ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ปฐมวิทย์ วิธิรวาท

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ปฐมวิทย์ วิธิรวาท

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF PHAYAO PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1

PATHOMWIT WITIRAWAT

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment

of the Requirements for the Master of Education Degree

in Educational Administration

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ของ ปฐมวิทย์ วิธิรวาท

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ผู้ศึกษาค้นคว้า: ปฐมวิทย์ วิธิรวาท, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 646 คน และ กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกนและสุ่มโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.981 ค่าความตรงเชิงเนื้อหามีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการมีทักษะทางสังคม ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง และด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง 2) การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและระดับของสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

Title: EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF PHAYAO PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1

Author: Pathomwit Witirawat, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keywords: Emotional intelligence, School Administrators

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the emotional intelligence level of school administrators. and compare the level of emotional intelligence of school administrators Under the Phayao Primary Educational Service Area Office 1, classified by work experience. Educational qualification and size of the school.The population in this study was school teachers. Under the Office of Phayao Elementary Education Service Area 1, Academic Year 2021, a total of 646 people and samples were obtained by using the Krejcie and Morgan sample comparison tables and randomly assigned by stratified random sampling. The size of the educational institution was used as a class to randomly select a sample of 242 people. The confidence value of the whole issue was 0.981, the content validity was equal to 1.00 for all items. The data were analyzed by using basic statistics such as percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing statistics were t-test, one-way analysis of variance. and the double mean test using the Scheffé's method. The results showed that 1) Emotional Intelligence of Executives Overall, it's at a high level. Sorted from most to least is the aspect of self-motivation. The perception of the feelings of others Social skills Self-awareness and self-control 2) Comparison of emotional intelligence of school administrators classified by work experience. There was no difference in educational qualification and level of educational institutions at the statistical significance of .05.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่ปรึกษาการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่กรุณาให้ความอนุญาตในการเก็บข้อมูลและให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ปฐมวิทย์ วิธิรวาท

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการศึกษา 6

สมมติฐานการวิจัย 6

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 8

ประโยชน์ที่ได้รับ 9

บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

ความฉลาดทางอารมณ์ 11

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ 13

ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ 44

คุณลักษณะของคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ 46

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 52

งานวิจัยในประเทศ 53

กรอบแนวคิดในการวิจัย 57

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย....58
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง....58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย....59
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย....59
การเก็บรวบรวมข้อมูล....60
การวิเคราะห์ข้อมูล....60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล....61
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล....63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล....63
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล....63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล....64
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ....75
สรุปผลการวิจัย....75
อภิปรายผล....77
ข้อเสนอแนะ....81
บรรณานุกรม....85
ภาคผนวก....88
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ....89
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย....90
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องกับแบบสอบถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม....95
ประวัติผู้วิจัย....100

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ 31

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและต่ำ 48

ตาราง 3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....58

ตาราง 4 แสดงความถี่และร้อยละของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา.....64

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน 65

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง โดยรวมและรายข้อ.....66

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยรวมและรายข้อ 67

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง โดยรวมและรายข้อ.....68

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ.....69

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมีทักษะทางสังคม โดยรวมและรายข้อ 70

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา..... 71

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 72

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....73

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย 57

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกันและบูรณาการกันเพื่อใช้เป็นแรงผลักดันร่วมกันมุ่งไปสู่เป้าหมายดังกล่าว เป็นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) มีการจำแนกประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรคน ในด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นที่ 4 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย อาทิ ภาษา ตรรกะและคณิตศาสตร์ ด้านทัศนะและมิติ ดนตรี กีฬาและการเคลื่อนไหวของร่างกาย การจัดการตนเอง มนุษยสัมพันธ์ รวมถึงผู้มีความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน และกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษา โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายในข้อที่ 6.3 คือ ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนองค์กร สมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมมือกับสถานศึกษา ทั้งของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น และสัดส่วนการมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาของภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคีเครือข่ายเมื่อเทียบกับรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงขึ้น และเป้าหมายข้อ 6.5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ และนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในการขับเคลื่อนงานตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี 2564-2565 ในวิสัยทัศน์ “เด็กพะเยา 1 เป็นเพชรน้ำหนึ่ง” นโยบายที่ 5 โรงเรียนคุณภาพชุมชน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนคุณภาพของชุมชนและโรงเรียน Stand Alone ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับโรงเรียนเครือข่ายที่อยู่ใกล้เคียงมาเรียนได้ ซึ่งมีการดำเนินงานโดยใช้ 5H Model คือ Head,

Heart, Hand, Health, Happiness โดย Happiness หมายถึงเป็นการบริการที่โรงเรียนจัดให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรู้สึกว่า “โรงเรียนเป็นบ้านหลังที่ 2” ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน จากนโยบายข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์สูง เพื่อให้การบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง เข้าใจตนเอง จัดการตนเอง และมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

การบริหารงานหรือการทำงานในปัจจุบัน ผู้บริหารต้องเผชิญหน้ากับกระแสความเปลี่ยนแปลงที่มีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา มีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นในการทำงานและก่อให้เกิดปัญหาต่างๆมากมาย (กุหลาบ ปุริสาร, 2561) เพราะนอกจากจะต้องบริหารจัดการภายในสถานศึกษาเองแล้ว จะต้องประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น นอกจากกระทรวงศึกษาธิการแล้วยังมีกระทรวงสาธารณสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545) มาตรา 39 เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และ มาตรา 40 เรื่อง ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในเนื้องานที่เกี่ยวโยงกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งเป็นภาระหน้าที่หนักของผู้บริหาร (เจนวิทย์ จงใจ, 2558 หน้า 2) ทำให้งานมีความซ้ำซ้อน ซับซ้อนมากมายในงานของสถานศึกษา อาจทำให้เกิดความเครียดต่อบุคลากรในสถานศึกษาได้ โดยเฉพาะผู้บริหารและคณะครู การควบคุมอารมณ์จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องควบคุมพฤติกรรม อารมณ์เพื่อไม่ให้แสดงความก้าวร้าวออกมาให้เห็นอหากไม่สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพของการบริหารงานต่ำลง (กนพร โพธิมณี, 2562, หน้า 1) อาจเกิดบรรยากาศความตึงเครียดในการทำงานของคณะครู ทำให้สุขภาพจิตและอาจรวมไปถึงสุขภาพกายของครูแย่ลง เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บริหาร เกิดอคติภายในใจ หากมีการสื่อสารในด้านที่ไม่ดีออกไปก็อาจเกิดผลเสียต่อภาพลักษณ์ของผู้บริหารโดยตรง

ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการบริหารในสถานศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้น ต้องเพียบพร้อมไปด้วยความรู้และความสามารถ ซึ่งต้องเป็นไปตามมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ สมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะ คือ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสมรรถนะทั้งหมดนี้จะเป็นสิ่งบ่งบอกถึงความรู้ความสามารถเบื้องต้นของการเป็นผู้บริหารที่ดีได้ เป็นความรู้และความสามารถขั้นพื้นฐานของผู้บริหาร นอกจากสมรรถนะที่บ่งบอกถึงความรู้และความสามารถพื้นฐานของผู้บริหารแล้ว ยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการศึกษาและการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพได้ (ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม,2561, หน้า 3) เมื่อผู้บริหารสามารถเข้ามาดำรงตำแหน่งได้แล้ว หน้าที่สำคัญก็คือการบริหารการจัดการศึกษา ให้ตรงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา จะต้องบริหารงานทั้ง 4 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริหารวิชาการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานบริหารงบประมาณ และกลุ่มงานบริหารบุคคล ซึ่งในแต่ละกลุ่มงานก็มีความแตกต่างกันในทางเนื้องาน การประสานงาน และความเฉพาะเจาะจงของงาน หากผู้บริหารสามารถบริหารงานทั้ง 4 กลุ่มงานเป็นไปได้ดี จะสามารถนำพาให้คุณภาพของสถานศึกษาเกิดการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคล ที่เป็นปัจจัยหรือตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการปฏิบัติการในองค์กรนั้น หากมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง พร้อมทั้งความรู้และความสามารถ ทักษะสูงจะสามารถทำให้เป้าหมายในการทำงานขององค์กรนั้นประสบผลสำเร็จได้ (จารุวรรณ แป้นแจ้ง, 2559, หน้า 11) ทั้งระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการปฏิบัติงานของคณะครู สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา เกิดความภาคภูมิใจทั้งในตัวผู้บริหาร คณะครูและนักเรียนในสถานศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนที่ได้ให้การไว้วางใจในการส่งบุตรหลานมาศึกษา ณ สถานศึกษาแห่งนี้ ทั้งนี้ เบื้องหลังความสำเร็จเหล่านั้นก็ไม่ได้เกิดจากเฉพาะการมีความรู้ความสามารถของผู้บริหารเพียงเท่านั้น แต่ต้องเกิดจากการนำความรู้ความสามารถเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับบุคคล และเหมาะสมกับเวลาด้วย หรือที่เรียกกว่า กาลเทศะ (กนกพร โพธิมณี, 2562, หน้า 2)

ผู้บริหารที่เก่งในเรื่องของวิชาการหรือหลักการ ทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ สามารถจดจำแนวคิดและความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาได้ถูกต้องและแม่นยำ ก็ไม่ได้การันตีว่าจะสามารถประสบความสำเร็จในการบริหารได้ (กนพร โพธิมณี, 2562, หน้า 2) นอกจาก

ความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารแล้ว ผู้บริหารยังต้องทักษะและความสามารถอื่นควบคู่ไปด้วย คือ การมีภาวะผู้นำในการนำผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา การสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชานั้น มีแรงจูงใจในการทำงานพร้อมกับการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร การมีภาวะผู้นำนั้นผู้บริหารสามารถพัฒนาได้โดยใช้ความพยายามและการฝึกฝน ภาวะผู้นำนั้นมักจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการทำงาน ในการทำงานที่ยากหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีจำนวนมาก ภาวะผู้นำที่ใช้ก็ต้องมีสูงตามไปด้วย (กุหลาบ ปุริสาร, 2561, หน้า 2) นอกจากภาวะผู้นำแล้ว ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี เพื่อเป็นทักษะในการทำงานที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ จะช่วยให้บริหารงานได้อย่าถูกต้องและเหมาะสม รู้จักการใช้ทรัพยากรบุคคล การครองใจคน โน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ตนเองต้องการได้ โดยงานที่เกิดขึ้นเกิดจากความรัก ความสามัคคีกันของบุคคลในองค์กร จนทำให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจ ความฉลาดทางอารมณ์นอกจากสามารถช่วยในการทำงานแล้ว ยังทำให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเอง มีทักษะ ความคิด ทัศนคติ และเข้าใจจิตใจตนเอง สื่อสารกับบุคคลอื่น ถ้าหากสามารถสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแล้วก็จะลดปัญหาขัดแย้งในการปฏิบัติงานลง ทำให้มีโอกาสที่จะสามารถเพิ่มคุณภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ (กนกพร โพธิมณี, 2562, หน้า 2)

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตัวเอง มีความคิดเชิงบวกและมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถเข้าอกเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น รับรู้ถึงอารมณ์และความรู้สึกเหล่านั้น ทำให้ยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือ หรือทำอะไรบางอย่างที่ทำให้เขารู้สึกดีขึ้น มีความตั้งใจ มีเหตุผล มีสติ ควบคุมตนเองได้ สามารถรับรู้ถึงความต้องการของผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ ความดี หมายถึง สามารถบังคับจิตใจคุมสติของตัวเองได้ มีความเข้าอกเข้าใจอารมณ์ของคนอื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจตนเอง กำหนดและไล่ตามเป้าหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด และไม่มีความเสียหายผิดพลาดหรือมีน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ มีการปรับเปลี่ยนทางด้านอารมณ์และความรู้สึกนึกคิด ให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และความสุข หมายถึง ความสงบทางจิตใจและพึงพอใจกับชีวิต มองเห็นคุณค่าในตัวเองมีความมั่นใจและการยอมรับในตัวเอง ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์ เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ คนที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์มากกว่าคนอื่น จึงมักประสบกับความสมหวังในชีวิต ทำให้การดำเนินชีวิตถูกเติมเต็มด้วยความสุขและความเข้าใจในตัวเองและผู้อื่น สามารถ

ปรับปรุงแก้ไขทักษะในการทำงานของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คุณภาพการทำงานเพิ่มขึ้นและความเครียดลดลง มีความรักและความเข้าใจให้แก่บุคคลใกล้ชิด สร้างบุคคลให้มีคุณภาพและช่วยในการเตรียมพร้อมสำหรับความเป็นผู้นำที่ดีในอนาคตได้ต่อไป (กรมสุขภาพจิต, 2543, หน้า 2–3)

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นประสิทธิภาพในการเข้าใจและรับรู้ถึงความรู้สึกของตัวเองและความรู้สึกของคนอื่น จนจัดการกับอารมณ์ของตัวเอง เพื่อในการสร้างความจูงใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างดีเยี่ยม นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นอีกว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญมากกว่าเชาว์ปัญญา โดยกล่าวว่าเป็นระยะเวลายาวนานที่คนเราให้ความสำคัญกับสมอง โดยไม่ใส่ใจสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จชีวิต คือ กลุ่มทักษะอารมณ์ที่สามารถสอนได้ ไม่เหมือนกับเชาว์ปัญญาที่ยากต่อการสอนและการพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์จึงสามารถอธิบายได้ว่า ทำไมบุคคลที่มีความฉลาดทางปัญญาสูงไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ในขณะที่บุคคลที่มีความฉลาดทางปัญญาธรรมดากลับเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ (โกลแมน 1998 อ้างอิงใน กนกพร โพธิมณี, 2562)

ผู้ที่มีความสามารถในการจัดการกับสภาพแวดล้อมและแรงกดดัน จะสามารถส่งผลให้บุคคลผู้นั้นประสบผลสำเร็จในชีวิต ซึ่งทำให้ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาวะทางจิต เป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์และจากผลการศึกษาของสโลเวย์และเมเยอร์ พบว่า เชาว์ปัญญา (IQ) สามารถทำนายความสำเร็จในการเรียนและทำงานได้เพียง ร้อยละ 20 เท่านั้น แต่ความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นส่วนหนึ่งของความสามารถที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในชีวิตในสัดส่วนร้อยละ 80 ในการสร้างความสุขและความสำเร็จของชีวิต (บาร์ออน 2001 อ้างอิงใน เจนวิทย์ จงใจ, 2558)

ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดทางด้านสติปัญญาเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องรู้จักใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการโน้มน้าวใจผู้อื่นให้ร่วมมือกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ในการรับรู้ถึงความต้องการของเพื่อนร่วมงาน การมองโลกเชิงบวก การควบคุมอารมณ์ (กนกพร โพธิมณี, 2562, หน้า 2) มิเช่นนั้นอาจเกิดความคลางแคลงใจ ความไม่เชื่อมั่นในตัวผู้บริหารจนนำไปสู่ความแตกแยกในองค์กรได้ เพราะว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อถือ สร้างศรัทธาของบุคลากรและสังคม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนประกอบ มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์ สามารถบริหารจัดการอารมณ์ตนเองได้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาให้พัฒนาและก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลให้งานมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ผู้ศึกษาจึงได้ตัดสินใจที่จะทำการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อรับรู้และนำข้อมูลไปเป็นแนวทางพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อเกิดประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน

3. ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้คือครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 646 คน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 83 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, อ้างอิงใน สรวิชญ์ สหพิบูลย์ชัย, 2559) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน โดยการสุ่มแบ่งตามระดับของสถานศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 5 ด้าน ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตัวเอง การควบคุมอารณ์ตัวเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตัวเอง การรับรู้ความรู้สึกของคนอื่น การมีทักษะทางสังคม

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น แบ่งดังนี้

1.1.ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก

1.1.2 สถานศึกษาขนาดกลาง

1.1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

1.2 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น

1.2.1 ระดับปริญญาตรี

1.2.2 ระดับปริญญาโทและสูงกว่า

1.3 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น

1.3.1 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

1.3.2 ประสบการณ์การทำงาน 5–10 ปี

1.3.3 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านตระหนักรู้ในอารมณ์ตัวเอง

2.2 ด้านการควบคุมอารมณ์ตัวเอง

2.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง

2.4 ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น

2.5 ด้านการมีทักษะทางสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการรับรู้อย่างประจักษ์ชัดถึงความรู้สึกนึกคิดรวมทั้งอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น ความสามารถในการบริหารจัดการ ควบคุมการแสดงออกของอารมณ์ของตนเองให้เหมาะสมกับกาลเทศะ การจูงใจตัวเองได้ คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถเข้าใจผู้อื่นและจัดการกับความสัมพันธ์ได้ดี ใช้ชีวิตที่มีความสุข มีคุณภาพในด้านการทำงานและในด้านการใช้ชีวิต มีความรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่อผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ปกติราบรื่น ก่อให้เกิดการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งยังมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในชีวิตได้ ประกอบด้วย 5 ด้าน

1. **การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง** หมายถึง การเข้าใจตนเอง การรู้เท่าทันในอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง ว่ามีต้นเหตุจากสิ่งใด รู้และเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เข้าใจในผลกระทบของการเกิดอารมณ์นั้นๆของตนเอง รู้สึกตัวทุกขณะจิต รู้และยอมรับว่าตนเองมีความชอบหรือความไม่ชอบในเรื่องใด การยอมรับลักษณะทางอารมณ์ของตนเองอย่างแท้จริงและพร้อมที่จะเข้าใจตนเอง เข้าใจถึงศักยภาพทางอารมณ์ของตนเอง รู้และเข้าใจผลกระทบของอารมณ์ของตนเองเมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลอื่นหรือในสถานการณ์ใดก็ตาม หากมีความคลุมเครือในด้านอารมณ์ ความรู้สึกหรือพฤติกรรมก็สามารถค้นหาอารมณ์และความรู้สึกเหล่านั้นได้และระบุสาเหตุแห่งการเกิดอารมณ์และความรู้สึกได้ ประเมินอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้ถูกต้อง เปิดเผยอารมณ์ต่อตนเอง ยอมรับอารมณ์ของตนเองอย่างตรงไปตรงมาและซื่อสัตย์ต่อความรู้สึกตนเอง

2. **การควบคุมอารมณ์ตนเอง** หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองในเรื่องที่เกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้น ความรู้สึกที่ก่อให้เกิดผลทั้งทางบวกและทางลบ ไม่ให้มีการกระทำที่แสดงออกมาแล้วจะเกิดผลเสียต่อตนเองและผู้อื่น ควบคุมการกระทำของตนเองให้แสดงออกมาให้มีความเหมาะสมกับผู้คนและกาลเทศะ อดทนต่อสิ่งยั่วยุ สิ่งกระตุ้นที่ก่อให้เกิดการตอบสนองที่ไม่ดีได้ ยืดหยุ่นในทางความรู้สึกและความคิดเพื่อให้ผ่านพ้นช่วงเวลาและสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ สามารถจัดการกับความรู้สึกที่ไม่พึงประสงค์ได้ด้วยตนเอง มีวิธีผ่อนคลายความโกรธ ความตึงเครียด และกลับเข้าสู่สภาวะอารมณ์ที่ปกติโดยเร็ว

3. **การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง** หมายถึง ความสามารถในการจูงใจตนเองให้กำลังใจตนเอง มองโลกในแง่บวก ยอมรับถึงความท้าทายและอุปสรรคที่เกิดขึ้นและแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดหมายในชีวิตได้

มีมาตรฐานการใช้ชีวิต มุ่งมั่นและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในชีวิต มีความพยายามที่จะปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของเองให้มีความเป็นเลิศ มีทัศนคติทางบวกที่ดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสภาพแวดล้อม กระตุ้นเตือน ตนเองให้ทำในสิ่งที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้ ไม่กลัวความล้มเหลว หากเกิดสิ่งไม่คาดฝันขึ้น ก็สามารถจัดการกับความท้อถอยที่เกิดขึ้นได้ โดยใช้แรงบันดาลใจจากตนเองหรือจากผู้อื่นก็ได้ สามารถผลักดันตนเองให้อยู่ในบทบาทที่ตนเองพอใจได้ คาดหวังกับการงอกเงยและผลของงานมากกว่ารางวัลหรือสิ่งตอบแทน

4. การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก ความวิตกกังวลและความต้องการของผู้อื่น เปิดใจให้ใจตนเองได้รู้สึกได้ เห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา รับรู้และเข้าใจในอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นในมุมมองของผู้อื่น รู้จักสังเกตกิริยา อาการ สีหน้า แววตา น้ำเสียงและท่าทาง เพื่อรับรู้ถึงอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจว่ากิริยาเหล่านั้นเป็นผลมาจากความรู้สึกของ มีความเห็นอกเห็นใจ ตอบสนองต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถมอบหมายภาระหน้าที่ได้ตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ รู้ถึงความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของผู้อื่นและสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองไปในทางที่เหมาะสม

5. การมีทักษะทางสังคม หมายถึง การสร้างและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีของตนเองและผู้อื่น รวมถึงสังคมหรือองค์กรที่ได้มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ยอมรับและเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถจัดการ แก้ไข ยุติ ไกล่เกลี่ย ข้อขัดแย้งภายในกลุ่มได้หรือภายในองค์กรได้ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่นได้เหมาะสมเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดี สามารถจูงใจ โน้มน้าวใจ ชักจูงผู้อื่นให้แสดงออกเปลี่ยนแปลง หรือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมได้ โดยการให้รางวัล คำชมเชย หรือกำลังใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการแสดงออกอย่างเหมาะสมเพื่อผลสำเร็จของงานและบรรลุเป้าหมายต่างๆได้ มีความน่าเชื่อถือในการส่งสาร การประกาศข่าวสารกับผู้อื่น มีความสามารถในการสื่อสารให้ผู้อื่นรับสารในแบบที่ตนเองตั้งใจได้

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ให้ดีขึ้น จะได้ส่งผลที่ดีต่อการ

บริหารงานในด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา และเกิดประโยชน์ต่อระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน บรรยากาศในการทำงานของคณะครูที่ดีขึ้นจนก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์
   1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์
   1.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
   1.3 ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์
   1.4 คุณลักษณะของคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์
   1.5 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) ซึ่งมักถูกวัดและเรียกกันว่า อีคิว (Emotional Intelligence Quotient–EQ) มีชื่อเรียกในภาษาไทยหลายชื่อ เช่น ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ เชาวน์อารมณ์ อัจฉริยะทางอารมณ์ ปัญญาทางอารมณ์ ความเก่งทางอารมณ์ ความสามารถทางอารมณ์ เชาวน์ทางสังคม ปรีชาเชิงอารมณ์ เจตโกศล วุฒิภาวะทางอารม์ สติอารมณ์ และอื่นๆ

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า อีคิว (EQ) จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ความฉลาดทางอารมณ์” หลายท่าน ดังนี้

Philip Carter (2562 อ้างอิงใน รัชนี อเนกพีระศักดิ์, 2562) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ของตัวเองและผู้อื่น

โกลแมน (Goleman) (1998 อ้างอิงใน กนกพร โพธิมณี, 2562) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในประจักษ์แจ้งถึงการแสดงออกของความรู้สึกของตัวเองและคนอื่น เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนในตนเอง การจัดการการแสดงออก

ของอารมณ์ของตัวเองที่เกิดและส่งผลจากความสัมพันธ์กับบุคคลหรือสิ่งของได้ โดยเชื่อว่าเชาวน์อารมณ์นั้นมีความแตกต่างกันจากเชาวน์ปัญญา สนับสนุนกับคนที่มีสมรรถนะแต่ขาด EQ บ่อยครั้งจะมาทำงานให้กับคนที่มีระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่าตนเอง แต่เป็นคนที่มีความสามารถสมรรถนะที่เป็นดีเยี่ยมในด้านของทักษะความเก่งบุคคล

Bar on (1997 อ้างอิงใน รัฐพล โกรินทร์, 2561) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า การเกิดการเคลื่อนไหวหรือภาวะที่ตื่นเต้น อารมณีเป็นความรู้สึกที่อยู่ใน เร้าให้บุคคลบุคคลหนึ่งกระทำหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตัวของเขาเอง ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้เองจะเป็นความรู้สึกที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ หรือรวมกันทั้งสองแบบ อารมณ์คือสิ่งที่ไม่คงที่ไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ซาโลเวย์และเมเยอร์ (1977 อ้างอิงใน จารุวรรณ แป้นแจ้ง,2559) ได้ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเข้าใจแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างมีปัญญาและมีไหวพริบ ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ทุกสถานการณ์อารมณ์เป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกออกจากการดำรงชีวิตประจำวันของมนุษย์ มีการกล่าวถึงในเรื่องนี้ค่อนข้างมาก เนื่องจากเชื่อว่าอารมณ์เป็นเรื่องที่ไร้เหตุผลหรือไม่ก็มองว่าอารมณ์เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดความยุ่งยากวุ่นวาย เกดความเสียหายที่ควรแก่การหลีกเลี่ยง และเป็นการเสียเวลาโดยใช้เหตุ อารมณ์เป็นเพียงกลุ่มของกระบวนการทางสมองขั้นพื้นฐาน 4 กลุ่ม คือ แรงจูงใจ (Motivation) อารมณ์ (Emotion) การคิด (Cognition) และจิตสำนึก (Consciousness) มีสิ่งที่พิจารณาพฤติกรรมทางอารมณ์ 5 ด้านคือ การทำลาย การเข้าใจ การหลีกหนี การหยุดพฤติกรรม และน้ำเสียง

เวชิงเจอร์ (1998 อ้างอิงใน กนกพร โพธิมณี,2562) ได้ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า หมายถึง การใช้อารมณ์อย่างชาญฉลาดโดยความตั้งใจในการใช้อารมณ์นั้นก็คือใช้อารมณ์นำพฤติกรรมและความไปในทิศทางที่ส่งเสริมตนเอง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2558) ได้ให้ความหมายความฉลาดทางรมณ์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ของคนจะช่วยให้ดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้ให้ความหมายของ ความฉลาดทางอารมณ์ไว้อย่างน่าสนใจว่า สมรรถนะในการประจักษ์แจ้งถึงความรู้สึกและอารมณ์ของตัวเองและประจักษ์แจ้งถึงความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น สามารถควบคุมและใช้การกระตุ้นจากภายใน เพื่อให้มีการตอบสนองต่อความปรารถนาของตัวเองได้เหมาะสมและถูกต้องกับกาลเทศะ ตลอดจนสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีและดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้โดยเกิดความ

ผาสุก ผู้ที่สามารถรู้ตามอารมณ์ของตนเอง มีสติ จะสามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ตนเองได้ มองโลกในแง่ดี มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดี

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์หมายถึง สมรรถนะในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดรวมทั้งอารมณ์ของตัวเองและของบุคคลอื่น สมรรถนะในการบริหารจัดการ ควบคุมการแสดงออกของอารมณ์ของตนเองให้เหมาะสมกับกาลเทศะ การจูงใจตัวเองได้ คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถเข้าใจผู้อื่นและจัดการกับความสัมพันธ์ได้ดี ใช้ชีวิตที่มีความสุข มีคุณภาพในด้านการทำงานและในด้านการใช้ชีวิต มีความรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่อผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ปกติราบรื่น ก่อให้เกิดการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งยังมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในชีวิตได้

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์เป็น 5 หัวข้อหลักที่สำคัญ คือ

1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง เป็นการรู้ซึ้งและรู้ชัดเจนถึงความรู้สึก อารมณ์และความคิดตามสิ่งที่เกิดขึ้นจริงและสามารถจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกของตัวเองได้

2. ความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตัวเองได้อย่างสมควรตามกาลเทศะเป็นสมรรถนะการควบคุมตนเองไม่ให้เกิดความตึงเครียด มีวิธีการที่ดีในการลดระดับความเคร่งเครียด
สามารถจัดการความกลัดอกกลุ้มใจอย่างรุนแรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่โกรธง่าย กล่าวคือสามารถทำให้อารมณ์ที่ขุ่นมัวหายไปได้และสามารถกลับสู่ภาวะปกติได้โดยเร็ว

3. การรับรู้อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา เท่าทันในความรู้สึก ความต้องการ ความเดือดร้อน และความวิตกกังวลในตัวผู้อื่นได้และสามารถแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถในการจูงใจของตนเอง สามารถควบคุมความต้องการและแรงกระตุ้นของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการได้ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี ให้กำลังใจตนเอง และจูงใจตนเองได้เพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ และสามารถรักษาสัมพันธ์ภาพไว้ได้เป็นอย่างดี

บาร์ออน (Bar-on) (1997 อ้างอิงใน จารุวรรณ แป้นแจ้ง, 2559) ได้สรุปองค์ประกอบ 5 ด้านของความฉลาดทางอารมณ์ดังนี้

1. ทักษะภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Skill) ประกอบด้วย การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Emotional Self-Awareness) การกล้าแสดงออก (Assertiveness) การบรรลุสัจธรรมแห่งตน (Self-Actualization) การนับถือตนเอง (Self-Regard) และความเป็นอิสระ (Independence)

2. ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill) ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคม และความเข้าใจผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ประกอบด้วย ความสามารถในการแก้ปัญหา ความเป็นจริงและความยืดหยุ่น

4. การจัดการกับความเครียด (Stress Management) ประกอบด้วย ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหา การเรียนรู้และวิธีทำให้ร่างกายและจิตใจเข้าสู่ภาวะปกติ

5. สภาวะอารมณ์ทั่วไป (General Mood) ประกอบด้วย ความสุขและการมองโลกในแง่ดี

ฮาวเวิร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner) (1993 อ้างอิงใน ปกเกล้า อนันต์, 2562) ได้สรุปองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ความตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การตระหนักถึงความรู้สึกที่เป็นจิตสำนึกของตัวเองที่ตัวเองกำลังรู้สึกในขณะนั้น

2. การจัดการกับอารมณ์ (Managing Emotion) หมายถึง ความสามารถในการถ่วงดุลอารมณ์ของตนเองได้ แม้กระทั่งความวิตกกังวล ความโกรธ ความกลัว ความตื่นเต้น สามารถเรียนรู้ทำความเข้าใจอารมณ์เหล่านั้นได้ เพื่อใช้ความเข้าใจนั้นเพื่อจะจัดการกับสถานการณ์ได้อย่างดี

3. การจูงใจตนเอง (Motivating Oneself) หมายถึง ความสามารถในการมองโลกในแง่ดี มีความหวัง ในขณะที่มีอุปสรรคมาขัดขวาง หรือเกิดความผิดพลาดในชีวิต ก็ยังเดินหน้าต่อไปในเส้นทางที่หวังไว้ได้

4. การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) หมายถึง ความสามารถในการนึกถึงใจผู้อื่น มองในมุมมองของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ตระหนักรู้ถึงสิ่งที่คนอื่นกำลังรู้สึก อารมณ์ที่กำลังเกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องบอกให้ทราบ เราสังเกตในคำพูด ฟังน้ำเสียง ท่าทาง สีหน้า ภาษากาย ปัจจัยเหล่านี้ถูกสร้างและแสดงออกมาจากความรู้สึกที่กำลังรู้สึก ง่ายต่อการอ่านและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้ และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับอารมณ์ความรู้สึกเหล่านั้น

5. ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้อื่นตอบสนองทางอารมณ์และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทักษะการจัดการแก้ไขข้อขัดแย้งความไม่ลงรอยกัน ประสานให้ผู้คนเข้าด้วยกัน เพื่อเป้าประสงค์ที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในผู้คน

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2558) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านดี หมายถึง เป็นสมรรถนะในการการจัดการความต้องการ ควบคุมอารมณ์และควบคุมความรู้สึกของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม เห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยประกอบด้วยความสามารถดังนี้

1.1 มีความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รู้จักการให้อภัย รู้จักรับและให้ผู้อื่น

1.2 สามารถจัดการความปรารถนาและอารมณ์ของตัวเองได้ โดยตระหนักรู้ถึงอารมณ์และความปรารถนาของตัวเอง และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และกาลเทศะ

1.3 แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม ยอมรับและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจใส่ผู้อื่น

2. ด้านเก่ง หมายถึง สมรรถนะในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น สมรรถนะในการรู้จักตัวเอง สมรรถนะในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา มีแรงจูงใจ แสดงออกได้อย่างสมควร โดยประกอบไปด้วยสมรรถนะ ดังนี้

2.1 การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น แสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นประโยชน์ มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

2.2 รู้จักตัวเองและมีแรงจูงใจในตัวเอง สร้างกำลังใจให้ตัวเองได้ รู้จักศักยภาพของตนเองโดยมีความพยายามไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2.3 สามารถรับรู้และเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้น ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหา แก้ไขปัญหาอย่างมีขั้นตอน

3. ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ประกอบด้วย

3.1 มีความสงบทางใจ หมายถึง รู้จักผ่อนคลาย โดยการแสวงหากิจกรรมที่ทำให้รู้สึกมีความสุข

3.2 มีความภูมิใจในตนเอง เชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง

3.3 มองโลกในแง่ดี มีความพึงพอใจในชีวิต พอใจในสิ่งที่ตนมี มีอารมณ์ขัน

ซาโลเวย์ และ เมเยอร์ (Salovey and Mayer) (1989 อ้างอิงใน ทักษอร ฝึกวาจา, 2558) ได้แสดงความคิดเห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องของทักษะในการปรับตัวใน 3 ลักษณะ คือ

1. ขั้นรู้ตน เป็นการประเมินสภาวะอารณ์ของตนเอง และการแสดงอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม การที่บุคคลสามารถที่จะรับรู้ จำแนกและระบุสภาวะอารมณ์ที่เกิดกับตนได้เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสามารถในการปรับตัวต่อการแสดงออกทางอารมณ์ โดยเชื่อว่าอายุมีผลต่อการรับรู้สภาวะอารมณ์ บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีการรับรู้สภาวะทางอารมณ์ที่แสดงออกทางสีหน้าและน้ำเสียงได้อย่างเหมาะสมกว่าตามระดับอายุ ยิ่งโตยิ่งสามารถรับรู้อารมณ์ได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

2. ขั้นควบคุมอารมณ์ เป็นการควบคุม กำกับ ดูแลสภาวะอารมณ์ของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามกาลเทศะทั้งในแง่ในการกระทำ คำพูด และความคิด ตลอดจนสามารถควบคุมอารมณ์ของผู้อื่นได้ด้วย ซึ่งในขั้นนี้เป็นขั้นที่มีความสำคัญมากในบางอาชีพจำเป็นต้องฝึกขั้นนี้มากเป็นพิเศษ

3. ขั้นใช้ความฉลาดทางอารมณ์ พบว่าบุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการใช้ประโยชน์จากภาวะอารมณ์ของตนแตกต่างกันในการแก้ปัญหาหรือช่วยในการปรับตัว หากอารมณ์ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดภาวะคิดอย่างสร้างสรรค์และการคิดอย่างมีเหตุผล

ซาโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) ได้แบ่งรูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์เป็น 2 รูปแบบความสามารถ (Ability Model) ของความฉลาดทางอารมณ์เน้นบทบาทของอารมณ์และสติปัญญาที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและรูปแบบผสม ซึ่งรวมทั้งความสามารถทางสมองและคุณลักษณะความฉลาดทางอารมณ์ของสโลเวย์และเมเยอร์เน้นในโครงสร้างเรื่องความสามารถ ในระยะแรก สโลเวย์และเมเยอร์ เสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยความสามารถที่ปรับได้ (Adaptive abilities) มี 3 ประเภท ได้แก่ การประเมินค่าและการแสดงออกทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ และการใช้ประโยชน์อารมณ์ในการแก้ไขปัญหา โดยมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การประเมินค่าและการแสดงอาการทางอารมณ์ (Appraisal and expression of emotion)ประกอบไปด้วย

1.1 องค์ประกอบการประเมินค่าและการแสดงอาการทางอารมณ์ของตัวเอง ได้แก่ องค์ประกอบย่อยทางด้านถ้อยคำ และองค์ประกอบย่อยที่ไม่ใช้ถ้อยคำ

1.2 องค์ประกอบการประมาณค่าอารมณ์ผู้อื่น ได้แก่ องค์ประกอบย่อยด้านการรับรู้ที่ไม่ใช้ถ้อยคำและความเข้าใจผู้อื่น

2. การควบคุมอารมณ์ (Regulation of emotion) ประกอบด้วย องค์ประกอบการจัดระบบอารมณ์ตนเองและการจัดระบบอารมณ์ของบุคคลอื่น

3. การใช้ประโยชน์จากอารมณ์ (Utilization of emotion) ประกอบด้วย องค์ประกอบในการวางแผนการกระทำต่างๆที่มีความยืดหยุ่น การคิดอย่างสร้างสรรค์ ความเอาใจใส่และการจูงใจ

จะเห็นได้ว่าโครงสร้างความสามารถของความฉลาดทางอารมณ์ของสโลเวย์และเมยอร์ในขั้นแรกนั้นใช้อารมณ์เป็นหลัก โดยมีโครงสร้างทางการรู้คิดและทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออก การจัดระบบการควบคุมและการใช้ประโยชน์ของอารมณ์ประกอบอยู่ด้วย จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ตามกรอบแนวคิดของสโลเวย์และเมเยอร์ สามารถสังเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ด้วยประเด็นหลัก ๆ 5 ประเด็นที่สำคัญ คือ

1. Know one's Emotion หรือ Self – Awareness เป็นการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึก ความคิดและอารมณ์ตามความเป็นจริง และสามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนได้

2. Managing emotion เป็นความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะและสถานการณ์ สามารถควบคุมตนเองได้เพื่อไม่ให้เครียด มีเทคนิคในการผ่อนคลายอารมณ์ตนเอง ไม่ให้เครียด สลัดความวิตกกังวลได้อย่างรวดเร็วไม่ฉุนเฉียวง่าย กล่าวคือ สามารถทำให้อารมณ์ที่ขุ่นมัวหายไปและกลับสู่ภาวะปกติได้อย่างทันที

3. Recognizing emotion in other เป็นการรับรู้อารมณ์และความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น มีความเข้าอกเข้าใจในบุคคลอื่น ใส่ใจในความรู้สึกของบุคคลอื่น รับรู้ในความต้องการความร้อนอกร้อนใจ ความรู้สึก ความทุกข์ใจของผู้อื่นได้ และสามารถแสดงออกได้อย่างสมควร

4. Motivating oneself เป็นความสามารถในชักจูงจิตใจของตัวเอง สามารถจัดการความต้องการและแรงส่งเสริมได้อย่างมีความสมควร สามารถให้เวลาสำหรับการเฝ้ารอและมีปฏิกิริยากับความต้องการ เป็นบุคคลที่มีความสามารถคิดได้อย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ตัวเองสามารถบรรลุจุดประสงค์ของตัวเองที่คาดหวังไว้ มองโลกในแง่ดี สามารถจูงใจและให้กำลังใจตนเองได้

5. Handling relationship เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ และสามารถรักษาสัมพันธภาพไว้ได้เป็นอย่างดี

ต่อมาในปี 1997 สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) ได้ปรับปรุงรูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์ที่เน้นองค์ประกอบทางการรู้คิดของความฉลาดทางอารมณ์และนิยามความฉลาดทางอารมณ์ในรูปแบบของศักยภาพการเติบโตทางอารมณ์และสติปัญญา แลแบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 4 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนจะเรียงลำดับตามความสามารถของความฉลาดทางอารมณ์จากง่ายไปหายาก ดังนี้

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

1.1 ความสามารถในการบ่งบอกอารมณ์ของตัวเองได้ ความเข้าใจของความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้ (ขณะที่รู้สึก รับรู้สาเหตุได้)

1.2 ความสนใจในการบ่งบอกอารมณ์ของบุคคลอื่นได้ (จากการดูจากกิริยาท่าทาง สีหน้าและน้ำเสียงที่ปรากฏ)

1.3 ความสามารถในการแสดงออกถึงอารมณ์ของตนเองได้อย่างตรงกับที่รู้สึก แสดงความต้องการได้ตรงกับความรู้สึกต่าง ๆ ได้ว่าถูกต้องจริงหรือไม่จริงใจ

2. การเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์

2.1 ความรู้สึกหรืออารมณ์ สามารถช่วยจัดลำดับเวลาหรือจัดลำดับความสำคัญในชีวิต

2.2 อารมณ์ที่ชัดเจนพร้อมจะเกื้อหนุนต่อการตัดสินใจ และจดจำความรู้สึกต่าง ๆ ได้ดี

2.3 อารมณ์หรือความรู้สึกที่เปลี่ยนไปจะทำให้ความคิด อุดมการณ์หรือจุดยืนเปลี่ยนไปได้หลากหลาย

3. การเข้าใจ การวิเคราะห์และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์

3.1 ระบุความรู้สึกหรืออารมณ์ จะเห็นว่ามีความเชื่อมโยงระหว่างอารมณ์กับถ้อยคำต่าง ๆ ได้

3.2 ตีความหมายของอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ที่มีความสืบเนื่องจากการเกิดอารมณ์หนึ่ง ๆ

3.3 เข้าใจอารมณ์ที่ซับซ้อนได้ เกิดความรู้สึกหลากหลายในเวลาไล่เลี่ยกัน

3.4 การเข้าใจการแปรผันของสภาวะอารมณ์ต่าง

4. การคิดใคร่ครวญและการควบคุมอารมณ์ของตน เพื่อพัฒนาความงอกงามทางด้านสติปัญญาและอารมณ์ต่อไปซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่สูงสุด

4.1 เปิดใจรับต่ออารมณ์และความรู้สึกทางบวกและทางลบได้

4.2 เมื่อคิดใคร่ครวญได้ สามารถยึดถือหรือปล่อยตนจากสภาวะอารมณ์และความรู้สึกใดความรู้สึกหนึ่งได้ถูกต้องเหมาะสมและสมควร

4.3 คิดอย่างละเอียดถี่ถ้วนถึงสภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลกับตัวเองและบุคคลอื่นได้ รับรู้ได้ว่าความรู้สึกเหล่านั้นมีอยู่ มีที่มา มีสาเหตุ และมีผลกระทบต่อการกระทำของตนเองอย่างไร

4.4 บริหารจัดการสภาพการณ์ของอารมณ์ของตัวเองและบุคคลอื่นได้ ลดความผลกระทบทางอารมณ์ในด้านลบได้ แสดงพฤติกรรมถึงอารมณ์ด้านบวกโดยไม่โกหก กลบเกลื่อน ปิดบัง หรือมีเล่ห์กลในการปกป้องตนเองมากจนเกินไป

สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) (1990 อ้างอิงใน สรวิชญ์ สหพิบูลย์ชัย, 2559) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเกี่ยวโยงไปถึงความฉลาดทางอารมณ์ โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

1. การรู้จักอารมณ์ตนเอง คือ การตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้นและสามารถแสดงอารมณ์ได้เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ

2. การจัดการกับอารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์รุนแรง เช่น ความวิตกกังวล ความเศร้าหมอง ความโกรธ ความขุ่นข้องหมองใจ และตระหนักรู้เข้าใจถึงผลของความล้มเหลว ทำให้ขาดสติ ทักษะ บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆและหาสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ที่ไม่ปกติได้

3. การมีแรงจูงใจในตนเอง เป็นความสามารถในการสร้างกำลังใจให้ตนเอง จูงใจตนเองโดยเอาอารมณ์มาใช้เป็นแรงจูงใจในการกระทำการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

4. การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น ความสามารถนี้เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ในสังคม ทำให้บุคคลมีความตระหนักคิดถึงความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความรู้สึกไวต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้อื่นว่าผู้อื่นมีความต้องการอย่างไร ความรู้สึกและอารมณ์เป็นอย่างไร

5. ความสามารถในการจัดการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถและทักษะในการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นและแสดงออกในทางที่เหมาะสม จะทำให้ตนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อสังคม

แดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) (1998 อ้างอิงใน รัฐพล โกรินทร์, 2561) ได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) หมายถึงความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของตนเองรวมไปถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยตรง

กับบุคคลอื่นๆโดยมีผลจากอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการของตัวเอง คุณลักษณะดังกล่าวคือ

1.1 การมีความเชื่อถือในตัวเอง

1.2 ประเมินบ่งบอกสภาวะอารมณ์ของตัวเองตามความเป็นจริง

1.3 มีอารมณ์ขัน

2. การกำกับอารมณ์ของตนเอง (Self–Regulation) หมายถึง สมรรถนะในการกำกับหรือยับยั้งกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างสมควร รวมไปถึงสมรรถนะที่สามารถคิดก่อนกระทำการใด ๆ ได้ คุณลักษณะดังกล่าว คือ

2.1 มีการกำกับตัวเอง คือ สามารถจัดการกับอารมณ์ที่ไม่เข้าใจและขาดความยับยั้งชั่งใจตามสมควร

2.2 มีความไว้วางใจ คือ การรักษาคำพูดและสัญญา มีความรับผิดชอบและมีความระมัดระวังในการทำงาน

2.3 มีความสามารถในการปรับตัว คือ มีความยืดหยุ่นในด้านความคิดและทักษะในการรับมือกับความต้องการที่หลากหลายและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้

2.4 มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถในการเปิดรับความคิดและข้อมูลใหม่ ๆ อยู่เสมอ การสร้างแนวคิดใหม่ๆที่เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (Self–Motivation) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานด้วยเหตุผลอื่นที่มิใช่เพื่อเงินเดือนหรือเพื่อสิทธิสถานภาพของตนเอง แต่เพื่อความสำเร็จงอกงามของงานตามเป้าหมาย โดยมีความพยายามอย่างไม่ลดละ คุณลักษณะดังกล่าวคือ

3.1 เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ มีความพยายามที่จะปรับปรุงหรือความพยายามที่จะไปสู่ความเป็นเลิศในมาตรฐานการทำงานและมาตรฐานของตนเอง ทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เช่น ตั้งใจเรียนหนังสือให้เก่งเพราะอยากเป็นทนายความที่มีชื่อเสียง

3.2 มีความคิดริเริ่ม คือ มีความพร้อมที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเมื่อโอกาสมาถึง

3.3 มองโลกในแง่ดี คือ ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย มีความสุขกับสิ่งเล็กๆได้โดยไม่เคอะเขินหรือเสแสร้ง

4. การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing Emotions in Others) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่น ๆ และมีทักษะที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆได้ คุณลักษณะดังกล่าวคือ

4.1 มีความไวต่อการสัมผัส รับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น

4.2 มีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา

4.3 มีจิตใจใฝ่บริการซึ่งเป็นลักษณะดีๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น

5. ทักษะด้านสังคม (Social Skill) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นสิ่งพื้นฐานร่วมกันของบุคคล และมีวิธีทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ คุณลักษณะดังกล่าวคือ

5.1 มีการสื่อสารที่ดี สามารถสื่อสารด้วยคำพูดและกิริยาท่าทางที่เหมาะสมและเข้าใจได้ง่าย

5.2 มีความเชี่ยวชาญในการสร้างทีมและนำทีมงาน

5.3 มีความสามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี เช่น สามารถยุติ ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งของเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้อง และสามารถทำให้งานดำเนินต่อไปได้

Justin Bariso (2561 อ้างอิงใน ปฏิภาณ กุลวพันธ์, 2563) กล่าวว่า การแบ่งย่อย “ความฉลาดทางอารมณ์” ออกเป็นความสามารถโดยทั่วไป 4 ด้าน จะช่วยให้คุณสามารถเข้าใจความหมายของมันได้อย่างเต็มขอบเขตมากขึ้น คือ

1. การตระหนักรู้ในตัวเอง (Self–Awareness) คือ ความสามารถในการค้นหาและทำความเข้าใจอารมณ์ของตัวเอง รวมถึงผลกระทบที่อารมณ์นั้นส่งไปยังตัวเอง ซึ่งนั่นก็คือการที่ตระหนักได้ว่าอารมณ์ของตนเองส่งผลต่อความคิดและการกระทำอย่างไร (และความคิดและการกระทำส่งผลต่ออารมณ์อย่างไร) รวมถึงความรู้สึกของตนเองจะช่วยให้ไปถึงเป้าหมายหรือขัดขวางให้ตนเองไปไม่ถึงฝันได้อย่างไร การตระหนักรู้ในตัวเองเกี่ยวข้องกับความสามารถในการตระหนักถึงแนวโน้มทางอารมณ์ จุดแข็งทางอารมณ์ และจุดอ่อนทางอารมณ์ของตนด้วย

2. การจัดการตนเอง (Self–management) คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์เพื่อทำให้สามารถทำงานสำเร็จ ทำตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้ หรือสร้างสรรค์ประโยชน์บางอย่างให้เกิดขึ้น นอกจากนี้การจัดการตนเองยังรวมไปถึงคุณสมบัติในการควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นความสามารถในการควบคุมการตอบสนองทางอารมณ์ของตัวเอง เนื่องจากอารมณ์เกี่ยวข้องกับความรู้สึกตามสัญชาตญาณและความรู้สึกโดยธรรมชาติ อีกทั้งยังถูกกระตุ้นโดยสารเคมีพิเศษของสมอง นั่นจึงทำให้ไม่สามารถควบคุมความรู้สึกของตนเองได้ อย่างไรก็ดีเรายังสามารถควบคุมการกระทำของตนเอง (หรือยับยั้งการกระทำ) ที่มาจากความรู้สึกเหล่านั้นได้ เพราะฉะนั้น การฝึกฝนควบคุมตนเองจะช่วยลดโอกาสไม่ให้คุณกระทำบางอย่างที่อาจทำให้คุณเสียใจในภายหลัง โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยอารมณ์ความรู้สึก

3. การตระหนักรู้ทางสังคม (Social awareness) คือ ความสามารถในการรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่นอย่างถูกต้องและทำความเข้าใจว่าความรู้สึกเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาอย่างไร การตระหนักรู้ทางสังคมคือสิ่งที่อยู่ภายในคุณสมบัติของความสามารถในการเข้าอกเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้สามารถมองเห็นและรู้สึกถึงสิ่งต่างๆจากมุมมองของคนอื่น ความสามารถในการเข้าอกเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นจะช่วยทำให้เข้าใจความต้องการและความจำเป็นของคนอื่นๆ รวมถึงยังช่วยให้สามารถสนองความต้องการเหล่านั้นได้ดีขึ้นอีกด้วย โดยนั่นจะช่วยเพิ่มคุณค่าที่มอบให้กับคนอื่น ๆ เช่นเดียวกัน การตระหนักรู้ทางสังคมจะช่วยทำให้เห็นภาพของคนอื่นได้อย่างชัดเจนมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้เข้าใจว่า อารมณ์มีบทบาทต่อความสัมพันธ์อย่างไรบ้าง

4. การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship management) คือ ความสามารถในการสร้างสิ่งที่ดีงามให้กับความสัมพันธ์ของตนที่มีต่อผู้อื่นให้ได้อย่างดีที่สุด การจัดการความสัมพันธ์ยังรวมไปถึงความสามารถในการสร้างอิทธิพลผ่านการสื่อสารและการกระทำต่าง ๆ สามารถนำความเข้าอกเข้าใจอย่างลึกซึ้งและการโน้มน้าวมาใช้ในการกระตุ้นให้ผู้อื่นลงมือทำบางสิ่งบางอย่างที่มาจากความตั้งใจของพวกเขาเอง โดยที่ไม่ใช้การบีบบังคับให้พวกเขาลงมือทำในสิ่งนั้น การจัดการความสัมพันธ์ยังเกี่ยวข้องกับการมอบคุณค่าทางอารมณ์ให้กับผู้อื่น โดยหากคุณทำเช่นนั้น นั่นก็จะทำให้ระดับความไว้วางใจของอีกฝ่ายเพิ่มขึ้น รวมถึงยังช่วยให้ความสัมพันธ์กับอีกฝ่ายมีความแน่นแฟ้นมากขึ้นอีกด้วย

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) (1997 อ้างอิงใน เจนวิทย์ จงใจ, 2558) ได้เสนอโครงสร้างเชาว์ปัญญาทางอารมณ์ไว้เพื่อสะดวกแก่การวัดที่เรียกว่า แบบทดสอบการประมวลเชาวน์ปัญญาทางอารมณ์ (Mapping your emotional intelligence: EQ map) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความรอบรู้ในอารมณ์ ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการรับรู้การควบคุมตัวเองและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบด้วย

1.1 ความซื่อสัตย์ในอารมณ์ คือ การรับรู้ เข้าใจถึงอารมณ์ตรงตามที่กำลังเป็นอยู่

1.2 การริเริ่มอารมณ์ รวบรวมความรู้สึกอารมณ์ให้เกิดอำนาจในทางสร้างสรรค์

1.3 รับรู้ในอารมณ์

1.4 รับผลสะท้อนกลับของอารมณ์

1.5 การหยั่งรู้ของอารมณ์ของตน

1.6 การรับผิดชอบในอารมณ์ของตน

1.7 สร้างความเกี่ยวโยงของอารมณ์

2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ ประกอบด้วย

2.1 สร้างความไว้วางใจได้ให้มีริเริ่มแก่ตัวเอง

2.2 มีความไว้วางใจและมีความคล่องแคล่วทางความคิด

2.3 มีความสร้างสรรค์อยู่อย่างต่อเนื่อง ไม่สบอารมณ์ขณะอยู่นิ่งๆ

2.4 ความสามารถที่ถอยคืนสู่สภาวะปกติและก้าวต่อไป

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ เป็นการสำรวจแนวทางที่จะปรับชีวิตและหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับศักยภาพและเป้าหมายของตนเอง ประกอบด้วย

3.1 มีความผูกพันในงาน รู้จักรับผิดชอบและการมีสติ

3.2 มีเป้าหมายชัดเจนและศักยภาพที่โดดเด่น

3.3 มีความตรงไปตรงมา ทำงานอย่างซื่อสัตย์ มีคุณธรรมและจริยธรรม รักษาเกณฑ์ส่วนตัว มีสัจจะ ซื่อสัตย์ต่อตนเอง รักษาคำพูด ยอมรับความผิดพลาดการกระทำของตนเอง

4. ความเข้ากันและความเป็นไปได้ทางอารมณ์ โดยใช้สัญชาตญาณด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสมรรถนะที่จะเผชิญกับปัญหาและความกดดัน ประกอบด้วย

4.1 การแสดงออกด้านการหยั่งรู้

4.2 สามารถคิดใคร่ครวญต่ออารมณ์และความรู้สึกได้

4.3 การเล็งเห็นโอกาสต่างๆในชีวิต

4.4 การสร้างอนาคต

ไวซิงเจอร์ (Weisinger) (1998 อ้างอิงใน เจนวิทย์ จงใจ,2558) ได้นำเสนอองค์ประกอบของความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การแสดงออกถึงความฉลาดทางอารมณ์ภายเกี่ยวกับตัวอง คือ การริเริ่มและแสดงออกถึงความฉลาดทางอารมณ์เพื่อส่งเสริมตัวเอง

1.1 การริเริ่มการรับรู้ภายในตัวเองให้มาก คือ ความสามารถในการเพ่งเล็งการกระทำของตัวเองที่ทำเพื่อประโยชน์ของตัวเอง

1.2 การกำกับอารมณ์ การเข้าใจอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้สิ่งนั้นกำกับสภาพแวดล้อมตัวเองอย่างสมควร

1.3 การปลุกเร้าตัวเอง ความสามารถในการกระตุ้นตนเองเพื่อมุ่งให้สู่ความสำเร็จ สามารถจัดการกับความท้อถอยที่เกิดขึ้นได้ โดยใช้แรงบันดาลใจในการกระตุ้นในตนเองหรือจากเพื่อน จากครอบครัว หรือสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

2. การใช้ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของตัวเองกับบุคคลอื่น ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การส่งเสริมความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย การแสดงออกถึงภายในตัวเอง การแสดงจุดยืนทางความคิดอย่างชัดเจน การรับสารอย่างมีคุณค่า การแสดงความคิดเห็นและการพูดคุยแบบกลุ่ม

2.2 การริเริ่มความชำนาญระหว่างบุคคล การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น คือ สามารถพูดคุยกับผู้อื่นเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามสมควร

2.3 การให้ความอนุเคราะห์แก่บุคคลอื่นให้เกิดความสามารถดูแลตัวเองได้ โดยสามารถรับรู้ในตัวเองอย่างแจ่มแจ้ง สามารถรู้ว่า จะทำให้คนที่ไม่สามารถควบคุมตนเองสงบได้อย่างไร

แวกเนอร์และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg) (1985 อ้างอิงใน จารุวรรณ แป้นแจ้ง, 2559) เสนอว่า พฤติกรรมของผู้ที่ชาญฉลาดด้านความฉลาดทางอารมณ์ที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. การครองตน (Managing Self) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองในแต่ละวันให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด อาทิ การจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำการกระตุ้นและชี้นำตนเองให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ตั้งเป้าเอาไว้ การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง กล้าเสี่ยง ไม่ย่นระย่อ รู้ขีดความสามารถและศักยภาพของคนดี

2. การครองคน (Managing Other) ทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ทางสมาคม ความสามารถพูดคุยกับบุคคลอื่นเป็นปกติได้ กำหนดให้ทำตรงกับจริตและสมรรถนะของตามสมควรของแต่ละบุคคล ให้คำชมเชยหรือสินน้ำใจต่อผลการปฏิบัติงาน

3. การครองงาน (Managing Career) ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสมาคม ต่อองค์กร ต่อประเทศชาติได้วิธีใด จะสร้างความภูมิใจ สร้างเกียรติภูมิของตัวเองได้อย่างไร เรียงลำดับความสำคัญของตัวเองให้เหมาะสมกับสิ่งที่องค์การให้การยอมรับ ชักจูงผู้เกี่ยวข้องให้ทราบถึงความสำคัญเห็นดีเห็นงามด้วย

โกลแมน (Goleman) (2556 อ้างอิงใน จารุวรรณ แป้นแจ้ง, 2559) ได้เสนอแนวทางความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 2 ส่วน คือ

1. ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Competence) เป็นความสามารถทางด้านต่าง ๆ ที่กำหนดว่า เราสามารถขัดเกลาตนเองได้อย่างไร ได้แก่ความสามารถดังนี้

1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) หมายถึง การรู้ว่าตนเองมีภาวะภายในอย่างไร มีความชอบหรือไม่ชอบในเรื่องใด อะไรบ้าง มีความสามารถด้านใดบ้าง มีญาณหยั่งรู้ (Intuition) อย่างไร แบ่งออกเป็นความสามารถย่อย อีก 3 ด้าน คือ

1.1.1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง (Emotional Awareness) คือ ความสามารถในการสังเกตอารมณ์ ความรู้สึกและผลที่ตามมาของอารมณ์ความรู้สึกนั้น ๆ

1.1.2 การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (Accurate Self-assessment) คือ ความสามารถในการรู้ว่าตนเองมีส่วนดีหรือมีข้อจำกัดอย่างไร ทางด้านไหนบ้าง

1.1.3 ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าหรือมีความสามารถทางด้านใดและอย่างไรบ้าง

1.2 การจัดการตนเอง (Self-regulation) คือ ความสามารถในการจัดการกับสภาพต่าง ๆ ภายในตน ความรู้สึกนึกคิดและทรัพยากรต่าง ๆ ที่ตัวเองมี ประกอบด้วยสมบัติ 5 ข้อ คือ

1.2.1 การกำกับตนเอง (Self-control) การกำกับอารมณ์และความรู้สึกที่ก่อให้เกิดผลเสีย ห้ามไม่ให้แสดงออกมา สามารถบริหารความรู้สึกเลวร้ายได้ตามสมควรกับสถานการณ์

1.2.2 ความไว้ใจได้ (Trustworthiness) คือ การรักษาไว้ซึ่งสัจจะและความเชื่อมั่นในตัวเอง

1.2.3 หิริโอตตัปปะ (Conscientiousness) คือ ความเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตัวเอง ไม่ให้ร้ายหรือใส่ร้ายต่อบุคคลอื่นเมื่อเกิดความสูญเสีย โดยมีสาเหตุมาจากการกระทำของตนเอง

1.2.4 ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) คือ ความยืดหยุ่นในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

1.2.5 นวัตกรรม (Innovation) คือ ความพอใจต่อความคิดใหม่ กระบวนการใหม่ และข้อมูลใหม่ แล้วนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์

1.3 การจูงใจ (Motivation) หมายถึง ควรามสามารถทางอารมณ์ที่สามารถไปสู่ในการสนับสนุนเพื่อการบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

1.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Drive) คือ การต่อสู้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเพื่อไปถึงมาตรฐานของความเป็นเลิศในการทำงาน

1.3.2 ความผูกพันสัญญา (Commitment) คือ การยึดมั่นต่อเป้าหมายของส่วนรวม กลุ่ม หรือองค์กร ที่ได้มีการตั้งมาตรฐานเอาไว้แล้ว

1.3.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) คือ ความพร้อมในการแสดงออกในโอกาสต่าง ๆ ทางด้านการคิดหรือการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในตนเอง

1.3.4 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ ความยึดมั่นในการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นใน ณ ขณะนั้น

2. ความสามารถทางสังคม (Social Competence) เป็นความสามารถทางด้านต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนดว่าเราสามารถจัดการในความสัมพันธ์ระหว่างตัวเรากับผู้อื่นได้อย่างไร ประกอบด้วยความสามารถ 2 ด้าน คือ การตระหนักรู้ในตัวผู้อื่นหรือที่เรียกว่า การเข้าใจผู้อื่น (Empathy) และทักษะทางสังคม (Social Skills) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การตระหนักรู้ในผู้อื่นหรือการเข้าใจผู้อื่น (Empathy)หมายถึง ความตระหนักรู้ในความรู้สึก ความต้องการและเรื่องราวของผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความเข้าใจผู้อื่น (Understanding Others) คือ ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกต่าง ๆ และอารมณ์นึกคิดในแง่มุมในมุมมองของผู้อื่น (Perspective)

2.1.2 การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) คือ ความสามารถในการรับรู้ว่าผู้อื่นต้องการจะพัฒนาตนเองในด้านอะไร ในแนวทางไหน และสนับสนุนให้มีการพัฒนาความสามารถของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

2.1.3 มีจิตใจให้บริการ (Service Orientation) คือ ความสามารถในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการสังเกตและตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการ (ประชาชน)

2.1.4 การรับรู้ความแตกต่างของผู้อื่น (Leveraging Diversity) คือ ความสามารถในการใช้โอกาสในขณะหนึ่งเพื่อรับรู้และเข้าใจ รวมไปถึงการใช้โอกาสนั้นให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

2.1.5 การตระหนักรู้ทางการเมือง (Political Awareness) คือ ความสามารถในการอ่านอารมณ์และความรู้สึกภายในกลุ่ม เข้าใจวัฒนธรรมในองค์กรที่ตนเองเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิก

2.2 ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง ความสามารถในการสร้างการตอบสนองความต้องการที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้อื่นหรือบุคคลอื่นที่ทำงานร่วมกัน ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ศิลปะในการจูงใจผู้อื่น (Influence) คือ ความสามารถในการใช้ศิลปะต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าว จูงใจบุคคลอื่น เช่น การให้กำลังใจ ให้คำชมเชย ให้รางวัลทางสังคมหรือรางวัลอื่นๆ

2.2.2 การสื่อความหมาย (Communication) คือ ความสามารถในการสื่อสารพูดและฟังอย่างจริงใจและเปิดเผย สามารถส่งข่าวที่น่าเชื่อถือได้

2.2.3 การจัดการกับความขัดแย้ง (Conflict Management) คือ ความสามาถในการให้การประนีประนอมกันในการแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ในการทำงานร่วมกันของบุคคล

2.2.4 ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถในการสร้างกำลังใจจูงใจให้เกิดการทำงาน โดยให้มีความรู้สึกและนึกถึงเป้าหมายที่มีร่วมกัน จะเกิดความสามัคคีแก่บุคคลหรือกลุ่มได้

2.2.5 ตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) คือ ความสามารถในการสร้างหรือจัดการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์

2.2.6 สร้างความผูกพัน (Building Bonds) คือ ความสามารถในการดูแล โดยมีพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม มีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มีความปรารถนาดีและแสดงออกอย่างจริงใจ

2.2.7 ความร่วมมือ (Collaboration and Cooperation) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

2.2.8 ความสามารถในทีม (Team Capabilities) คือ ความสามารถในการสร้างพลังในกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้มีการทำงานอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ

บาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker) (2000 อ้างอิงใน ทักษอร ฝีกวาจา, 2558) ได้เสนอโครงสร้างผังมโนทัศน์ของความฉลาดทางอารมณ์แบบหลายองค์ประกอบ (Multifactorial) ที่มีพื้นฐานอยู่บนองค์ประกอบทางอารมณ์ โดยได้เสนอโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ที่สามารถวัดได้ด้วยมาตร (Bar-on Emotional Quotient Inventory) ไว้ 5 องค์ประกอบหลักและแบ่งแยกได้เป็น 15 องค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถภายในตนเอง (Interpersonal) หมายถึง การตระหนักถึงภายในตนอารมณ์ของตน การเคารพยืนหยัดและนับถือตนเอง มีความแน่วแน่มั่นคงและความเป็นอิสระ มีนิยามดังนี้

1.1 การตระหนักในอารมณ์ของตนเอง (Emotional Self-Awareness) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองทุกขณะจิต เมื่อเกิดความไม่สบายใจสามารถระบุได้ว่าเกิดขึ้นเพราะเหตุใด บอกสาเหตุของการเกิดอารมณ์และความรู้สึกได้ รู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ บอกได้ว่าอารมณ์ของตนเองจะมีผลอย่างไรต่อบุคคลอื่นหรือสถานการณ์นั้น ๆ สามารถแสดงออกทางอารมณ์ต่อผู้อื่นและเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.2 การยืนหยัด (Assertiveness) หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึก ความเชื่อและความคิดที่มุ่งมั่น ตั้งใจในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไม่ย่อท้อและเปิดเผย แสดงออกถึงความไม่เห็นด้วยและต่อสู้อย่างไม่ลดละ แสดงความรู้สึกต่างๆโดยปราศจากความก้าวร้าวหรือเป็นโทษต่อบุคคลอื่นหรือสถานการณ์ต่าง ๆ คิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างถ้วนถี่ก่อนที่จะพูดหรือแสดงความคิดเห็น และมีเหตุมีผลเสมอ

1.3 การนับถือตนเอง (Self-Regard) หมายถึง การแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ยอมรับความท้าทาย แสวงหาโอกาสและใช้โอกาสที่มีให้เกิดประโยชน์ มีแรงจูงใจในเป้าหมายของตน มีความอยากในการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ใจกว้าง รับฟัง รู้สึกดีที่ได้เรียนรู้เพิ่ม มีความพยายามสูง มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆได้ ไม่กลัวความล้มเหลว ยืนยันในความคิดตนแม้มีความแตกต่างจากผู้อื่น ใช้ศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่ ยอมรับและเคารพตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ มีความอดทนสูง พยายามทำงานให้สำเร็จไม่ว่าจะยากเพียงใด คาดหวังในตนเองในการคิดเชิงบวก สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีแรงผลักดันในชีวิตอยู่เสมอ

1.4 การประจักษ์แจ้งแห่งตน (Self-Actualization) หมายถึง เข้าใจและยอมรับศักยภาพของตนเองถึงความเป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ พยายามพัฒนาตนและกิจกรรมที่ทำอยู่เสมอ ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเป็นประจำ พัฒนาศักยภาพความสามารถให้ถึงขั้นสูงสุด ไม่ย่อท้อต่อการปฏิบัติงานและทำเต็มความสามารถ เลือกทางเลือกที่ดีในการเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

1.5 ความเป็นอิสระ (Independence) หมายถึง การชี้นำตนเอง ไม่ยึดติดกับความคิดหรือทัศนคติผู้อื่นมากเกินไป ควบคุมความคิดและการกระทำของตนเองได้ ไว้วางใจตนเองในกาวางแผนและการตัดสินใจในสถานการณ์สำคัญ พิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนที่จะทำการตัดสินได้อย่างถูกต้อง ปรึกษาผู้อื่นแต่มิใช่การพึ่งพาผู้อื่น มีความต้องการที่จะไปถึงสิ่งที่คาดหวังและสิ่งผูกพันต่าง ๆ โดยไม่ตกเป็นทาสของสิ่งนั้น

2. ทักษะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) หมายถึง การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีคำนิยามดังนี้

2.1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยการสังเกตกิริยาอาการภายนอก สีหน้า แววตาและน้ำเสียงของบุคคลอื่น เข้าใจอารมณ์ของผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ แสดงความยินดีและชื่นชมบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี มีลักษณะการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ ให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ผู้อื่นและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ กล่าวคำพูดในเชิงบวกในการกล่าวตักเตือนบุคคลอื่นและยังให้เกียรติผู้อื่น

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง การสร้างและรักษาความพึงพอใจในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ เสียสละเวลาในการให้ผู้อื่นในการเข้าปรึกษาเมื่อพบปัญหาหรือข้อขัดแย้ง กระตุ้นให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง สามารถชักจูงบุคลากรให้คล้อยตามในสิ่งที่ตนเองต้องการโดยไม่ใช้อำนาจ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและข้อคิดเห็นในการกำหนดกฎระเบียบภายในโรงเรียน

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง การแก้ปัญหา การทดสอบตามสภาพจริงและความยืดหยุ่น มีคำนิยาม ดังนี้

3.1 การแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง การอธิบายและการระบุถึงปัญหาต่างๆ รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องส่งผลให้การแก้ไขปัญหานั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารชี้แจงข้อมูลยากให้เป็นข้อมูลที่เข้าใจง่าย มีความคิดเห็นว่าปัญหาหรืออุปสรรคช่วยผลักดันให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเอง แสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการคามขัดแย้ง

3.2 การทดสอบตามสภาพจริง (Reality test) หมายถึง การปรับอารมณ์และฟื้นฟูอารมณ์อย่างรวดเร็วเมื่อประสบกับอุปสรรคหรือความยากลำบาก ปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสภาพสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ยอมรับความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลได้ดีและเหมาะสม ตรวจสอบความรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้ตามความเป็นจริงและสามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดโดยไม่ต้องมีผู้ใดคอยกระตุ้น

3.3 ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ปรับอารมณ์ความคิดและพฤติกรรมของบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ยอมรับ เข้าใจและเตรียมพร้อมถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆอยู่เสมอ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือสิ่งไม่คาดฝันจะพยายามแก้ไขสถานการณ์ให้ดีขึ้นเสมอ มีวิธีในการจัดการความขัดแย้งและแก้ปัญหาให้บุคลากรด้วยวิธีที่เหมาะสม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานด้วยความไว้วางใจโดยผ่อนปรนการควบคุมดูแล

4. การจัดการกับความเครียด (Stress management) หมายถึง การอดทนกับความเครียดและการควบคุมแรงกระตุ้น มีคำนิยามดังนี้

4.1 การอดทนกับความเครียด (Stress tolerance) หมายถึง การเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ร้าย ๆ และสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้ มีวิธีในการจัดการกับความยุ่งยากอย่างมีประสิทธิภาพแม้จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ยาก สามารถตอบสนองและการควบคุมความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีวิธีการผ่อนคลาย ตั้งสติและเผชิญหน้ากับความยากลำบากได้อย่างสุขุมและสงบ ปราศจากความรุนแรง ระงับอารมณ์และการแสดงออกของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถอดทนต่อสิ่งยั่วยุต่างๆได้ มีอารมณ์ที่ดีและไม่โกรธง่าย

4.2 การควบคุมแรงกระตุ้น (Impulse control) หมายถึง การอดกลั้นและชะลอแรงกระตุ้น แรงขับหรือสิ่งยั่วยุล่อใจให้เกิดการกระทำตอบสนองต่อสิ่งนั้นได้ ยอมรับกับแรงกระตุ้น สามารถตั้งสติ ควบคุมพฤติกรรมที่ก้าวร้าว คัดค้านการกระทำที่ไร้ความรับผิดชอบ มีความอดทนต่อความคับข้องหมองใจหรือความโกรธโดยไม่แสดงพฤติกรรมอย่างหุนหันพลันแล่น

5. สภาวะอารมณ์ทั่วไป (General mood) หมายถึง การมีความสุขและการมองโลกในแง่ดี มีคำนิยามดังนี้

5.1 การมีความสุข (Happiness) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจกับชีวิตของตนเอง มีความสนุกสนานกับตนเองและผู้อื่น สร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย รู้สึกดีและสบายใจทั้งในขณะทำงานและในเวลาว่าง รู้สึกผ่อนคลาย มีความสุขกับสิ่งต่างๆและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ ไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตของตนเองและมักจะหาประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์ที่มั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย อีกทั้งยังเป็นคนที่หวังว่าจะพบสิ่งดีๆในอนาคตเสมอ

5.2 การมองโลกในแง่ดี (Optimistic) หมายถึง มีมุมมองต่อโลกบนพื้นฐานของความเป็นจริง มีความเชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถทำอะไรได้ด้วยตนเอง ทำสิ่งใหม่ ๆ โดยคาดว่าจะประสบความสำเร็จ มองสิ่งต่างๆหรือปัญหาที่เข้ามาในชีวิตเป็นทางบวก รวมไปถึงการมีทัศนคติทางด้านบวกแม้กำลังเผชิญกับสิ่งเลวร้ายสักเพียงใด สามารถเปลี่ยนวิกฤติให้กลายเป็นโอกาสได้ และมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุขและความผ่อนคลายให้กับตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

ลำดับที่	องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์	ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557)	เฉนวิทย์ จงใจ (2558)	วิริยา ชินทพันธ์ (2558)	ประภาศ ปานเจี้ยง (2558)	ทักษอร ฝึกวาจา (2558)	สรวิชญ์ สหพิบูลย์ชัย (2559)	จารุวรรณ แป้นแจ้ง (2559)	รัฐพล โกรินทร์ (2561)	ปกเกล้า อนันต์ (2562)	กนกพร โพธิมณี (2562)	ความถี่
1	ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2	ด้านการควบคุมอารณ์ตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
3	ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
4	ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9
5	ด้านการมีทักษะทางสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9

จากแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman) ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self–Awareness) ด้านการควบคุมตนเอง (Self–Regulation) ด้านสร้างแรงจูงให้กับตนเอง (Motivating Oneself) ด้านการรับรู้ถึงความรู้สึกผู้อื่น (Empathy) และด้านการมีทักษะสังคม (Social Skill) และด้านการมีทักษะสังคม (Social Skill) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self–Awareness)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) กล่าวว่า เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์และความคิดตามความเป็นจริงและสามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้

ฮาวเวิร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner) (1993 อ้างอิงใน ปกเกล้า อนันต์, 2562) กล่าวว่า การตระหนักถึงความรู้สึกที่เป็นจิตสำนึกของตนที่ตนกำลังรู้สึกในขณะนั้น

สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) (1990 อ้างอิงใน สรวิชญ์ สหพิบูลย์ชัย, 2559) กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้นและสามารถแสดงออกถึงความรู้สึกได้สมควรในสภาพการณ์ใดๆ

แดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) (1998 อ้างอิงใน รัฐพล โกรินทร์, 2561) กล่าวว่า สมรรถนะที่รู้จักประจักษ์แจ้งถึงอารมณ์และความอยากของตัวเอง รวมไปถึง

ผลกระทบที่เกิดกับบุคคลอื่นเป็นผลมาจากอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการของตนเอง คุณลักษณะดังกล่าวคือ

1. การมีความมั่นใจในตนเอง

2. ประเมินตนเองตามความเป็นจริง

3. มีอารมณ์ขัน

Justin Bariso (2561 อ้างอิงใน ปฏิภาณ กุลวพันธ์, 2563) กล่าวว่า ความสามารถในการค้นหาและทำความเข้าใจอารมณ์ของตัวเอง รวมถึงผลกระทบที่อารมณ์นั้นส่งไปยังตัวเอง ซึ่งนั่นก็คือการที่ตระหนักได้ว่าอารมณ์ของตนเองส่งผลต่อความคิดและการกระทำอย่างไร (และความคิดและการกระทำส่งผลต่ออารมณ์อย่างไร) รวมถึงความรู้สึกของตนเองจะช่วยให้ไปถึงเป้าหมายหรือขัดขวางให้ตนเองไปไม่ถึงฝันได้อย่างไร การตระหนักรู้ในตัวเองเกี่ยวข้องกับความสามารถในการตระหนักถึงแนวโน้มทางอารมณ์ จุดแข็งทางอารมณ์ และจุดอ่อนทางอารมณ์ของตนด้วย

โกลแมน (Goleman) (2556 อ้างอิงใน จารุวรรณ แป้นแจ้ง, 2559) กล่าวว่า การรู้ว่าตนเองมีภาวะภายในอย่างไร มีความชอบหรือไม่ชอบในเรื่องใด อะไรบ้าง มีความสามารถด้านใดบ้าง มีญาณหยั่งรู้ (Intuition) อย่างไร แบ่งออกเป็นความสามารถย่อย อีก 3 ด้าน คือ

1. การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง (Emotional Awareness) คือ ความสามารถในการสังเกตอารมณ์ ความรู้สึกและผลที่ตามมาของอารมณ์ความรู้สึกนั้น ๆ

2. การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (Accurate Self-assessment) คือ ความสามารถในการรู้ว่าตนเองมีส่วนดีหรือมีข้อจำกัดอย่างไร ทางด้านไหนบ้าง

3. ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าหรือมีความสามารถทางด้านใดและอย่างไรบ้าง

บาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker) (2000 อ้างอิงใน ทักษอร ฝีกวาจา, 2558) กล่าวว่า ความสามารถภายในตนเอง (Interpersonal) หมายถึง การตระหนักถึงภายในตน อารมณ์ของตน การเคารพยืนหยัดและนับถือตนเอง มีความแน่วแน่มั่นคงและความเป็นอิสระ มีนิยามดังนี้

1. การตระหนักในอารมณ์ของตนเอง (Emotional Self-Awareness) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองทุกขณะจิต เมื่อเกิดความไม่สบายใจสามารถระบุได้ว่าเกิดขึ้นเพราะเหตุใด บอกสาเหตุของการเกิดอารมณ์และความรู้สึกได้ รู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ บอกได้ว่าอารมณ์ของตนเองจะมีผลอย่างไรต่อบุคคลอื่น

หรือสถานการณ์นั้น ๆ สามารถแสดงออกทางอารมณ์ต่อผู้อื่นและเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. การยืนหยัด (Assertiveness) หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึก ความเชื่อและความคิดที่มุ่งมั่น ตั้งใจในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไม่ย่อท้อและเปิดเผย แสดงออกถึงความไม่เห็นด้วยและต่อสู้อย่างไม่ลดละ แสดงความรู้สึกต่างๆโดยปราศจากความก้าวร้าวหรือเป็นโทษต่อบุคคลอื่นหรือสถานการณ์ต่าง ๆ คิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างถ้วนถี่ก่อนที่จะพูดหรือแสดงความคิดเห็น และมีเหตุมีผลเสมอ

3. การนับถือตนเอง (Self–Regard) หมายถึง การแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ยอมรับความท้าทาย แสวงหาโอกาสและใช้โอกาสที่มีให้เกิดประโยชน์ มีแรงจูงใจในเป้าหมายของตน มีความอยากในการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ใจกว้าง รับฟัง รู้สึกดีที่ได้เรียนรู้เพิ่ม มีความพยายามสูง มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ไม่กลัวความล้มเหลว ยืนยันในความคิดตนแม้มีความแตกต่างจากผู้อื่น ใช้ศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่ ยอมรับและเคารพตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ มีความอดทนสูง พยายามทำงานให้สำเร็จไม่ว่าจะยากเพียงใด คาดหวังในตนเองในการคิดเชิงบวก สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีแรงผลักดันในชีวิตอยู่เสมอ

4. การประจักษ์แจ้งแห่งตน (Self–Actualization) หมายถึง เข้าใจและยอมรับศักยภาพของตนเองถึงความเป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ พยายามพัฒนาตนและกิจกรรมที่ทำอยู่เสมอ ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเป็นประจำ พัฒนาศักยภาพความสามารให้ถึงขั้นสูงสุด ไม่ย่อท้อต่อการปฏิบัติงานและทำเต็มความสามารถ เลือกทางเลือกที่ดีในการเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

5. ความเป็นอิสระ (Independence) หมายถึง การชี้นำตนเอง ไม่ยึดติดกับความคิดหรือทัศนคติผู้อื่นมากเกินไป ควบคุมความคิดและการกระทำของตนเองได้ ไว้วางใจตนเองในกาวางแผนและการตัดสินใจในสถานการณ์สำคัญ พิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนที่จะทำการตัดสินได้อย่างถูกต้อง ปรึกษาผู้อื่นแต่มิใช่การพึ่งพาผู้อื่น มีความต้องการที่จะไปถึงสิ่งที่คาดหวังและสิ่งผูกพันต่าง ๆ โดยไม่ตกเป็นทาสของสิ่งนั้น

สรุปได้ว่าการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง หมายถึง การเข้าใจตนเอง การรู้เท่าทันในอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง ว่ามีต้นเหตุจากสิ่งใด รู้และเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เข้าใจในผลกระทบของการเกิดอารมณ์นั้น ๆ ของตนเอง รู้สึกตัวทุกขณะจิต รู้และยอมรับว่าตนเองมีความชอบหรือความไม่ชอบในเรื่องใด การยอมรับลักษณะทางอารมณ์ของตนเองอย่างแท้จริงและพร้อมที่จะเข้าใจตนเอง เข้าใจถึงศักยภาพทางอารมณ์ของตนเอง รู้และเข้าใจผลกระทบของอารมณ์ของตนเองเมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลอื่นหรือในสถานการณ์ใดก็ตาม

หากมีความคลุมเครือในด้านอารมณ์ ความรู้สึกหรือพฤติกรรมก็สามารถค้นหาอารมณ์และความรู้สึกเหล่านั้นได้และระบุสาเหตุแห่งการเกิดอารมณ์และความรู้สึกได้ ประเมินอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้ถูกต้อง เปิดเผยอารมณ์ต่อตนเอง รับรู้อารมณ์ของตนเองอย่างตรงไปตรงมาและซื่อสัตย์ต่อความรู้สึกตนเอง

ด้านการกำกับตนเอง (Self–Regulation)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการกับสภาพอารมณ์ของตนเองได้อย่างสมควรตามช่วงเวลาเป็นสมรรถนะในการกำกับตัวเองเพื่อยับยั้งการเกิดความฉุนเฉียว มีกลยุทธ์ ในการลดความข้องหมอใจ สามารถกำจัดความหวาดระแวงใจได้อย่างทันที ไม่ทุกข์ใจง่าย กล่าวคือ สามารถทำให้อารมณ์ที่ขุ่นมัวหายไปได้และสามารถกลับสู่ภาวะปกติได้โดยเร็ว

ฮาวเวิร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner)(1993 อ้างอิงใน ปกเกล้า อนันต์, 2562) ให้ความเห็นว่า สมรรถนะในการยับยั้ง รับรู้ความรู้สึกนึกคิดของอารมณ์ของตัวเองได้ แม้ความทุกข์ร้อนใจ ความโกรธ ความกลัว ตื่นเต้น สามารถเรียนรู้ทำความเข้าใจอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้เพื่อใช้ความหยั่งรู้นั้นเพื่อจะจัดการกับตัวเองและสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2558) ได้กล่าวว่า สมรรถนะในการกำกับความอยากและอารมณ์ของตัวเองได้ โดยตระหนักรู้ถึงอารมณ์และความต้องการของตัวเองและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และกาลเทศะ

ซาโลเวย์ และ เมเยอร์ (Salovey and Mayer) (1989 อ้างอิงใน ทักษอร ฝึกวาจา, 2558) กล่าวว่าเป็นความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะและสถานการณ์ สามารถควบคุมตนเองได้เพื่อไม่ให้เครียด มีเทคนิคในการผ่อนคลายอารมณ์ตนเอง ไม่ให้เครียด สลัดความวิตกกังวลได้อย่างรวดเร็ว ไม่ฉุนเฉียวง่าย กล่าวคือ สามารถทำให้อารมณ์ที่ขุ่นมัวหายไปและกลับสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) (1990 อ้างอิงใน สรวิชญ์ สหพิบูลย์ชัย, 2559) กล่าวว่า การจัดการกับอารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์รุนแรง เช่น ความวิตกกังวล ความเศร้าหมอง ความโกรธ ความขุ่นข้องหมองใจ และตระหนักรู้เข้าใจถึงผลของความล้มเหลว ทำให้ขาดสติ ทักษะ บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆและหาสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ที่ไม่ปกติได้

แดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) (1998 อ้างอิงใน รัฐพล โกรินทร์, 2561) กล่าวว่า ความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งสามารถที่จะคิดก่อนลงมือทำได้ คุณลักษณะดังกล่าว คือ

1. มีการควบคุมตนเอง คือ สามารถจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยากและหุนหันพลันแล่นได้เป็นอย่างดี

2. มีความไว้วางใจ คือ การรักษาคำพูดและสัญญา มีความรับผิดชอบ และมีความระมัดระวังในการทำงาน

3. มีความสามารถในการปรับตัว คือ มีความยืดหยุ่นในด้านความคิดและทักษะในการรับมือกับความต้องการที่หลากหลายและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้

4. มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถในการเปิดรับความคิดและข้อมูลใหม่ ๆ อยู่เสมอ การสร้างแนวคิดใหม่ๆที่เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

Justin Bariso (2561 อ้างอิงใน ปฏิภาณ กุลวพันธ์, 2563) กล่าวว่า ความสามารถในการควบคุมอารมณ์เพื่อทำให้สามารถทำงานสำเร็จ ทำตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้ หรือสร้างสรรค์ประโยชน์บางอย่างให้เกิดขึ้น นอกจากนี้การจัดการตนเองยังรวมไปถึงคุณสมบัติในการควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นความสามารถในการควบคุมการตอบสนองทางอารมณ์ของตัวเอง เนื่องจากอารมณ์เกี่ยวข้องกับความรู้สึกตามสัญชาตญาณและความรู้สึกโดยธรรมชาติ อีกทั้งยังถูกกระตุ้นโดยสารเคมีพิเศษของสมอง นั่นจึงทำให้ไม่สามารถควบคุมความรู้สึกของตนเองได้อย่างไรก็ดี เรายังสามารถควบคุมการกระทำของตนเอง (หรือยับยั้งการกระทำ) ที่มาจากความรู้สึกเหล่านั้นได้ เพราะฉะนั้น การฝึกฝนควบคุมตนเองจะช่วยลดโอกาสไม่ให้คุณกระทำบางอย่างที่อาจทำให้คุณเสียใจในภายหลัง โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยอารมณ์ความรู้สึก

โกลแมน (Goleman) (2556 อ้างอิงใน จารุวรรณ แป้นแจ้ง, 2559) กล่าวว่า ความสามารถในการจัดการกับสภาพต่าง ๆ ภายในตน ความรู้สึกนึกคิดและทรัพยากรต่าง ๆ ที่ตนเองมี ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ข้อ คือ

1. การกำกับตนเอง (Self-control) การกำกับอารมณ์ความรู้สึก ที่ส่งผลกระทบในทางร้ายหรือทำลาย เอาไว้ไม่ให้แสดงความรู้สึกออกมา สามารถบังคับความรู้สึกในลักษณะนี้ได้อย่างสมควรแก่สถานการณ์

2. ความไว้วางใจได้ (Trustworthiness) คือ การดำรงรักษาไว้ซึ่งสัจจะทางกาย วาจา และใจ

3. หิริโอตตัปปะ (Conscientiousness) คือ ละอายต่อการกระทำผิดของตนเอง ไม่ใส่ร้ายหรือกล่าวให้ร้ายผู้อื่นเมื่อเกิดความผิดพลาด โดยมีสาเหตุมาจากการกระทำของตนเอง

4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) คือ ความยืดหยุ่นในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

5. นวัตกรรม (Innovation) คือ ความพอใจต่อความคิดใหม่ กระบวนการใหม่และข้อมูลใหม่ แล้วนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์

บาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker) (2000 อ้างอิงใน ทักษอร ฝีกวาจา, 2558) กล่าวว่า หมายถึง การอดทนกับความเครียดและการควบคุมแรงกระตุ้น มีคำนิยามดังนี้

1. การอดทนกับความเครียด (Stress tolerance) หมายถึง การเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ร้ายๆและสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้ มีวิธีในการจัดการกับความยุ่งยากอย่างมีประสิทธิภาพแม้จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ยาก สามารถตอบสนองและการควบคุมความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีวิธีการผ่อนคลาย ตั้งสติและเผชิญหน้ากับความยากลำบากได้อย่างสุขุมและสงบ ปราศจากความรุนแรง ระงับอารมณ์และการแสดงออกของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถอดทนต่อสิ่งยั่วยุต่าง ๆ ได้มีอารมณ์ที่ดีและไม่โกรธง่าย

2. การควบคุมแรงกระตุ้น (Impulse control) หมายถึง การอดกลั้นและชะลอแรงกระตุ้น แรงขับหรือสิ่งยั่วยุล่อใจให้เกิดการกระทำตอบสนองต่อสิ่งนั้นได้ ยอมรับกับแรงกระตุ้น สามารถตั้งสติ ควบคุมพฤติกรรมที่ก้าวร้าว คัดค้านการกระทำที่ไร้ความรับผิดชอบ มีความอดทนต่อความคับข้องหมองใจหรือความโกรธโดยไม่แสดงพฤติกรรมอย่างหุนหันพลันแล่น

สรุปได้ว่าการควบคุมตนเองหมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองในเรื่องที่เกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้น ความรู้สึกที่ก่อให้เกิดผลทั้งทางบวกและทางลบ ไม่ให้มีการกระทำที่แสดงออกมาแล้วจะเกิดผลเสียต่อตนเองและผู้อื่น ควบคุมการกระทำของตนเองให้แสดงออกมาให้มีความเหมาะสมกับผู้คนและกาลเทศะ อดทนต่อสิ่งยั่วยุ สิ่งกระตุ้นที่ก่อให้เกิดการตอบสนองที่ไม่ดีได้ ยืดหยุ่นในทางความรู้สึกและความคิดเพื่อให้ผ่านพ้นช่วงเวลาและสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ สามารถจัดการกับความรู้สึกที่ไม่พึงประสงค์ได้ด้วยตนเอง มีวิธีผ่อนคลายความโกรธ ความตึงเครียด และกลับเข้าสู่สภาวะอารมณ์ที่ปกติโดยเร็ว

ด้านสร้างแรงจูงให้กับตนเอง (Motivating Oneself)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) กล่าวว่า ความสามารถในการจูงใจของตนเอง สามารถควบคุมความต้องการและแรงกระตุ้นของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการได้ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี ให้กำลังใจตนเอง และจูงใจตนเองได้เพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ฮาวเวิร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner) (1993 อ้างอิงใน ปกเกล้า อนันต์, 2562) กล่าวว่า ความสามารถในการมองโลกในแง่ดี มีความหวัง ในขณะที่มีอุปสรรคมาขัดขวางหรือเกิดความผิดพลาดในชีวิต ก็ยังเดินหน้าต่อไปในเส้นทางที่หวังไว้ได้

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2558) กล่าวว่า รู้จักตนเองและมีแรงจูงใจในตนเอง สร้างกำลังใจให้ตนเองได้ รู้จักศักยภาพของตนเองโดยมีความพยายามไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ซาโลเวย์ และ เมเยอร์ (Salovey and Mayer) (1989 อ้างอิงใน ทักษอร ฝึกวาจา, 2558) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการจูงใจของตนเอง สามารถควบคุมความต้องการและแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถรอคอยและตอบสนองความต้องการ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มองโลกในแง่ดี สามารถจูงใจและให้กำลังใจตนเองได้

สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) (1990 อ้างอิงใน สรวิชญ์ สหพิบูลย์ชัย, 2559) ได้กล่าวว่า เป็นความสามารถในการสร้างกำลังใจให้ตนเอง จูงใจตนเองโดยเอาอารมณ์มาใช้เป็นแรงจูงใจในการกระทำการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

แดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) (1998 อ้างอิงใน รัฐพล โกรินทร์, 2561) ได้กล่าวว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานด้วยเหตุผลอื่นที่มิใช่เพื่อเงินเดือนหรือเพื่อสิทธิสถานภาพของตนเอง แต่เพื่อความสำเร็จงอกงามของงานตามเป้าหมาย โดยมีความพยายามอย่างไม่ลดละ คุณลักษณะดังกล่าวคือ

1. เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ มีความพยายามที่จะปรับปรุงหรือความพยายามที่จะไปสู่ความเป็นเลิศในมาตรฐานการทำงานและมาตรฐานของตนเอง ทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เช่น ตั้งใจเรียนหนังสือให้เก่งเพราะอยากเป็นทนายความที่มีชื่อเสียง

2. มีความคิดริเริ่ม คือ มีความพร้อมที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเมื่อโอกาสมาถึง

3. มองโลกในแง่ดี คือ ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย มีความสุขกับสิ่งเล็ก ๆ ได้โดยไม่เคอะเขินหรือเสแสร้ง

ไวซิงเจอร์ (Weisinger) (1998 อ้างอิงใน เจนวิทย์ จงใจ,2558) ได้กล่าวว่า ตนเองความสามารถในการกระตุ้นตนเองเพื่อมุ่งให้สู่ความสำเร็จ สามารถจัดการกับความท้อถอยที่เกิดขึ้นได้ โดยใช้แรงบันดาลใจในการกระตุ้นในตนเอง หรือจากเพื่อน จากครอบครัว หรือสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

โกลแมน (Goleman) (2556 อ้างอิงใน จารุวรรณ แป้นแจ้ง, 2559) ได้กล่าวว่า ความสามารถทางอารมณ์ที่สามารถไปสู่ในการสนับสนุนเพื่อการบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Drive) คือ การต่อสู้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเพื่อไปถึงมาตรฐานของความเป็นเลิศในการทำงาน

2. ความผูกพันสัญญา (Commitment) คือ การยึดมั่นต่อเป้าหมายของส่วนรวม กลุ่ม หรือองค์กร ที่ได้มีการตั้งมาตรฐานเอาไว้แล้ว

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) คือ ความพร้อมในการแสดงออกในโอกาสต่าง ๆ ทางด้านการคิดหรือการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในตนเอง

4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ ความยึดมั่นในการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นใน ณ ขณะนั้น

บาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker) (2000 อ้างอิงใน ทักษอร ฝึกวาจา, 2558) ได้กล่าวว่า การแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ยอมรับความท้าทาย แสวงหาโอกาสและใช้โอกาสที่มีให้เกิดประโยชน์ มีแรงจูงใจในเป้าหมายของตน มีความอยากในการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ใจกว้าง รับฟัง รู้สึกดีที่ได้เรียนรู้เพิ่ม มีความพยายามสูง มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆได้ ไม่กลัวความล้มเหลว ยืนยันในความคิดตนแม้มีความแตกต่างจากผู้อื่น ใช้ศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่ ยอมรับและเคารพตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ มีความอดทนสูง พยายามทำงานให้สำเร็จไม่ว่าจะยากเพียงใด คาดหวังในตนเองในการคิดเชิงบวก สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีแรงผลักดันในชีวิตอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจูงใจตนเองให้กำลังใจตนเอง มองโลกในแง่บวก ยอมรับถึงความท้าทายและอุปสรรคที่เกิดขึ้นและแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดหมายในชีวิตได้ มีมาตรฐานการใช้ชีวิต มุ่งมั่นและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในชีวิต มีความพยายามที่จะปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของเองให้มีความเป็นเลิศ มีทัศนคติทางบวกที่ดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสภาพแวดล้อม กระตุ้นเตือน ตนเองให้ทำในสิ่งที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้ ไม่กลัวความล้มเหลว หากเกิดสิ่งไม่คาดฝันขึ้น ก็สามารถจัดการกับความท้อถอยที่เกิดขึ้นได้ โดยใช้แรงบันดาลใจจากตนเองหรือจากผู้อื่นก็ได้ สามารถผลักดันตนเองให้อยู่ในบทบาทที่ตนเองพอใจได้ คาดหวังกับการงอกเงยและผลของงานมากกว่ารางวัลหรือสิ่งตอบแทน

ด้านการรับรู้ถึงความรู้สึกผู้อื่น (Empathy)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) กล่าวว่า การรับรู้อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา เท่าทันในความรู้สึก ความต้องการ ความเดือดร้อน และความวิตกกังวลในตัวผู้อื่นได้ และสามารถแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสม

บาร์ออน (Bar-on) (1997 อ้างอิงใน จารุวรรณ แป้นแจ้ง,2559) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคม และความเข้าใจผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

ฮาวเวิร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner)(1993 อ้างอิงใน ปกเกล้า อนันต์, 2562) กล่าวว่า ความสามารถในการนึกถึงใจผู้อื่น มองในมุมมองของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ตระหนักรู้ถึงสิ่งที่คนอื่นกำลังรู้สึก อารมณ์ที่กำลังเกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องบอกให้ทราบ เราสังเกตในคำพูด ฟังน้ำเสียง ท่าทาง สีหน้า ภาษากาย ปัจจัยเหล่านี้ถูกสร้างและแสดงออกมาจากความรู้สึกที่กำลังรู้สึก ง่ายต่อการอ่านและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้ และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับอารมณ์ความรู้สึกเหล่านั้น

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2558) กล่าวว่า แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม ยอมรับและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจใส่ผู้อื่น

ซาโลเวย์ และ เมเยอร์ (Salovey and Mayer) (1989 อ้างอิงใน ทักษอร ฝึกวาจา, 2558) ได้กล่าวว่า เป็นการรับรู้อารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้เท่าทันในความต้องการ ความรู้สึก ความเดือดร้อน ความวิตกกังวลของผู้อื่นได้ และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) (1990 อ้างอิงใน สรวิชญ์ สหพิบูลย์ชัย, 2559) ได้กล่าวว่า การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น ความสามารถนี้เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ในสังคม ทำให้บุคคลมีความตระหนักคิดถึงความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความรู้สึกไวต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้อื่นว่าผู้อื่นมีความต้องการอย่างไร ความรู้สึกและอารมณ์เป็นอย่างไร

แดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) (1998 อ้างอิงใน รัฐพล โกรินทร์, 2561) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่น ๆ และมีทักษะที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆได้ คุณลักษณะดังกล่าวคือ

1. มีความไวต่อการสัมผัส รับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น

2. มีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา

3. มีจิตใจใฝ่บริการซึ่งเป็นลักษณะดี ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น

Justin Bariso (2561 อ้างอิงใน ปฏิภาณ กุลวพันธ์, 2563) กล่าวว่า ความสามารถในการรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่นอย่างถูกต้องและทำความเข้าใจว่าความรู้สึกเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาอย่างไร การตระหนักรู้ทางสังคมคือสิ่งที่อยู่ภายในคุณสมบัติของความสามารถในการเข้าอกเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้สามารถมองเห็นและรู้สึกถึงสิ่งต่างๆจากมุมมองของคนอื่น ความสามารถในการเข้าอกเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นจะช่วยทำให้เข้าใจความต้องการและความจำเป็นของคนอื่น ๆ รวมถึงยังช่วยให้สามารถสนองความ

ต้องการเหล่านั้นได้ดีขึ้นอีกด้วย โดยนั่นจะช่วยเพิ่มคุณค่าที่มอบให้กับคนอื่น ๆ เช่นเดียวกัน การตระหนักรู้ทางสังคมจะช่วยทำให้เห็นภาพของคนอื่นได้อย่างชัดเจนมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้เข้าใจว่า อารมณ์มีบทบาทต่อความสัมพันธ์อย่างไรบ้าง

แวกเนอร์และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg) (1985 อ้างอิงใน จารุวรรณ แป้นแจ้ง, 2559) ได้กล่าวว่า ทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ทางสังคม ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ มอบหมายให้ทำตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้คนแต่ละคน ให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ

โกลแมน (Goleman) (2556 อ้างอิงใน จารุวรรณ แป้นแจ้ง, 2559) ได้กล่าวว่า ความตระหนักรู้ในความรู้สึก ความต้องการและเรื่องราวของผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความเข้าใจผู้อื่น (Understanding Others) คือ ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกต่าง ๆ และอารมณ์นึกคิดในแง่มุมในมุมมองของผู้อื่น (Perspective)

2. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) คือ ความสามารถในการรับรู้ว่าผู้อื่นต้องการจะพัฒนาตนเองในด้านอะไร ในแนวทางไหน และสนับสนุนให้มีการพัฒนาความสามารถของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

3. มีจิตใจให้บริการ (Service Orientation) คือ ความสามารถในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการสังเกตและตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการ (ประชาชน)

4. การรับรู้ความแตกต่างของผู้อื่น (Leveraging Diversity) คือ ความสามารถในการใช้โอกาสในขณะหนึ่งเพื่อรับรู้และเข้าใจ รวมไปถึงการใช้โอกาสนั้นให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

5. การตระหนักรู้ทางการเมือง (Political Awareness) คือ ความสามารถในการอ่านอารมณ์และความรู้สึกภายในกลุ่ม เข้าใจวัฒนธรรมในองค์กรที่ตนเองเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิก

บาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker) (2000 อ้างอิงใน ทักษอร ฝึกวาจา, 2558) กล่าวว่า การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยการสังเกตกิริยาอาการภายนอก สีหน้าแววตาและน้ำเสียงของบุคคลอื่น เข้าใจอารมณ์ของผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ แสดงความยินดีและชื่นชมบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี มีลักษณะการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ ให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ผู้อื่นและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ กล่าวคำพูดในเชิงบวกในการกล่าวตักเตือนบุคคลอื่นและยังให้เกียรติผู้อื่น

สรุปได้ว่า การรับรู้ถึงความรู้สึกผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก ความวิตกกังวลและความต้องการของผู้อื่น เปิดใจให้ใจตนเองได้รู้สึกได้ เห็นอกเห็นใจ เอาใจ

เขามาใส่ใจเรา รับรู้และเข้าใจในอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นในมุมมองของผู้อื่น รู้จักสังเกตกิริยา อาการ สีหน้า แววตา น้ำเสียงและท่าทาง เพื่อรับรู้ถึงอารมณ์และความรู้สึกขอผู้อื่น มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจว่ากิริยาเหล่านั้นเป็นผลมาจากความรู้สึกของ มีความเห็นอกเห็นใจ ตอบสนองต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถมอบหมายภาระหน้าที่ได้ตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ รู้ถึงความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของผู้อื่นและสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองไปในทางที่เหมาะสม

5. ด้านการมีทักษะสังคม (Social Skill)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ และสามารถรักษาสัมพันธ์ภาพไว้ได้เป็นอย่างดี

บาร์ออน (Bar-on) (1997 อ้างอิงใน จารุวรรณ แป้นแจ้ง,2559) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคม และความเข้าใจผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

ฮาวเวิร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner)(1993 อ้างอิงใน ปกเกล้า อนันต์, 2562) กล่าวว่า ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้อื่นตอบสนองทางอารมณ์และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทักษะการจัดการแก้ไขข้อขัดแย้ง ความไม่ลงรอยกัน ประสานให้ผู้คนเข้าด้วยกัน เพื่อเป้าประสงค์ที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในผู้คน

ซาโลเวย์ และ เมเยอร์ (Salovey and Mayer) (1989 อ้างอิงใน ทักษอร ฝึกวาจา, 2558) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ และสามารถรักษาสัมพันธภาพไว้ได้เป็นอย่างดี

สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) (1990 อ้างอิงใน สรวิชญ์ สหพิบูลย์ชัย, 2559) กล่าวว่า ความสามารถในการจัดการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถและทักษะในการจัดการกับการแสดงออกเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้อื่นและแสดงออกในทางที่เหมาะสม จะทำให้ตนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อสังคม

แดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) (1998 อ้างอิงใน รัฐพล โกรินทร์, 2561) กล่าวว่า สมรรถนะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมไปถึงสมรรถนะที่จะประสบกับสิ่งที่เป็นสิ่งที่เป็นจุดร่วมของบุคคล มีกลวิธีการ นำไปสู่ความสามัคคีในหมู่คณะ คุณลักษณะดังกล่าวคือ

1. มีการติดต่อที่ดี สามารถโต้ตอบด้วยวาจาและกิริยาท่าทางที่เหมาะสมและเข้าใจได้ง่าย

2. มีความเชี่ยวชาญในการสร้างทีมและนำทีมงาน

3. มีความสามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี เช่น สามารถยุติ ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งของเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้อง และสามารถทำให้งานดำเนินต่อไปได้

Justin Bariso (2561 อ้างอิงใน ปฏิภาณ กุลวพันธ์, 2563) กล่าวว่า ความสามารถในการสร้างสิ่งที่ดีงามให้กับความสัมพันธ์ของตนที่มีต่อผู้อื่นให้ได้อย่างดีที่สุด การจัดการความสัมพันธ์ยังรวมไปถึงความสามารถในการสร้างอิทธิพลผ่านการสื่อสารและการกระทำต่าง ๆ สามารถนำความเข้าอกเข้าใจอย่างลึกซึ้งและการโน้มน้าวมาใช้ในการกระตุ้นให้ผู้อื่นลงมือทำบางสิ่งบางอย่างที่มาจากความตั้งใจของพวกเขาเอง โดยที่ไม่ใช้การบีบบังคับให้พวกเขาลงมือทำในสิ่งนั้น การจัดการความสัมพันธ์ยังเกี่ยวข้องกับการมอบคุณค่าทางอารมณ์ให้กับผู้อื่น โดยหากคุณทำเช่นนั้น นั่นก็จะทำให้ระดับความไว้วางใจของอีกฝ่ายเพิ่มขึ้น รวมถึงยังช่วยให้ความสัมพันธ์กับอีกฝ่ายมีความแน่นแฟ้นมากขึ้นอีกด้วย

ไวซิงเจอร์ (Weisinger) (1998 อ้างอิงใน เจนวิทย์ จงใจ,2558) กล่าวว่า การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อพัฒนาสัมพันธภาพของตัวเองและบุคคลอื่น ประกอบไปด้วย

1. การริเริ่มการมีความสามารถในการสื่อสารที่สมควร ซึ่งประกอบไปด้วย การแสดงออกตัวตนของตนเอง การแสดงความแน่วแน่น การตั้งใจในการรับสาร การให้ข้อคิดเห็นและการสื่อสารแบบกลุ่ม

2. การริเริ่มความชำนาญระหว่างบุคคล การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น คือ สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างมีความหมายและเหมาะสม

3. การช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยเหลือตนเองได้ โดยสามารถเข้าใจตนเองอย่างชัดเจน สามารถรู้ว่า จะทำให้คนที่ไม่สามารถควบคุมตนเองสงบได้อย่างไร

แวกเนอร์และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg) (1985 อ้างอิงใน จารุวรรณ แป้นแจ้ง, 2559) กล่าวว่า ความสามารถในด้านความรู้ในการบริหารลูกน้องและมิติสัมพันธ์ทางสังคม ทักษะทางด้านบุคคล ส่งมอบงานให้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้คนแต่ละคน ให้รางวัลตามความเหมาะสมของผลงาน

โกลแมน (Goleman) (2556 อ้างอิงใน จารุวรรณ แป้นแจ้ง, 2559) กล่าวว่า ความสามารถในการสร้างการตอบสนองความต้องการที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้อื่นหรือบุคคลอื่นที่ทำงานร่วมกัน ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ศิลปะในการจูงใจผู้อื่น (Influence) คือ ความสามารถในการใช้ศิลปะต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าว จูงใจบุคคลอื่น เช่น การให้กำลังใจ ให้คำชมเชย ให้รางวัลทางสังคมหรือรางวัลอื่น ๆ

2. การสื่อความหมาย (Communication) คือ ความสามารถในการสื่อสาร พูดและฟังอย่างจริงใจและเปิดเผย สามารถส่งข่าวที่น่าเชื่อถือได้

3. การจัดการกับความขัดแย้ง (Conflict Management) คือ ความสามาถในการให้การประนีประนอมกันในการแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ในการทำงานร่วมกันของบุคคล

4. ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถในการสร้างกำลังใจ จูงใจให้เกิดการทำงาน โดยให้มีความรู้สึกและนึกถึงเป้าหมายที่มีร่วมกัน จะเกิดความสามัคคีแก่บุคคลหรือกลุ่มได้

5. ตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) คือ ความสามารถในการสร้างหรือจัดการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์

6. สร้างความผูกพัน (Building Bonds) คือ ความสามารถในการดูแล โดยมีพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม มีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มีความปรารถนาดีและแสดงออกอย่างจริงใจ

7. ความร่วมมือ (Collaboration and Cooperation) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

8. ความสามารถในทีม (Team Capabilities) คือ ความสามารถในการสร้างพลังในกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้มีการทำงานอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ

บาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker) (2000 อ้างอิงใน ทักษอร ฝึกวาจา, 2558) กล่าวว่า การสร้างและรักษาความพึงพอใจในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ เสียสละเวลาในการให้ผู้อื่นในการเข้าปรึกษาเมื่อพบปัญหาหรือข้อขัดแย้ง กระตุ้นให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง สามารถชักจูงบุคลากรให้คล้อยตามในสิ่งที่ตนเองต้องการโดยไม่ใช้อำนาจ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและข้อคิดเห็นในการกำหนดกฎระเบียบภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การมีทักษะทางสังคม หมายถึง การสร้างและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีของตนเองและผู้อื่น รวมถึงสังคมหรือองค์กรที่ได้มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ยอมรับและเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถจัดการ แก้ไข ยุติ ไกล่เกลี่ย ข้อขัดแย้งภายในกลุ่มได้หรือภายในองค์กรได้ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่นได้เหมาะสมเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดี สามารถจูงใจ โน้มน้าวใจ ชักจูงผู้อื่นให้แสดงออก เปลี่ยนแปลง หรือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมได้ โดยการให้รางวัล คำชมเชย หรือกำลังใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการแสดงออกอย่างเหมาะสมเพื่อผลสำเร็จของงานและบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ได้มีความ

น่าเชื่อถือในการส่งสาร การประกาศข่าวสารกับผู้อื่น มีความสามารถในการสื่อสารให้ผู้อื่นรับสารในแบบที่ตนเองตั้งใจได้

ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์

Howard Gardner (1993 อ้างอิงใน ปกเกล้า อนันต์,2562) ได้สรุปองค์ประกอบและความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ความตระหนักรู้ตนเอง คนที่สามารถเข้าถึงจิตสำนึกอารมณ์ภายในตนเองได้ ย่อมมีประสิทธิภาพในการเข้าใจลึกซึ้งในอารมณ์ของผู้อื่นได้ คนที่มีความตระหนักรู้ตนเองย่อมเรียนรู้ที่จะไว้ใจความรู้สึกอดทนของตนเองและตระหนักได้ว่า ความรู้สึกเหล่านี้จะทำให้การตัดสินใจยากลำบากมากขึ้น บางครั้งตนเองไม่อาจหาคำตอบของปัญหาได้ ก็จำเป็นต้องไว้ใจความรู้สึกของตนเอง

2. การจัดการกับอารมณ์ ตนเองมีความสามารถในการจัดการความรู้สึกกับอารมณ์ตนเองได้ ควรตระหนักถึงอารมณ์และความรู้สึกแต่แรก ว่าจะมีผลต่อตนเองอย่างไร จึงเลือกเส้นทางในการกระทำสิ่งใดให้มีความเหมาะสมที่สุด

3. การจูงใจตนเอง ต้องมีความมองโลกในแง่ดี ทั้งที่มีอุปสรรคมาขัดขวาง หรือเกิดความผิดพลาด แต่ก็ยังสามารถเดินต่อไปในเส้นทาง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้

4. การเห็นอกเห็นใจ มีความเข้าใจผู้อื่น ถึงความรู้สึก ความต้องการ และอารมณ์ของผู้อื่นได้ ทำให้เกิดความเข้าใจและเห็นใจ ไม่ท้อแท้ ให้กำลังใจกับผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเหมาะสมต่อกาลเทศะ

5. ทักษะทางสังคม เรียนรู้ที่ใจผู้อื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีการตอบสนองต่อความรู้สึกและอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม จัดการความขัดแย้ง ความไม่ลงรอยกัน ประสานผู้คนเข้าด้วยกัน เน้นการทำงานเป็นหมู่คณะ จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

Philip Carter (2562 อ้างอิงใน รัชนี อเนกพีระศักดิ์, 2562) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า การรู้จักความรู้สึกของตัวเองและจัดการกับอารมณ์ของตัวเองได้ อีกทั้งยังจูงใจตนเองได้และจดจ่อกับเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนั้นคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงยังเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นและจัดการเรื่องความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีกว่า ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า คนที่สติปัญญาดีใช่ว่าจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์เสมอไป และการมีความฉลาดทางสติปัญญาสูงก็ไม่ได้แปลว่าจะประสบความสำเร็จในชีวิตเสมอไป คนที่ฉลาดหลักแหลมไม่ได้แปลว่าเขาจะมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี รวมทั้งไม่ได้แปลว่าเขาจะบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเองหรือสร้างแรงจูงใจให้ตัวเองได้ ทั้งนี้เพราะแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์บอกว่า เรื่องความฉลาดทางสติปัญญานั้นใช้วัด

ความฉลาดในมุมมองที่แคบเกินไป ความฉลาดทางอารมณ์มีหลากหลายด้านมากกว่า แม้คนที่ทำคะแนนด้านความถนัดได้สูง อาจจะสร้างความประทับใจแก่ว่าที่นายจ้างได้ แต่นั่นไม่ใช่ปัจจัยเดียวที่จะบ่งชี้ทุก ๆ อย่างเกี่ยวกับตัวตนของเขาได้ ดังนั้นการที่ต้องการประสบความสำเร็จนั้น ไม่ได้เน้นเพียงความฉลาดทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียว แต่ต้องนึกถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ไว้เสมอ

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2558) ได้สรุปถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ คือ

1. ทำให้ตัวเราอยู่กับผู้อื่นได้ดี มีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต

2. ทำให้ตัวเราเป็นคนดี รู้จักอารมณ์ของตนเอง มีน้ำใจ รู้และตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดถูกหรือผิด

3. ทำให้ตัวเราเป็นคนเก่ง มีความกระตือรือร้น มีความสนใจใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอจนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถปรับตัวได้เข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม มีความกล้าพูดและกล้าแสดงออก

4. ทำให้ตัวเรามีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิตของตนเอง มีความอบอุ่นใจ สนุกสนานและร่าเริง

Randy Taran (2561 อ้างอิงใน ภูษณิศา เขมะเสวี, 2563) กล่าวถึง ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้ การกระทำในแต่ละอย่างของเราเป็นผลมาจากความคิดผสมผสานกับอารมณ์ รวมกันเป็นการแสดงออกเป็นผลลัพธ์ ซึ่งอาจจะทำให้ผลลัพธ์นั้นดีหรือแย่ลงก็ได้ เมื่ออารมณ์เป็นต้นเหตุของการกระทำที่สามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ได้ คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะสามารถควบคุมอารมณ์ที่เกิดขึ้นในขณะต่าง ๆ แล้วแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ โดยมีวิธีการที่อาจคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันในแต่ละอารมณ์ที่เกิดขึ้น สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ อารมณ์ความต้องการ ความปรารถนา การเปิดใจกว้างเพื่อยอมรับตนเองและผู้อื่น เพื่อเพิ่มพูนความอดทนอดกลั้นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับตัวเองและผู้อื่น การสร้างความสุขเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อฟื้นฟูอารมณ์ความรู้สึกหลังจากเหตุการณ์ที่เลวร้าย จัดการกับความสับสนที่เกิดจากความโศกเศร้าหดหู่ใจ จัดการกับความกลัว เรียนรู้ที่จะยอมรับและเผชิญหน้ากับความกลัว สามารถสร้างความมั่นใจในตนเองได้ ควบคุมอารมณ์ความโกรธที่เกิดขึ้นและเข้าใจมัน และเมื่อจัดการกับอารมณ์ได้ ก็ควบคุมการการกระทำได้ และเมื่อควบคุมการกระทำได้ก็สามารถคาดเดาและทำนายผลลัพธ์การกระทำได้ จนเกิดการปรับประยุกต์ใช้ให้ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ของชีวิต

คุณลักษณะของคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์

โกลแมน (1998 อ้างอิงใน ปกเกล้า อนันต์,2562) ได้กล่าวไว้ถึงลักษณะของคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงไว้ ดังนี้

1. เป็นคนที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
2. มีการตัดสินใจที่ดี
3. สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้
4. มีความอดทน อดกลั้น
5. ไม่ความยับยั้งชั่งใจ ไม่หุนหันพลันแล่น
6. สามารถรับมือกับความผิดหวังได้
7. สามารถเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น
8. สามารถเข้าใจสถานการณ์ของสังคมได้
9. ไม่ย่อท้อหรือยอมแพ้ง่าย
10. มีกำลังใจที่จะต่อสู้ ฟันฝ่า ปัญหาและอุปสรรคในชีวิตได้
11. สามารถจัดการกับความเครียดได้ มีเทคนิควิธีการกำจัดความเครียด

กุหลาบ ปุริสาร (2561) ได้สังเคราะห์สรุปแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สู่ผู้นำที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 ไว้เป็น คุณลักษณะสำคัญ 36 คุณลักษณะ ดังนี้

1. เป็นผู้รอบรู้ในพหุวิทยาการ (มีความรู้ในหลาย ๆ องค์ความรู้)
2. เป็นผู้ที่มีความน่าเคารพนับถือ
3. เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดี
4. เป็นผู้มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ
5. เป็นผู้เสียสละและอุทิศผลประโยชน์ส่วนรวมด้วยความจริงใจและจริงจัง
6. เป็นนักวางแผนกลยุทธ์
7. เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง
8. เป็นผู้ที่มีอารมณ์ขัน
9. เป็นผู้รู้จักตนเอง
10. เป็นผู้ยึดมั่นในจริยธรรม
11. เป็นผู้มีความพยายามสู่ความสำเร็จ
12. เป็นมีความฉลาดทางอารมณ์
13. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
14. เป็นคนกล้าแสดงออกต่อบุคคลอื่น

15. เป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์
16. สามารถแสดงออกด้วยความสนใจและตั้งใจในการทำสิ่งหนึ่งอย่างกระตือรือร้น
17. เป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่สุดยอด
18. เป็นผู้มีความสามารถรู้จักวิธีการจัดการทางอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น
19. เป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง
20. มีความสม่ำเสมอ
21. มีความกล้าหาญ
22. มีความคิดสร้างสรรค์
23. มีความซื่อสัตย์
24. มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด
25. มีความนอบน้อมถ่อมตน
26. เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สำเร็จ
27. มีความสุภาพและจริงใจ
28. มีทักษะในการบริหาร
29. มีทัศนคติแบบ ชนะ–ชนะ
30. มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
31. เป็นผู้ให้โอกาสผู้อื่นเสมอ
32. เป็นผู้นำที่เปิดเผยใจ
33. เป็นนักเจรจาต่อรองเพื่อองค์กร
34. เป็นผู้ที่พัฒนาตนเอง
35. มีสัมผัสที่ 6 มีจินตนาการ
36. เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมสูง

Steve Hein (1999 อ้างอิงใน รัฐพล โกรินทร์,2561) ได้รายงานลักษณะที่บ่งชี้ถึงผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและต่ำดังปรากฏในตาราง

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและต่ำ

ผู้ที่มี EQ สูง	ผู้ที่มี EQ ต่ำ
1.แสดงความรู้สึกของตนเออกมาได้ชัดเจน ตรงไปตรงมา	1.ไม่รับผิดชอบต่อความรู้สึกของตน แต่วิพากษ์ตำหนิผู้อื่น
2. ไม่ถูกครอบงำด้วยความรู้สึกในทางลบต่าง ๆ	2. บอกไม่ได้ว่าทำไมตนถึงคิดรู้สึกเช่นนั้น
3. สามารถอ่านภาษาท่าทางในการสื่อสารได้ดี	3. กล่าวหาโจมตีตำหนิตัดสินทำลายขวัญกำลังใจผู้อื่น
4. ใช้ชีวิตแบบแยกแยะเหตุผล ความเห็นจริงตรรกะ ความรู้สึก และสามัญสำนึกได้อย่างสมดุล	4. วิเคราะห์ผู้อื่นมากกว่าแสดงความเข้าอกเข้าใจ
5. พึ่งพาตนเองได้ มีความเป็นอิสระด้านการใช้เหตุผลทางจริยธรรม	5. บุ่มบ่ามทึกทักมาคิดแทนเรา เช่น “ผมคิดว่า (เชื่อหรือเดาเอา) ว่าคุณ .....
6. สร้างแรงจูงใจที่ดีให้เกิดภายในตนเองได้	6. แสดงความไม่ซื่อตรงเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของตนเอง
7. สามารถนำภาวะอารมณ์ของตนกลับคืนสู่สภาวะปกติได้	7. พูดสะท้อนความรู้สึกนึกคิดของตนสูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง
8. มองโลกในแง่ดี ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรคหรือปัญหา	8. ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ บางทีก็แสดงปฏิกิริยากับสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ อย่างเกินเหตุ
9. สนใจและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น	9. ขาดสติสัมปชัญญะ สิ่งที่พูดกับสิ่งที่ทำไม่ตรงกัน
10. ไม่ถูกครอบงำโดยความกลัวหรือความวิตกกังวล	10. ผูกใจเจ็บ อาฆาตแค้น ให้อภัยคนไม่ได้
11. สามารถระบุความรู้สึกภาวะอารมณ์ทางลบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองในขณะนั้นได้	11. ชอบทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าเขาผิด
12. รู้สึกเป็นธรรมชาติเมื่อพูดเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ	12. ยัดเยียดความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ คู่ฟัง/คนอื่น
13. ชีวิตไม่ถูกชี้นำโดยอำนาจความร่ำรวย เกียรติ ศักดิ์ศรี ตำแหน่ง ชื่อเสียง หรือการได้รับการยอมรับ	13. เผยความรู้สึกที่แท้จริงที่เกิดขึ้นกับตัวเองไม่ได้

ตาราง 2 (ต่อ)

ผู้ที่มี EQ สูง	ผู้ที่มี EQ ต่ำ
14. กล้าเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดของตนเองออกมา ไม่พยายามสอดแทรกความคิดไว้ในความรู้สึกของตนเอง	14. ไม่ใส่ใจในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น
15. มองหาแง่มุม ที่ดีจากภาวะอารมณ์ในทางลบหรือสถานการณ์อันเลวร้าย	15. พูดออกมาโดยไม่คิดถึงหัวอกผู้อื่น
16. แยกแยะสิ่งที่เป็นความคิดออกจากความรู้สึกได้	16. ยึดหลักในความคิด ความเชื่อของตนเอง ใจไม่เปิดกว้าง 16.1 เป็นผู้ฟังที่ดีไม่ได้ พูดขัดจังหวะ บั่นทอนขวัญและกำลังใจคู่สนทนา เน้นข้อเท็จจริงมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึก 16.2 ใช้ภูมิปัญญาของตนวิพากษ์ตำหนิผู้อื่น สร้างภาพ ว่าฉลาดเหนือผู้อื่น ไม่รู้ไม่สนใจว่าคนอื่นจะมองตนอย่างไร

Justin Bariso (2561 อ้างอิงใน ปฏิภาณ กุลวพันธ์, 2563) ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีลักษณะดังนี้

1. สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เราสามารถใช้วิธีการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ 2 วิธี ดังนี้

1.1 ใช้อารมณ์ในด้านลบเป็นแรงกระตุ้นในการสร้างความเปลี่ยนแปลง

ความจริงแล้วอารมณ์ในด้านลบจะช่วยกระตุ้นให้เราทำสิ่งต่าง ๆ ช้าลงและไตร่ตรองเพื่อให้ความสนใจกับรายละเอียดต่าง ๆ ที่สามารถทำความเข้าใจได้ยากแทนการใช้ข้อสรุปอันเร่งด่วน “อารมณ์ในด้านลบ” จะก่อให้เกิดรูปแบบการคิดที่เหมาะสมและตั้งอกตั้งใจมากขึ้น ซึ่งจะทำให้คุณสามารถค้นหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ด้วยแนวทางที่สดใหม่และสร้างสรรค์ เมื่อเรามีความรู้สึกร่าเริงมาก ๆ ก็มีแนวโน้มว่าเราจะละเลยภัยคุกคามหรือความอันตรายที่สำคัญไป ในทางกลับกัน เมื่อเรารู้สึกไม่ค่อยสบายใจ เราจะมุ่งมั่นและมีสมาธิมากขึ้น รวมถึงพยายามมากขึ้น ผู้คนที่มีอารมณ์ในด้านลบมีแนวโน้มที่จะถูกหลอกลวงได้ยาและมักจะมีความสงสัยมากกว่า ในขณะที่ผู้คนที่มีความสุขอาจจะยอมรับคำตอบที่ง่ายดายและเชื่อถือรอยยิ้มอัน

หลอกลวง โดยการที่จะนำอารมณ์ในด้านลบมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้นั้นจำเป็นจะต้องตัดสินใจก่อนว่าจะทำอย่างไรกับมัน

1.2 ใช้อารมณ์ในด้านลบเพื่อเพิ่มพูนสมาธิ

วิธีการคือ เราจะต้องค้นหาแนวทางในการจำแนกความรู้สึกของเราใหม่และนำความรู้สึกเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ให้เกิดเป็นการกระทำในเชิงบวก หากรู้สึกว่าตัวเองมีความวิตกกังวลก่อนที่จะลงมือทำกิจกรรมบางอย่าง แนะนำว่า จำแนกความรู้สึกเหล่านั้นใหม่ว่า มันเป็นความวิตกกังวลที่ไม่ให้โทษใด ๆ และให้คิดว่ามันคือความรู้สึกที่เป็นความมุ่งหวังอันมีประโยชน์ มากกว่านั้น งานวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของเทคนิคดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้คนที่จะทำการบางอย่างด้วยความกังวล เปลี่ยนเป็นความตื่นเต้นแทน ดังเช่นตัวอย่าง มีผู้ทำกำลังจะเข้าร่วมการร้องคาราโอเกะและพูดในที่สาธารณะ โดยผู้เข้าร่วมจะถูกขอให้พูดคำว่า “ฉันรู้สึกกังวล” “ฉันรู้สึกตื่นเต้” หรือไม่ก็ไม่ต้องพูดอะไรเลยก่อนที่จะร้องเพลงหรือพูดในที่สาธารณะ ปรากฏว่า ผู้เข้าร่วมที่พูดคำว่า “ฉันรู้สึกตื่นเต้น” จะร้องเพลงได้ดีกว่า พูดด้วยความมั่นใจและโน้มน้าวได้ดีกว่าคนอื่น ๆ บางครั้ง ความรู้สึกในด้านลบก็อาจจะเกิดจากสถานการณ์ชั่วคราว ซึ่งคุณจะต้องค้นหาแนวทางเพื่อก้าวผ่านมันไปให้ได้

2. การเข้าใจผู้อื่น (Empathy) มี 3 หมวดหมู่ ดังนี้

2.1 การเข้าใจด้วยกระบวนการคิด (Cognitive empathy) คือ ความสามารถในการทำความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและสิ่งที่พวกเขาอาจจกำลังคิดอยู่ การเข้าใจด้วยกระบวนการคิดจะช่วยให้เราสื่อสารออกมาได้ดียิ่งขึ้น เพราะมันจะช่วยให้เราถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ ออกมาด้วยแนวทางที่สามารถเข้าถึงอีกฝ่ายได้มากที่สุด

2.2 การเข้าใจด้วยอารมณ์ (Emotional empathy หรือ Affective empathy) คือ ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ของอีกฝ่ายซึ่งบางคนอาจจะอธิบายได้ว่า “ความเจ็บปวดของคุณอยู่ภายในใจของฉัน” การเข้าใจในรูปแบบนี้จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ทางอารมณ์ให้กับคุณและผู้อื่น

2.3 การเข้าใจด้วยความรู้สึกเห็นใจ (Compassionate empathy หรือ empathic concern) เป็นมากกว่าเพียงแค่การเข้าใจและรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น เพราะความจริงแล้วมันคือการลงมือทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นในสิ่งที่เราสามารถทำได้

เจี๋ยนเซิ้งเมียว (2558 อ้างอิงใน ดลฤดี เอกอินทร์, 2561) ได้กล่าวว่า คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ คือ คนที่รู้จักเลือกอารมณ์ อารมณ์ไม่ใช่ศัตรู ชีวิตของคนอยู่ที่การทำความเข้าใจตัวเองอย่างต่อเนื่อง แสวงหาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่ใช่ทำให้ตัวเองลำบาก อารมณ์เชิงลบเป็นการเตือนภัยของระบบทางจิตวิทยาเวลาที่ความต้องการของคนคนหนึ่งไม่ได้

รับการตอบสนองเป็นเวลานาน ขอแค่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของตัวเองได้ คนเราถึงจะเดินต่อไปข้างหน้าได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นที่คนเรามักจะพูดบ่อย ๆ ว่าศัตรูตัวฉกาจที่สุดก็คือตัวเราเอง บางครั้งก็เด็ดขาดเกินไป คนคนหนึ่งที่ถนัดในการปรับอารมณ์ตัวเองสามารถกลายเป็นเพื่อนที่ดีที่สุดของตัวเองได้ กลับกัน เพราะว่าคุณมักจะทำให้ตัวเองลำบากใจ ไม่เคยสนใจความต้องการของตัวเอง ดังนั้น คุณถึงได้กลายเป็นอุปสรรคที่ใหญ่ที่สุดในชีวิตตัวเอง บุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงล้วนเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านอีคิว พวกเขาล้วนถนัดในการจัดการควบคุมอารมณ์ของตัวเอง อีคิวต่ำไม่เพียงแต่จะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของคนคนหนึ่ง ยังถึงขั้นทำลายอนาคตของคนคนหนึ่งได้ ต้องเข้าใจว่าอารมณ์เกิดขึ้นได้อย่างไร ในชีวิตมีเรื่องราวมากมายที่จะทำให้เราเกิดปฏิกิริยาตอบสนองทางอารมณ์ แต่ว่าสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้เราเกิดอารมณ์เช่นนี้ต้องเป็นเรื่องที่คุณมองเห็นเสมอไปหรือไม่ คำตอบคือ ไม่ใช่ทั้งหมด สิ่งที่กระทบต่ออารมณ์ของคุณไม่ใช่เรื่องราว แต่เป็นความเข้าใจของคุณที่มีต่อเรื่องราว หรือพูดอีกอย่างคือ อารมณ์สามารถเลือกได้ ไม่จำเป็นว่าต้องเกิดขึ้นเสมอไป ความตระหนักรู้ที่คุณมีต่อสิ่งกระตุ้นภายนอก สิ่งกระตุ้นภายนอกเป็นเรื่องที่คุณไม่อาจคาดการณ์และควบคุมได้ แต่ความตระหนักรู้ของคุณสามารถเปลี่ยนแปลงได้

แพทตัน (Patton) (1997 อ้างอิงใน ทักษอร ฝึกวาจา, 2558) มีความเห็นว่าผู้นำที่ดีควรจะมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ 10 ประการ คือ

1. การเปิดเผยตนเอง คือ สามารถเสนอความคิดเห็นของตนเองในทางที่ดีต่อคนอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นๆ

2. การมีความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง คือ เข้าใจถึงอารมณ์และการแสดงออกทางอารมณ์ของตน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ดีของตนได้

3. การมีความรับผิดชอบต่อคำพูดและการกระทำของตนเอง พูดจริงทำจริง

4. การเป็นผู้นำ ผู้เริ่มต้นในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจอันดีในองค์กร

5. การเป็นผู้พัฒนา ต้องการพัฒนาให้เกิดความสมารฉันท์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเห็นว่าทุกคนมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างเสรีและความคิดเห็นที่แตกต่างกันนั้นมีผลทางบวกต่อองค์กร

6. การเป็นหุ้นส่วนในองค์กร ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ให้มีความคิดว่าเป็นหุ้นส่วนขององค์กร และมีสิทธิในองค์กรด้วยเช่นกัน

7. การมีทักษะในการบริหารการจัดการอารมณ์ของตนเอง

8. การแสดงออกทางอารมณ์ คือ มีทักษะในการแสดงอารมณ์ของตนได้อย่างถูกกาลเทศะ

9. การแก้ไขภาวะผิดปกติขององค์กร คือ สามารถแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งในองค์กรที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

10. ความสามัคคีปรองดอง คือ ความพยายามทำให้เกิดความสามัคคีในองค์กรของตน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่ขาดไม่ได้ ความขุ่นข้องใจสามารถเกิดขึ้นกับผู้บริหารได้เป็นเรื่องธรรมดา ไม่อาจหลบลี้ เพราะในแต่ละช่วงเวลาต้องประสบกับความเปลี่ยนแปลงที่หลายหลากของบุคคลอื่นและผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาจากการดำเนินการต่างๆ ผู้บริหารควรจะมีความฉลาดทางอารมณ์ คือ มีไว้เป็นสิ่งที่ดี สามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ทั้งยังช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคากร การทำงานเป็นทีมส่งเสริมขวัญกำลังใจให้แก่เพื่อนร่วมงานในการทำงาน ส่งผลให้งานมีความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

โกลแมน (1998 อ้างอิงใน กนกพร โพธิมณี,2562) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสังคม คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่สูงสุดจะให้ผลงานที่ดีกว่าคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ต่ำสุดถึง 3 เท่า คนที่มีความฉลาดทางปัญญานอกจากจะมีความฉลาดทางอารมณีแล้วจะต้องเป็นผู้นำในการทำให้ศักยภาพของบุคลากรแสดงออกมาเพื่อดำเนินงานให้ไปสู่ความสำเร็จดังวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนความรู้สึก ความเข้าใจออกมาในรูปแบบของการกระทำ และสามารถกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยความชำนาญ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีผลงานที่สูงกว่าคนทั่วไป แสดงว่าความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายความสำเร็จในการงานได้

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์กับการทำหน้าที่เป็นผู้บริหารเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ เนื่องจากการควบคุมอารมณ์ การเข้าใจตนเองและผู้อื่น เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน เพราะว่าจะต้องทำงานกับผู้อื่นอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารต้องจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ให้และแสดงออกอย่างเหมาะสมด้วย เพราะความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ความมีรู้สึกที่มั่นคงต่อกัน

ความเชื่อมั่นในตัวผู้นำและความศรัทธาในการทำงาน มีผลต่อจิตใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพและรักษาสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น ซึ่งจะเป็นผลให้การทำงานราบรื่นได้ในอนาคต

งานวิจัยในประเทศ

รัฐพล โกรินทร์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ตามหลักพุทธธรรมของนักเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า มีความฉาดทางอารมณ์อยู่ในระดับ ปกติ โดยเรียงลำดับระดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุขตามลำดับ 2) วิธีการส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา บูรณาการหลักไตรสิกขาและใช้อริยมรรคมีองค์ 8 เป็นบทฝึก โดยพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านดีด้วยศีลพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งด้วยสมาธิพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุขด้วยปัญญา 3) เสนอแนวทางการส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ตามหลักพุทธธรรมของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครประกอบด้วย 1) ฝึกพัฒนาความฉาดทางอารมณ์ด้านดีด้วยศีลผ่านกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนได้ฝึกควบคุมความอยาก และควบคุมอารมณ์ได้รู้จักเห็นใจ ห่วงใย รู้จักแบ่งปันและช่วยเหลือผู้อื่นว่าอะไรถูกผิด รู้จักยอมรับผิด และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม 2) ฝึกพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งด้วยสมาธิผ่านกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนได้ฝึกสร้างความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ฝึกให้นักเรียนปรับตัวได้ง่ายให้นักเรียนกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม 3) ฝึกพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุขด้วยปัญญาผ่านกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนได้ฝึกการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ความพึงพอใจในตัวเอง

กนกพร โพธิมณี (2562) การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า 1) ความฉลาดทางอรมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมแล้วรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอรมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เจนวิทย์ จงใจ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1–4 พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติทั้งหมด เรียงตามลำดับคือ ด้านเก่ง ด้านสุข และด้านดี ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า 10 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์มากกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

จารุวรรณ แป้นแจ้ง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรบุรีโดยภาพรวม ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และด้านการมีทักษะสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปกเกล้า อนันต์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมทางกายกับความฉลาดทางอารมณ์และความสุขของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า 1) นักเรียนประถมศึกษามีกิจกรรมทางกายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีกิจกรรมทางกายในการทำงานอยู่ในระดับมาก กิจกรรมทางกายในชีวิตประจำวันและในยามว่างอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้นักเรียนประถมศึกษามีความฉลาดทางอรมณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับคนทั่วไป 2) กิจกรรมทางกายกับความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ กิจกรรมทางกายกับความสุขของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประภาศ ปานเจี้ยง (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์และรูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาใน

จังหวัดสงขลา พบว่า นักศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์กลุ่มตัวอย่างใน 9 ด้าน อยู่ในระดับสูง นักศึกษาที่มี เพศ ระดับชั้นปี สถาบัน ระดับเกรดเฉลี่ย และสภาพการอบรมเลี้ยงดูต่างกัน มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ต่างกัน ส่วนนักศึกษาที่มี อาชีพผู้ปกครอง รายได้รวมต่อเดือนของผู้ปกครอง ค่าใช้จ่ายต่อเดือน สภาพการพักอาศัย และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษาต่างกันมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

สรวิชญ์ สหพิบูลย์ชัย (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีต่อคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า 1. ระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปกติ และระดับขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปกติ และระดับความสามารถในนการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง และระดับขององค์ประกอบความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และระดับคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองโดยรวมของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง และระรดับขององค์ประกอบคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองทั้ง 7 ด้าน พบว่ามีเพียง 1 ด้านที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการยอมรับตนเอง และที่เหลืออีก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกรุงเทพหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค โดยสามารถร่วมกันทำนายคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 26 อยู่ในระดับต่ำ

ทักษอร ฝึกวาจา (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ สภาวะอารมณ์ทั่วไป ความสามารถในการปรับตัว การจัดการกับความเครียด ความสามารถในตนเอง และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลัก และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

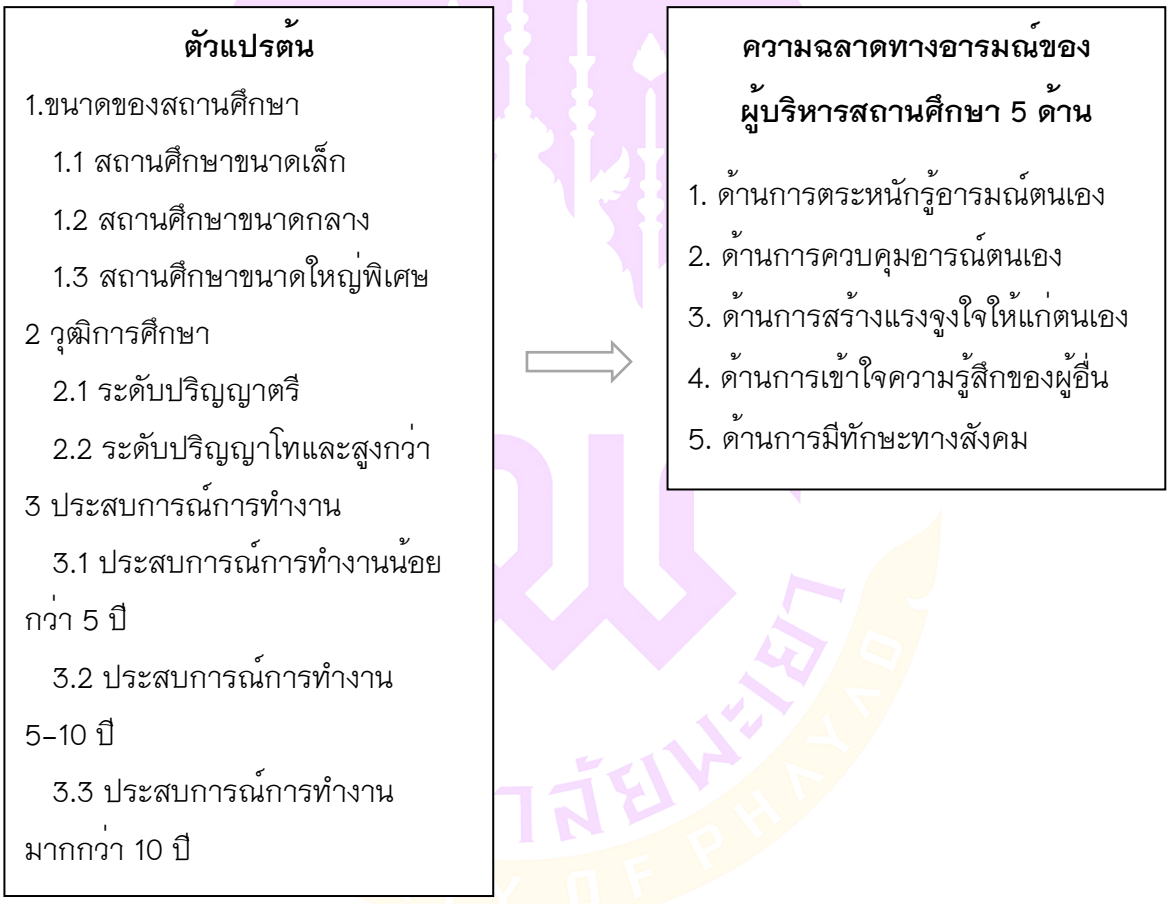
วิริยา จันทพันธ์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในรายด้าน พบว่า มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านความสุขอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเก่งและด้านความดี อยู่ในระดับปานกลาง 3) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกันมีความฉลาดทางอารมณ์ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความดี 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาทางอารมณ์ของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 3) ด้านการเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น 4) ด้านการมีทักษะทางสังคม และ 5) ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สุขภาพร่างกาย และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากเอกสารแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแผนภูมิ



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 646 คน จำนวน 83 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์ Krejcie and Morgan (1970, อ้างอิงในสรวิชญ์ สหพิบูลย์ชัย, 2559) และสุ่มโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน

ตาราง 3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
ขนาดใหญ่พิเศษ	80	32
ขนาดกลาง	308	114
ขนาดเล็ก	258	96

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและได้ทำการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2. สร้างแบบสอบถามตามแบบที่ได้ศึกษามาแล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์สำหรับการตรวจความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ท่านผู้ทรงคุณวุฒิได้แนะนำ จากนั้นไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มทดลอง ที่เป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ได้ มาหาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของ ครอนบัค โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.981

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยสร้างแบบเก็บข้อมูลในรูปแบบ Google Form และส่งไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผ่านทางระบบ E-Office

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนจากการเก็บข้อมูล

4. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้แล้วนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ในตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ด้วยการหาความถี่และร้อยละ

2. ในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามและนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ John W.Best (1983, อ้างอิงใน จารุวรรณ แป้นแจ้ง, 2559) แปลผลค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่า t-test และขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงานโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

4. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล รูปแบบตาราง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1.ค่าร้อยละ (%) (สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{ความถี่ของรายการ}}{\text{ความถี่ทั้งหมด}} \times 100$$

2.ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ = ผลรวมและคะแนนในชุดข้อมูล

n = จำนวนชุดข้อมูล

3.ค่าความถี่ (สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างอิงใน สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554)

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

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของ ครอนบัค (Cronbach, 1951 อ้างอิงใน สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554)

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

α = ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า

n = จำนวนข้อคำถาม

s_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') (สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

F = ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ

MS_B = ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W = ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

2. การวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน Independent–Sample T–test

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{\sqrt{S_p^2\left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right]}}$$

t = ค่าสถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน

$\overline{X_1}, \overline{X_2}$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1,2

S_p^2 = ความแปรปรวนร่วม

n_1, n_2 = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1,2

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean of Squares
df	แทน	ค่า Degrees of Freedom
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงความถี่และร้อยละของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

รายการ		(n = 242)	
		ความถี่	ร้อยละ
1.	ประสบการณ์การทำงาน		
	ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	65	26.9
	ประสบการณ์ 5–10 ปี	77	31.8
	ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี	100	41.3
	รวม	242	100.0
2.	วุฒิการศึกษา		
	ระดับปริญญาตรี	127	52.5
	ระดับปริญญาโทและสูงกว่า	115	47.5
	รวม	242	100.0
3.	ขนาดของสถานศึกษา		
	ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)	104	43.0
	ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121–600 คน)	94	38.8
	ขนาดใหญ่พิเศษ (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป)	44	18.2
	รวม	242	100.0

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5–10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 ระดับปริญญาโทและสูงกว่า จำนวน 115 คิดเป็นร้อยละ 47.5 ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0

ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 และ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ดังตาราง 3-8

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 242			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	4.21	0.54	4	มาก
2. ด้านการควบคุมอารณ์ตนเอง	4.20	0.62	5	มาก
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	4.26	0.56	1	มาก
4. ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	4.24	0.56	2	มาก
5. ด้านการมีทักษะทางสังคม	4.23	0.58	3	มาก
รวม	4.23	0.57		มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่ามากที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ($\bar{X}$ = 4.26) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.24) รองลงมาคือ ด้านการมีทักษะทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.23) รองลงมาคือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ($\bar{X}$ = 4.21) และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ($\bar{X}$ = 4.20)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง		n = 242			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1.	ผู้บริหารเมื่อรู้สึกโกรธหรือไม่พึงพอใจ สามารถรับรู้ รู้สึกตัวว่าเกิดความรู้สึกนั้นได้	4.09	0.94	6	มาก
2.	ผู้บริหารรู้จักศักยภาพความสามารถของตนเอง	4.23	0.71	3	มาก
3.	ผู้บริหารสามารถประเมินระดับความสามารถของตนเองได้	4.26	0.73	1	มาก
4.	ผู้บริหารรู้จักจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองเป็นอย่างดี	4.22	0.75	4	มาก
5.	ผู้บริหารรู้จักเหตุผลและความปรารถนาของตนเอง	4.25	0.74	2	มาก
6.	ผู้บริหารรู้จักต้นเหตุที่มาของอารมณ์ตนเอง	4.20	0.79	5	มาก
	รวม	4.21	0.54		มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถประเมินระดับความสามารถของตนเองได้ ($\bar{X}$ = 4.26) รองลงมาคือ ผู้บริหารรู้จักเหตุผลและความปรารถนาของตนเอง ($\bar{X}$ = 4.25) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเมื่อรู้สึกโกรธหรือไม่พึงพอใจ สามารถรับรู้ รู้สึกตัวว่าเกิดความรู้สึกนั้นได้ ($\bar{X}$ = 4.09)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง		n = 242			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1.	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อประสบกับเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	4.18	0.81	5	มาก
2.	ผู้บริหารรู้จักปรับตัวในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	4.23	0.76	3	มาก
3.	ผู้บริหารมีการจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม	4.19	0.80	4	มาก
4.	ผู้บริหารมีการแสดงออกที่เหมาะสมขณะประสบเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	4.17	0.82	6	มาก
5.	ผู้บริหารมีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ	4.26	0.73	2	มาก
6.	ผู้บริหารมีความอดทนต่อสิ่งยั่วยุทางอารมณ์	4.10	0.83	7	มาก
7.	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทางความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	4.27	0.74	1	มาก
	รวม	4.20	0.62		มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทางความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.27) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ($\bar{X}$ = 4.26) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความอดทนต่อสิ่งยั่วยุทางอารมณ์ ($\bar{X}$ = 4.10)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง		n = 242			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1.	ผู้บริหารมีความพยายามในการทำงานถึงแม้จะพบอุปสรรค	4.22	0.74	6	มาก
2.	ผู้บริหารไม่กลัวความล้มเหลวในการทำงาน	4.32	0.70	1	มาก
3.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.26	0.71	3	มาก
4.	ผู้บริหารมักแสวงหาโอกาสที่ดี มีประโยชน์ต่อหน้าที่การงานเสมอ	4.25	0.76	4	มาก
5.	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น	4.23	0.72	5	มาก
6.	ผู้บริหารมีวิธีการจัดการกับความท้อถอยที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.31	0.69	2	มาก
	รวม	4.26	0.56		มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารไม่กลัวความล้มเหลวในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.32) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีวิธีการจัดการกับความท้อถอยที่เกิดขึ้นในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.31) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความพยายามในการทำงานถึงแม้จะพบอุปสรรค ($\bar{X}$ = 4.22)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ

	ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	n = 242			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1.	ผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยสังเกตสีหน้า แววตา น้ำเสียง และกิริยาท่าทาง	4.14	0.77	6	มาก
2.	ผู้บริหารมักจะสังเกตเห็นอารมณ์ของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงได้เส มอ	4.27	0.70	2	มาก
3.	เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดีเยี่ยมผู้บริหารจะแสดงความยินดีเสมอ	4.29	0.66	1	มาก
4.	ผู้บริหารมีลักษณะการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ	4.23	0.73	5	มาก
5.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ	4.25	0.70	3	มาก
6.	ผู้บริหารเอาใจใส่ความรู้สึกผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ	4.24	0.70	4	มาก
7.	ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้อื่นได้เหมาะสมกับอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น	4.25	0.72	3	มาก
8.	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของบุคลากร	4.29	0.71	1	มาก
	รวม	4.24	0.56		มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดีเยี่ยมผู้บริหารจะแสดงความยินดีเสมอและ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X}$ = 4.29) รองลงมาคือ ผู้บริหารมักจะสังเกตเห็นอารมณ์ของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ

($\bar{X}$ = 4.27) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยสังเกตสีหน้า แววตา น้ำเสียง และกิริยาท่าทาง ($\bar{X}$ = 4.14)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมีทักษะทางสังคม โดยรวมและรายข้อ

	ด้านการมีทักษะทางสังคม	n = 242			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1.	ผู้บริหารมักสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่นเสมอ	4.24	0.69	4	มาก
2.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ	4.25	0.73	3	มาก
3.	เมื่อบุคลากรประสบปัญหาหรือข้อขัดแย้ง ผู้บริหารจะเสียสละเวลาให้บุคลากรเข้าปรึกษาหรือช่วยหาข้อยุติ ไกล่เกลี่ยเสมอ	4.21	0.72	5	มาก
4.	ผู้บริหารจะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น แสดงออกทางการกระทำในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	4.21	0.73	5	มาก
5.	ผู้บริหารสามารถชักจูงบุคลากรให้คล้อยตามสิ่งที่ผู้บริหารต้องการโดยไม่ใช้อำนาจในการบังคับ	4.19	0.75	6	มาก
6.	ผู้บริหารให้รางวัล คำชมเชย หรือกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมแก่โอกาสและสถานการณ์	4.21	0.74	5	มาก
7.	ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม	4.28	0.69	1	มาก
8.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี	4.26	0.71	2	มาก
	รวม	4.23	0.58		มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมีทักษะทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม ($\bar{X}$ = 4.28) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี ($\bar{X}$ = 4.26) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถชักจูงบุคลากรให้คล้อยตามสิ่งที่ผู้บริหารต้องการโดยไม่ใช้อำนาจในการบังคับ ($\bar{X}$ = 4.19)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 9–11

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา

	ความฉล าดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด				t	p
		ปริญญาตรี0 (n = 127)		ปริญญาโท (n = 115)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	4.19	0.49	4.22	0.59	–0.45	0.64
2.	ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง	4.19	0.54	4.20	0.69	–0.10	0.92
3.	ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	4.30	0.48	4.22	0.62	1.13	0.25
4.	ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	4.25	0.52	4.23	0.59	0.20	0.83
5.	ด้านการมีทักษะทางสังคม	4.25	0.53	4.20	0.63	0.73	0.46
	รวม	4.24	0.46	4.21	0.58	0.32	0.74

* $p \leq .05$

จากตาราง 11 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
1.	ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง					
	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2.00	0.10	0.34	0.71
	ภายในกลุ่ม	70.35	239	0.29		
	รวม	70.55	241			
2.	ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง					
	ระหว่างกลุ่ม	0.95	2.00	0.47	1.22	0.29
	ภายในกลุ่ม	92.64	239	0.38		
	รวม	93.59	241			
3.	ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง					
	ระหว่างกลุ่ม	0.36	2.00	0.18	0.58	0.55
	ภายในกลุ่ม	74.81	239	0.31		
	รวม	75.18	241			
4.	ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น					
	ระหว่างกลุ่ม	0.31	2.00	0.15	0.49	0.60
	ภายในกลุ่ม	75.12	239	0.31		
	รวม	75.43	241			
5.	ด้านการมีทักษะทางสังคม					
	ระหว่างกลุ่ม	0.95	2.00	0.47	1.43	0.24
	ภายในกลุ่ม	80.10	239	0.33		
	รวม	81.06	241			
ภาพรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	0.48	2.00	0.24	0.87	0.41
	ภายในกลุ่ม	65.77	239	0.275		
	รวม	66.25	241			

* $p \leq .05$

จากตาราง 12 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
1.	ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง					
	ระหว่างกลุ่ม	0.53	2.00	0.26	0.90	0.40
	ภายในกลุ่ม	70.02	239	0.29		
	รวม	70.55	241			
ภาพรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	0.73	2.00	0..36	1.34	0.26
	ภายในกลุ่ม	65.52	239	0.27		
	รวม	66.25	241			
2.	ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง					
	ระหว่างกลุ่ม	0.63	2.00	0.31	0.81	0.44
	ภายในกลุ่ม	92.95	239	0.38		
	รวม	93.59	241			
3.	ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง					
	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2.00	0.62	2.01	0.13
	ภายในกลุ่ม	73.93	239	0.30		
	รวม	75.18	241			

ตาราง 13 (ต่อ)

	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
4.	ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น					
	ระหว่างกลุ่ม	0.90	2.00	0.45	1.45	0.23
	ภายในกลุ่ม	74.52	239	0.312		
	รวม	75.43	241			
5.	ด้านการมีทักษะทางสังคม					
	ระหว่างกลุ่ม	0.80	2.00	0.40	1.19	0.30
	ภายในกลุ่ม	80.25	239	0.33		
	รวม	81.06	241			

* $p \leq .05$

จากตาราง 13 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์และเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางอารมณ์ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในปีการศึกษา 2564 จำนวน 646 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, อ้างอิงใน สรวิชญ์ สหพิบูลย์ชัย, 2559) และสุ่มโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.981 ค่าความตรงเชิงเนื้อหามีค่าเท่ากับ 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานได้แก่ การทดสอบค่าที (T-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่ามากที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านการมีทักษะทางสังคม รองลงมาคือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง

1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถประเมินระดับความสามารถของตนเองได้ รองมาคือ ผู้บริหารรู้จักเหตุผลและความปรารถนาของตนเอง

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเมื่อรู้สึกโกรธหรือไม่พึงพอใจ สามารถรับรู้ รู้สึกตัวว่าเกิดความรู้สึกนั้นได้

1.2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทางความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความอดทนต่อสิ่งยั่วยุทางอารมณ์

1.3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารไม่กลัวความล้มเหลวในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีวิธีจัดการกับความท้อถอยที่เกิดขึ้นในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความพยายามในการทำงานถึงแม้จะพบอุปสรรค

1.4) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดีเยี่ยมผู้บริหารจะแสดงความยินดีเสมอและ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของบุคลากร รองลงมาคือข้อ 2 ผู้บริหารมักจะสังเกตเห็นอารมณ์ของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยสังเกตสีหน้า แววตา น้ำเสียง และกิริยาท่าทาง

1.5) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมีทักษะทางสังคม โดยรวามอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถชักจูงบุคลากรให้คล้อยตามสิ่งที่ผู้บริหารต้องการโดยไม่ใช้อำนาจในการบังคับ

2. การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ดังต่อไปนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะทางความฉลาดทางอารมณ์เป็นพื้นฐาน ส่งผลให้มีความคิดและบุคลิกที่แสดงออกมาและเอื้ออำนวยต่อหน้าที่การบริหาร ทำให้เมื่อได้เข้ามาทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาแล้วทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่สมควร รวมไปถึงขั้นตอนการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง จะต้องมีความสามารถ สมรรถนะและคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ อีกทั้งก่อนการแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารจะต้องผ่านกระบวนการการอบรมหลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสียก่อน เพื่อให้สามารถเป็นผู้บริหารที่มีจริยธรรมบุคลิกภาพดี มีความรู้ สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ทั้งนั้นการบริหารที่มีคุณภาพจะต้องเกิดจากการร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ในการทำงานนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน มีความสามารถในการบริหารงานและบริหารบุคคล ปฏิบัติต่อบุคลากรเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในองค์กรและปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ ซึ่งคุณลักษณะการมีความฉลาดทางอารมณ์นั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร เพราะนอกจากสติปัญญา ความรู้และความเชี่ยวชาญแล้ว ความฉลาดทางอารมณ์ก็ถือว่าเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่ช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการความสัมพันธ์ในตนเองและความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร โพธิมณี

(2562, หน้า 40) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญนิกร คำกองแก้วและอนงค์ สระบัว (2562, หน้า 38) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่การมืออาชีพ โดยมีเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ คือ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โครงการฝึกอบรมการดำเนินการทางวินัยและสืบสวนข้อเท็จจริง โครงการประเมินสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนบรรจุใหม่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2563, หน้า 78) จากยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี หรือที่เรียกว่าเป็นผู้บริหารใหม่ ได้รับการพัฒนาให้เกิดประสบการณ์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรมจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เพื่อนำไปพัฒนาและปรับใช้กับหน้าที่การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น และผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 5–10 และ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเองทั้งในเรื่องสมรรถนะ ความรู้และความฉลาดทางอารมณ์ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในสังคมปัจจุบัน จึงทำให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนั้นเป็นผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่าน ได้รับการปลูกฝังจนเกิดความมุ่งหวังในการปฏิบัติหน้าที่การบริหารสถานศึกษาเพื่อเกิดความสำเร็จเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร โพธิมณี (2562, หน้า 46) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริยา จันทพันธ์ (2558, หน้า 72) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นต่ออาชีพผู้บริหารที่ควรมีและควรพัฒนา รวมไปถึงควรมีก่อนหน้าที่จะได้รับตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหาร เพื่อให้มีชีวิตในการทำงานที่มีคุณภาพ ผู้บริหารทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการเท่านั้น หากยังต้องมีทักษะทางการบริหารด้วย การบริหารงาน การบริหารคนให้มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร และคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดการกระทำนั้นคือการมีความฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารจำเป็นต้อง มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี เพื่อเป็นทักษะในการทำงานที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ จะช่วยให้บริหารงานได้อย่าถูกต้องและเหมาะสม รู้จักการใช้ทรัพยากรบุคคล การครองใจคน โน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ตนเองต้องการได้ โดยงานที่เกิดขึ้นเกิดจากความรัก ความสามัคคีกันของบุคคลในองค์กร จนทำให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจ ความฉลาดทางอารมณ์นอกจากสามารถช่วยในการทำงานแล้ว ยังทำให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองให้มีทักษะ ความคิดทัศนคติ และความสามารถในการเข้าใจในจิตใจ รวมถึงการสื่อสารกับบุคคลอื่น ถ้าหากมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแล้วก็จะลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานลง ทำให้มีโอกาสที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร โพธิมณี (2562, หน้า 2) ทั้งนี้ทั้งนั้น ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำอยู่ในระดับปริญญาตรีทุกคน มีความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพผู้บริหาร ได้รับการเรียนรู้และศึกษาทางด้านจิตวิยาการบริหารนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้ และความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะที่สามารถฝึกฝน ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ให้ดีขึ้นได้และสามารถพัฒนาได้ตลอดชีวิตซึ่งสอดคล้องกับหนังสือของกรมสุขภาพจิต (2558, หน้า 9) สามารถเริ่มต้นและฝึกได้ในทุกช่วงชีวิตและทุกช่วงวุฒิการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษอร ฝึกวาจา (2558, หน้า 79) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 นั้น มีการแบ่งกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน จำแนกตามเขตอำเภอ และภายในอำเภอก็จะมีแยกกลุ่มโรงเรียนในตำบลใกล้เคียงอีกที จึงทำให้โรงเรียนในแต่ละกลุ่มมีความหลากหลายทั้ง โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ รวมไปถึงโรงเรียนขยายโอกาสด้วย จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิด ทักษะและทัศนคติร่วมกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน และได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากต้นสังกัดโดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปี (2563-2565) ในนโยบายที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 6 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ดังนี้ 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ดำเนินการสู่การปฏิบัติโดยโครงการ เช่น โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการปรับแผนกลยุทธ์นำไปสู่แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ โครงการพัฒนาการศึกษาตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ/สพฐ. โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา โครงการพัฒนาบุคลากรและศูนย์เครือข่ายระบบประกันคุณภาพประจำโรงเรียน โครงการส่งเสริมศักยภาพระบบประกันคุณภาพประจำโรงเรียน 2) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการสู่การปฏิบัติโดยโครงการ เช่น โครงการพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการมีส่วนร่วมของเครือข่าย คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา โครงการประชุมผู้บริหารโรงเรียนทีมบริหารในสังกัด สพป.พะเยา เขต 1 โครงการสนับสนุนการบริหารจัดการกลุ่มโรงเรียนในสังกัด สพป.พย.เขต 1 การประชุมแผนพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับ อปท. โครงการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนประชารัฐ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดำเนินการสู่การปฏิบัติโดยโครงการ เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โครงการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2563, หน้า 86-91) ด้วยกลยุทธ์ดังกล่าวส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้รับการสนับสนุนให้มีการติดต่อ ร่วมมือ พูดคุย ประชุม ประสานงานร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนรู้ให้มีความเป็นปัจจุบันพร้อมทั้งได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะภูมิปัญญาของ

ตัวเองไปพร้อมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557, หน้า 85) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร โพธิมณี (2562, หน้า 48) ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่ามากที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านการมีทักษะทางสังคม รองลงมาคือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จึงควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง เพื่อให้มีทักษะทางการแสดงออกอารมณ์ต่อตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์

2. จากการศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่ามากที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านการมีทักษะทางสังคม รองลงมาคือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จึงควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการตระหนักรู้อารมณ์

ตนเอง รู้ความแตกต่างระหว่างอารมณ์และความรู้สึกของตนเองอยู่เสมอ เพื่อสามารถคัดกรองเลือกที่จะแสดงออกอารมณ์ต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและทำให้สามารถรู้เท่าทันต่ออารมณ์ของตนเองเพื่อเลือกให้เกิดความปกติสุขภายในจิตใจได้เหมาะสม

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการมีทักษะทางสังคม คือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น บุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา ยอมรับและเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่นได้เหมาะสม ชักจูงใจโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมได้ ให้รางวัลคำชมเชย หรือกำลังใจต่อผู้อื่น สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี รับและส่งสารอย่างตรงไปตรงมาน่าเชื่อถือ คุณลักษณะเหล่านี้จะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและผู้อื่น จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีผู้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานได้ เมื่องานประสบกับปัญหาก็จะทำให้มีความช่วยเหลือจากบุคลากรอย่างไม่ต้องออกคำสั่ง บุคลากรทำงานให้ด้วยความเต็มใจ เป็นบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ผู้อำนวยการเป็นบุคคลที่มีเครือข่ายในการทำงานในหลากหลายด้านหลากหลายมิติ สามารถทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปต่อเนื่องและเกิดประสิทธิผลที่ดีได้

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อที่จะนำทักษะนี้ไปใช้ในการบริหารงานในมิติต่างๆ เพราะว่าการรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้นั้น เปรียบได้กับว่าการอ่านใจของผู้อื่นได้แล้วครึ่งหนึ่ง มีการเข้าใจและทักษะการสังเกตความวิตกกังวลและความต้องการของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา รับรู้และเข้าใจในอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดในแบบมุมมองของผู้อื่น สังเกตกิริยาอาการ สีหน้า แววตา น้ำเสียงและท่าทาง เพื่อรับรู้ในความเปลี่ยนแปลงของอารมณ์ผู้อื่น เข้าใจว่ากิริยาเหล่านั้นมาจากอารมณ์ใดบ้าง เพื่อที่จะสามารถวิเคราะห์และตอบสนองต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และสามารถช่วยเหลือและมอบหมายหน้าที่ภาระงานได้ตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการมีทักษะสังคม เพราะว่าบทบาทหน้าที่ภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่นจนเกิดการสร้างความสัมพันธ์ระดับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กรในอนาคต ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีนั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์ได้ในหลากหลายมิติและส่งผลกระทบในวงกว้าง อาจมีการขอความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากผู้อื่น ทักษะนี้เริ่มจากการยอมรับและเข้าใจในความคิด ความคิดเห็นและมุมมองของผู้อื่น เพื่อเป็นการแสดงความเข้าอกเข้าใจ เป็นจุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์ที่ดีได้ มีความสามารถในการจัดการ แก้ไข ยุติ ไกล่เกลี่ย

ข้อขัดแย้งภายในกลุ่มหรือในองค์กรได้ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่นได้เหมาะสมเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีได้ จูงใจ โน้มน้าวใจ ชักจูงให้ผู้อื่นเกิดการกระทำและการแสดงออกหรือปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมได้ มีการให้รางวัล คำชมเชยหรือขวัญกำลังใจ สามารถทำงานกับผู้อื่นได้ มีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อผลสำเร็จของงาน มีความน่าเชื่อถือในการรับส่งสารที่ดี สื่อสารกับผู้อื่นให้รับสารในแบบที่ตั้งใจได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2558). **ฝึกคิด แก้ไขปัญหา พัฒนา EQ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

กนกพร โพธิมณี. (2562). **การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

กุหลาบ ปุริสาร. (2561). แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สู่ผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย,** 8(1), 1–9

จัสติน บาริสโต. (2563). **EQ ประยุกต์ คู่มือความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ที่อิงตามหลักความเป็นจริง**. (ปฏิภาณ กุลวพันธ์, ผู้แปล). นนทบุรี: วารา พับลิชชิ่ง. (ต้นฉบับภาษาอังกฤษพิมพ์ ค.ศ 2018).

จารุวรรณ แป้นแจ้ง. (2559). **ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

เจนวิทย์ จงใจ. (2558). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1–4**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

เจี้ยนเซิ้งเมียว. (2561). **คนเก่งจริงจะไม่พ่ายแพ้ต่ออารมณ์**. (ดลฤดี เอกอินทร์, ผู้แปล). นนทบุรี: วารา พับลิชชิ่ง. (ต้นฉบับภาษาอังกฤษ พิมพ์ ค.ศ 2019).

ทักษอร ฝึกวาจา. (2558). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3**. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม และนงลักษณ์ ใจฉลาด. (2560). การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.** 6(2). 59–72.

ธัญญารัตน์ ทับทิม. (2557). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.

บุษนิกร คำกองแก้ว และอนงค์ สระบัว. (2562). ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการ

ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,** 2(1), 38–54.

ปกเกล้า อนันต์. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมทางกายกับความฉลาดทางอารมณ์และความสุขของนักเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ประภาศ ปานเจี้ยง. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์และรูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

ฟิลิฟ คาร์เทอร์. (2562). **คู่มือทดสอบความฉลาดทางอารมณ์**. (รัชนี อเนกพีระศักดิ์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊คส์. (ต้นฉบับภาษาอังกฤษ พิมพ์ ค.ศ 2019).

รัฐพล โกรินทร์. (2561). **แนวทางส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ตามหลักพุทธธรรมของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

แรนดี ทาแรน. (2563). **ความได้เปรียบทางอารมณ์**. (ภูษณิศา เขมะเสวี, ผู้แปล). นนทบุรี: วารา พับลิชชิ่ง. (ต้นฉบับภาษาอังกฤษ พิมพ์ ค.ศ 2020).

วิริยา จันทพันธ์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.** งานนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). **เชาวน์อารมณ์ (Emotional quotient–EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย วรกิจเกษมสกุล, (2554). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** อุดรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์

สรวิชญ์ สหพิบูลย์ชัย. (2559). **อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคที่มีต่อคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2564ก). **แนวดำเนินการขับเคลื่อนงานตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่**

การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประจำปี 2564–2565 สู่การปฏิบัติ. พะเยา: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2564ข). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปี (พ.ศ. 2563–2565) ฉบับทบทวน พ.ศ.2564.** พะเยา: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์: ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ).** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส	ผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นางสาวศิตา ศรีบุญชู	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านดอกบัว (ราษฎร์บำรุง)
3. นางวันวิสาข์ วังชุมทอง	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ หน้าข้อความตามความเป็นจริงของท่าน

1. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

☐ ประสบการณ์การทำงาน 5–10 ปี

☐ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

2. วุฒิการศึกษา

☐ ระดับปริญญาตรี

☐ ระดับปริญญาโทและสูงกว่า

3. ขนาดของสถานศึกษา

☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก

☐ สถานศึกษาขนาดกลาง

☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงกับระดับความฉลาดทางอารมณ์ตามคะแนน ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความฉลาดทางอารมณ์				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง						
1	ผู้บริหารเมื่อรู้สึกโกรธหรือไม่พึงพอใจ สามารถรับรู้ รู้สึกตัวว่าเกิดความรู้สึกนั้นได้					
2	ผู้บริหารรู้จักศักยภาพความสามารถของตนเอง					
3	ผู้บริหารสามารถประเมินระดับความสามารถของตนเองได้					
4	ผู้บริหารรู้จักจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองเป็นอย่างดี					
5	ผู้บริหารรู้จักเหตุผลและความปรารถนาของตนเอง					
6	ผู้บริหารรู้จักต้นเหตุที่มาของอารมณ์ตนเอง					
ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง						
7	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อประสบกับเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์					
8	ผู้บริหารรู้จักปรับตัวในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์					
9	ผู้บริหารมีการจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม					
10	ผู้บริหารมีการแสดงออกที่เหมาะสมขณะประสบเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์					
11	ผู้บริหารมีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ					
12	ผู้บริหารมีความอดทนต่อสิ่งยั่วยุทางอารมณ์					
13	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทางความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความฉลาดทางอารมณ์				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง						
14	ผู้บริหารมีความพยายามในการทำงานถึงแม้จะพบอุปสรรค					
15	ผู้บริหารไม่กลัวความล้มเหลวในการทำงาน					
16	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้					
17	ผู้บริหารมักแสวงหาโอกาสที่ดี มีประโยชน์ต่อหน้าที่การงานเสมอ					
18	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น					
19	ผู้บริหารมีวิธีการจัดการกับความท้อถอยที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น						
20	ผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยสังเกตสีหน้า แววตา น้ำเสียง และกิริยาท่าทาง					
21	ผู้บริหารมักจะสังเกตเห็นอารมณ์ของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ					
22	เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดีเยี่ยมผู้บริหารจะแสดงความยินดีเสมอ					
23	ผู้บริหารมีลักษณะการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ					
24	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ					
25	ผู้บริหารเอาใจใส่ความรู้สึกผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ					
26	ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้อื่นได้เหมาะสมกับอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น					
27	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของบุคลากร					

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความฉลาดทางอารมณ์				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการมีทักษะทางสังคม						
28	ผู้บริหารมักสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่นเสมอ					
29	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ					
30	เมื่อบุคลากรประสบปัญหาหรือข้อขัดแย้ง ผู้บริหารจะเสียสละเวลาให้บุคลากรเข้าปรึกษาหรือช่วยหาข้อยุติ ไกล่เกลี่ยเสมอ					
31	ผู้บริหารจะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น แสดงออกทางการกระทำในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง					
32	ผู้บริหารสามารถชักจูงบุคลากรให้คล้อยตามสิ่งที่ผู้บริหารต้องการโดยไม่ใช้อำนาจในการบังคับ					
33	ผู้บริหารให้รางวัล คำชมเชย หรือกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมแก่โอกาสและสถานการณ์					
34	ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม					
35	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี					

ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องกับแบบสอบถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง							
1	ผู้บริหารเมื่อรู้สึกโกรธหรือไม่พึงพอใจ สามารถรับรู้ รู้สึกตัวว่าเกิดความรู้สึกนั้นได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารรู้จักศักยภาพความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถประเมินระดับความสามารถของตนเองได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารรู้จักจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารรู้จักเหตุผลและความปรารถนาของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารรู้จักต้นเหตุที่มาของอารมณ์ตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
การควบคุมอารมณ์ตนเอง							
7	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อประสบกับเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารรู้จักปรับตัวในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการแสดงออกที่เหมาะสมขณะประสบเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
12	ผู้บริหารมีความอดทนต่อสิ่งยั่วยุทางอารมณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นทางความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง							
14	ผู้บริหารมีความพยายามในการทำงานถึงแม้จะพบอุปสรรค	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารไม่กลัวความล้มเหลวในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมักแสวงหาโอกาสที่ดี มีประโยชน์ต่อหน้าที่การงานเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีวิธีการจัดการกับความท้อถอยที่เกิดขึ้นในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น							
20	ผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยสังเกตสีหน้า แววตา น้ำเสียง และกิริยาท่าทาง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมักจะสังเกตเห็นอารมณ์ของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดีเยี่ยมผู้บริหารจะแสดงความยินดีเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีลักษณะการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
25	ผู้บริหารเอาใจใส่ความรู้สึกผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้อื่นได้เหมาะสมกับอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
การมีทักษะทางสังคม							
28	ผู้บริหารมักสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่นเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	เมื่อบุคลากรประสบปัญหาหรือข้อขัดแย้ง ผู้บริหารจะเสียสละเวลาให้บุคลากรเข้าปรึกษาหรือช่วยหาข้อยุติ ไกล่เกลี่ยเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารจะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น แสดงออกทางการกระทำในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสามารถชักจูงบุคลากรให้คล้อยตามสิ่งที่ผู้บริหารต้องการโดยไม่ใช้อำนาจในการบังคับ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารให้รางวัล คำชมเชย หรือกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมแก่โอกาสและสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	N of Items
.981	.981	35

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ–สกุล	ปฐมวิทย์ วิธิรวาท
วัน เดือน ปี เกิด	17 มิถุนายน 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 ค.บ. (วิทยาศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	178 หมู่ 2 ตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	ปฐมวิทย์ วิธิรวาท. (ผู้บรรยาย). (17–23 เมษายน 2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 145–159). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.