิงมีขวัญในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสรุปได้ว่า เพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าเพศหญิง

นรินทร์ เอื้อทวีทรัพย์ (2539 : 63) ได้ศึกษาตัวแปรทางจิตวิทยาบางประการที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของเพศชายมีค่า 160.29 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของเพศหญิง คือ 152.82 และเมื่อนำมาเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ ค่า t พบว่าค่า t ที่คำนวณได้เท่ากับ 3.57 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 แสดงให้เห็นว่า เพศต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งความพอใจในการทำงานและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ปราการ ภูฏอง (2544 : 110) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ คอนกรีต จำกัด พบว่า ด้านเพศ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชาย จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง

ผลการวิจัยของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2528 : 254) พบว่า ข้าราชการเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันในเรื่องจิตลักษณะของความเชื่อมั่นในตน ลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

โชคดี รักทอง (2531 : 162) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามทฤษฎีการจูงใจทางอนามัย หรือปัจจัยคำจูนของเฮิร์ซเบอร์เกอร์ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามตัวแปรสถานภาพ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และเพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อยู่ใน

ระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน โดยส่วนรวมของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง และเมื่อศึกษาในส่วนรวมพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการและบุคลากรฝ่ายบริหาร ในด้านฐานอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีสภาพเป็นผู้บริหารและปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่เป็นเพศชายและหญิงแตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าอายุมากมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกับมีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ลัดดา แพร้วพิศุทธิ์ (2530 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 ราย จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านเพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ชินวรณ์ บุญยเกียรติ (2537 : 38) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานในกลุ่มครู และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 735 คน พบว่าผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปลายมาศ ขุนภักดี (2533 : 97) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม ทั้งในด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านประสานงาน

โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า เพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องมาจากเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง แต่ก็มียางวิจัยบางงานที่พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน จากงานวิจัยดังกล่าวส่วนใหญ่พบว่า เพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า เพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง

ประสิทธิภาพในการทำงานกับอายุ

คูเปอร์ และคนอื่นๆ (Cooper and others. 1979 : 117) ศึกษาอิทธิพลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ อายุ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ทำให้ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม โดยสำรวจความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนสถานะ และความช่วยเหลือของรัฐบาล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่สอนและสภาพที่อยู่อาศัย

โพลาร์ด (ผอบเขียว วงศ์ภักดี. 2537 : 38 ; อ้างอิงจาก Pollard . 1992) ทำการศึกษาอายุกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่า พนักงานมีอายุมากประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าพนักงานที่อายุน้อย

โคเมอร์ (Koemor. 1981 : 43 - 44) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข จำนวน 32 คน จากสมาคมเย็บบ้านของบริษัทฮาร์ทฟอร์ด พบว่า อายุ ประสบการณ์

การรับรู้พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้ในเทศ มีความสัมพันธ์ทางลบ กับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงาน

ฮอสแมน และคนอื่นๆ (Haussman and others. 1976 : 338 – 341) ได้ศึกษาเพื่อสนับสนุนรูปแบบการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข พบว่า โครงสร้างของหน่วยงาน บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยอายุและประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

ไดเออร์ และคนอื่นๆ (Dyer and others. 1972 : 294) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของพยาบาลคณะกับประวัติส่วนตัว บุคลิกภาพและการบริหารงานในตึกผู้ป่วยของพยาบาลประจำการ จำนวน 200 คน ในโรงพยาบาล 4 แห่ง ในรัฐยูทาห์ ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลได้แก่ พฤติกรรมของหัวหน้าพยาบาล ประวัติส่วนตัวของพยาบาล (อายุและประสบการณ์) คะแนนการศึกษา ภูมิหลังของครอบครัว และความพอใจในวิชาชีพ โดยอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน

สุวิทย์ แสนสุข (2544 : 95) ศึกษาวิจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทเทค เทคโนโลยี ประเทศไทยจำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยรวม และในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐ มงคลศรี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) พบว่า พนักงานสินเชื่ออายุมากมีการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานอายุน้อย

พิพัฒน์ เอกภาพพันธ์ (2536 : 43) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามโครงการใช้จ่ายเงินอุดหนุนหมู่บ้านของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (กม.อพป.) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามโครงการใช้จ่ายเงินอุดหนุนของคณะกรรมการ อพป.

อุทัย เสริมศรี (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้านในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยความจำเป็นพื้นฐาน ศึกษากรณีอำเภอสำโรง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน คือ อายุ

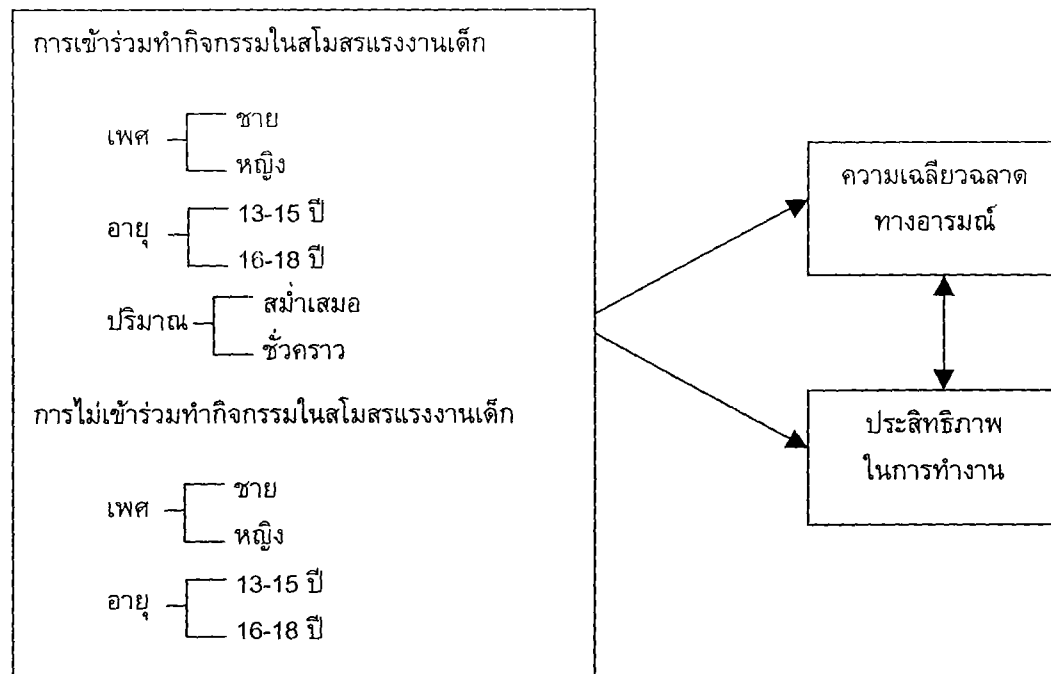
สมชัย แสงสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ไม่ขึ้นอยู่กับ เพศ และอายุ

ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540 : 80) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระนครเหนือ พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและประสิทธิภาพในการทำงาน

สรกานต์ แป้นบุญสม (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพัฒนาการดีเด่นกับพัฒนาการที่มีผลงานปกติ พบว่า อายุไม่มีผลต่อการทำงานเป็นพัฒนาการดีเด่นและพัฒนาการที่มีผลงานปกติ

จากงานวิจัยข้างต้น ส่วนใหญ่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างอายุมากมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุน้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า กลุ่มแรงงานเด็กที่มีอายุ 16-18 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่มีอายุ 13-15 ปี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

- [illegible]

19. กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเพศชาย มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิง

20. กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปี

21. ความเฉลี่ยฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก กับกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเด็กในสโมสรแรงงานเด็กที่มาทำกิจกรรมร่วมกันที่
วงเวียนใหญ่จำนวน 210 คน และกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมสโมสรแรงงานเด็กที่ทำงานใน
โรงงานเดียวกันกับกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มเด็กในสโมสรแรงงานเด็กที่มาทำกิจกรรมร่วมกับสโมสรแรงงานเด็กที่วงเวียนใหญ่ระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม ปี พ.ศ. 2545 ช่วงอายุ 13-18 ปี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2537 : 106) ที่ระดับความเชื่อมั่น 99% ความคลาดเคลื่อน = $\pm 10\%$ ควรใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน และกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กที่ทำงานในโรงงานเดียวกันกับกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก จำนวน 170 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว
- ตอนที่ 2 ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
- ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง

รายละเอียดของเครื่องมือแต่ละตอนมีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้เก็บข้อมูลลักษณะทางชีวสังคมเกี่ยวกับ เพศ อายุ และการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ตอนที่ 2 ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดของ ร.ท.วรรณดี หมู่เย็น (2544) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ตามตัวอย่างแบบสอบถาม ดังนี้

ข้อคำถาม	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	ไม่จริง
<u>ด้านที่ 1</u> การรู้จักอารมณ์ของตนเอง 1. ฉันรับรู้ถึงความรู้สึกต่างๆ เช่น ดีใจ เสียใจ ได้เป็นอย่างดี <u>ด้านที่ 2</u> การจัดการ (บริหาร) อารมณ์ของตนเอง 2. เมื่อฉันอารมณ์ดี การแก้ปัญหาเป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน <u>ด้านที่ 3</u> การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 3. ฉันเชื่อว่าตนเองมีความสามารถเอาชนะปัญหาต่างๆ ได้ <u>ด้านที่ 4</u> การหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น 4. ฉันไม่สามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น <u>ด้านที่ 5</u> การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 5. ฉันระมัดระวังคำพูด หรือการแสดงออกที่กระทบจิตใจผู้อื่น					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความทางบวก	จริงมากที่สุด	5	คะแนน
	จริงมาก	4	คะแนน
	จริง	3	คะแนน
	จริงน้อย	2	คะแนน
	ไม่จริง	1	คะแนน
ข้อความทางลบ	จริงมากที่สุด	1	คะแนน
	จริงมาก	2	คะแนน
	จริง	3	คะแนน
	จริงน้อย	4	คะแนน
	ไม่จริง	5	คะแนน

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานจากการประเมินของตนเอง ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ตามตัวอย่างแบบสอบถามดังนี้

ข้อคำถาม	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	ไม่จริง
1. ฉันสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง					
2. ฉันทำงานเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด					
3. ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

จริงมากที่สุด	5	คะแนน
จริงมาก	4	คะแนน
จริง	3	คะแนน
จริงน้อย	2	คะแนน
ไม่จริง	1	คะแนน

หมายเหตุ : แบบทดสอบนี้มีข้อความทางบวกไม่มีข้อความทางลบ

3. การหาคุณภาพแบบทดสอบความเจตียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหาคุณภาพของแบบทดสอบ โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยปรับปรุงแบบทดสอบความเจตียวฉลาดทางอารมณ์ของ ร.ท. หญิง วรณดี หมู่เย็น และแบบทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบทดสอบขึ้นเอง

3.2 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต คำจิณ รongศาสตราจารย์ นวลละอ สุภาพ และผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา พิจารณาตรวจสอบข้อความให้ตรงกับนิยาม ปฏิบัติการและตรวจภาษาให้รัดกุม และนำผลตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3 นำแบบทดสอบไปทดสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ กลุ่มแรงงานเด็กที่มาทำงานทำที่กระทรงแรงงานและสวัสดิการสังคม จำนวน 30 คน แล้วหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) (บุญชม ศรีสะอาด. 2538 : 163-164) ระหว่างคะแนนของข้อนั้นกับคะแนนรวมของทุกข้อ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าสูงแสดงว่าข้อนั้นวัดสอดคล้องกับข้ออื่นๆ ในเครื่องมือ เป็นข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง แต่ถ้าพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำ แสดงว่าข้อนั้นวัดสอดคล้องน้อยกับข้ออื่นๆ ในเครื่องมือ และผลจากการวิเคราะห์แบบทดสอบตอนที่ 2 ความเจตียวฉลาดทางอารมณ์ หาค่าอำนาจจำแนกพบว่า มีข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 30 ข้อ จาก 50 ข้อ และผลจากการวิเคราะห์แบบทดสอบตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน หาค่าอำนาจจำแนก พบว่า มีข้อคำถามสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 15 ข้อ จากข้อคำถาม 20 ข้อ

3.4 นำแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับในแต่ละเครื่องมือวัดดังต่อไปนี้

เครื่องมือวัดความเจตียวฉลาดทางอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ .81

เครื่องมือวัดประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ .88

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อกับมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานเด็ก เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบทดสอบที่ผู้วิจัยใช้วิจัยไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้สุ่ม
3. นำแบบทดสอบทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์
4. นำแบบทดสอบที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for The Social Science) วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แยกคะแนนตามกลุ่มตัวแปรที่ทำการศึกษา
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบคะแนนความเฉลียกลางทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานตามตัวแปรอิสระ โดยใช้ t - test เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 – 20
4. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้วิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 21

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความเจตียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ

1. เพื่อต้องการทราบว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีความเจตียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเจตียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 340 คน เป็นกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม ปี พ.ศ. 2545 ช่วงอายุ 13-18 ปี โดยแบ่งเป็นกลุ่มที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก จำนวน 170 คน และกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กที่ทำงานในโรงงานเดียวกันกับกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก จำนวน 170 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากของศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2537 : 106) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 99% ความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนแรกจะนำเสนอข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะและขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง และส่วนต่อไปจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS (Statistical Package for The Social Science) โดย

1. ในการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
2. ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติ คือ
 - 2.1 การวิเคราะห์ความแตกต่าง ใช้ค่าสถิติ $t - test$
 - 2.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ในการวิเคราะห์และแปลผลในครั้งนี้ เพื่อความสะดวกและมีความเข้าใจตรงกันในเรื่องการใช้สัญลักษณ์ทางสถิติ จึงขอเสนอดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|--|
| N | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |
| $\bar{X}$ | แทน | คะแนนเฉลี่ย |
| S.D | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน $t - distribution$ |
| r | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) |
| * | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| ** | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |
| *** | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 |

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ระหว่างเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม ในปี พ.ศ. 2545 จำนวน 170 คน และกลุ่มตัวอย่างแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ระหว่างเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม ในปี พ.ศ. 2545 ปี พ.ศ. 2545 จำนวน 170 คน

ตาราง 4 แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศและอายุ

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	160	47.10
หญิง	180	52.90
อายุ		
13 – 15 ปี	180	52.90
16 – 18 ปี	160	47.10

จากตาราง 4 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก จำนวน 340 คน โดยแบ่งเป็น เพศชาย จำนวน 160 คน เพศหญิง จำนวน 180 คน อายุ 13 – 15 ปี จำนวน 180 คน และอายุ 16 – 18 ปี จำนวน 160 คน

ตาราง 5 แสดงข้อมูลของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

รายการ		จำนวน	ร้อยละ
การเข้าร่วมกิจกรรม ในสโมสรแรงงานเด็ก (N = 170 คน)	สม่ำเสมอ	60	17.68
	ครั้งคราว	110	32.32
การไม่เข้าร่วมทำกิจกรรม ในสโมสรแรงงานเด็ก (N = 170 คน)		170	50.00
รวม		340	100

จากตาราง 5 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก แบ่งเป็น อย่างสม่ำเสมอ จำนวน 60 คน เป็นครั้งคราว จำนวน 110 คน และกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก จำนวน 170 คน

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรตาม

ค่าสถิติพื้นฐานของความเจตียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปริมาณการเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ปรากฏตามตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของความเจตียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปริมาณการเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ด้านความเจตียวฉลาดทาง อารมณ์	กลุ่มแรงงานเด็กที่ เข้าร่วมทำกิจกรรม อย่างสม่ำเสมอ			กลุ่มแรงงานเด็กที่ เข้าร่วมทำกิจกรรม เป็นครั้งคราว			กลุ่มแรงงานเด็กที่ ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรม		
	N	$\bar{X}$	S.D	N	$\bar{X}$	S.D	N	$\bar{X}$	S.D
การรู้จักอารมณ์ของตนเอง	60	3.81	.71	110	3.15	.61	170	3.18	.52
การจัดการ (บริหาร) อารมณ์ของตนเอง	60	3.76	.77	110	3.34	.45	170	3.16	.48
การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	60	3.49	.66	110	3.31	.39	170	3.13	.47
การหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น	60	3.20	.56	110	3.04	.54	170	2.91	.49
การรักษาความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน	60	3.80	.64	110	3.40	.52	170	3.35	.51
รวม	60	3.62	.58	110	3.27	.37	170	3.16	.34
ด้านประสิทธิภาพในการ ทำงาน	60	3.33	.72	110	3.14	.529	170	2.93	.31

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอย่างสม่ำเสมอมีความเจตียวฉลาดทางอารมณ์ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเองสูงที่สุด

กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเป็นครั้งคราวมีความเจตียวฉลาดทางอารมณ์ด้านรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสูงที่สุด

กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเจตียวฉลาดทางอารมณ์ด้านรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสูงที่สุด

กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอย่างสม่ำเสมอ เป็นครั้งคราว และกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเจตียวฉลาดทางอารมณ์ด้านหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นต่ำที่สุด

สมมติฐานข้อที่ 1

กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

สมมติฐานข้อที่ 6

กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ผลการทดสอบสมมติฐานได้ผลตามตาราง 7

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และ ประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วม และไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ค่าสถิติ				
		N	$\bar{X}$	S.D	t	P-Value (One-tailed)
ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์	กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	170	3.40	.49	5.09***	.00
	กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	170	3.16	.35		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	170	3.214	.61	5.31**	.00
	กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	170	2.94	.31		

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กกับกลุ่มแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

และกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานข้อที่ 2

กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีความเจตยวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

สมมติฐานข้อที่ 7

กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ผลตามตาราง 8

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบความเจตยวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วม และไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ค่าสถิติ				
		N	$\bar{X}$	S.D	t	P-Value (One-tailed)
ความเจตยวฉลาดทางอารมณ์	กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	80	3.14	.41	.16	.44
	กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	80	3.13	.34		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	80	3.13	.53	3.96***	.00
	กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	80	2.86	.32		

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเจตยวฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกับกลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ส่วนกลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานข้อที่ 3

กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

สมมติฐานข้อที่ 8

กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ผลตามตาราง 9

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วม และไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ค่าสถิติ				
		N	$\bar{X}$	S.D	t	P-Value (One-tailed)
ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์	กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	90	3.29	.66	7.36***	.00
	กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	80	2.86	.29		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	90	3.62	.43	3.68***	.00
	กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	90	3.19	.35		

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

และกลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานข้อที่ 4

กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปี ที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

สมมติฐานข้อที่ 9

กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปี ที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ผลตามตาราง 10

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปี ที่เข้าร่วม และไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ค่าสถิติ				
		N	$\bar{X}$	S.D	t	P-Value (One-tailed)
ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์	กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	90	3.28	.37	2.76**	.003
	กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปี ที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	90	3.14	.34		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	90	3.11	.45	3.71***	.00
	กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปี ที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	80	2.98	.30		

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปี ที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และกลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปี ที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานข้อที่ 5

กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16 – 18 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16 – 18 ปี ที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

สมมติฐานข้อที่ 10

กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16 – 18 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16 – 18 ปี ที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ผลตามตาราง 11

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปี ที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ค่าสถิติ				
		N	$\bar{X}$	S.D	t	P-Value (One-tailed)
ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์	กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	80	3.53	.56	4.44***	.00
	กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปี ที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	80	3.20	.36		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16 – 18 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	80	3.33	.73	3.93***	.00
	กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16 – 18 ปี ที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	80	2.98	.30		

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปี ที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

และกลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปี ที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานข้อที่ 11

กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก เพศหญิงมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศชาย

สมมติฐานข้อที่ 14

กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก เพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิง

ผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ผลตามตาราง 12

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงกับเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ค่าสถิติ				
		N	$\bar{X}$	S.D	t	P-Value (One-tailed)
ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์	กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	80	3.14	.41	-7.52***	.00
	กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	90	3.62	.43		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	80	3.13	.53	-1.64	.052
	กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	90	3.29	.66		

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ส่วนกลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกับกลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

สมมติฐานข้อที่ 12

กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อายุ 16 – 18 ปี มีความเจตยวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปี

สมมติฐานข้อที่ 15

กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อายุ 16 – 18 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปี

ผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ผลตามตาราง 13

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความเจตยวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปีกับอายุ 16 – 18 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ค่าสถิติ				
		N	$\bar{X}$	S.D	t	P-Value (One-tailed)
ความเจตยวฉลาดทางอารมณ์	กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสร แรงงานเด็ก	90	3.28	.37	-3.34**	.005
	กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสร แรงงานเด็ก	90	3.62	.43		
ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสร แรงงานเด็ก	90	3.11	.45	-2.30*	.01
	กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสร แรงงานเด็ก	80	3.33	.73		

จากตาราง 13 พบว่า กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16 – 18 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีความเจตยวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และกลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16 – 18 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13–15 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 13

กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอย่างสม่ำเสมอ มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเป็นครั้งคราว

สมมติฐานข้อที่ 16

กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอย่างสม่ำเสมอมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเป็นครั้งคราว

ผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ผลตามตาราง 14

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมสม่ำเสมอกับครั้งคราวในสโมสรแรงงานเด็ก

ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ค่าสถิติ				
		N	$\bar{X}$	S.D	t	P-Value (One-tailed)
ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์	กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอย่างสม่ำเสมอ	60	3.63	.58	4.30***	.00
	กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเป็นครั้งคราว	110	3.27	.37		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอย่างสม่ำเสมอ	60	3.34	.72	1.94*	.03
	กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเป็นครั้งคราว	110	3.15	.53		

จากตาราง 14 พบว่า กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอย่างสม่ำเสมอ มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเป็นครั้งคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

และกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอย่างสม่ำเสมอมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเป็นครั้งคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 17

กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเพศหญิงมีความเฉลี่ยฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศชาย

สมมติฐานข้อที่ 19

กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิง

ผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ผลตามตาราง 15

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความเฉลี่ยฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กเพศชายและเพศหญิงที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ค่าสถิติ				
		N	$\bar{X}$	S.D	t	P-Value (One-tailed)
ความเฉลี่ยฉลาดทางอารมณ์	กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	80	3.13	.34	-1.23	.11
	กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	90	3.19	.35		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	80	2.86	.32	-3.10*	.001
	กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	90	3.01	.29		

จากตาราง 15 พบว่า กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลี่ยฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกับกลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ส่วนกลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานข้อที่ 18

กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอายุ 16 – 18 ปีมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานอายุ 13 – 15 ปี

สมมติฐานข้อที่ 20

กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปีมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปี

ผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ผลตามตาราง 16

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีกับอายุ 16-18 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ค่าสถิติ				
		N	$\bar{X}$	S.D	t	P-Value (One-tailed)
ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์	กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	90	3.13	.34	-1.15	.13
	กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	80	3.20	.36		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	90	2.90	.32	-1.84*	.04
	กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	80	2.98	.30		

จากตาราง 16 พบว่า กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกับกลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

และกลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 21

ความเจตียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก กับกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ผลตามตาราง 17

ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเจตียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก และกลุ่มรวม (กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก)

กลุ่มตัวอย่าง	N	r	P-value (One-tailed)
กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	170	.35***	.00
กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก	170	-.09	.12
กลุ่มรวม (กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก)	340	.29***	.00

จากตาราง 17 พบว่า ความเจตียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกในกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กและกลุ่มรวม (กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ส่วนกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเจตียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายสำคัญคือ

1. เพื่อเปรียบเทียบความเจตียวฉลาดทางอารมณ์ระหว่างกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมกับกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย ที่จำแนกตามตัวแปรเพศ และอายุ
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมกับกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ที่จำแนกตามตัวแปรเพศ และอายุ
3. เพื่อเปรียบเทียบความเจตียวฉลาดทางอารมณ์ในกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ระหว่างกลุ่มเพศชายกับกลุ่มเพศหญิง ระหว่างกลุ่มอายุ 13-15 ปี กับกลุ่มอายุ 16-18 ปี และระหว่างกลุ่มที่เข้าร่วมทำกิจกรรมสม่ำเสมอกับกลุ่มที่เข้าร่วมทำกิจกรรมเป็นครั้งคราว
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานในกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ระหว่างกลุ่มเพศชายกับกลุ่มเพศหญิง ระหว่างกลุ่มอายุ 13-15 ปี กับกลุ่มอายุ 16-18 ปี และระหว่างกลุ่มที่เข้าร่วมทำกิจกรรมสม่ำเสมอกับกลุ่มที่เข้าร่วมทำกิจกรรมเป็นครั้งคราว
5. เพื่อเปรียบเทียบความเจตียวฉลาดทางอารมณ์ในกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ระหว่างกลุ่มเพศชายกับกลุ่มเพศหญิง และระหว่างกลุ่มอายุ 13-15 ปี กับกลุ่มอายุ 16-18 ปี
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานในกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ระหว่างกลุ่มเพศชายกับกลุ่มเพศหญิง และระหว่างกลุ่มอายุ 13-15 ปี กับกลุ่มอายุ 16-18 ปี
7. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเจตียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็ก ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ที่จำแนกตามการเข้าร่วม และไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

สมมติฐานการวิจัย

1. กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีความเจตียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก
2. กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีความเจตียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก
3. กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีความเจตียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม มีจำนวน 340 คน คือ

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ระหว่างเดือนมิถุนายน–กรกฎาคม ปี พ.ศ. 2545 จำนวน 170 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กที่ทำงานในโรงงานเดียวกันกับกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ระหว่างเดือนมิถุนายน–กรกฎาคม ปี พ.ศ. 2545 จำนวน 170 คน

กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ สิริชัย กาญจนวาลี และคณะ (2537 : 106) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 99% ความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาเปรียบเทียบความเจตียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ การเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก
2. แบบทดสอบความเจตียวฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 30 ข้อ และแบบทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อกับมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานเด็ก เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบทดสอบที่ผู้วิจัยใช้วิจัยไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้สุ่ม
3. นำแบบทดสอบทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์
4. นำแบบทดสอบที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS โดยดำเนินการใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐาน ใช้ค่าสถิติ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
2. ใช้ค่าสถิติ t – test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 –20
3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 21

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยและนำเสนอออกเป็น 4 ข้อใหญ่ ดังนี้

1. การเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมกับกลุ่มที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก - ได้ผลที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานเพียง 1 ประการ คือ กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกับกลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก นอกนั้นเป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้

1) กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กกับกลุ่มแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2) กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3) กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4) กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5) กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปีที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. ผลการเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ และการเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก (สม่ำเสมอและครั้งคราว) ได้ผลไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน 1 ประการ คือ

และเป็นไปตามความเหมาะสมตาม 1 ข้อ คือ

กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก และกลุ่มรวม (กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมในสโมสรแรงงานเด็ก) มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ และการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ผลที่ได้สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. การเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมกับกลุ่มที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก พบว่า

ด้านความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยพบว่า กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13–15 ปี ที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16–18 ปี ที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16–18 ปี ที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งผลทั้งหมดนี้เป็นไปตามสมมติฐานของผู้วิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทรปปา และไฟร์ด (Treppa and Frike, 1972 : 466 – 468) ที่ได้ฝึกกิจกรรมกลุ่ม กับกลุ่มทดลอง จำนวน 11 คน และกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการฝึกเลย จำนวน 11 คน พบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึกกิจกรรมกลุ่ม มีการเปลี่ยนแปลงความเข้าใจในตนเองไปในทางที่ดีขึ้น ในด้านความสามารถในการควบคุมตัวเอง คุณค่าของการมีชีวิตอยู่ การนับถือตนเอง การยอมรับตนเองและความเข้าใจในความเป็นมนุษย์ ความสามารถในการสร้างมนุษย์ และความคิดเกี่ยวกับตนในอุดมคติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉนา ศรีสุพล (2534 : 64 – 65) ได้ศึกษาผลของกลุ่มสัมพันธ์ที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า ในระหว่างการฝึกกลุ่มสัมพันธ์ นักศึกษาได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มอย่างเต็มที่ นักศึกษามีประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น ได้ปฏิบัติงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้นักศึกษาได้รับความรู้ สามารถพัฒนาบุคลิกภาพให้เกิดความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น สามารถแก้ไขข้อบกพร่องซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงาน การเรียน และการอยู่ร่วมกันทำให้บุคคลมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน เช่นเดียวกับเสาวนิจ รัตนวิจิตร (2540 : 90) ได้ศึกษา พบว่า เยาวชนแรงงานเด็กมีการปรับตัวทางสังคมระดับปานกลางถึงระดับดีส่วนใหญ่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทางปรับตัว ทางสังคมได้แก่ ระดับการศึกษา คือ ผู้ที่มีการศึกษาสูงสามารถปรับตัวได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษา การรับข่าวสาร

ข้อมูล ผู้ที่ได้รับข่าวสารข้อมูลมากจะปรับตัวได้ดีกว่า ผู้ที่ได้รับข่าวสารข้อมูลน้อย การสนับสนุนทางสังคมผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก จะมีการปรับตัวทางสังคมดีกว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย

ส่วนผลการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือพบว่า กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกับกลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อาจจะเป็นเพราะในกลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก เกิดจากการรวมของ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 26 คน กับกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเป็นครั้งคราว จำนวน 54 คน ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มนี้มีสัดส่วนที่ต่างกันมาก จึงอาจอธิบายได้ว่าสาเหตุที่กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกับกลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก เป็นเพราะกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเป็นครั้งคราวมีจำนวนประมาณ 2 เท่าของกลุ่มที่เข้าร่วมทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจทำให้ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความแตกต่างกันได้

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลของวิจัยพบว่า กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อวิเคราะห์ในกลุ่มย่อยพบว่า กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปีที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทั้งหมดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทนซรี และแอ็กเซลสัน (Tainsri and Axelsson, 1990 : 70) ที่ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสัมพันธภาพภายในบุคคล และการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหาร โดยใช้ Sensitivity group ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 20 คน และผู้บริหารจำนวน 20 คน ใน Petroleum Authority of Thailand โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มทดลองซึ่งได้รับการฝึกอบรมโดยใช้ Sensitivity group 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วยพนักงาน 10 คน กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยผู้บริหาร 10 คน กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วยพนักงาน 5 คน และผู้บริหาร 5 คน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองทั้ง 3 กลุ่ม มีคะแนนสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสัมพันธภาพภายในบุคคลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มทดลอง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นเดียวกับ นิภา วิจิตรสิริ (2525 : 49-50) ได้ศึกษาผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการศึกษาปรากฏว่า นักเรียนที่ฝึกกิจกรรมกลุ่มมีความรับผิดชอบไม่สูงกว่าก่อนการฝึกและผลจากการเปรียบเทียบความรับผิดชอบของนักเรียนที่ได้รับการฝึกกิจกรรมกลุ่มและไม่ได้รับการฝึก พบว่า นักเรียนที่ได้รับการฝึกกิจกรรมกลุ่มมีความรับผิดชอบสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งความ

รับผิดชอบจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และ อาร์ แก้วสทิทวงศ์ (2540 : 73) ได้ศึกษาการนำรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพในการทำงาน พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2. การเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ และการเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก พบว่า

ด้านความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูท และคนอื่นๆ (Schute et al. 1988 : 167-177) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ Development and Validity of a Measure of Emotional Intelligence” ได้พัฒนาแบบวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ตามโครงสร้างของ ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (1990) จากฉบับเดิมที่มีข้อคำถามจำนวน 62 ข้อ เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน จนเหลือข้อคำถาม 33 ข้อ ต่อจากนั้นทำการศึกษาคุณภาพของ 33 ข้อ พบว่า แบบวัดมีความเชื่อมั่นแบบคงที่ภายในสูงถึง .87 และมีความเชื่อมั่นชนิดสอบซ้ำ .78 หลังจากนั้นศึกษาความเที่ยงตรงของแบบวัด พบว่า เพศหญิงมีคะแนนสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โรเซนบัม (Rossebbbaum. 1980 : 109-121) ศึกษาการควบคุมตนเอง โดยใช้แบบทดสอบวัดการควบคุมตนเองในสถานการณ์ทั่วไป กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอายุตั้งแต่ 15 ถึง 62 ปี ทั้งที่เป็นนักเรียน นิสิต และบุคคลทั่วไป จำนวน 600 คน ผลพบว่า แนวโน้มโดยทั่วไป เพศหญิงได้คะแนนการควบคุมตนเองสูงกว่าเพศชาย แต่เมื่อทดสอบค่าแล้ว ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศ วีระวัฒน์ ปันนิตมัย (2542 : 118-119) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านชีวประวัติของนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 464 คน กับความสามารถด้านความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 7 ด้าน ประกอบด้วย การรู้จักอารมณ์ของตน การตระหนักรู้ภาวะอารมณ์ของผู้อื่น ความเอื้ออาทร วุฒิภาวะทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การมีแรงจูงใจที่ดี และทักษะทางสังคม พบว่า เพศหญิงโดยภาพรวมมีความสามารถด้านความเอื้ออาทร วุฒิภาวะทางอารมณ์ และการควบคุมด้านอารมณ์ของตนสูงกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความเอื้ออาทร และอาร์ ทองทัฬ (2531 : 43) ศึกษาการปรับตัวทางสังคมในสถานศึกษา กับปัญหาสุขภาพจิตของนักเรียนชายและนักเรียนหญิง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม และโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 270 คน พบว่า นักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีการปรับตัวทางสังคมและปัญหาด้านสุขภาพจิตแตกต่างกัน โดยนักเรียนหญิงปรับตัวเข้ากับเพื่อนและกิจกรรมกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนได้ดีกว่านักเรียนชาย

กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16 – 18 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13 – 15 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สเตน (ชวนจิตร ฐะทาง. 2544 ; อ้างอิงจาก Stein.1988) ได้วิจัยเรื่องความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของคนอายุต่างๆ พบว่า ช่วงอายุมีนัยสำคัญและความคงเส้นคงวาต่อระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ กล่าวคือ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุอย่างมีนัยสำคัญ และเมธี โพธิพัฒน์ (2523 : 75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และความซื่อสัตย์ กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มัธยมศึกษาปีที่ 2 และมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียน

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งระดับชั้นที่สูงหมายถึงอายุที่เพิ่มมากขึ้น

กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอย่างสม่ำเสมอมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเป็นครั้งคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยคิดว่ากิจกรรมต่างๆ ในสโมสรแรงงานเด็ก ได้แก่ การจัดกิจกรรมนันทนาการ การบริการเสริมศักยภาพกลุ่มย่อย การบริการห้องสมุดและกระเป๋าน้ำร้อนเคลื่อนที่ จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียด สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถจัดการ (บริหาร) อารมณ์ของตนเอง จะช่วยพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์แก่กลุ่มแรงงานเด็กและการที่กลุ่มแรงงานเด็กเข้าร่วมทำกิจกรรมเป็นประจำสม่ำเสมอ จะช่วยพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ได้ดีกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมเป็นครั้งคราว

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกับกลุ่มแรงงานเด็กเพศชายเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของผู้วิจัย อาจเป็นเพราะในกลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงและกลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เข้าร่วมทำกิจกรรมสม่ำเสมอกับครั้งคราว และเป็นสัดส่วนที่ต่างกันสูง เมื่อนำค่าคะแนนของกลุ่มที่เข้าร่วมทำกิจกรรมครั้งคราวมาคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยด้วย จึงอาจทำให้ค่าคะแนนเฉลี่ย ทั้งในกลุ่มเพศชายและเพศหญิงลดต่ำลงใกล้เคียงกัน เพราะจากการที่ผู้วิจัยเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ พบว่า เพศชายมีมากกว่าเพศหญิง

กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ คูเปอร์ และคนอื่นๆ (Cooper and others, 1979 : 117) ศึกษาอิทธิพลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ อายุ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ทำให้ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และณัฐ มงคลศรี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) พบว่า พนักงานสินเชื่ออายุมากมีการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานอายุน้อย

กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอย่างสม่ำเสมอมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเป็นครั้งคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยคิดว่ากิจกรรมต่างๆ ในสโมสรแรงงานเด็ก ได้แก่ การตรวจสอบสภาพทั่วไปทำให้กลุ่มแรงงานเด็กมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การบริการด้านนันทนาการทำให้กลุ่มแรงงานเด็กผ่อนคลายความตึงเครียด รู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น การแนะแนวด้านอาชีพจะช่วยพัฒนาฝีมือให้แก่กลุ่มแรงงานเด็ก การจัดการห้องสมุดแบบกระเป๋าเคลื่อนที่ จะช่วยพัฒนาความคิดให้กว้างไกล สามารถนำเอาวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานได้ ดังนั้นผู้วิจัยคิดว่าถ้ากลุ่มแรงงานเด็กเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมเป็นครั้งคราว

3. เปรียบเทียบความเจตียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานในกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

ด้านความเจตียวฉลาดทางอารมณ์

กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีความเจตียวฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกับกลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยคิดว่า กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กทั้งเพศหญิงและเพศชายส่วนใหญ่มาจากพื้นฐานครอบครัวที่เหมือนกัน คือมีฐานะยากจน ขาดความอบอุ่นในครอบครัว ขาดการศึกษา ทำให้ต้องดิ้นรนเข้ามาหางานทำที่กรุงเทพฯ และเมื่อมาทำงานที่กรุงเทพฯ ต้องทำงานที่ซ้ำซาก จำเจเป็นเวลานาน อาจทำให้เกิดความเครียดได้ และที่พักของกลุ่มแรงงานเด็กคับแคบ อากาศไม่ถ่ายเท ทำให้กลุ่มแรงงานเด็กพักผ่อนไม่เพียงพอ ส่งผลต่อจิตใจของกลุ่มแรงงานเด็กทั้งเพศหญิงและเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก จึงทำให้กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีความเจตียวฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกับกลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก มีความเจตียวฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกับกลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิงแลนด์ (Englander . 1986 :136) ศึกษาการควบคุมตนเองโดยใช้แบบวัดการควบคุมตนเองชื่อ The Self - Control Rating Scale ของเคนเดล ซึ่งใช้กับเด็กอายุ 13-17 ปี ผลพบว่า เด็กที่มีอายุต่างกันมีการควบคุมตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอายุที่เพิ่มขึ้นทำให้เด็กสามารถควบคุมตนเองได้มากขึ้น

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

กลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิงที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศชายที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของผู้วิจัยที่ตั้งไว้ว่า กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กเพศหญิง อาจเป็นเพราะ ผู้วิจัยได้วิจัยในกลุ่มแรงงานเด็กที่ดัดเย็บเสื้อผ้าเป็นส่วนใหญ่ ทำให้กลุ่มแรงงานเด็กเพศชายไม่ถนัดในการทำงานประเภทนี้ อีกทั้งกลุ่มแรงงานเด็กไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ไม่ได้รับการอบรม เพราะการเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก กลุ่มแรงงานเด็กจะได้รับการศึกษา แนะนำอาชีพ และกิจกรรมนันทนาการ ที่จะช่วยส่งเสริมให้กลุ่มแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

กลุ่มแรงงานเด็กอายุ 16-18 ปีที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กอายุ 13-15 ปีที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของผู้วิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โพลาร์ด (ผอบเขียว วงศ์ภักดี. 2537 : 38 ; อ้างอิงจาก Pollard . 1992) ทำการศึกษาอายุกับพฤติกรรมการทำงาน พบว่า พนักงานมีอายุมากประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าพนักงานที่อายุน้อย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเจตียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก และกลุ่มรวม (กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก) พบว่า

ในกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก และกลุ่มรวม (กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก) ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมฮาร์ท (Menhart. 1998 : Abstract) ได้ศึกษาถึงผลของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับคะแนนการสัมภาษณ์เข้าทำงานในงาน ไนท์ และซาลเซนรัท (เสาวภาคย์ ตีวาท. 2528 : 51 ; อ้างอิงจาก Knight and Sassenrath. 1966) ได้ศึกษากลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัย จำนวน 139 คน โดยข้อสอบที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ Iowa Picture Interpretation Test ส่วนผลสัมฤทธิ์นั้นวัดโดย Achievement Pretest เขาได้สรุปผลการศึกษาว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่ทำงานผิดพลาดน้อยที่สุด ทำงานเรียบร้อยใช้เวลาในการทำงานน้อย และมีความจำดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ประชัน จันทรสุข (2544 : 63) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลแผนกจิตเวชวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ผลการวิจัยพบว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลจิตเวชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปรากฏ ภูฏีคง (2544 : 109) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท ทีพีไอคอนกรีต จำกัด พบว่า ในด้านความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ผลการศึกษาพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการประเมินตนเอง โดยพนักงานที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ

กลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของผู้วิจัย ที่ตั้งไว้ว่าความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ซึ่งจากงานวิจัยของ ปรากฏ ภูฏีคง (2544 : 109) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอคอนกรีต จำกัด พบว่า พนักงานที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ต่ำ จากงานวิจัยจะพบว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกและจากผลการวิจัยของผู้วิจัยพบว่า กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กจะมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ดังนั้นในกลุ่มแรงงานเด็กไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กในภาพรวม โดยไม่ได้แยกให้เห็นความแตกต่างกิจกรรมในแต่ละด้าน ว่าถ้ากลุ่มแรงงานเด็กที่ร่วมกิจกรรมนี้จะมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกับอีกกิจกรรมหรือไม่ เช่น กลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมนันทนาการ จะมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกับกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมบริการห้องสมุด และกระเป๋าน้ำร้อนเคลื่อนที่หรือไม่

2. ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ได้สังเกตการเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กว่ากลุ่มแรงงานเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กจริงหรือไม่ ดังนั้นทางมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็กควรจัดกิจกรรมครั้งใหญ่เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง เช่น จัดการแข่งขันกีฬา เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กกับกลุ่มแรงงานเด็กที่ไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก ว่ามีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

3. ในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า การจัดกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กช่วยพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่กลุ่มแรงงานเด็ก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ให้แก่กลุ่มแรงงานเด็กและในกลุ่มอื่นๆ เพื่อช่วยพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่คนในประเทศ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากเป็นการวิจัยในกลุ่มเฉพาะ ซึ่งมีลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่จำกัด การทำการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรขยายไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ขึ้น เพื่อศึกษาว่าผลการวิจัยจะมีลักษณะที่สอดคล้องกันหรือไม่

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในกลุ่มอื่นๆ

3. ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวแปรที่ใหม่ ซึ่งในวงการศึกษาเริ่มให้ความสำคัญ แต่เนื่องจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องนี้มีน้อย จึงควรจะศึกษาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับตัวแปรอื่นๆ เพื่อขยายความรู้ ความเข้าใจเรื่องความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต. (2543). คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2535). รายงานการวิจัยสถานภาพและนโยบายเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนด้อยโอกาส. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคมสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม.
- จงจรัส แจ่มจันทร์. (2524) .การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดสาเนา.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2535) . สถาบันวิจัยสังคมและสำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- จรัส บุญญานันท์. (2515) . มโนภาพแห่งตน ความวิตกกังวล และความต้องการผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ประพฤติคล้อยตามและขัดกับสังคม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉัตรฤดี สุกปลั่ง. (2544). ผลของบุคลิกภาพและเชาวน์อารมณ์ที่มีต่อคุณภาพของการให้บริการตามการรับรู้ของหัวหน้างานของพนักงานส่วนหน้าของโรงแรมชั้นหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชวนจิตร ฤทธิ์ทอง .(2544). เชาวน์ปัญญา เชาวน์อารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขายในธุรกิจสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ช่อลัดดา โรจน์ดำรงฤทธิ์. (2533) . การศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมใหม่จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชินวรรณ บุญเกียรติ. (2537). การปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ชุบ กาญจนประการ . (2502) . รัฐประศาสนศาสตร์. สังคมศาสตร์. พระนคร : โรงพิมพ์มณฑลการพิมพ์.
- . (2520) . รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : มณฑลการพิมพ์.
- ณุชนา เอื้อสิริมนต์. (2544) . เชาวน์อารมณ์ของผู้นำในวงการธุรกิจประกันชีวิต. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา. ถ่ายเอกสาร.

- คุชฎี ทรัพย์ปรุง. (2529) . ผลการใช้บทบาทสมมติเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดรางบัว กรุงเทพมหานคร . ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา
พัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดิน ปรัชญพฤกษ์. (2534). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2542, สิงหาคม). "ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา," *วารสาร
พฤติกรรมศาสตร์*. 5(1) : 19 – 35.
- ทัศนาก้องกิติ. (2528) . ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูแลแบบใช้เหตุผลกับความเชื่ออำนาจภายใน
ตนเองของเด็กวัยรุ่นไทย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพาวิทย์ เมฆสวรรค์. (2538). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ .
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2542). *ความฉลาดทางอารมณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์เนต พรินติ้ง.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2522). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ. (2540). *ขวัญและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสาย ค. สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นงนุช โรจนเลิศ. (2533). *การศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตนเองของนักเรียนวัยรุ่น*.
ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์. (2541). *การวิเคราะห์ปัญหาสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- นภาพร โดยสมบูรณ์. (2523). *การปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือในเมืองแร่
จังหวัดภูเก็ต*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นวลทิพย์ อาคมพัฒน์. (2539). *การเตรียมการของนายจ้างและนายจ้างในอุตสาหกรรมสิ่งทอต่อปัญหาการ
เลิกจ้าง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิภา วิจิตรสิริ. (2525). *ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
โรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" จังหวัดสระบุรี*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นรินทร์ เอื้อทวีทรัพย์. (2539). *ตัวแปรทางจิตวิทยาบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทเอกชน*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิลวรรณ ศิริอังกุล. (2535). *สุขภาพจิตของนักเรียนในชุมชนแออัดเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร*.
ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัยเล่ม 2*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
สุวีริยาสาส์น.

- ประชัน จันทรสุข .(2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลจิตเวชของนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาลราชชนนี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (วัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราการ กุญฺติง (2544). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทซีพีโอ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประสาธ บัณฑวังกูร .(2516). ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และการคิดแบบอเนกนัย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ประชิด ศรารพันธ์.(2543) .ภาวะวิกฤตในหอภิบาล การบำบัดรักษาพยาบาล. กรุงเทพฯ : ฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. ถ่ายเอกสาร
- ปลายมาศ ชุนภักดี. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์).. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ผอบเธียร วงศ์ภักดี.(2537). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมธนาคารไทยพาณิชย์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฝน แสงสิงแก้ว .(2517). เรื่องของสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- พรทิพย์ ทรัพย์สิน.(2532). การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อลดพฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนด่านสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พลดา เดชพลมาตย์.(2538). บทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ถ่ายเอกสาร.
- พระราชวรมุนี (ประยูร ธรรมจิตโต). (2542, สิงหาคม). "อริยในพระพุทธศาสนา," วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 5(1).
- ภรณ์ กิริติบุตร .(2529). การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์และสำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2530). พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ยุพิน โพธิ์รัตน์ .(2536). ผลของการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพที่มีต่อความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้น ม.2 โรงเรียนศรีพุดธาราม กรุงเทพฯ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณ.(2510). การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการพลเรือนในระดับพนักงานในระดับนักบริหารอาวุโส. พระนคร : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ระวีวรรณ แก้วทอง. (2539). ผลของการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมก้าวร้าวของเยาวชนในสถานสงเคราะห์เด็กชาย บ้านปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี . วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถ่ายเอกสาร.

- รัชนี้ ตรีตริงค์โกศล.(2533). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวด้านอาชีพของผู้รับบริการจัดหางาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสตรีภาคเหนือซึ่งผ่านการฝึกอบรมและรับบริการจัดหางานจากกรมประชาสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร) .กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2525). พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์
- ลัดดา แพรภัทรพิศุทธิ์.(2535). ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณดี หมู่เย็น. (2544). รูปแบบการสื่อสารในครอบครัวที่ส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนวัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณดี รักธรรม .(2515).การศึกษาเปรียบเทียบความวิตกกังวล ความต้องการผลสัมฤทธิ์ และความรับผิดชอบของเด็กไทยเชื้อชาติไทยและเด็กไทยเชื้อชาติจีน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์.(2524). หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพฯ : เรือนอักษรการพิมพ์.
- วีระวัฒน์ ปันนิดาภัย.(2542). เชาวนอารมณ์ (EQ) ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เนต จำกัด.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการ, สำนักงาน ก.พ.(2527). รายงานสัมมนาเรื่องการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และจริยธรรมของข้าราชการ. ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย ตรีทิพศิริศิลป์.(2533). ผลของกลุ่มสัมพันธที่มีต่อการพัฒนาความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองหญ้าขาว จังหวัดขอนแก่น . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน .(2521). การบริหาร. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร โต๊ะประดู่ . (2534). การพัฒนาการปรับตัวทางสังคมโดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมศรี อยู่ตระกูล.(2525). การปรับตัวของกรรมกรที่ย้ายถิ่นไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพารา จังหวัดภูเก็ต. . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ.(2529). การบริหารงานระดับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนก. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สรใจ ปัญญาทอง.(2542). ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัทซีพียู พื้นที่จังหวัดอุดรธานี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาให้คำปรึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สายสุณีย์ สุกรเดมิย์.(2543). ศึกษาเปรียบเทียบเชาวนปัญญากับเชาวนอารมณ์ของวิศวกร ครู พยาบาล นักร้องและพระสงฆ์ที่ประสบความสำเร็จ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุภาพร จันทร์จำเริญ.(2525). บทบาทของสหภาพแรงงานในการให้คำปรึกษาลูกจ้าง : ศึกษาเฉพาะสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุนันท์ กิตติดิเรนนท์.(2536). ผลของการใช้บทบาทสมมติที่มีต่อความสามารถในการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนช่อนพรานวิทยา อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา .(2541). *ครูในสหัสวรรษใหม่*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. อติดยา นวลศรี.(2528). การปรับตัวของผู้ย้ายถิ่นในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาชุมชนแออัดเชื้อเพลิงพัฒนา. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

✱ อัจฉา ศรีสุพล .(2535). ผลของการมีวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มสัมพันธ์ที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อารี แก้วสถิตย์วงศ์.(2540). การนำเสนอรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่มให้แก่ประชาชนระดับหมู่บ้าน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอกโรงเรียน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

✱ อารี ทองทัฬ.(2531). การปรับตัวทางสังคมในสถานศึกษากับปัญหาสุขภาพจิตของนักเรียนชายและนักเรียนหญิงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคมและโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อุโฆษ ปิณสุวรรณ. (2532). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของอาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

Baron . <http://www.canadaon.com/magazine/eg110198.html>

..... [http://www.interlog.com, caocil/eq_i.html](http://www.interlog.com/caocil/eq_i.html)

Baumrind , Diana (en.d). "Wsome Thought About Child Rearing," *Influence on Human Development*. p.271-275 . Illionis : The Dryden Press.

Chavarro, Adolfo. (1987, May). "Experimental Analysis of Self – Control and Impulsiveness in Adult Humans, Children and Pigeons," *Dissertation Abstract International*. 48 : 3435 – B.

Covey. <http://eQi.org/10habits.html>.

Cooper,R.K. and Sawaf, A. (1997). *Executive EQ Intelligence in Leadership and Organization*. New York : Grosset / Put nam.

Crandall and others. (1965). *Children's Beliefs in Their Own Control of Reinforcements in Intellectual- Academic Situation Child Development*. p. 91-109 .

- Daneils, S. (1980, August). "Relationship of Employment Status to Mental Health and Family Variables in Black Men From Single-Parent Families," *Journal of Applied Psychology*. 7 : 386-391.
- Donaldson. <http://www.emotionalmarts.com/emotionalsamart.html>.
- Durschmidt , B.J.(1997). "Self-Actualization and the Human Potential Group Process in a Community College," *Dissertation Abstract International* .
- Dyer , Elaine D. and others. (1967). *Nurse Performance Description : Criteria , Predictors and Correlates*. Salt Lake City, University of Utah Press, 1967.
- Englander, Janice. (1986, March). Ellen. "Attention Deficit Disorder With Hyperactivity : Deficit in Rule – Governed Behavior or in Stimulus Control," *Dissertation Abstract International*.
- Frust , Edward J. (1966). " Validity of Some Objective Scales of Motivation for Predicting Achievement," *Educational and Psychological Measurement*. p. 927-933.
- Gardner, Howard .(1993). *Mutiple Intelligence : Theory in Practice* . New York : Basic Books.
- GoleMan, Daniel. (1995). *Emotional Intelligence: Why it can Matter More Than IQ* . New York : Bantam Books.
- Haussman, R. K. and others. (1976). *Monitoring Quality of Nursing Care. : Part 2 . Assessment and Study of Correlates* . DHEN Publ. HRA, Washington D.C. VS Government Printing Offices.
- Herzberg, Frederick, Bernard, Mousner and Babara, Snyderman. (1959). *Motivation to work* . New York : John Wiley and Sons.
- Howes and Herald. <http://courses.bus.ualberta.ca/loa-central/articles/equotent.html>.
- Huey , W.C. (1984). "Effects of Counselor and peer-led Group Assertive Training on Black Adolescent Agression. *Journal of Counseling Psychology*. 31 (1) : p. 95-98.
- Juhasz, Anne McCreary.(1985) "Measure Self-Esteem in Early Adolescents," *Adolescence*. p. 877-879.
- Katz, Daneil and Kahn, Robert L. (1978) *The Social Psychology of Organization*. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons.
- Kenfer, Frederick H. and Zick, Jane. (1974, January). "Self – Control Training : The Effects of External Control on Children's Resistance to Temptation," *Developmental Psychology*.
- Koerner, Beverly L. (1981). January – February). "Selected Correlated of Job Performance of Community Health Nurse," *Nursing Research*. p. 30.
- Lawther, D.D. (1979). "The Effects of Assertive Training on The Social Behavior Of Incarcerated Male Delinquents," *Dissertation Abstracts International* . 40 : 1283a-1284a.
- Lee, Y.D. ,Hallberg, E.T. &Hassard, H.(1979). "Effect ofAssertive Traing of Aggressive Behavior of Adolescents," *Journal of Counseling Psychology*. 26(5) : 459-461.
- Levenberg, Lynda Helen. (1979, May). "Accuracy of Academic Self Assessment and its Relation to Age, Sex, Achievement, IQ and Self-Esteem," *Dissertation Abstracts International* . p. 7299-a.

- Maccoby, Eleanor E. (1996, May). *The Development of Sex Differential Stamford*. California.
- Manley, Merlin John. (1969) "An Investigation of Developmental Trends in Anxiety in Grads 7 – 12," *Dissertation Abstract*. 29 : II : 3876 – A.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Presonality*. New York : Harper & Brothers.
- Mayer, John D. and Peter, Salovey. (1994). *Emotional Development and Emotional Intelligence*. New York : Basic Books.
- (1997). "What 's your Emotional Intelligence Quotient ?," *In P Salovey & D. Sluyter (EDS) Emotional Development and Emotional Intelligence*. New York : Basic Books.
- Mc Gregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : Mc Graw Hill.
- Menhart , S.F. (1998). *Emotional Intelligence : An Alternative Explanation of Career Success. Development Of Multicomponential Theory of Emotional Intelligence and its Relationship to Interview Outcomes (Affect)*. Dissertation Thesis, Ph.D.(industrial Psychology). University of South Florida.
- Millet , John D. (1954). *Management in The Public Service*. New York : Mc Graw-Hill.
- Peterson, Elmore and Plowman Grosvenor E. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood. Illionis : Richard D. Lrwin .
- Quitugua, Franklin Joseph. (1975). "An Investigation of Factors Which Effect Teacher Satisfaction and Tenure," *Dissertation Abstracts International*. 36 : 1224 – A.
- Robbins. S.P. (1998). *Organization Behavior*. New Jersey : Prentice – Hall , Inc .(1998)
- Robinfeld, William A.(1960, November). " An Appraisal of Guidance Service of The Newark Secondary Schools Through a Follow-up Study of a Selected School Leavers," *D.Ed. Dissertation*. Volume 21. New York : University.
- Rosenbaum , Michael. (1980). "A Schedule for Assessing Self-Control Behaviors, Preliminary Finding," *Behavior Therapy*. p. 109-121.
- Ryan, Carson W. (1954). *Mental Health through Education*. New York : Commonwealth Fund.
- Santrock, John W. (1976). *Child Development. Eight Edition*. USA : Mc Graw Hill Companies.
- Schulte, N.S, et al. (1998). "Development and Validation of Measure of Emotional Intelligence ," *Personality and Individual Difference*. 25(2). 167-177.
- Simon , Herbert. A. (1960). *Administration Behavior*. New York : The Mcmillan.
- Shapiro, L. E. (1997). *How to rais a child with a high EQ*. New York : Harper Collins.
- Sprenger, A. (1973). "Group Work in Foreign Language Learing," *A Report English Teaching*.
- Stain ,Steven .(1998). " EQ and Work Success," [www.pro-philis. Com/ reasearchwork.htm](http://www.pro-philis.Com/reasearchwork.htm).
- Steerrs, Richard M. (1991). *Introduction to Organizational Behavior*. 4th ed. New York : Harper Collins Publishers.
- Sternberg, R.J. (1986). *Beyond IQ : A triachic theory of human intelligence*. New York : Cambridge. University Press.

- Tainsri, R. and Axeison. (1990). *J.A. Group Sensitivity Training with Thai Workers and Managers as A Process to Promote Inter- and Thtrapersonal Relations, and Work Performance*. International Journal for the Advancement of Counseling.
- Tapia, M.L. (1988). "A study of relationships of the emotional intelligence inventory (intelligence tests)," *Dissertation Thesis*, Ph.D. (Education, Tests and Measurements). The University of Alabama.
- Thordirk. <http://trochim.human.cornell.edu/gallery/young/emotion.htm>.
- Treppa ,Jerry A. and Lawrence, Frike. (1942,September). "Effect of Marathon Group Experience," *Journal of counseling Psyseling*. 19 : 466-468.
- Voss, Rodency Robert.(1982, June). The Effect of Participation in New Games Workships on Compentive A-Trair and Achievement Motiration of Adults," *Dissertation Abstracts International*. 5057-a.
- Wagner, R.K. and Stenberg R.J. (1985). "Practical Intelligence in Real- World Pursuits : The Role of Tacit Knowledge," *Journal of Personality and Social Psychology* .
- Weisinger , H.(1998). *Emotional Intelligence at Work : The Untrapped Edge for Success* . San Francisco : Jassey – Bass.
- Woodcock, Mike . (1989). *Team Development Manual*. 2nd Hants: Gower .

ภาคผนวก ก

ที่ ทม 1012/ 3755



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

148 มิถุนายน 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการมูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบทดสอบ

เนื่องด้วย นางสาวปาริชาติ แสงพานิช นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต คำฉิม และ รองศาสตราจารย์ นวลละออ สุภาผล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้กลุ่มแรงงานเด็กที่ทำงานในโรงงานและได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก จำนวน 170 คน ทำแบบทดสอบการวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในการทำงาน ในระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวปาริชาติ แสงพานิช ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 02-258-4119

แบบทดสอบการวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบทดสอบการวัดความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ละข้อไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด คำตอบที่ดีที่สุดคือคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกอันแท้จริงของท่าน ข้อมูลจากท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะนำมาวิเคราะห์โดยภาพรวม

การตอบแบบทดสอบ

ขอให้ท่านอ่านข้อความทีละข้อแล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านในระดับมากน้อยเพียงใด แล้วขีดเครื่องหมายในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ตัวอย่าง

		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	ไม่จริง
ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
1	ฉันเป็นคนขี้อาย		✓			

เมื่อท่านเลือกขีดเครื่องหมายในช่องที่ 4 หมายความว่าท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นคนที่ขี้อายอยู่ในระดับมาก กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ ขอขอบคุณสำหรับการให้ความร่วมมือในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ ☐ ชาย
☐ หญิง

อายุ ☐ 13-15 ปี
☐ 16-18 ปี

การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

- ☐ เคยมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก
- ☐ สม่ำเสมอ (3 - 4 ครั้งต่อเดือน)
 - ☐ ครั้งคราว (1 - 2 ครั้งต่อเดือน)
- ☐ ไม่เคยมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก

แบบวัดความเจตียาวฉลาดทางอารมณ์
เลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกหรือสิ่งที่ท่านเป็นมากที่สุด

ลำดับ ที่	ข้อคำถาม	จริงมาก ที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	ไม่จริง
1	ฉันรับรู้ถึงความรู้สึกต่าง ๆ เช่น ดีใจ เสียใจ ได้เป็นอย่างดี					
2	ฉันสามารถบอกได้ว่าขณะนี้ฉันมีอาการอย่างไร เช่น ขณะนี้ฉันโกรธเพื่อน					
3	ฉันมักจะลืมตัวเวลาโกรธเสมอ					
4	ฉันสามารถรับรู้อารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้					
5	ฉันไม่รู้ว่าควรทำอย่างไรเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น					
6	เมื่อฉันอารมณ์ดี การแก้ปัญหาเป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน					
7	ฉันรู้ว่าฉันกำลังอยู่ในอารมณ์เช่นไร(โกรธ, เศร้า, เกลียด)					
8	ฉันมีความสุขเมื่อได้พบกับเพื่อน ๆ					
9	เวลาฉันโกรธ ฉันพยายามควบคุมอารมณ์โกรธ ได้เหมาะสมกับสถานการณ์					
10	ฉันสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้น					
11	ฉันรู้สึกผิด เมื่อฉันทำความผิด					
12	เมื่อฉันจะให้ผู้อื่นทำอะไรให้ ฉันจะขอร้องอย่างสุภาพ					
13	ฉันแสดงสีหน้าไม่พอใจ เมื่อเพื่อนไม่เห็นด้วยกับความคิด ของฉัน					
14	เพื่อน ๆ คิดว่าฉันเป็นคนเก็บความลับไม่อยู่					
15	ฉันมีแนวทางและเป้าหมายในการดำเนินชีวิต					
16	เมื่อฉันเผชิญกับปัญหา ฉันรู้สึกท้อแท้มาก					
17	แม้ไม่สมหวัง ฉันก็ไม่ยอมแพ้ ยังคงสู้ต่อไปด้วย ความหวัง					
18	ฉันสามารถเตือนตนเองให้มีความตั้งใจมากขึ้น					
19	ฉันสามารถทำงานตามแผนที่วางไว้ได้					
20	ฉันเชื่อว่าตนเองจะมีความสามารถเอาชนะปัญหา ต่าง ๆ ได้					

ข้อคำถาม	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	ไม่จริง
ฉันไม่คิดว่าจะมีสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นในชีวิตของฉัน					
เมื่อมีปัญหา ฉันจะรู้สึกท้อแท้					
ฉันไม่สามารถเอาชนะใจตัวเองได้					
ฉันไม่สามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น					
ฉันคิดว่ามันเป็นเรื่องไร้สาระกับการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น					
ฉันระมัดระวังคำพูด หรือแสดงออกที่กระทบจิตใจของผู้อื่น					
ฉันให้คำปรึกษา แนะนำผู้อื่นเมื่อเขาต้องการ					
ฉันจะทำตัวให้ผู้อื่นประทับใจ					
ฉันมีความจริงใจกับผู้อื่น					
ฉันมักไม่วางแผนในการทำงาน					

แบบวัดประสิทธิภาพในการทำงาน
จากการประเมินตนเอง

ลำดับที่	ข้อคำถาม	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	ไม่จริง
1	ฉันสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง					
2	ฉันทำงานเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด					
3	ฉันทำงานด้วยความคล่องแคล่ว รวดเร็ว					
4	นายจ้างยกย่องชมเชยการทำงานของฉันอยู่เสมอ					
5	ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
6	ฉันทำงานโดยใช้วัสดุและอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า ผลงานที่ได้มีคุณภาพดี					
7	นายจ้างยอมรับผลการทำงานของฉัน					
8	ฉันตั้งใจทำงานด้วยความขยันและอดทน					
9	ฉันทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี					
10	ฉันมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ					
11	ฉันมีความสุข พอใจในผลงานที่ทำออกมา					
12	เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ฉันจะรับผิดชอบในงานที่ฉันทำ					
13	ฉันทำงานด้วยความตั้งใจ มีผลงานเพิ่มขึ้น					
14	ฉันทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดีด้วยดี					
15	ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงงานอย่างเคร่งครัด					

ภาคผนวก ข

ตาราง 18 แสดงการเข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็กของเพศชาย

เพศ	การเข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก		การไม่เข้าร่วมทำกิจกรรม ในสโมสรแรงงานเด็ก	รวม
	สม่ำเสมอ	ครั้งคราว		
ชาย	26	54	80	160

ตาราง 19 แสดงการหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation) ของแบบทดสอบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

ข้อที่	N	r	sig (two-tailed)	ข้อที่	N	r	sig (two-tailed)
1	30	.54**	.002	16	30	.54**	.002
2	30	.58**	.001	17	30	.57**	.001
3	30	.54**	.002	18	30	.51**	.004
4	30	.66**	.00	19	30	.55**	.002
5	30	.61**	.00	20	30	.48**	.007
6	30	.57**	.001	21	30	.40**	.03
7	30	.60**	.00	22	30	.59**	.001
8	30	.70**	.00	23	30	.50**	.005
9	30	.51**	.004	24	30	.59**	.001
10	30	.65**	.00	25	30	.55**	.002
11	30	.67**	.00	26	30	.66**	.00
12	30	.70**	.00	27	30	.53**	.002
13	30	.47**	.009	28	30	.55**	.002
14	30	.55**	.002	29	30	.64**	.00
15	30	.45**	.01	30	30	.51**	.004

ตาราง 20 แสดงการหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation) ของแบบทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อที่	N	r	sig (two-tailed)
1	30	.60**	.00
2	30	.68**	.00
3	30	.59**	.001
4	30	.51**	.004
5	30	.64**	.00
6	30	.70**	.00
7	30	.54**	.002
8	30	.66**	.00
9	30	.58**	.001
10	30	.45**	.01
11	30	.40**	.03
12	30	.48**	.007
13	30	.54**	.002
14	30	.67**	.00
15	30	.47**	.009

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวปาริชาติ แสงพานิช
เกิด	วันที่ 12 กรกฎาคม พุทธศักราช 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	114 หมู่บ้านแกรนด์วิลล์ลาดพร้าว 80/3 แขวงวังทองหลาง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	อาจารย์สอนภาษาไทย
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสตรีจุลนาค ป้อมปราบฯ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	จบระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 แผนกวิทยาศาสตร์ โรงเรียนอุดรดิตถ์ดรุณี
พ.ศ. 2541	จบการศึกษามหาบัณฑิต (เอกภาษาไทย) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2541	จบศิลปศาสตรบัณฑิต (เอกสื่อสารมวลชน) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2545	จบการศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร