



ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2



โดย
นางสาวสุทธภา เวชวิสุทธิคุณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ADMINISTRATOR EMOTIONAL INTELLIGENCE AND TEACHER TEAMWORK
IN SCHOOL UNDER NAKHONPATHOM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2018
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
โดย	สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(อาจารย์ ดร. กัลยมน อินทุสุต)

59252327 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์, การทำงานเป็นทีม

นางสาว สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ: ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 97 โรงเรียน ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน และครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามแนวความคิดของคูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) และการทำงานเป็นทีมตามแนวความคิดของยูกิล (Yukl) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความลึกซึ้งทางอารมณ์ ความเหมาะสมทางอารมณ์ ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ และความรู้รอบทางอารมณ์

2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ การจัดการและการประสานงานภายในองค์กร ทรัพยากรและการสนับสนุน รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน การประสานงานภายนอกองค์กร ความหลากหลายของสมาชิก และทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่

3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

59252327 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : EMOTIONAL INTELLIGENCE, TEAMWORK

MISS SUTDHAPA VAVISUTIKUN : ADMINISTRATOR EMOTIONAL INTELLIGENCE AND TEACHER TEAMWORK IN SCHOOL UNDER NAKHONPATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR SAISUDA TIACHAROEN, Ph.D.

The purposes of this research were to determine 1) administrator emotional intelligence under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 2 2) teacher teamwork in school under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 2 and 3) the relationship between administrator emotional intelligence and teacher teamwork in school under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 2. The sample were 97 schools under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 2. The 2 respondents in each school were; a school administrator or an acting school administrator and a teacher. There were 194 respondents. The research instrument was a questionnaire about administrator emotional intelligence based on Cooper and Sawaf's concept, and teamwork based on Yukl's concept. The statistical analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research found that:

1) Administrator emotional intelligence under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 2, as a whole were at a highest level and each aspect were ranking from the highest to the lowest mean: emotional depth, emotional fitness, emotional alchemy and emotional literacy.

2) Teacher teamwork in school under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 2, as a whole were at a highest level and each aspect were ranking from the highest to the lowest mean: collective efficacy and potency, mutual trust cohesiveness and cooperation, internal organization and coordination, resources and political support, accurate shared mental models, commitment to task objectives and strategies, external coordination, member diversity and member skills and role clarity.

3) The relationship between administrator emotional intelligence and teacher teamwork in school under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 2 was found at .01 level of statistical significance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.กัลยมน อินทุสุต กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา และขอกราบขอบพระคุณ ดร.นพดล เต๋นดวง ดร.วิเชียร เย็นกายนายเอศรา แสนกันคำ นางสาวประหยัด จະวะอรุณ และนางจรรยาพร ยอดแก้ว ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล และทดลองเครื่องมือ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการทำวิจัย

ขอขอบคุณ นางสาวนฤมล ศรีงามฝ่อง เพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 36 และเจ้าหน้าที่ภาควิชาการบริหารการศึกษา ที่ให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้ งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้าย ผู้วิจัยจะไม่สามารถประสบความสำเร็จทางการศึกษาได้ ถ้าปราศจากการสนับสนุนช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจอย่างดียิ่งจากครอบครัว คุณค่าแห่งความสำเร็จ และความพยายามในครั้งนี้ ขอมอบแต่บิดา มารดา บุรพคณาจารย์ และผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน ที่ให้ความรู้ อบรมสั่งสอนด้วยความปรารถนาดี และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
ข้อคำถามของการวิจัย.....	9
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย.....	14
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	17
ความฉลาดทางอารมณ์.....	17
ความเป็นมาของความฉลาดทางอารมณ์.....	18
ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์.....	19
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์.....	23
ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์.....	38
คุณลักษณะของบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์.....	43

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์.....	44
ความฉลาดทางอารมณ์กับผู้บริหาร.....	45
การทำงานเป็นทีม	48
ความหมายของการทำงานเป็นทีม	48
ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม	51
หลักในการทำงานเป็นทีม.....	53
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	54
ขั้นตอนในการทำงานเป็นทีม.....	60
ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	61
อุปสรรคในการทำงานเป็นทีม.....	64
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2	65
ที่ตั้งและอาณาเขต.....	65
ลักษณะภูมิประเทศ.....	66
ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา	66
โครงสร้างการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.....	66
วิสัยทัศน์	66
พันธกิจ.....	67
เป้าประสงค์.....	67
อำนาจหน้าที่.....	67
ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัด.....	68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	73
งานวิจัยในประเทศ.....	73
งานวิจัยต่างประเทศ.....	80
สรุป	82

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	83
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	83
ระเบียบวิธีวิจัย	84
แผนแบบการวิจัย	84
ประชากร	85
กลุ่มตัวอย่าง.....	85
ผู้ให้ข้อมูล.....	85
ตัวแปรที่ศึกษา	86
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	89
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	90
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	90
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	91
สรุป	93
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	94
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครปฐม เขต 2.....	96
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2	111
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2	122
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	124
สรุปผลการวิจัย.....	124

การอภิปรายผล	125
ข้อเสนอแนะ	131
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	131
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	132
รายการอ้างอิง	133
ภาคผนวก	140
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจ เครื่องมือ	141
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ ค่า IOC	144
ภาคผนวก ค หนังสือขอตกลงเครื่องมือ และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ	155
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	158
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล	164
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	168
ประวัติผู้เขียน	179



<p>ตารางที่ 13 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านการประสานงาน ภายนอกองค์กร.....</p>	<p>116</p>
<p>ตารางที่ 14 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านทรัพยากรและการ สนับสนุน.....</p>	<p>117</p>
<p>ตารางที่ 15 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และ ความร่วมมือ.....</p>	<p>118</p>
<p>ตารางที่ 16 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านประสิทธิภาพและ ศักยภาพขององค์กร.....</p>	<p>119</p>
<p>ตารางที่ 17 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านรูปแบบความคิดที่ ถูกต้องร่วมกัน.....</p>	<p>120</p>
<p>ตารางที่ 18 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านความหลากหลาย ของสมาชิก.....</p>	<p>121</p>
<p>ตารางที่ 19 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2.....</p>	<p>122</p>

บทที่ 1

บทนำ

ในอดีตเราให้ความสำคัญกับความเก่งเป็นอย่างมาก โดยเชื่อว่า ความเป็นคนเก่งนั้นจะทำให้ลูกหลานของเราประสบความสำเร็จในชีวิต ดังคำพูดที่ว่า “เรียนหนังสือให้เก่งจะได้เป็นเจ้าของคน” ซึ่งแตกต่างจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ดังที่พบเห็นได้ในข่าว วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และสื่ออื่น ๆ รวมถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ประจักษ์ต่อความจริงอย่างหนึ่งว่า การมีสมองและมีความคิดความอ่านที่ปราดเปรื่องนั้น แม้จะเชื่อได้ว่า คนเก่งเหล่านี้จะประสบความสำเร็จในการเรียน (Study Success) สามารถเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่ดี (Get Selected) แต่ความเก่งก็ไม่สามารถเป็นหลักประกันได้ว่า คนเก่งจะประสบความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) หรือความสำเร็จในชีวิต (Life Success) เสมอไป โดยเฉพาะในการบริหารจัดการองค์กรบ่อยครั้งที่คนเก่ง หรือคนที่จบการศึกษาสูง ๆ จากต่างประเทศเข้ามาทำงานในองค์กรแล้วไม่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นภายในองค์กร ในทางกลับกัน คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี แม้จะไม่เก่งมาก แต่ก็เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นและมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่มีความสำคัญในองค์กร¹

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีทั้งความเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลได้รับข่าวสารทั้งที่เป็นประโยชน์และโทษ ซึ่งการมีจิตใจที่เป็นสุขจะทำให้บุคคลมีพลังที่จะเผชิญกับปัญหา และสามารถหาแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสมได้² ในส่วนของการทำงานหรือการบริหารจัดการองค์กรนั้น บุคคลไม่สามารถทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ด้วยตัวเอง จำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารในทุกระดับต้องมีทักษะความรู้ความสามารถ และฝึกฝนทักษะการทำงานเป็นทีม รู้จักการปรับตัว มีความสามารถในการสื่อสาร มีความคิดยืดหยุ่น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร³

¹ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, **เขาว์อารมณ์ (Eq) ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ 7 ed. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 4-5.

² กรมสุขภาพจิต, **อิคิว: ความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง)** (นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2550), 73.

³ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, **เขาว์อารมณ์ (Eq) ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ 7 ed. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 251-252.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคสมัยที่ผ่านมาระบบการศึกษาจะมองว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จได้จะต้องเป็นคนเก่ง มีสติปัญญาดี สถาบันการศึกษาจึงมุ่งจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นพัฒนาการทางด้านสติปัญญา ซึ่งเด็กจะต้องเรียนอย่างหนักเนื่องจากเกิดการแข่งขันอย่างสูงทางการเรียน คนเก่งเท่านั้นที่จะมีโอกาสเลือกเรียนในคณะดี ๆ และมีความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งส่งผลให้เด็กขาดความสุข มีความเครียดสูง เห็นแก่ตัวมากขึ้น และมักจะเข้ากับใครไม่ได้ เมื่อไปประกอบอาชีพมักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จ ซึ่งการทำงานต้องอาศัยความสามารถทางด้านต่าง ๆ อีกหลายด้าน อาทิ ความฉลาดทางอารมณ์⁴ ดังนั้นจึงไม่สามารถรับประกันได้ว่าคนที่มีความคิด มีสติปัญญาสูง และประสบความสำเร็จทางการเรียน สามารถผ่านการสอบคัดเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งดี ๆ จะประสบความสำเร็จในอาชีพ และชีวิตเสมอไป เนื่องจากบุคคลที่มีสติปัญญาสูงมักมีปัญหาด้านการควบคุมอารมณ์ และด้านมนุษยสัมพันธ์ นักจิตวิทยาจึงเกิดความสนใจ และได้ศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตสูงกว่าการมีสติปัญญาสูง ซึ่งพบว่าความสำเร็จของมนุษย์นั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางด้านสติปัญญาเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางด้านอารมณ์ของบุคคลนั้นด้วย และจากการศึกษาดังกล่าว ทำให้การศึกษาเรื่องความสามารถทางด้านอารมณ์แพร่หลายมากขึ้น โดยความเชื่อแนวใหม่จะเน้นว่า คนที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้นั้นต้องมีทั้งความสามารถทางด้านสติปัญญา (IQ) และความสามารถทางด้านอารมณ์ (EQ) ประกอบกัน และพบว่าความสามารถทางด้านสติปัญญาจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้เพียง 20 % และอีก 80 % ของความสำเร็จจะเป็นผลมาจากความสามารถทางด้านอารมณ์แทบทั้งสิ้น⁵

ในการดำเนินชีวิตประจำวันบุคคลมักมีอารมณ์เกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงไปมาได้เสมอ เพราะตลอดเวลาที่บุคคลอยู่ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง บุคคลจะตกอยู่ภายใต้สิ่งเร้า (stimulus) และประสบการณ์ (experience) ที่ส่งผลให้อารมณ์ของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นอารมณ์เชิงบวก ได้แก่ อารมณ์แห่งความสุข อารมณ์ขัน ดีใจ พึงพอใจ หรืออารมณ์เชิงลบ ได้แก่ อารมณ์โกรธ กลัว ตื่นเต้น ผิดหวัง เสียใจ เจ็บปวด เศร้าใจ ซึ่งอารมณ์ในลักษณะดังกล่าวนี้จะมีอิทธิพลต่อ

⁴ ชูวิทย์ รัตนพลแสนย์, "อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์กับการบริการที่เป็นเลิศ," **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี 1** (กรกฎาคม-ธันวาคม 2550): 58-59.

⁵ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, **เขาวนอารมณ์ (EQ) ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ 7 ed. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 16.

พฤติกรรมของบุคคล⁶ อารมณ์เป็นปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ และเป็นเหมือนตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะนำไปสู่พฤติกรรมนั้น ๆ

ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันมีแนวโน้มว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของคนไทยกำลังลดลงไป จึงส่งผลให้เกิดความเห็นแก่ตัว การเบียดเบียนตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ อีกทั้งรัฐบาลในฐานะผู้นำยังไม่เน้นเรื่องการพัฒนาจิตใจของประชาชนอย่างจริงจัง⁷ เป็นเหตุให้ขาดการเอาใจใส่จากผู้บริหารในระดับต่าง ๆ

การบริหารงานในสถานการณ์ปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าความฉลาดทางด้านสติปัญญา (IQ) เพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้บุคคลประสบความสำเร็จและสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ จึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะอื่นประกอบกัน ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางด้านสติปัญญา (IQ) และมีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการบริหารงานแล้ว ความฉลาดทางอารมณ์ก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ⁸ และช่วยให้ดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นเป็นไปอย่างมีความสุข⁹

สำหรับผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเข้าใจ และเห็นใจผู้อื่น โดยไม่เอาตนเองเป็นศูนย์กลาง ส่งผลให้ลูกน้องในปกครองมีความสุขในการทำงาน เพราะผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคลหลากหลายประเภทได้อย่างจริงจัง ในส่วนของทีมงานก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สำหรับอุปนิสัยและการแสดงออกที่บ่งบอกว่า ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ คือผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้ เนื่องจากลดความเป็นตัวเอง หรืออัตตา และยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ไม่เกิดปฏิกิริยาต่อต้านเมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์ หรือแสดงความคิดเห็น ถ้าผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีขององค์กร ลูกน้องก็จะยึดเอาแบบอย่างในการทำงานของผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่าง ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้โดยการฝึก การมีสติรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง คือการทบทวนอารมณ์ด้วยใจที่เป็นกลาง รู้ข้อดีข้อด้อยของตนเอง

⁶ ภัคสกุล นาคจุ, **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอารมณ์ Introduction to Emotion**, พิมพ์ครั้งที่ 2 ed. (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภัคสุภรณ์ การพิมพ์, 2557), 1.

⁷ อุษณีย์ โพธิสุข, **EQ ปัญญาของมนุษย์ชาติ**, พิมพ์ครั้งที่ 3 ed. (กรุงเทพฯ: แพมิลี่ไตรีค, 2552), 19.

⁸ Daniel Goleman, **Working with Emotional Intelligence** (New York: Bantam Books, 1998), 38.

⁹ ภัคสกุล นาคจุ, **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอารมณ์ Introduction to Emotion**, พิมพ์ครั้งที่ 2 ed. (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภัคสุภรณ์ การพิมพ์, 2557), 89.

แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข การมองโลกในด้านบวก การเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น การอดทนรอคอย และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา¹⁰ ซึ่งจะทำให้เกิดการปรับตัวทั้งในส่วนของการทำงานร่วมกับผู้อื่นในฐานะสมาชิกของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งยังสามารถแสดงบทบาททางสังคมในฐานะของผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะทางด้านการบริหารจัดการ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการรักษาระดับคุณภาพ และการดูแลองค์กรให้พัฒนาก้าวหน้า ทั้งนี้ผู้บริหารอาจเกิดความกดดันในการบริหารงานจนกลายเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมโมโหง่ายหรือขาดการควบคุมอารมณ์ในสภาวะการณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารหลายคนรับความกดดันจากภายนอกมาและไม่สามารถทนต่อสภาวะกดดันต่าง ๆ เหล่านั้นได้ ส่งผลต่อจิตใจของตนเอง ทำให้เกิดความเครียด ความขุ่นมัว หรือความระแวงต่อความล้มเหลวมากเกินไป จนทำให้ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองลดต่ำลง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทนกับอารมณ์ที่ขึ้น ๆ ลง ๆ ไม่คงที่ของผู้บริหาร จนส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายต่อผู้บริหาร และอาจส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ เช่น การขาดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เนื่องจากเกิดความเบื่อหน่ายในการจะนำเสนอความคิดใหม่ เพราะต้องการหลีกเลี่ยงที่จะสนทนากับผู้บริหาร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการควบคุมอารมณ์ของผู้บริหารนั้น เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการบริหารงานอย่างยิ่ง เพราะการมีความรอบรู้ในการบริหารงานแต่เพียงอย่างเดียวไม่สามารถจะนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายได้หากขาดความฉลาดทางอารมณ์

ภาระงานในสถานศึกษาประกอบไปด้วย 4 งานหลัก ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งการดำเนินงานจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ

การทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากร¹¹ หรือการทำงานเป็นทีมของบุคลากร เนื่องจากบุคคลไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยลำพัง หากมีทีมงานที่ดีย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นที่น่าพึงพอใจ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร การทำงาน

¹⁰ เทอดศักดิ์ เดชคง, ความฉลาดทางอารมณ์ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (กรุงเทพฯ: มติชน, 2547), 31-32.

¹¹ จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, 2551), 263.

เป็นทีมจะทำให้เกิดการระดมความคิด ความสามารถ และสติปัญญาที่แตกต่างกันของบุคคล ให้ช่วยกันคิดช่วยกันทำ ทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวางรอบคอบ¹²

การทำงานที่ประกอบด้วยบุคคลจำนวนมาก จะนำมาซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะ เป็นสภาพความเป็นอยู่ สังคม อารมณ์-จิตใจ และบริบทแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งนี้อาจส่งผลให้เกิด ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และการประสานงาน แต่ถ้าผู้ประสานงานรู้จักการทำงานในรูปของทีม ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จะลดน้อยลง¹³ การทำงานเป็นทีมเป็นการผสมกันของบุคคลที่มีศักยภาพ ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ (Independence) และจะนำไปสู่การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Interdependence) การทำงานเป็นทีม จำเป็นต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ภายในองค์กรให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสนและการขัดความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับผู้นำ บุคลากร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมของสังคมใน แต่ละท้องถิ่น ตลอดจนการมีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน บุคลากรภายในองค์กรมีความจริงใจต่อกัน หมั่นประชุมปรึกษาหารือ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และการหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน¹⁴ ซึ่งสมาชิกในทีมจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นใน การทำงาน ต้องเป็นบุคคลที่มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีใจเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น มีความเข้าใจในธรรมชาติของบุคคล และความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งเป็นบุคคลที่มี มนุษย์สัมพันธ์ดี ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีมมีประโยชน์อย่างมากต่อองค์กร และสมาชิก ภายในองค์กร ตลอดจนสมาชิกภายนอกองค์กรที่ต้องติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน

สำหรับองค์กรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อน และบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหาร จำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ และมีการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยให้ ผู้บริหารสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการตนเองและผู้อื่นได้¹⁵ นอกจากนี้

¹² วิภาดา เกษตรเอี่ยม, **การสร้างทีมงาน**, พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอเดียน สโตร์, 2558), 39.

¹³ ประดิษฐ์ อูปรมัย, **สร้างพลังทีมงานตามหลักคิดเศรษฐกิจพอเพียง**, พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. (กรุงเทพฯ: ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีการพิมพ์แห่งชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2551), 102-04.

¹⁴ สุเมธ งามกนก, "การสร้างทีม," **วารสารศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บุรพา 19** (ตุลาคม 2550-มกราคม 2551): 31.

¹⁵ Daniel Goleman, **Working with Emotional Intelligence** (New York: Bantam Books, 1998), 38.

บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ และมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันของสถานศึกษา

ปัญหาของการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจ นโยบาย ปัญหา ความต้องการในการบริหาร การจัดการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดมีการจัดวางระบบการ ควบคุมภายใน ที่เป็นเครื่องมือในการนำมาใช้เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานภายในหน่วยงาน สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อีกทั้งเป็นการป้องกันความผิดพลาดหรือ ลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ¹⁶ แต่ทั้งนี้สถานศึกษามีข้อจำกัดในการบริหารงาน ค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคคล หรือการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มี ความรู้ความสามารถ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จตามนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ

ในปี พ.ศ. 2559-2560 พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งในด้านของการปฏิบัติงานของตนเองและในสิ่งที่ทำให้ครูและบุคคลอื่น เสียหาย จึงถูกดำเนินการทางวินัย เช่น

1. ปัญหาด้านความลึกซึ้งทางอารมณ์ การมีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในหลักการและสิ่งที่ถูกต้อง พบว่ามีผู้บริหารสถานศึกษา 1 รายและข้าราชการครู 1 ราย ถูกดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง เรื่องทุจริตต่อหน้าที่ โดยการใช้จ่ายเงินผิดปกติ มีการเบิกถอนเงินโดยไม่มีหลักฐานการใช้จ่าย หลังดำเนินการทางวินัย คณะกรรมการสอบสวนเห็นควรลงโทษไล่ออกผู้บริหาร 1 รายและข้าราชการ ครู 1 ราย

2. ปัญหาด้านความรู้รอบทางอารมณ์ การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น จากการแสดงอารมณ์ของตนเอง พบว่ามีผู้บริหารสถานศึกษา 1 รายและข้าราชการครู 1 ราย ถูกดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรง เนื่องจากผู้บริหารใช้วาจาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม เป็นเหตุ

¹⁶ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, **แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2562** (นครปฐม: กลุ่มนโยบายและแผน, 2562), 27.

ให้มีเรื่องชกต่อยกันภายในโรงเรียน ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนเห็นควรทำทัณฑ์บนผู้บริหารและข้าราชการครู¹⁷

ในการบริหารสถานศึกษา แม้ผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากเพียงใด ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้เพียงบุคคลเดียว ต้องอาศัยความร่วมมือของครูในการทำงาน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปัญหาการประสานงานภายในองค์กร ปัญหาความไว้วางใจ ความสามัคคีและความร่วมมือ การไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การไม่จัดทำแผนการสอน ละเลยการสอน ประกอบกับการมีความเห็นที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้ผู้บริหารบริหารงานอย่างไม่ราบรื่น บุคลากรก็ขาดความสามัคคี ต่างคนต่างทำงาน เกิดการเกี่ยงกันทำงาน ทำให้การทำงานล่าช้า ส่งงานไม่ตรงตามกำหนดเวลา ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา นักเรียน และอาจเกิดความเสียหายแก่ทางราชการ¹⁸

ปัญหาการประสานงานภายนอกองค์กร การที่ผู้ปกครองบางคนไม่สนใจและไม่ให้ความร่วมมือในการแก้ไข ปรับปรุงความประพฤติและการเรียนของนักเรียน รวมถึงชุมชนไม่ให้ความร่วมมือเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ส่งผลให้การพัฒนานักเรียนเป็นไปได้ช้า ไม่ต่อเนื่อง และการพัฒนาการศึกษาอาจไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากการพัฒนาการศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากรภายใน และการมีส่วนร่วมของชุมชน¹⁹ ทั้งนี้ควรมีการประสาน ส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่น และสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมทั้งเป็นเครือข่าย และแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการสร้างกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างทั่วถึง²⁰

จากปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ที่กล่าวมา หากไม่ดำเนินการแก้ไขจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโดยรวม ผู้วิจัย

¹⁷ นิติกร ระเบียบปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, สัมภาษณ์ 10 กันยายน 2561.

¹⁸ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปี สพป.นครปฐม เขต 2 (นครปฐม: กลุ่มนโยบายและแผน, 2561), 30-31.

¹⁹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 (นครปฐม: กลุ่มนโยบายและแผน, 2560), 25-28.

²⁰ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปี สพป.นครปฐม เขต 2 (นครปฐม: กลุ่มนโยบายและแผน, 2561), 14-15.

จึงเห็นว่าการสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีส่วนให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดปัญหาในการทำงาน ส่งผลให้การร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อทราบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามในการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบของลูเนนเบิร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาเป็นขอบข่ายของการวิจัย ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดว่า องค์การเป็นระบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นเอกภาพ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์การร่วมกัน องค์ประกอบดังกล่าวมี 5 ประการ ดังนี้ 1) ปัจจัยนำเข้า (inputs) คือ บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และการบริหารจัดการ 2) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation process) เป็นขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนิเทศ ติดตาม และการบริหารจัดการ 3) ผลผลิต (outputs) คือ ประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด 4) ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และ 5) สภาพแวดล้อม (environment) ลูเนนเบิร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ได้กล่าวถึงองค์การระบบเปิดว่า ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะรับปัจจัยนำเข้า (inputs) มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation process) ปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต (outputs) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (environment) ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และนำข้อมูลจากผลผลิตที่ได้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น²¹

การวิจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร พบว่ามีผู้ได้ศึกษาและกำหนดแนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์ไว้หลายท่าน เช่น เมเยอร์และซาโลเวย์ (Mayer and Salovey) ได้เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้ การประเมินและการแสดงออกซึ่งอารมณ์ (Identifying Emotions) 2) การเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์ (Using Emotional) 3) การเข้าใจ การวิเคราะห์และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์ (Understanding Emotional) และ 4) การคิดใคร่ครวญ และการควบคุมอารมณ์ของตน เพื่อพัฒนาความองอาจด้านเซาว์ปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ต่อไป (Managing Emotions)²² เวกเนอร์ และ สเตอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg) เสนอว่า ความฉลาดทางอารมณ์จะเอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ 1) การจัดการกับตนเอง

²¹ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (BelMont, CA: Wadsworth, 2012), 20-22.

²² John D. Mayer and Peter Salovey, What Is Emotional Intelligence? In **Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications** (New York: Basic Book, 1997), 11.

(managing self) 2) การจัดการกับผู้อื่น (managing others) และ 3) การจัดการกับงาน (managing career)²³ คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) เสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้รอบทางอารมณ์ (emotional literacy) 2) ความเหมาะสมทางอารมณ์ (emotional fitness) 3) ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (emotional depth) และ 4) ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (emotional alchemy)²⁴ โกลแมน (Goleman) เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) 2) การควบคุมตนเอง (self-regulation) 3) การจูงใจตนเอง (motivation) 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) และ 5) ทักษะทางสังคม (social skills)²⁵ สำหรับในประเทศไทย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ได้แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 3 ด้าน คือ ความดี ความเก่ง และความสุข อันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับตนเองและความสงบสุขของสังคมโดยรวม²⁶

ส่วนการทำงานเป็นทีม นั้น มีนักทฤษฎีได้กล่าวไว้หลายท่าน เช่น ยูคัล (Yukl) มีแนวคิดว่าการปฏิบัติงานเป็นทีม สามารถจำแนกได้ 9 องค์ประกอบคือ 1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (commitment to task objectives and strategies) 2) ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ (member skills and role clarity) 3) การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (internal organization and coordination) 4) การประสานงานภายนอกองค์กร (external coordination) 5) ทรัพยากรและการสนับสนุน (resources and political support) 6) ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ (mutual trust, cohesiveness, and cooperation) 7) ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (collective efficacy and potency) 8) รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (accurate, shared mental

²³ R.K. Wagner and Robert J. Sternberg, "Practical Intelligence in Real World Pursuits: **The Role of Tacit Knowledge**," Journal of Personality and Social Psychology (1985): 737-43.

²⁴ Robert K. Cooper and Ayman Sawaf, **Executive Eq: Emotional Intelligence in Leadership and Organization** (New York: Berkley Publishing Group, 1997), 125.

²⁵ Daniel Goleman, **Working with Emotional Intelligence** (New York: Bantam Books, 1998), 32-33.

²⁶ กรมสุขภาพจิต, **อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง)** (นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2550), 34-35.

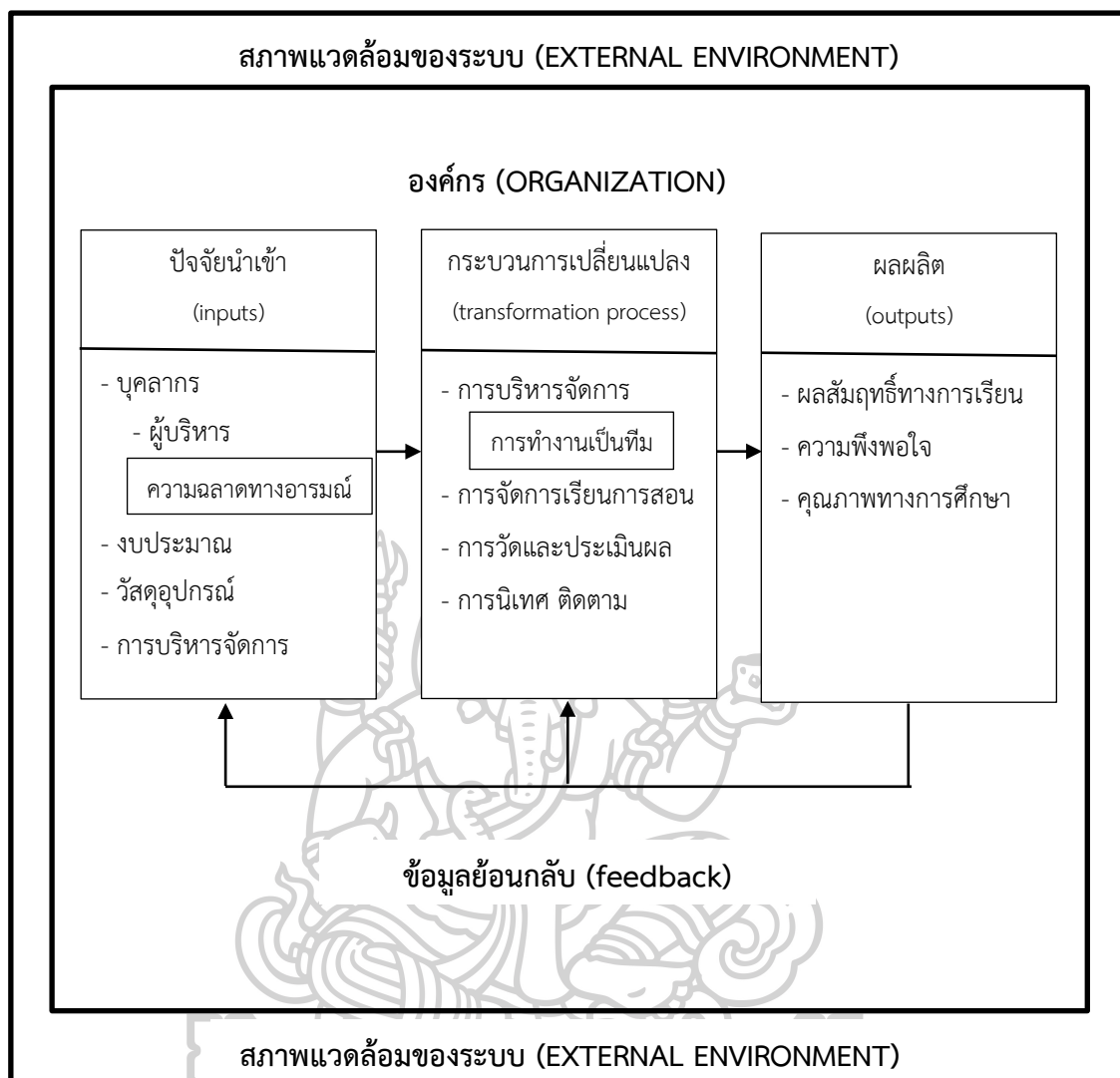
models) และ 9) ความหลากหลายของสมาชิก (member diversity)²⁷ ลาร์สัน และลาฟาสต์ (Larson and LaFasto) เสนอแนวคิดการทำงานกลุ่มที่มีความชัดเจน และยกระดับเป้าหมาย โครงสร้างที่เน้นผลงาน สมาชิกที่มีความสามารถ ความทุ่มเท บรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม มาตรฐานความเป็นเลิศ ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากภายนอก²⁸ สุเมธ งามกนก เสนอว่าทีมงานคือ กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การทำงาน เป็นทีมต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน²⁹



²⁷ Gary Yukl, **Leadership in Organization** (Essex: Pearson Education Limited, 2013), 253-59.

²⁸ Carl Larson and Frank LaFasto, **Leadership for the Schoolhouse: How Is It Different?: Why Is It Important?** (New York: McGraw-Hill, 1996), 15-16.

²⁹ สุเมธ งามกนก, “การสร้างทีม,” **วารสารศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 19** (ตุลาคม 2550-มกราคม 2551): 31.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

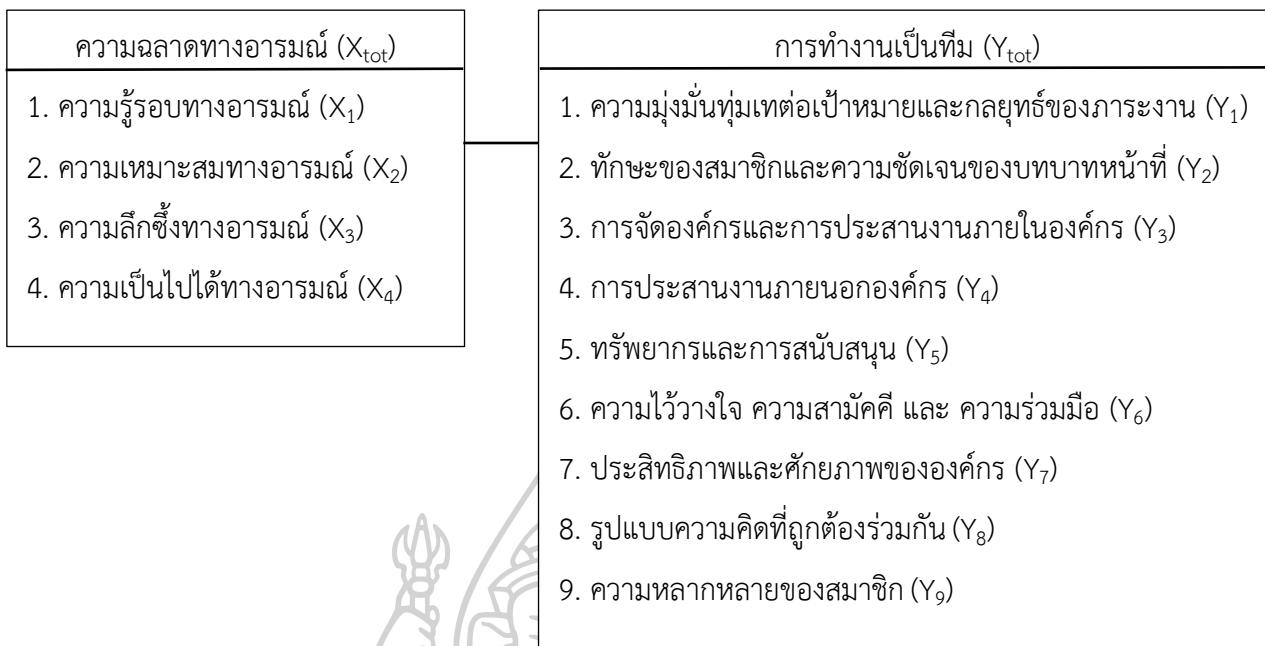
ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and practices**, 6th ed. (BelMont, CA: Wadsworth, 2012), 20-22.

: Robert K. Cooper and Ayman Sawaf, **Executive EQ emotional intelligence in leadership and organizations** (New York: Berkley Publishing Group, 1997), 125.

: Gary Yukl, **Leadership in Organization**, (Essex: Pearson Education Limited, 2013), 253-259.

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยมุ่งศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยตัวแปรต้นที่ศึกษา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ ของคูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) เสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้รอบทางอารมณ์ (emotional literacy) 2) ความเหมาะสมทางอารมณ์ (emotional fitness) 3) ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (emotional depth) และ 4) ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (emotional alchemy) สำหรับตัวแปรตามที่ศึกษา คือ การทำงานเป็นทีม ได้นำแนวคิดของยูกัล (Yukl) มีแนวคิดว่าการปฏิบัติงานเป็นทีม สามารถจำแนกได้ 9 องค์ประกอบคือ 1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (commitment to task objectives and strategies) 2) ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ (member skills and role clarity) 3) การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (internal organization and coordination) 4) การประสานงานภายนอกองค์กร (external coordination) 5) ทรัพยากรและการสนับสนุน (resources and political support) 6) ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ (mutual trust, cohesiveness, and cooperation) 7) ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (collective efficacy and potency) 8) รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (accurate, shared mental models) และ 9) ความหลากหลายของสมาชิก (member diversity) โดยนำแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Robert K. Cooper and Ayman Sawaf, **Executive EQ emotional intelligence in leadership and organizations** (New York : Berkley Publishing Group, 1997), 125.

: Gary Yukl, **Leadership in Organization**, (Essex : Pearson Education Limited, 2013), 253-259.



นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำไว้ดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการกับความรับรู้และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ รู้วิธีการจัดการกับอุปสรรคและความเครียดต่าง ๆ ได้ดี ตลอดจนจนประสบความสำเร็จในการทำงานและในชีวิต ประกอบด้วย 1) ความรู้รอบทางอารมณ์ 2) ความเหมาะสมทางอารมณ์ 3) ความลึกซึ้งทางอารมณ์ และ 4) ความเป็นไปได้ทางอารมณ์

ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมถึงผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการติดต่อประสานงานกัน การช่วยเหลือ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อความสำเร็จและประโยชน์ร่วมกันของทีมงาน ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน 2) ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ 3) การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร 4) การประสานงานภายนอกองค์กร 5) ทรัพยากรและการสนับสนุน 6) ความไว้วางใจ ความสามัคคีและ ความร่วมมือ 7) ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร 8) รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน และ 9) ความหลากหลายของสมาชิก

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนขยายโอกาสที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย 4 อำเภอ คือ อำเภอนครชัยศรี, อำเภอบางเลน, อำเภอสสามพราน, และอำเภอพุทธมณฑล

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงาน เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา หลักการ แนวความคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและวรรณกรรม ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและ บุคลิกภาพที่แสดงออกของบุคคล สามารถสัมผัสได้จากน้ำเสียง ภาษา สายตา ท่าทาง การรับรู้และ การเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ตลอดจนการจัดการกับความรู้สึกละอารมณ์ของตนเอง โดย พื้นฐาน มนุษย์ทุกคนมีภาวะทางอารมณ์ที่เหมือนกัน คือมีความรัก โลก โกรธ หลง แต่จะมีระดับและ การแสดงออกที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เกิดจากการได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรม ครอบครัว ฐานะทาง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ซึ่งใน ปัจจุบันความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) นับว่ามีบทบาท และมีความสำคัญอย่างมาก ในชีวิตประจำวัน การทำงาน การปรับตัว การบริหารจัดการ รวมทั้งการใช้ชีวิตคู่ในครอบครัว ในอดีต เรามักนิยมการยกย่องคนเก่ง เพราะมีความคิดว่าคนเก่งจะประสบความสำเร็จทั้งการเรียน และการ ทำงาน เมื่อเวลาผ่านไปทำให้พบว่า คนเก่งแม้จะเรียนได้ประสบความสำเร็จ (Study Success) และ เข้าทำงานในตำแหน่งที่ดี ใช่ว่าจะประสบความสำเร็จในอาชีพและชีวิตเสมอไป ความฉลาดทาง อารมณ์จึงเป็นส่วนสำคัญในทุกกิจกรรมของชีวิต โดยช่วยพัฒนาตน สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างความรัก และเข้าใจเพื่อนร่วมงาน บุคคลใกล้ชิด รวมถึงการเป็นผู้นำที่ดี³⁰

³⁰ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, **เชาว์อารมณ์ (Eq) ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ 7 ed. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 22-27.

ความเป็นมาของความฉลาดทางอารมณ์

ในระยะแรกนักจิตวิทยาส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับความสามารถด้านความฉลาดรู้ของเชาวน์ปัญญา (Cognitive) แต่นักจิตวิทยาอีกหลายคนเริ่มเล็งเห็นถึงความสำคัญของความฉลาดที่ไม่เกี่ยวข้องกับเชาวน์ปัญญา (non-cognitive aspects) เช่น เดวิด เวคสเลอร์ (David Wechsler) เห็นว่า “เชาวน์ปัญญาเป็นความสามารถหลาย ๆ ด้านของบุคคลในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีกระบวนการคิดที่มีเหตุผลและสามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ความฉลาดที่ไม่เกี่ยวข้องกับเชาวน์ปัญญามีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ อารมณ์ บุคคลและสังคม แบบทดสอบเชาวน์ปัญญาที่ไม่มียังองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้เป็นแบบทดสอบที่ไม่สมบูรณ์ ต่อมานักจิตวิทยาชื่อ โรเบิร์ต ทอนไดค์ ให้ความสนใจเกี่ยวกับเชาวน์ปัญญาด้านสังคม ว่าคือความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ในปี ค.ศ.1983 การ์ดเนอร์ (Gardner) เสนอแนวความคิดว่าความสามารถภายในของบุคคล (intrapersonal intelligence) และความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (interpersonal intelligence) มีความสำคัญที่ควรจะต้องทดสอบและประเมินเช่นเดียวกับการทดสอบชนิดอื่น³¹

ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) เริ่มใช้คำว่า “ความฉลาดทางอารมณ์” (Emotion Intelligence) ในปี ค.ศ.1990 และให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของความฉลาดทางสังคมที่ประกอบด้วยความสามารถในการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถจำแนกแยกแยะอารมณ์ที่เกิดขึ้นและนำข้อมูลทางอารมณ์ไปเป็นแนวทางในการคิดและกระทำสิ่งต่าง ๆ อีกทั้งยังริเริ่มโครงการวิจัยเพื่อนำไปพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ที่มีความแม่นยำ ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) ได้สร้างคำใหม่ขึ้นมาคือ “Emotional Intelligence” และให้ความหมายว่า ความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น การรู้เท่าทันในอารมณ์ และสามารถนำข้อมูลทางอารมณ์มาเป็นแนวทางในการคิดและแสดงพฤติกรรม³²

ในปี ค.ศ.1995 ดาเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) นักเขียนที่ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ของหนังสือพิมพ์นิวยอร์กไทมส์ (New York Times) ได้ให้ความสนใจในผลงานของซาโลเวย์ และ เมเยอร์ (Salovey and Mayer) เขาเขียนหนังสือเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งชี้ว่าความสามารถทางอารมณ์และสังคมมีบทบาทสำคัญต่อ

³¹ กรมสุขภาพจิต, **อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง)** (นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2550), 11.

³² Peter Salovey and John D. Mayer, "Emotion Intelligence, Imagination Cognition and Personality 9," (1989-1990): 185-211.

ความสำเร็จของบุคคล³³ ต่อมาได้มีผู้คนให้ความสนใจกับความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มมากขึ้น ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของ “ความฉลาดและความสำเร็จ”

สำหรับในประเทศไทย หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์คือ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้กำหนดโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 3 ด้านคือ ความดี ความเก่งและความสุข ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานและการดำเนินชีวิต³⁴

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

ในปัจจุบันนักจิตวิทยาและนักวิชาการให้ความสำคัญกับ “ความฉลาดทางอารมณ์” เป็นอย่างมาก โดยเน้นไปที่ความสามารถทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective aspect) เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งในภาษาไทยมีการใช้ชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป คือ เซวน์อารมณ์ วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ อัจฉริยะทางปัญญา ปรีชาเชิงอารมณ์หรือปัญญาเชิงอารมณ์ ซึ่งมาจากภาษาอังกฤษที่มีความหมายเดียวกันคือ Emotional Intelligence หรือ Emotional Quotient นอกจากนี้ยังมีคำเรียกที่มีความหมายใกล้เคียงกับความฉลาดทางอารมณ์อยู่มาก อาทิ ความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Ability) สมรรถนะทางอารมณ์ (Emotional Competence) สมรรถนะความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Competence) ความสามารถที่หลากหลาย (Multiple Intelligence) ความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) เป็นต้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า Emotional Intelligence (EI) โดยมีนักจิตวิทยาและนักวิชาการให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ ดังต่อไปนี้

ซาโลเวย์ (Salovey) จากมหาวิทยาลัย Harvard และเมเยอร์ (John Mayer) จากมหาวิทยาลัย New Hampshire ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมีความเข้าใจ สามารถแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ตนกำลังเผชิญอยู่ ตลอดจนสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในทุกสถานการณ์ อารมณ์ (Emotions) เป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกออกจากการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ได้ ซึ่งมีการกล่าวถึงเรื่องนี้ในวิชาพฤติกรรมองค์การค่อนข้างน้อยมาก เนื่องจากมีความเชื่อว่าอารมณ์เป็นเรื่องที่ไร้เหตุผล หรือเป็น

³³ Daniel Goleman, **Emotional Intelligence: Why it can matters more than Iq** (New York: Bantam Books, 1995), 43-44.

³⁴ กรมสุขภาพจิต, **อัคริ: ความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง)** (นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2550), 14.

สิ่งที่ก่อให้เกิดความยุ่งยากเสียหาย อารมณ์เป็นเพียงกระบวนการทางสมองขั้นพื้นฐาน 4 กลุ่มคือ แรงจูงใจ (Motivation) อารมณ์ (Emotion) การคิด (Cognition) และจิตสำนึก (Consciousness) และสิ่งที่ใช้พิจารณาพฤติกรรมทางอารมณ์ 5 ด้านคือ การทำลาย การเข้าใกล้ การหนี การหยุด พฤติกรรม และน้ำเสียง³⁵

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้อารมณ์ของตน เพื่อเป็นรากฐานในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น³⁶

โกลแมน (Goleman) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า ความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อการบริหารจัดการอารมณ์และสร้างแรงจูงใจให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ³⁷

บาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นชุดของขีดความสามารถ สมรรถนะและทักษะทางจิตพิสัยของบุคคล (affective domain) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการต่อสู้กับแรงกดดันต่าง ๆ ที่มาจากสภาวะแวดล้อม³⁸

การ์ดเนอร์ (Gardner) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า คือความสามารถทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล จำแนกได้สองลักษณะ คือ 1. การรับรู้อารมณ์ของตนเอง (intrapersonal intelligence) หมายถึง การรับรู้อารมณ์ของตนเอง และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม และ 2. การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (interpersonal intelligence) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และตอบสนองต่ออารมณ์และความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม³⁹

³⁵ Peter Salovey and John D. Mayer, **Emotional Intelligence Imagination Cognition and Personality** (New Jersey: McGraw-Hill, 1997), 11.

³⁶ Robert K. Cooper and Ayman Sawaf, **Executive Eq: Emotional Intelligence in Leadership and Organization** (New York: Berkley Publishing Group, 1997), 370.

³⁷ Daniel Goleman, **Working with Emotional Intelligence** (New York: Bantam Books, 1998), 26-28.

³⁸ Reuven Bar-On and James D.A. Parker, **The Handbook of Emotional Intelligence** (San Francisco: Jossey-Bass, 2000), 108.

³⁹ Howard Gardner, **Frames of Mind: The Theory of Multiple** (New York: Basic Books, 1983), 20-24.

แดนน์ (Dann) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า คือความฉลาดชนิดหนึ่งที่แตกต่างกันจากความฉลาดทางสติปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นสิ่งที่เสริมให้ความฉลาดทางสติปัญญาสามารถรับรู้สิ่งต่าง ๆ และแสดงออกทางอารมณ์ได้ดียิ่งขึ้น⁴⁰

เวสซิงเจอร์ (Weisinger) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความฉลาดในการใช้อารมณ์ โดยการใช้อารมณ์ในการส่งเสริมความคิด พฤติกรรมของตนเองในทางที่ดี และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง⁴¹

ฮิกส์และดูลิวิช (Higgs and Dulewicz) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นการบรรลุเป้าหมายของบุคคล โดยใช้ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง สามารถรับรู้ได้ไว มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น และสามารถสร้างสมดุลระหว่างภาวะจูงใจและแรงขับของตนด้วยพฤติกรรมอย่างผู้มีสติสัมปชัญญะและมีจริยธรรม⁴²

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า ความหมายของ EQ (Emotional Quotient) และ EI (Emotional Intelligence) มักมีความสัมพันธ์กันและใช้แทนกันในบางครั้ง เมื่อกล่าวถึง EI จะเกี่ยวข้องกับโครงสร้างด้านต่าง ๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ แต่ EQ มีความหมายเกี่ยวกับผลที่ได้จากการวัดหรือประเมิน EI ซึ่งจะบอกให้ทราบถึงระดับของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ประกอบไปด้วย ความดี ความเก่งและความสุข⁴³

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างชาญฉลาด โดยเริ่มจากความตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การเข้าใจ มีสติรู้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของอารมณ์ มีทักษะทางสังคมที่ถูกต้องเหมาะสม และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย⁴⁴

⁴⁰ จิล แแดนน์, **Eq ดีใน 7 วัน**, trans. ชนะ เอี่ยมอนันต์ (กรุงเทพฯ: บิสิต, 2549), 4.

⁴¹ Hendrie Weisinger, **Emotional Intelligence at Work: The Untapped Edge for Success** (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1998), 214-15.

⁴² Malcolm Higgs and Victor Dulewicz, **Making Sense of Emotional Intelligence** (NFER-Nelson: Windsor, 1991).

⁴³ กรมสุขภาพจิต, **อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง)** (นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2550), 2.

⁴⁴ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, **เชาวน์อารมณ์ (Eq) ดีขึ้นเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ 7 ed. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 38-41.

ทศพร ประเสริฐสุข กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และรอคอย การตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถให้กำลังใจตนเองในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ รู้วิธีจัดการความเครียดและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงาน ตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิต⁴⁵

รัตติกรณ์ จงวิศาล กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้⁴⁶

ลักขณา สริวัฒน์ สรุปความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าหมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถหรือศักยภาพทางอารมณ์ โดยการควบคุมอารมณ์ของตนเอง รับรู้ เข้าใจ และเห็นใจผู้อื่น รู้จักการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข⁴⁷

เทอดศักดิ์ เดชคง กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการพหุติดนเป็นคนดี มีความเมตตา กรุณา มีคุณค่า รู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาและมีความสุขในชีวิต ซึ่งคำว่าเป็นคนดีหมายรวมถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความมีเมตตา กรุณา ในแง่ของพุทธศาสนาก็คือศีล หรือข้อปฏิบัติเพื่อขัดเกลามนุษย์⁴⁸

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สอศ.) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ในความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน รวมถึงความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้อย่างถูก

⁴⁵ ทศพร ประเสริฐสุข, *ความฉลาดทางอารมณ์* (กรุงเทพฯ: พิมพ์ครั้งที่ 2, 2554), 22.

⁴⁶ รัตติกรณ์ จงวิศาล, *เขาวนอารมณ์ (EQ) ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*, พิมพ์ครั้งที่ 7 ed. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 19.

⁴⁷ ลักขณา สริวัฒน์, *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน*, พิมพ์ครั้งที่ 2 ed. (กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2550), 94.

⁴⁸ เทอดศักดิ์ เดชคง, *เทคนิคให้คำปรึกษาแบบสร้างแรงจูงใจ: หลักการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพด้วยการสนทนาสร้างแรงจูงใจ* (กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน, 2555), 22.

กาลเทศะ ตลอดจนความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข⁴⁹

สถาบันราชานุกูล ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า คือความสามารถทางอารมณ์ของบุคคลในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการดำเนินชีวิตครอบครัว การทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ⁵⁰

จากนิยามความฉลาดทางอารมณ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการกับความรู้สึกและแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ รู้วิธีการจัดการกับอุปสรรคและความเครียดต่าง ๆ ได้ดี ตลอดจนประสบความสำเร็จในการทำงานและในชีวิต

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์

ในปัจจุบันความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก นักวิชาการพบว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ นักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่น่าสนใจไว้ดังต่อไปนี้

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของโกลแมน (Daniel Goleman)

โกลแมน (Goleman) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลเป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง มีความเห็นใจผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสามารถกระตุ้นตนเองให้ไปสู่เป้าหมายที่ดีในชีวิต ความฉลาดทางอารมณ์มีความแตกต่างจากความฉลาดทางด้านสติปัญญา (IQ) แต่มีการทำงานร่วมกัน คือ ความฉลาดทางด้านสติปัญญาเป็นการทำงานของเปลือกสมอง (neocortex) ซึ่งเป็นส่วนบนของสมอง ในขณะที่ส่วนศูนย์กลางของสมองที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์จะอยู่ในตำแหน่งที่ต่ำลงมาจากเปลือกสมอง (subcortex)

⁴⁹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ความฉลาดทางอารมณ์ Emotional Quotient: Eq (กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนากาเรียนรู้, 2552), ก.

⁵⁰ สถาบันราชานุกูล, "แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: Eq)," เข้าถึงเมื่อ 7 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://rajanukul.go.th>

โกลแมน (Goleman) เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะทางอารมณ์ (The Emotional Competence Framework) ไว้ 2 หมวด 5 องค์ประกอบ 25 ปัจจัย ดังต่อไปนี้⁵¹

หมวดที่ 1 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competence) เป็นความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารจัดการตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

องค์ประกอบที่ 1 การรับรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย

1. การรู้เท่าทันในอารมณ์ของตนเอง (Emotional Awareness) การรู้ว่าตนเองมีอารมณ์อย่างไร รับรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์
2. การประเมินตนเองตามสภาพจริง (Accurate Self-Assessment) คือรู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง
3. ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) คือการมีความมั่นใจในความสามารถและคุณค่าของตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 การจัดการอารมณ์ (Self-Regulation) หมายถึง ความสามารถในการจัดการความรู้สึกภายในของตนเองได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย

1. การควบคุมตนเอง (Self-Control) คือความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม
2. การเป็นที่ไว้วางใจ (Trustworthiness) การมีความน่าเชื่อถือ เป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ มั่นคง และรักษาไว้ซึ่งคุณงามความดี
3. ความรับผิดชอบในการกระทำของตน (Conscientiousness) การมีความรับผิดชอบในการกระทำ การทำงาน รวมถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน
4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การมีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม
5. ความคิดสร้างสรรค์ (Innovation) การเปิดใจ ยอมรับกับแนวความคิดใหม่

องค์ประกอบที่ 3 การจูงใจตนเอง (Self-Motivation) หมายถึง ความสามารถในการอดทน การโน้มน้าว จูงใจตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Drive) คือความพยายามที่จะปรับปรุงเพื่อไปถึงมาตรฐานที่ดี ความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำได้

⁵¹ Daniel Goleman, **Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence** (Boston: Harvard way, Massachusetts, 2013), 142-43.

2. การมีคำมั่นสัญญา (Commitment) คือการยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกันขององค์กร การมีเป้าหมายที่ชัดเจน

3. การมีความคิดริเริ่ม (Initiative) คือมีความพร้อมที่จะกระทำการต่าง ๆ เมื่อมีโอกา

4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือการมีความเพียรพยายาม การมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย แม้จะมีอุปสรรคปัญหาที่ไม่ย่อท้อ

หมวดที่ 2 สมรรถนะทางสังคม (Social Competence) เป็นความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ ซึ่งประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบคือ

องค์ประกอบที่ 4 การตระหนักรู้ในผู้อื่นหรือการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกความต้องการของผู้อื่น ประกอบด้วย

1. การเข้าใจผู้อื่น (Understanding Others) คือการรับรู้ การสัมผัสได้ถึงความรู้สึก มุมมองความคิดและความวิตกกังวลของผู้อื่น

2. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) คือความสามารถในการทราบความต้องการในการพัฒนาของผู้อื่น เพื่อการส่งเสริมความรู้ความสามารถได้อย่างถูกต้อง

3. ความสนใจในการบริการ (Service Orientation) ความสามารถในการรับรู้ คาดคะเน และตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

4. การสร้างโอกาสจากความหลากหลาย (Leveraging Diversity) ของบุคคล

5. การตระหนักรู้ถึงสถานการณ์ของกลุ่ม (Political Diversity) มีไหวพริบสามารถอ่านสถานการณ์และความสัมพันธ์ของกลุ่มได้

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึงความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์และเครือข่ายทางสังคม และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความร่วมมือกัน ซึ่งประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพล (Influence) สามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

2. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นการรับฟังความคิดเห็นและส่งข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน เชื่อถือได้

3. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) คือการเจรจาต่อรอง ประนีประนอมและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการหาข้อยุติร่วมกัน

4. ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือบุคคลที่สามารถกระตุ้น โน้มน้าวและผลักดันผู้อื่นได้ ตลอดจนการเป็นตัวอย่างที่ดี

5. กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) คือการคิดริเริ่ม และสามารถบริหารจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้

6. การสร้างความสัมพันธ์ (Building Bonds) คือการเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกันและสายสัมพันธ์ที่ดี

7. การร่วมมือ (Collaboration and Cooperation) การร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

8. สมรรถนะของทีม (Team Capabilities) คือการสร้างความสามัคคีภายในกลุ่ม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ตั้งไว้

จากแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของ โกลแมน (Goleman) สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของเขาวินิจฉัยอารมณ์คือการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น เพื่อใช้ในการบริหารจัดการอารมณ์และพัฒนาตนเอง ตลอดจนการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น⁵²

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของคูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf)

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ว่า ประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 หลัก ซึ่งในแต่ละหลักจะประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบย่อยดังนี้⁵³

1. ความรู้รอบทางอารมณ์ (emotional literacy) หมายถึง การรับรู้อารมณ์ของตนเอง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้น เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองตามความเป็นจริง สามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง สามารถระบุอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ว่าเกิดจากสาเหตุใด รู้ถึงความแตกต่างของอารมณ์และผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการแสดงออกทางอารมณ์ของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการรับรู้การควบคุมอารมณ์ของตนเอง และการมีความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบไปด้วย

1.1 ความซื่อสัตย์ทางอารมณ์ (emotional honesty) คือการรับรู้อารมณ์ตามความเป็นจริง การมีสติรับรู้ และทันต่ออารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซื่อสัตย์ต่อความรู้สึกของตนเอง การยอมรับข้อบกพร่องของตนเองได้ แม้เมื่อผู้อื่นพูดถึงก็สามารถเปิดใจรับฟัง และนำมาพิจารณา เพื่อหาโอกาสปรับปรุงแก้ไข หรือใช้เป็นสิ่งเตือนใจในการระมัดระวังการแสดงอารมณ์ในครั้งต่อไปให้มากขึ้น

1.2 การสร้างพลังอารมณ์ (emotional energy) คือการสร้างแรงบันดาลใจ หรือแรงใจในการทำสิ่งต่าง ๆ การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หรือยอมแพ้โดยง่าย

⁵² Daniel Goleman, Richard Boyatzis, and Annie McKee, **The New Leaders: Transforming the Art of Leadership into the Science of Results** (London: Time Warner Paperbacks, 2002), 327-32.

⁵³ Robert K. Cooper and Ayman Sawaf, **Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organization** (New York: Berkley Publishing Group, 1997), 125.

1.3 การรับผลของการแสดงอารมณ์ (feedback) คือการรับทราบผลของการแสดงอารมณ์ หรือผลของการมีความรู้สึกหรืออารมณ์นั้น ๆ

1.4 การหยั่งรู้ทางอารมณ์ (emotional connection and intuition) คือการตระหนักถึงความรู้ ความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ

2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ (emotional fitness) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง และปรับอารมณ์ได้อย่างยืดหยุ่น รู้กาลเทศะ แม้เผชิญกับความยากลำบาก รวมถึงการมีเทคนิคการผ่อนคลายความเครียดที่สร้างสรรค์ สามารถทำให้อารมณ์ขุ่นมัวหายไปและกลับสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว ประกอบด้วย

2.1 การสร้างความเชื่อถือให้แก่ตนเอง (authenticity presence) คือการมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าตนสามารถกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ มีความมั่นใจในความสามารถและคุณค่าของตนเอง ความพยายามที่จะปรับปรุงเพื่อให้ไปถึงมาตรฐานที่ดี กล้าคิดกล้าลงมือทำโดยไม่กลัวความผิดพลาดหรือความล้มเหลว มีความยอมรับและเคารพตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ

2.2 ความเชื่อ ศรัทธา และมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (trust radius) คือการเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ มั่นคง และรักษาไว้ซึ่งคุณงามความดี รู้จักการปรับอารมณ์ ความคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อม ยอมรับและเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รู้จักการแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

2.3 การสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา ไม่พอใจกับการนิ่งเฉย (constructive discontent) คือการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเปิดใจยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ มีความพยายามในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่ย่อท้อในการปฏิบัติงาน และทำอย่างเต็มความสามารถ

2.4 ความสามารถในการปรับอารมณ์ให้กลับสู่สภาพปกติ และพัฒนาไปในทางที่ดี (resilience and renewal) คือเมื่อเรารู้เท่าทันอารมณ์ที่เกิดขึ้น ก็สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองได้ ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ทางด้านลบของตนเอง เช่นเมื่อเกิดอารมณ์ไม่ดี อารมณ์ผิดหวังเสียใจ ก็สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ รวมทั้งสามารถปรับอารมณ์ให้กลับสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว ไม่หมกมุ่นอยู่กับอารมณ์ด้านลบ

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (emotional depth) หมายถึง ระดับความลึกซึ้งของอารมณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา เป็นแนวทางในการปรับชีวิต และหน้าที่การงานให้เข้ากับศักยภาพ และเป้าหมายของตนเอง ประกอบไปด้วย

3.1 การมีเป้าหมาย และศักยภาพที่โดดเด่น (unique potential and purpose) คือการมีความคิดที่มุ่งมั่น ตั้งใจทำสิ่งใดอย่างไม่ย่อท้อ และการยอมรับและเข้าใจในศักยภาพของตนเอง มีแนวทางของชีวิต และการทำงานตามศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง

3.2 ความผูกพัน และความรับผิดชอบ (commitment) คือการแสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงานของตน มีความรับผิดชอบในการกระทำ การทำงาน รวมถึงการดำเนินชีวิต การมีเป้าหมายที่ชัดเจน และยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกันขององค์กร

3.3 ความซื่อตรง (applied integrity) คือการมีความซื่อสัตย์ทางอารมณ์อย่างแท้จริง โดยมีความซื่อสัตย์ทั้งความรู้สึก การกระทำ ถ้อยคำและการแสดงออก รวมถึงการทำงานอย่างซื่อสัตย์ ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม การรักษามาตรฐานส่วนบุคคล รักษาคำพูด การยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองอย่างเปิดเผย

3.4 การโน้มน้าวใจบุคคลอื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจ (influence without authority) คือการพยายามทำให้บุคคลอื่นเปลี่ยนการกระทำ ทศนคติ ความเชื่อ หรือค่านิยมต่าง ๆ โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสม ซึ่งอาจใช้การพูดเชิญชวน การเกลี้ยกล่อม ชักจูงให้บุคคลเกิดความเชื่อ ศรัทธา มีความคิดเห็นที่คล้อยตาม และปฏิบัติตาม โดยความสมัครใจหรือความยินยอมพร้อมใจ มิใช่การบีบบังคับหรือการใช้กลอุบาย ทั้งนี้เนื่องจากความเชื่อที่ถูกบังคับให้เชื่อ หรือทำตามนั้น เป็นความเชื่อที่อยู่ได้ไม่นาน ย่อมสลายหายไปเมื่อขาดแรงจูงใจ การพูดโน้มน้าวใจที่ดี และมีประสิทธิภาพจึงไม่ควรบังคับ แต่จะต้องพูดให้ผู้ฟังตระหนักถึงความเป็นจริง และเกิดความเชื่อถือที่จะกระทำตามด้วยความสมัครใจ

4. ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (emotional alchemy) หมายถึง ความสามารถในการใช้อารมณ์เพื่อความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถภาพที่จะเผชิญปัญหา และความกดดันประกอบด้วย

4.1 การหยั่งรู้ (intuitive flow) คือการมีสมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การมีจิตใจที่สงบนิ่ง ซึ่งจะช่วยให้เกิดปัญญา ความคิด และสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.2 การคิดใคร่ครวญ (reflective time-shifting) คือการคิดที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีขอบเขตจำกัดในการคิด จดจ่อกับเรื่องที่คิด โดยคิดอย่างลึกซึ้งและระมัดระวัง ความรู้สึกในขณะที่เกิด อาจสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในอดีต หรือเหตุการณ์ปัจจุบัน หรือสิ่งที่คาดหวังในอนาคต

4.3 การเล็งเห็นโอกาส (opportunity sensing) คือความสามารถของบุคคลในการมองเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในชีวิต การทำงาน หรือแนวทางในการแก้ปัญหา และความกดดันต่าง ๆ ทั้งนี้การเล็งเห็นโอกาสจะขึ้นอยู่กับศักยภาพทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล

4.4 การสร้างอนาคต (creating the future) คือความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนในการส่งเสริมให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่ดี เป็นที่รักของบุคคลรอบข้าง และเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงการประสบความสำเร็จทั้งทางด้านการเรียน การทำงานและในชีวิต

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของสโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer)

สโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะในการปรับตัว ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นรู้ตน เป็นการประเมินสภาวะอารมณ์ของตนเองได้อย่างถูกต้องและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม การที่บุคคลสามารถรับรู้ ระบุและจำแนกสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสามารถในการปรับตัวและการแสดงออกทางอารมณ์ โดยมีความเชื่อว่าระดับอายุมีผลต่อการรับรู้อารมณ์

2. ขั้นควบคุมอารมณ์ เป็นการกำกับควบคุมดูแลสภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามกาลเทศะ ทั้งในส่วนของกาย วาจาและใจ

3. ขั้นใช้ความฉลาดทางอารมณ์ พบว่าบุคคลมีความสามารถในการใช้ประโยชน์จากสภาวะอารมณ์ในการปรับตัวหรือแก้ไขปัญหที่แตกต่างกันออกไป⁵⁴

สโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) เห็นว่าความหมายขององค์ประกอบข้างต้น ไม่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน จึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่ปรับปรุงขึ้นใหม่ ซึ่งประกอบด้วย 5 ประเด็นดังนี้

1. การรับรู้อารมณ์ตนเอง (Knowing one's emotion หรือ Self Awareness) ซึ่งหมายถึงการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองตามความเป็นจริง และสามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้

2. การจัดการอารมณ์ (Managing emotion) หมายถึงความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถควบคุมตนเองได้ และมีเทคนิคในการผ่อนคลายความเครียด สามารถทำให้อารมณ์กลับสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

⁵⁴ Peter Salovey and John D. Mayer, "Emotion Intelligence, **Imagination Cognition and Personality 9**," (1989-1990): 185-211.

3. การสร้างแรงจูงใจ (Motivating oneself) หมายถึงความสามารถในการจูงใจตนเอง สามารถควบคุมความต้องการและแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4. การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing emotion in others) เป็นการรับรู้อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น การเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้เท่าทันความรู้สึก ความวิตกกังวลของผู้อื่น และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

5. การรักษาสัมพันธภาพ (Handling Relationships) เป็นความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้⁵⁵

นอกจากนี้สโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) เสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์ควรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การรับรู้ การประเมินและการแสดงออกทางอารมณ์ (Identifying Emotions) หมายถึงความสามารถในการระบุภาวะอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้ มีความสามารถในการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ขั้นที่ 2 การก่อกวนการคิดของอารมณ์ (Using Emotional) หมายถึงความสามารถในการใช้เหตุผลประกอบการแสดงออกทางอารมณ์ และสามารถเข้าใจว่าผู้อื่นมีความคิดและความรู้สึกอย่างไร

2.1 ความรู้สึกหรืออารมณ์มีส่วนช่วยในการจัดลำดับความสำคัญ

2.2 อารมณ์ที่ชัดเจนสามารถก่อกวนการตัดสินใจและการจดจำความรู้สึกต่าง ๆ ได้ดี

2.3 ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถเปลี่ยนความคิดและมุมมองได้

ขั้นที่ 3 การเข้าใจ การวิเคราะห์และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์ (Understanding Emotional) หมายถึงความสามารถในการรับรู้และเข้าใจว่าเกิดสิ่งใดขึ้นกับอารมณ์ของตนเอง

3.1 สามารถระบุความรู้สึกหรืออารมณ์ และเห็นถึงความเชื่อมโยงของอารมณ์กับถ้อยคำต่าง ๆ

3.2 สามารถตีความหมายของอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้

3.3 มีความเข้าใจในอารมณ์ที่ซับซ้อน การเกิดความรู้สึกหรืออารมณ์ที่หลากหลายในเวลาไล่เลี่ยกัน

3.4 มีความเข้าใจในความผันแปรของสภาวะอารมณ์

⁵⁵ John D. Mayer and Peter Salovey, What Is Emotional Intelligence? In *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications* (New York: Basic Book, 1997), 3-31.

ขั้นที่ 4 การคิดใคร่ครวญ และการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เพื่อส่งเสริมความองอาจทางด้านการสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ (Managing Emotions) หมายถึงความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น โดยสามารถรู้สึกถึงสภาวะทางอารมณ์และใช้ความรู้สึกนั้นประกอบการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น และเปิดใจยอมรับความรู้สึก ทั้งทางบวกและลบ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าสโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) เห็นว่าการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ควรพัฒนาจากขั้นแรกซึ่งไม่ซับซ้อนก่อนไปสู่กระบวนการขั้นที่ยากและซับซ้อนต่อไป

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของบาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker)

บาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker) กล่าวว่าโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์มี 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้

1. ทักษะภายในตนเอง (Intra-personal) หมายถึงการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง การนับถือตนเอง การกล้าแสดงออกและการรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

1.1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (Emotional Self-awareness) หมายถึงการรับรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง สามารถระบุอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ว่าเกิดขึ้นเพราะสาเหตุใด รู้ถึงความแตกต่างของอารมณ์และผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการแสดงออกทางอารมณ์ของตนเอง

1.2 การยึดหยัด (Assertiveness) หมายถึงการแสดงความรู้สึก ความคิดที่มุ่งมั่น ตั้งใจกระทำกิจกรรมใดอย่างไม่ย่อท้อ มีความกล้าแสดงออกโดยปราศจากความก้าวร้าวหรือเป็นโทษต่อผู้อื่น

1.3 การนับถือตนเอง (Self-Regard) หมายถึงการมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีความพยายามในการแสวงหาความรู้ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าตนสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ กล้าคิดกล้าลงมือทำโดยไม่กลัวความผิดพลาดหรือความล้มเหลว มีความยอมรับและเคารพตนเองทั้งในด้านบวกและลบ

1.4 การประจักษ์แจ้งแห่งตนเอง (Self-Actualization) หมายถึงการยอมรับและเข้าใจในศักยภาพของตนเอง มีความพยายามในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่ย่อท้อในการปฏิบัติงานและกระทำอย่างเต็มความสามารถ

1.5 ความเป็นอิสระ (Independence) หมายถึงการไม่ยึดติดกับผู้อื่นมากเกินไป สามารถควบคุมความคิดและการกระทำของตนเองได้ มีความกล้าในการตัดสินใจด้วยตนเอง และรู้จักการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2. ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

2.1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) หมายถึงการรู้จักการสังเกตและเข้าใจ อารมณ์ของผู้อื่น การแสดงความชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นปฏิบัติงานได้ดี รู้จักการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ รู้จักการช่วยเหลือแบ่งปันผู้อื่น และให้เกียรติผู้อื่นอยู่เสมอ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึงการสร้าง และรักษาความสัมพันธ์ การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสและกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องได้ แสดงข้อคิดเห็นอย่างทั่วถึง

2.3 การรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึงการมีจิตสำนึกที่ดี ต่อสังคม ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ยึดมั่นในความดีและ หลักการที่ถูกต้อง

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึงการมีความยืดหยุ่น รู้จักการ แก้ปัญหา และทดสอบตามสภาพความเป็นจริง

3.1 การแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึงการหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่ ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ การทำเรื่องใหญ่ให้กลายเป็นเรื่องเล็ก และแสดงกระบวนการในการ จัดการกับปัญหาและความขัดแย้งที่ถูกต้องและเหมาะสม

3.2 การทดสอบตามสภาพจริง (Reality test) หมายถึงการปรับพฤติกรรมให้ เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

3.3 ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึงการปรับอารมณ์ความคิดของบุคคลให้ เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม การยอมรับและเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และ รู้จักการแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

4. การจัดการความเครียด (Stress Management) หมายถึงการมีความอดทนในการจัดการ กับความเครียด และการควบคุมแรงกระตุ้น

4.1 การอดทนกับความเครียด (Stress Tolerance) หมายถึงความสามารถในการ เผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้ รู้จักวิธีการจัดการกับความเครียดได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยปราศจากความรุนแรง สามารถระงับอารมณ์ความรู้สึกและแสดงออกได้อย่าง เหมาะสม

4.2 การควบคุมแรงกระตุ้น (Impulse control) หมายถึงความอดทนอดกลั้นต่อ ความโกรธหรือความคับข้องใจ สามารถควบคุมพฤติกรรมก้าวร้าวได้และไม่แสดงพฤติกรรมออกมา อย่างหุนหันพลันแล่น

5. สภาวะอารมณ์ทั่วไป (General Mood) หมายถึงการมีความสุข และมองโลกในแง่ดี

5.1 การมีความสุข (Happiness) หมายถึงความรู้สึกพอใจและมีความสุขกับชีวิตของตนเอง มีความรู้สึกดี ผ่อนคลายและมีความสุขสบายใจในการทำงาน และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีอารมณ์ที่มั่นคง และมีความกระตือรือร้นในการทำงานและการหาประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

5.2 การมองโลกในแง่ดี (Optimistic) หมายถึงการมองโลกบนพื้นฐานของความเป็นจริง มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าตนสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ รู้จักพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีทัศนคติในทางบวก รู้จักการเสริมสร้างความสุขให้กับตนเองอยู่เสมอ⁵⁶

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของเวสซิงเจอร์ (Hendrie Weisinger)

เวสซิงเจอร์ (Hendrie Weisinger) แบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ส่วนคือส่วนที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง (Increasing Your Intelligence) และส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Using Your Emotional Intelligence in Your Relations with Other)

1. ส่วนที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง (Increasing Your Intelligence) เป็นการใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อการพัฒนาตนเอง

1.1 การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองให้สูงขึ้น (Developing High Self-Awareness) หมายถึงความสามารถในการดูแลตนเอง

1.2 การจัดการอารมณ์ของตนเอง (Managing Your Emotions) หมายถึงความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของตนเองและสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

1.3 การจูงใจตนเอง (Motivating Yourself) หมายถึงความสามารถในการจูงใจตนเองให้มีสมาธิอยู่กับงานและสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้

2. ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Using Your Emotional Intelligence in Your Relations with Other) เป็นการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

2.1 การพัฒนาทักษะทางการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ (Developing Effective Communication Skills) หมายถึงความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ประกอบด้วยการเป็นผู้ฟังที่ดีและการสื่อสารแบบทีม

⁵⁶ Reuven Bar-On and James D.A. Parker, **The Handbook of Emotional Intelligence** (San Francisco: Jossey-Bass, 2000), 108.

2.2 การพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคล (Developing Interpersonal Expertise) หมายถึงความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

2.3 การช่วยให้ผู้อื่นสามารถที่จะช่วยเหลือตนเองได้ (Helping Others Help Themselves) หมายถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจัดการกับอารมณ์และแก้ปัญหาความขัดแย้งได้

เวสซิงเจอร์ (Hendrie Weisinger) เชื่อว่าแนวทางในการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล คือการให้บุคคลได้รับรู้และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง สามารถควบคุมอารมณ์ และมีพฤติกรรมในทางบวก ตลอดจนการใช้อารมณ์ต่อตนเอง และผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม⁵⁷

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของแวกเนอร์และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg)

แวกเนอร์และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg) เสนอว่า พฤติกรรมด้าน "Practical Intelligence" จะเอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพการบริหารและในชีวิต ซึ่งสามารถแบ่งได้ 3 ประเภทดังต่อไปนี้

1. การจัดการตนเอง (Managing Self) หมายถึงความสามารถในการบริหารจัดการตนเองให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละวัน อาทิ การจัดตารางกิจกรรมที่ต้องทำ การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง การรู้ถึงขีดความสามารถและศักยภาพของตน

2. การจัดการผู้อื่น (Managing Others) หมายถึงทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม การมอบหมายหน้าที่ภาระงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และมีการให้รางวัลตามความเหมาะสม

3. การจัดการงาน (Managing Career) หมายถึงการจัดลำดับความสำคัญ ความจำเป็นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีการโน้มน้าวให้บุคคลเห็นถึงความสำคัญ ร่วมมือกันสร้างและพัฒนาองค์กร⁵⁸

⁵⁷ Hendrie Weisinger, **Emotional Intelligence at Work: The Untapped Edge for Success** (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1998), xvi.

⁵⁸ R.K. Wagner and Robert J. Sternberg, "Practical Intelligence in Real World Pursuits: The Role of Tacit Knowledge," **Journal of Personality and Social Psychology** (1985): 737-743.

จากแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของแวกเนอร์และสเทอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg) สรุปได้ว่าการจัดการตนเอง, การจัดการผู้อื่น, และการจัดการงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จของบุคคล

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา อธิบายว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย

1. Know one's Emotion หรือ Self awareness ซึ่งเป็นการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง เป็นการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึก ความคิดตามความจริง และสามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้
2. Managing Emotion in other เป็นความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ การมีเทคนิคการผ่อนคลายความเครียดได้อย่างรวดเร็ว สามารถทำให้อารมณ์ขุ่นมัวหายไปและกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว
3. Recognizing Emotion in other เป็นการรับรู้อารมณ์ความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่น การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การเห็นอกเห็นใจ การรู้เท่าทันความรู้สึก ความเดือดร้อน ความวิตกกังวลของผู้อื่น และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม
4. Motivating Oneself เป็นความสามารถในการจูงใจตนเอง ความสามารถในการควบคุมความต้องการและแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม การมองโลกในแง่ดี สามารถจูงใจและให้กำลังใจตนเอง เพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้
5. Handling relationship เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความสามารถในการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีไว้ได้⁵⁹

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

กรมสุขภาพจิต ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ โดยการนำแนวคิดของ Goleman แนวคิดของ Salovey and Mayer แนวคิดของ Bar-On และหลักทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับคนไทย โดยแบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 3 ด้านดังนี้

⁵⁹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ความฉลาดทางอารมณ์ (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2552), 14.

1. ดี หมายถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง การรู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วย

1.1 การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.1 การรับรู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.2 การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้

1.1.3 การแสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 การเห็นใจผู้อื่น

1.2.1 การใส่ใจผู้อื่น

1.2.2 การเข้าใจและยอมรับผู้อื่น

1.2.3 การแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3 ความรับผิดชอบ

1.3.1 การรู้จักการเป็นผู้ให้และผู้รับ

1.3.2 การยอมรับเมื่อตนผิดและการรู้จักการให้อภัย

1.3.3 การเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม

2. เก่ง หมายถึงความสามารถในการรู้จักตนเอง กล้าแสดงออก มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วย

2.1 การรู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง

2.1.1 การรู้จักศักยภาพในตนเอง

2.1.2 การสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง

2.1.3 การมีความพยายามเพื่อไปสู่เป้าหมาย

2.2 การตัดสินใจและแก้ปัญหา

2.2.1 การรับรู้และเข้าใจปัญหา

2.2.2 ขั้นตอนในการแก้ปัญหา

2.2.3 มีความยืดหยุ่น

2.3 การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.3.1 การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.3.2 การกล้าแสดงออกในทางที่เหมาะสม

2.3.3 การแสดงความเห็นที่ขัดแย้ง ในเชิงสร้างสรรค์

3. สุข หมายถึงความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ประกอบด้วย

3.1 การภูมิใจในตนเอง

3.1.1 การเห็นคุณค่าในตนเอง

3.1.2 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง

3.2 ความพึงพอใจในชีวิต

3.2.1 การมองโลกในแง่ดี

3.2.2 ความมีอารมณ์ขัน

3.2.3 การพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

3.3 การมีความสงบทางใจ

3.3.1 มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข สนุกสนาน

3.3.2 การรู้จักการผ่อนคลาย

3.3.3 การมีความสงบทางจิตใจ

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่ต้องได้รับการปลูกฝังและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการสอนให้รู้จักการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รู้จักการรอคอย มีวินัย สามารถควบคุมอารมณ์และเอาชนะ โดยการสร้างพฤติกรรมในเชิงบวก การรู้จักและเข้าใจผู้อื่น การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น รวมถึงความสามารถทางอารมณ์ที่มีทั้ง ดี เก่ง สุข อันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับตนเอง และความสุขสงบของสังคม⁶⁰

สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ มีหลายปัจจัยขึ้นอยู่กับแนวคิดและความสนใจของผู้ที่ศึกษา ซึ่งก่อนที่จะนำความฉลาดทางอารมณ์มาประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ ประเมินหรือใช้ในการพัฒนานั้น การทำความเข้าใจในแต่ละแนวคิดทฤษฎีนับเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยยึดแนวคิดของคูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) ประกอบด้วยหลักสำคัญ 4 ประการคือ ความรู้รอบทางอารมณ์ ความเหมาะสมทางอารมณ์ ความลึกซึ้งทางอารมณ์ และการผันแปรทางอารมณ์

⁶⁰ กรมสุขภาพจิต, "ความฉลาดทางอารมณ์ ความแตกต่างระหว่าง Iq และ Eq," เข้าถึงเมื่อ 7 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.thaispinner.com>.

ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) ใช้คำย่อว่า อีคิว (E.Q.) เป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน หลังจากที่บุคคลให้ความสำคัญกับความสามารถทางสติปัญญา (Intelligent Quotient: I.Q.) ความสามารถในการจำ (Memory) และความสามารถในการเผชิญ ปัญหา (Problem Solving) โดยจากการศึกษาพบว่า การมีความสามารถทางสติปัญญาเพียงอย่าง เดียว ไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และไม่สามารถดำรงชีวิต ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข⁶¹

นักจิตวิทยาและผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า ความฉลาดทาง อารมณ์เป็นความสามารถด้านหนึ่งของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต มีส่วนช่วยให้บุคคล ประสบความสำเร็จในการเรียน หน้าที่การงาน สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถปรับตัว ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ทำให้เป็นที่ทราบกันว่า ความฉลาดทางอารมณ์เปรียบเสมือนหัวใจที่สนับสนุนให้บุคคลไปสู่ความสำเร็จและความสุขในชีวิต

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย กล่าวว่า การทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด และพัฒนาการของความ ฉลาดทางอารมณ์ ทำให้ทราบว่าความฉลาดทางอารมณ์น่ามีส่วนในเบื้องหลังของความสุข ความสามารถในการปรับตัว และความสำเร็จต่าง ๆ ในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา หน้าที่การงาน ชีวิต และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่น ในช่วงปี 1920 – 1960 ซึ่งเป็นยุคของความคิดความเข้าใจ ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้นักจิตวิทยาอย่างชาวนิวยอร์ก และมีความสุขกับความคิดมากขึ้น ผู้ที่มีความ ฉลาดทางอารมณ์ที่ดี จะเป็นผู้ที่ใช้ความคิดให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี ความ ฉลาดทางอารมณ์เป็นการเรียนรู้และรู้จักอารมณ์ความรู้สึกของตน การมีสติ รู้เท่าทันสาเหตุและความ ผันแปรด้านอารมณ์ของตน เป็นการเรียนรู้พูดคุยภายในตน (Intraindividual Talk) การบริหารจัดการ อารมณ์ ภาวะอารมณ์ อุปนิสัยของตนไปในทิศทางที่สร้างประโยชน์แก่ทุกฝ่าย การสร้าง แรงจูงใจที่ดีแก่ตนเองในทิศทางที่สร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่า ความเป็นผู้มีเขาวนอารมณ์ผสมกับเขาวน ปัญญาของบุคคลนั้น นอกจากทำให้บุคคลตระหนักและรู้จักตนเองแล้ว ยังส่งผลให้เข้าใจความคิด ความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่นได้อีกด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ก่อให้เกิดความร่วมมือที่ สร้างสรรค์ สนองเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทำให้การสื่อสาร ระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น ก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ให้เกิดเกียรติ ยอมรับเกื้อหนุนซึ่งกันและ กัน กล้าคิดริเริ่ม ลดการนิินทา การโจมตี และความไม่ยืดหยุ่นต่อกัน การประยุกต์ใช้หลักการของ ความฉลาดทางอารมณ์เข้าสู่ชีวิตประจำวันและหน้าที่การงานที่จะเกิดประโยชน์กับทุกคน อาทิ

⁶¹ ภัคสกุล นาคจู, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอารมณ์ Introduction to Emotion, พิมพ์ ครั้งที่ 2 ed. (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภัคสุภรณ์ การพิมพ์, 2557), 85.

1. พัฒนาการด้านอารมณ์ บุคลิกภาพของเด็ก ความฉลาดทางอารมณ์มีบทบาทในการกำหนดบุคลิกภาพที่พึงปรารถนา สร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เจริญสมวัย สร้างความสามารถในการปรับตัว การแก้ไขปัญหาความตึงเครียดและแรงกดดันของชีวิต

2. การสื่อสาร การแสดงความรู้สึกอารมณ์ของตน ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น สามารถยิ้มได้แม้ในใจจะรู้สึกเศร้า รับฟังปัญหาของผู้อื่นได้อย่างตั้งใจ ไม่รู้สึกแปลกแยกจากเพื่อนมนุษย์ ธรรมชาติและชีวิตของตนเอง

3. การปฏิบัติงาน ความฉลาดทางอารมณ์ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ก่อให้เกิดการสร้างผลิตผลที่สนองเป้าหมาย ลดการลา การขาดงานหรือย้ายงาน เนื่องจากข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลลดส่งเสริมสร้างการทำงานที่มีความประสานสัมพันธ์กัน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

4. การให้บริการ ความฉลาดทางอารมณ์ก่อให้เกิดการรับฟังความต้องการของลูกค้า และตอบสนองได้ดี สร้างความจงรักภักดีในการใช้สินค้าและบริการของหน่วยงาน

5. การบริหารจัดการ ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและครองใจคน เปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และพัฒนาตน สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการได้สำเร็จ เกิดความรักงาน รักองค์กร ผู้นำผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดี จะเป็นผู้ที่มีคำพูดและการกระทำที่ตรงกัน สุจริต และเที่ยงตรง (Integrity) ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และรู้จักกาลเทศะ

6. การเข้าใจชีวิตของตนและผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องของการทำความเข้าใจตน (Insight) การมองตนก่อนทำความเข้าใจผู้อื่น เมื่อเข้าใจตน เข้าใจผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจึงเป็นการมุ่งใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ชีวิตจะเป็นสุขด้วยความเข้าใจกัน⁶²

ประเทศใดก็ตามที่มีบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์เป็นจำนวนมาก ประเทศนั้นย่อมมีความเจริญและมั่นคง โกลแมน (Goleman) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญมากกว่าความฉลาดทางด้านอื่น บุคคลที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์ย่อมนำไปสู่การเกิดปัญหาทั้งทางด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อบุคคลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงในสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี โกลแมน (Goleman) พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ การทำงานเดี่ยวและการทำงานกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสังคม งานที่ง่าย คนที่มีความ

⁶² วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, *เชาว์อารมณ์ (EQ) ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต*, พิมพ์ครั้งที่ 7 ed. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 38-41.

ฉลาดทางอารมณ์สูงสุดจะให้ผลงานที่ดีกว่าคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำสุดถึง 3 เท่า งานที่ยากปานกลาง คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ ในการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ทักษะเป็นความสามารถที่จะเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจออกมาในรูปของการกระทำและสามารถทำสิ่งนั้นได้อย่างชำนาญ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในกรบริหารงานเพื่อความสำเร็จ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะให้ผลงานเท่ากับคนที่มีความรู้ความเข้าใจต่ำสุดถึง 12 คน งานที่ยาก ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีผลงานสูงกว่าคนทำงานทั่วไปถึงร้อยละ 27 แสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายความสำเร็จได้⁶³

กรมสุขภาพจิต อธิบายว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงหรือมีทักษะทางอารมณ์ที่ดี จะเป็นบุคคลที่สามารถรับรู้ เข้าใจและสามารถจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้เป็นอย่างดีรวมถึงการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งบุคคลเหล่านี้มักจะประสบความสำเร็จ และมีความพึงพอใจในชีวิต ตรงข้ามกับบุคคลที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ จิตใจมักจะเต็มไปด้วยความขัดแย้ง ส่งผลให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน มีกังวล ตลอดจนไม่มีความสุขในชีวิต⁶⁴ ดังนั้นการประยุกต์ใช้หลักการเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ในชีวิตประจำวันจึงมีประโยชน์อย่างยิ่ง ซึ่งประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์สามารถจำแนกได้เป็นรายด้านดังต่อไปนี้

ประโยชน์ต่อตนเอง

ความฉลาดทางอารมณ์ทำให้บุคคลตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ความรู้สึก และความต้องการของตนเองและผู้อื่น ทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่ดี สามารถแสดงพฤติกรรมทางอารมณ์ ตอบสนองต่อสิ่งเร้าได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังเป็นพัฒนาบุคคลให้มีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี สามารถจูงใจให้ผู้อื่นมีความร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่จนประสบความสำเร็จ และทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ ทั้งในการศึกษาเล่าเรียน หน้าที่การงาน ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ตลอดจนช่วยให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพทางกายที่ดี⁶⁵

⁶³ Daniel Goleman, *Working with Emotional Intelligence* (New York: Bantam Books, 1998), 13-15.

⁶⁴ กรมสุขภาพจิต, "ความฉลาดทางอารมณ์ ความแตกต่างระหว่าง Iq และ Eq," เข้าถึงเมื่อ 7 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.thaispinner.com>.

⁶⁵ ภัคสกุล นาคจุ, *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอารมณ์ Introduction to Emotion*, พิมพ์ครั้งที่ 2 ed. (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภัคสุภรณ์ การพิมพ์, 2557), 97-98.

ประโยชน์ต่อการทำงาน

การศึกษางานวิจัยจำนวนมากพบว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางด้านสติปัญญาสูงไม่ได้หมายความว่าประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเสมอไป เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น นักจิตวิทยาพบว่าบุคคลที่มีอารมณ์ดี จะมีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น มีความสามารถในการเชื่อมสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลให้บุคคลเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี มีพลังในการต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรค สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ตนเองและผู้อื่นได้

องค์ประกอบสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์คือ “ฉลาดทำ ฉลาดพูด และฉลาดคิด” คือความสามารถในการทำงาน การรู้จักพูดในสิ่งที่ดีมีประโยชน์ และการมีสติสัมปชัญญะ สามารถควบคุมความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ได้ แต่ทั้งนี้ในการทำงานก็ควรมีการวางตำแหน่งของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงาน

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่บุคคลพึงมีและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อชีวิตในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากในปัจจุบันนั้น องค์กรต่าง ๆ มีขนาดที่เล็กลง บุคลากรก็ถูกจำกัดให้น้อยลง ทำให้บุคลากรที่ทำงานอยู่ถูกคาดหวังว่าต้องมีคุณภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ไม่เพียงแต่การมีความสามารถหรือทักษะที่จำเป็นในการทำงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการทำงานเป็นทีม การมีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งการปรับตัวเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพอย่างมีความสุข⁶⁶

ประโยชน์ต่อความรักและครอบครัว

ครอบครัวที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ต้องอาศัยความรักความเข้าใจและการยอมรับในข้อบกพร่องของผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีผลต่อความสงบสุขภายในบ้าน ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว อาทิ ปัญหาความแตกแยก การหย่าร้าง ล้วนแต่มีสาเหตุมาจากการไม่พยายามทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน การไม่สามารถยอมรับในข้อบกพร่องของอีกฝ่ายหนึ่งได้ ความฉลาดทางอารมณ์ไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้คนสองคนไปกันรอด ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลอยู่ด้วยกันแล้ว ไม่มีใครยอมใคร พยายามเอาชนะซึ่งกันและกัน ในอนาคตคงไม่พ้นปัญหาของการหย่าร้างหรือแยกทางกัน เพราะฉะนั้นความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นศิลปะที่จะนำพาชีวิตให้สามารถดำเนินไปได้อย่างสร้างสรรค์

⁶⁶ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาสารนครเชียงใหม่, "ความฉลาดทางอารมณ์," เข้าถึงเมื่อ 7 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.med.cmu.ac.th>.

ประโยชน์ต่อการศึกษา

การที่เด็กจะเรียนดี และมีอนาคตที่ดีนั้น นอกจากความสามารถทางด้านสติปัญญาแล้ว ยังต้องอาศัยปัจจัยอื่นอีกมากมาย สังคมในปัจจุบันเต็มไปด้วยสิ่งยั่วยุมากมาย เด็กจำนวนไม่น้อยที่ต้องเผชิญกับปัญหายาเสพติด ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยเรียน ทำให้เสียโอกาสทางการศึกษา

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้แก่นักเรียน จะช่วยให้นักเรียนเข้าใจถึงความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง รู้จักการแสดงออกที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น กล้าที่จะการแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทั้งนี้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน

ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญและมีประโยชน์ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการบริหารงานและการบรรลุประสิทธิผลขององค์กร⁶⁷

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญและประโยชน์ในทุกด้านของมนุษย์ ทั้งในส่วน ofบุคคล องค์กร สังคมหรือประเทศชาติ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับทั้งครู บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูง ดังนั้นการพัฒนาตนเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน และพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

⁶⁷ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, **เขาว์นอารมณ์ (EQ) ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ 7 ed. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 76.

คุณลักษณะของบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในชีวิต โกลแมน (Goleman), และ โบยาตซ์ซิส และแม็กกี้ (Boyatzis and Mckee) ได้เสนอคุณลักษณะของบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ดังต่อไปนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง คือบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และยอมรับความผิดพลาดของตนเองได้
2. การควบคุมตนเอง คือบุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ ไม่วิตกกังวลกับสถานการณ์ต่าง ๆ
3. การมีแรงจูงใจ คือบุคคลที่มองโลกในแง่ดี มีแรงกระตุ้นหรือผลักดันในปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ
4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น คือบุคคลที่เข้าใจในอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น สามารถสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้
5. ทักษะทางสังคม คือบุคคลที่มีความสามารถในการโน้มน้าวใจของผู้อื่นให้สามารถอยู่และทำงานร่วมกันได้⁶⁸

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวีระวัฒน์ ปันนิตามัย ที่ได้เสนอคุณลักษณะของบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ดังต่อไปนี้

1. สามารถแสดงความรู้สึกของตนออกมาได้อย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา
2. มีความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเองและผู้อื่น มองโลกในแง่ดี ไม่ยอมแพ้อุปสรรคหรือปัญหา
3. สนใจและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น
4. มีเหตุผล สามารถแยกแยะสิ่งที่เป็นความคิดออกจากความรู้สึกได้
5. สามารถรับรู้และระบุถึงอารมณ์เชิงลบที่เกิดขึ้นกับตนเองและสามารถปรับเปลี่ยนอารมณ์ของตนเองให้กลับสู่สภาวะปกติได้
6. ไม่ดำเนินชีวิตภายใต้แรงจูงใจทางสังคม อันได้แก่ อำนาจ ความร่ำรวย ชื่อเสียง เกียรติยศ และการยอมรับจากผู้อื่น⁶⁹

⁶⁸ แดเนียล โกลแมน, ริชาร์ด โบยาตซ์ซิส, and แอนน์ แม็กกี้, *ผู้นำที่ยิ่งใหญ่...ฉลาดใช้ Eq*, trans. ธนิกานต์ มาชะศิริรานนท์ และ นรินทร์ องค์กรินทร์ (กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2547), 23-24.

⁶⁹ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, *เขาวงกตอารมณ์ (Eq) ดัดขึ้นเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต*, พิมพ์ครั้งที่ 7 ed. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 181-183.

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถและทักษะทางสังคมซึ่งเป็นสมรรถนะในการสนับสนุนและผลักดันให้บุคคลประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตได้มากกว่าความฉลาดทางด้านสติปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถที่เกิดจากการเรียนรู้ การได้รับประสบการณ์และการฝึกฝน ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างถาวร ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นทักษะและความสามารถของบุคคลที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้

โกลแมน (Goleman) เสนอว่าในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กนั้น จะเป็นไปตามขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า “ABC’s of Emotional Intelligence” โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึก (Self-awareness) คือการรับรู้ในอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและสามารถอธิบายถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้

ขั้นที่ 2 ขั้นการจัดการอารมณ์ (Managing emotional) คือการทำความเข้าใจกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง และสามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้

ขั้นที่ 3 ขั้นทำความเข้าใจและเอาใจใส่ต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) คือการเคารพในความคิดเห็นและมุมมองของผู้อื่น การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น โดยเริ่มจากการเป็นผู้ฟังที่ดี เรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ฝึกการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยแนวทางที่สร้างสรรค์⁷⁰

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เสนอแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมและจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 3 ขั้นตอน⁷¹

ขั้นที่ 1 การรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ขั้นที่ 2 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและสามารถตอบสนองต่ออารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

ขั้นที่ 3 การใช้พลังแรงขับทางอารมณ์ ในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

⁷⁰ Daniel Goleman, *Working with Emotional Intelligence* (New York: Bantam Books, 1998), 43.

⁷¹ กรมสุขภาพจิต, "ความฉลาดทางอารมณ์ ความแตกต่างระหว่าง Iq และ Eq," เข้าถึงเมื่อ 7 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.thaispinner.com>.

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในสถานศึกษา

เมื่อเด็กเข้าสู่วัยเรียน ย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมในสถานศึกษา ซึ่งครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศของสถานศึกษาแบบประชาธิปไตย สนับสนุนให้นักเรียนได้ตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีอิสระทางความคิด มีความรับผิดชอบ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักการช่วยเหลือแบ่งปัน รู้จักการเป็นผู้ให้และผู้รับ รวมทั้งการมีพฤติกรรมการเรียนที่ดี

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน

ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้น ควรทำความเข้าใจ ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถรับรู้ในอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้ สามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ในการทำงานควรทำอย่างเต็มศักยภาพ มีการปรึกษาหารือกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือและให้อภัยซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหา ข้อขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถทางสังคมของบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จ ดังนั้นบุคคลจึงควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข⁷²

ความฉลาดทางอารมณ์กับผู้บริหาร

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นผู้ที่เข้าใจถึงอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในอดีตที่ผ่านมามีความเชื่อว่าบุคคลที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาด เพราะจะช่วยนำพาให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งในบางครั้งองค์กรได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ แต่บุคลากรภายในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในกรณีที่ถูกบังคับให้ปฏิบัติงาน หากผู้บริหารหรือผู้นำคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงอารมณ์ความรู้สึก ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือผู้นำก็จะทราบว่าตนเองและผู้อื่นมีความรู้สึกนึกคิดอย่างไร และผลที่ได้คือ การพัฒนาทางด้านการคิด การกล้าแสดงออก การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ

⁷² ภัคสกุล นาคจู, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอารมณ์ Introduction to Emotion, พิมพ์ครั้งที่ 2 ed. (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภัคสุภรณ์ การพิมพ์, 2557), 103-106.

ในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญต่อการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำ

สำหรับการบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารก็มีความจำเป็นต้องพบปะกับผู้คนจำนวนมาก ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน รวมถึงภาระงานที่มีทั้งรูปแบบที่ตายตัวและแบบที่ไม่เป็นทางการ ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การทำงานดำเนินไปด้วยความสุข ตรงกันข้ามกับผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ ย่อมทำงานด้วยความคับข้องใจ เกิดความไม่พอใจอยู่เสมอ⁷³

มนัส บุญประกอบ กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้นำประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการ ดังนี้

1. ความตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึงการรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง ผู้นำจะสามารถสัมผัสกับอารมณ์ของตนเองได้ เพื่อการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ผู้นำที่มีความตระหนักรู้ในตนเองสูง ย่อมเป็นผู้ที่มีความอดทนของความรู้สึก สามารถใช้ข้อมูลที่ได้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจที่ยากลำบากได้
2. การจัดการกับอารมณ์ หมายถึงบุคคลที่สามารถจัดการกับอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้ อาทิ ความกลัว ความตื่นเต้น ความวิตกกังวล ความโกรธและไม่แสดงอารมณ์เหล่านั้นออกมา การจัดการกับอารมณ์ไม่ใช่การระงับหรือปฏิเสธ เพียงแต่เป็นการเข้าใจในสภาวะอารมณ์นั้น และสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างดี ผู้นำควรตระหนักถึงอารมณ์ความรู้สึกว่าตนนั้นเป็นอะไร รู้สึกอย่างไร ส่งผลต่อตนเองอย่างไร
3. การจูงใจตนเอง เป็นความสามารถของบุคคลในการมองโลกในแง่ดี ทั้ง ๆ ที่มีอุปสรรคหรือความผิดพลาดในชีวิต
4. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึงการเอาใจเขามาใส่ใจเรา การสังเกตสีหน้าท่าทาง คำพูดของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เราสามารถเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นได้
5. ทักษะทางสังคม เป็นความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น เป็นการตอบสนองต่ออารมณ์ของผู้อื่นและร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและประสานบุคคลเข้าด้วยกันเพื่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี⁷⁴

⁷³ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, **เขาวนอารมณ์ (Eq) ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ 7 ed. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 131-132.

⁷⁴ มนัส บุญประกอบ, "อิคิวกับภาวะผู้นำในบางประเด็น," **รวมบทความทางวิชาการอิคิว** (2545): 216.

ยงยุทธ เกษสาคร กล่าวว่าผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะรู้ว่าตนอยู่ในฐานะอะไร มีหน้าที่อย่างไร และจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างไร ผู้บริหารหรือผู้นำในลักษณะนี้จึงจะมีความเป็นผู้นำที่ดี สามารถเป็นที่พึ่ง ที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งการบริหารงานในปัจจุบันจะเป็นในลักษณะของการทำงานเป็นทีม มีการติดต่อประสานงานกัน จึงมีความจำเป็นต้องใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกันในสังคม ตลอดจนทักษะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ด้วยความยุติธรรม⁷⁵

ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี จะเข้าใจความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น และสามารถควบคุมตนเองได้ ก่อให้เกิดการบริหารงานและการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ รวมถึงเกิดการบริหารจัดการที่ให้เกียรติ ยอมรับและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เกิดการเพิ่มพูนความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดริเริ่ม ลดการโจมตี การนินทา และความไม่ยืดหยุ่นในการทำงาน⁷⁶



⁷⁵ ยงยุทธ เกษสาคร, *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*, พิมพ์ครั้งที่ 3 ed. (กรุงเทพฯ: เอสเค บุ๊คเน็ต, 2544), 96.

⁷⁶ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, *เชาวน์อารมณ์ (EQ) ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต*, พิมพ์ครั้งที่ 7 ed. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 35.

การทำงานเป็นทีม

การบริหารงานในปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบาย ลักษณะวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการตัดสินใจ การพัฒนาบุคลากรทั้งในแง่ทักษะการทำงานและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

การทำงานในปัจจุบัน บุคคลมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น เนื่องจากความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลมีจำกัด ประกอบกับเราไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ ในการทำงานก็เช่นกัน เราอาจมีความรู้ความชำนาญในบางเรื่อง และไม่รู้ในบางเรื่อง ด้วยเหตุนี้ การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญ และกลายมาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน⁷⁷ การทำงานเป็นทีม ต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือกันกำหนดเป้าหมาย วิธีดำเนินงาน ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันเป็นการตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างแท้จริง⁷⁸

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การดำเนินงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทีมงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน สมาชิกรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ในการทำงานเป็นทีมนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย

เดวิส (Davis) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการประสานร่วมมือกันของกลุ่มบุคคล เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้⁷⁹

พีเจอร์ และไมเออร์ (Pigors and Myers) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่มีการประสานความร่วมมือกันเป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร⁸⁰

⁷⁷ วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์, **การทำงานเป็นทีม** (กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2549), 2.

⁷⁸ ประภาศรี อึ้งกุล, **การสร้างทีมงาน Teamwork Developing Technique** (ภูเก็ต: สถาบันราชภัฏภูเก็ต, 2542), 75.

⁷⁹ Davis Keith, **Human Behavioral at Work: Organization Behavior** (New York: McGraw-Hill Publishing Co., 1981), 466.

⁸⁰ Pual Pigors and Charles A. Myers, **Personnel Administration** (New York: McGraw-Hall Book Co., 1969), 161.

ยุกส์ (Yukl) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสมาชิกเป็นผู้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รวมถึงเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง⁸¹

ฮิวส์ (Hues) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และหมายถึงทีมงานที่ประกอบไปด้วยบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กัน และหมายถึงทีมที่บุคคลไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการ เพียงแต่มาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นงานไม่สามารถสำเร็จได้เพียงบุคคลเดียว⁸²

อัลเบรชท์ (Albrecht) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น ทีมงานจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก มอบหมายภาระงาน และมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน⁸³

รอปบิ้น (Robbins) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีเป้าหมายเฉพาะร่วมกัน⁸⁴

เคียท (Keith) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยมีการร่วมมือกันเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น⁸⁵

วูดค็อก (Wood cock) ได้อธิบายว่า ทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทีมไม่ใช่กระบวนการรวมกลุ่มทางสังคมเพื่อสร้างความบันเทิง หรือเพื่อต้องการรับฟังเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อการเรียนรู้ สภาสามัญ (house of common) และคณะกรรมการ (committee) จึงไม่จัดว่าเป็นทีมงาน⁸⁶

⁸¹ Gary Yukl, **Leadership in Organization** (Essex: Pearson Education Limited, 2013), 253-259.

⁸² Edgar R. Hues, **Team Building: Organization Development: Progress and Perspective** (New York: McMillan Publishing Co., 1982), 199.

⁸³ Karl Albrecht, **Organization Development** (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1983), 182-83.

⁸⁴ Stephen P. Robbins, **Essentials of Organization Behavior**, 4th ed., 88.

⁸⁵ Davis Keith, **Human Behavioral at Work: Organization Behavior** (New York: McGraw-Hill Publishing Co., 1981), 466.

⁸⁶ Mick Woodcock, **Organization Development through Team Building** (Great Britain: Gower Publishing Co., 1981), 3-4.

ลูทธานส์ (Luthans) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีการทำงานร่วมกัน มีการจูงใจและผลสำเร็จของการทำงานร่วมกัน⁸⁷

ดักลาส (Douglas) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งไม่สามารถทำคนเดียวได้⁸⁸

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ กล่าวว่า ทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยการรับฟังความคิดเห็นของทีมงานเสมอ⁸⁹

สุเมธ งามกนก อธิบายว่า ทีมงาน หมายถึงกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีการประสานบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ต่อการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม⁹⁰

ธีระ รุญเจริญ กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งภายในกลุ่มมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน สมาชิกในทีมเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ⁹¹

ไพโรจน์ บาลัน อธิบายว่า ทีม หมายถึงกลุ่มคนที่ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อทำงานร่วมกัน หรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน หรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานที่คล้ายกัน หรือกลุ่มบุคคลที่ขึ้นตรงกับผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน⁹²

⁸⁷ F. Luthans, **Organization Behavior**, 7th ed. (Singapore: McGraw-Hill International, 1995), 216.

⁸⁸ Tom Douglas, **Group: Understanding People Gathered Together**, 3rd ed. (New York: Routledge a Division of Routledge, Chapman and Hall, 1988), 123-37.

⁸⁹ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, **ข้อคิดเพื่อการทำงานเป็นทีม** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซัคเซสมีเดีย, 2546), 24-26.

⁹⁰ สุเมธ งามกนก, "การสร้างทีม," **วารสารศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา** 19 (ตุลาคม 2550-มกราคม 2551): 31.

⁹¹ ธีระ รุญเจริญ, **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา** (กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด, 2550), 203.

⁹² ไพโรจน์ บาลัน, **ทักษะการบริหารทีม** (กรุงเทพฯ: บริษัท แอคทีฟ พรินท์ จำกัด, 2551), 18.

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้ งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการติดต่อประสานงานกัน การช่วยเหลือ ตัดสินใจ และ แก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อความสำเร็จและประโยชน์ร่วมกันของทีมงาน

ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

ในปัจจุบันองค์กรของรัฐและเอกชนได้หันมาให้ความสนใจและยอมรับการบริหารงานโดย การทำงานร่วมกัน มีการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรเล็งเห็นถึง ความสำคัญของการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก การร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานย่อมทำให้งานมีประสิทธิภาพ โดยทีมที่ปฏิบัติงานได้ดีนั้น จะประกอบด้วยสมาชิกที่มี ความสามารถ แต่หากทีมที่มีจุดอ่อนหรือขาดความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน จะส่งผลให้ทีมไม่ สามารถก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งในกรณีดังกล่าวนี้ ทีมต้องรีบแก้ไขจุดบกพร่องหรือสรรหา สมาชิกใหม่ที่มีความสามารถตรงกับความต้องการของทีม⁹³

นักจิตวิทยาและนักบริหารหลายท่านให้ความสนใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และได้ กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ เพราะเป็นการรวมพลังของ กลุ่มบุคคลในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยความเชื่อที่ว่า “มนุษย์ทุกคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน และรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตจำกัด ” ดังนั้นจึงควรมีการรวมกลุ่มกัน เพื่อดึงเอาความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลออกมารวมกัน ทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม⁹⁴

ธร สุนทรายุทธ กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานอย่างมาก ไม่เพียงแต่ ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายแต่ยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานอีกด้วย ซึ่ง หน่วยงานจำเป็นต้องสร้างทีมงาน เนื่องจาก 1) งานบางอย่างไม่สามารถทำเสร็จได้โดยคนเดียว 2) เมื่อมีงานด่วนที่ต้องการการระดมทรัพยากรบุคคล เพื่อทำงานให้เสร็จทันเวลา 3) งานบางอย่างต้อง อาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย 4) งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลาย หน่วยงานรับผิดชอบ และต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่าย 5) เป็นงานที่ต้องการความคิด

⁹³ Richard Luecke and Jeff Polzer, *การบริหารจัดการทีมงาน*, trans. สุวีร์พร พิง พุทธิคุณ, พิมพ์ครั้งที่ 3 ed. (กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2549), 37.

⁹⁴ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, *การทำงานเป็นทีม* (กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2549), 8.

สร้างสรรค์ เพื่อหาแนวทาง และเป้าหมายใหม่ ๆ และ 6) หน่วยงานต้องสร้างบรรยากาศของความสามัคคี⁹⁵

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ กล่าวว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีความชัดเจนทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นหลักในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ตลอดจนแรงจูงใจให้เกิดการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร⁹⁶

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และคณะ กล่าวว่าความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมคือการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่สมาชิก เนื่องจากในการทำงานจะช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้สมาชิกรู้สึกสบายใจ มีกำลังใจในการทำงาน มีการผสมพลังเป็นหนึ่งเดียวในการต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคก่อให้เกิดความสามัคคีที่ดี ทำให้บุคคล ทีมงานมีความเป็นหนึ่งเดียวและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันได้⁹⁷

ดังนั้น ความสำเร็จของหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับการบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องเข้าใจในกระบวนการบริหารทีมงานในทุกแง่มุม รู้จักการนำเอาจุดเด่นของแต่ละบุคคลมารวมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างหลากหลายและมีความเหมาะสม ส่งผลต่อความพึงพอใจในกระบวนการทำงาน และช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

⁹⁵ ธร สุนทรายุทธ, การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา (กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด, 2551), 214.

⁹⁶ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา, พิมพ์ครั้งที่ 2 ed. (กรุงเทพฯ: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2551), 11.

⁹⁷ ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และ คณะ, การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เพอร์เน็ท จำกัด, 2545), 43-45.

หลักในการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมประกอบด้วยกลุ่มบุคคลหลากหลายประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความคิด ความรู้ความสามารถและสภาพความเป็นอยู่ ดังนั้นการที่กลุ่มบุคคลต้องมาทำงานร่วมกันย่อมต้องมีหลักการทำงานที่บุคคลควรยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน เช่นเดียวกับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กรที่ต้องอาศัยหลักการ ตลอดจนแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการนำมาประยุกต์ใช้ เช่นกัน

เรเมรส (Ramirez) อธิบายหลักในการทำงานเป็นทีมว่า ทีมที่แท้จริงมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือภารกิจของทีม ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน การมอบหมายอำนาจในการบริหารจัดการการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน และการมีสมาชิกในช่วงเวลาหนึ่งอย่างเหมาะสม⁹⁸

แฮคแมน (Hackman) อธิบายว่าทีมที่แท้จริงมีคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ 1) ภารกิจของทีม 2) ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน 3) การมอบหมายอำนาจในการบริหารจัดการอย่างชัดเจน และ 4) การมีสมาชิกในช่วงเวลาที่เหมาะสม⁹⁹

วารนีย์ (Varney) เสนอหลักการทำงานเป็นทีมไว้ดังต่อไปนี้

1. บทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีม การมีความเข้าใจที่ดีต่อทีมงาน
2. การเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์กร
3. การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกทุกคนในทีม
4. การสนับสนุนเพื่อนสมาชิกในทีม
5. การเข้าใจกระบวนการของทีม
6. มีแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
7. ความสามารถในการใช้ความคิดที่แตกต่างกันให้เกิดประโยชน์
8. ความร่วมมือกันของสมาชิก ลดการแข่งขันเพื่อการเอาชนะกัน
9. การเพิ่มสมรรถภาพของทีมในการทำงานร่วมกับทีมอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร
10. ความรู้สึกที่ดีต่อกันของสมาชิกในทีม¹⁰⁰

⁹⁸ Ramirez AL., "How Merit Pay Undermines Education," **Educational Leadership** 58 (5 February 2001): 129.

⁹⁹ Richard J. Hackman, **Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances** (Boston: Harvard Business School Press, 2002), 41.

¹⁰⁰ Glenn H. Varney, **Organization Development for Managers** (Mass: Addison-Wesley Publishing Co., 1977), 154-55.

หลักการการทำงานเป็นทีมต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน สมาชิกทุกคนให้การยอมรับและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความไว้วางใจกัน มีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ปัญหา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

คุณลักษณะของกลุ่มงานที่มีประสิทธิผล (characteristics of effective work group) หมายถึง คุณลักษณะที่ทำให้กลุ่มงานเกิดประสิทธิผล โดยคุณลักษณะเหล่านี้สามารถจำแนกได้ 9 องค์ประกอบ คือ

1. การออกแบบงานที่มีคุณค่า (enriched job design) การกำหนดคุณลักษณะและขอบเขตของงาน เพื่อให้สมาชิกเห็นว่า ภาระงานของพวกเขามีคุณค่าและความสำคัญต่อองค์กร มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายใน สมาชิกขยัน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน

2. ความรู้สึกมีอำนาจ (a feeling of empowerment) กลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพจะเชื่อว่าตนมีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยไม่ต้องรอความเห็นชอบจากผู้บริหาร เมื่อทีมงานได้รับการมอบอำนาจ จะมีประสพการณ์ 4 ด้านคือ อำนาจหน้าที่ (potency) การมีความสำคัญ (meaningfulness) ความอิสระ (autonomy) และผลกระทบ (impact)

3. การพึ่งพาอาศัยและสิ่งตอบแทน (interdependent tasks and rewards) กลุ่มงานที่มีประสิทธิผลจะมีลักษณะของความพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายของส่วนรวม รวมทั้งรางวัลหรือผลตอบแทนของบุคคล ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

4. องค์ประกอบกลุ่ม สิทธิและขนาดที่เหมาะสม (right mix and size) การนำความหลากหลายทางด้านประสพการณ์ ความรู้ความสามารถของสมาชิกมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนากระบวนการแก้ปัญหา การมีความแตกต่างของสมาชิกในหน่วยงานจะส่งผลให้เกิดประโยชน์จากข้อมูลที่หลากหลาย การมีมุมมองแนวความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ แต่ทั้งนี้สมาชิกต้องมีความพึงพอใจในปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันภายในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มงาน จึงจะเกิดประโยชน์จากความหลากหลายของสมาชิกอย่างแท้จริง

5. ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) หมายถึง การมีความสามารถในการใช้อารมณ์ในทางสร้างสรรค์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม ส่งเสริมความเชื่อใจ และความไว้วางใจระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม แต่หากมีความไว้วางใจกันมากเกินไป ก็อาจมีปัญหามาตามา อาทิ การไม่ตรวจสอบการทำงานของกันและกัน การ

มองข้ามข้อบกพร่องหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม¹⁰¹ ซึ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ แบ่งได้ 5 ส่วน ดังนี้

5.1 การตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) เป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง เข้าใจในจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง

5.2 ความสามารถในการควบคุมตนเอง (self-regulation) เป็นความสามารถในการควบคุมหรือปรับเปลี่ยนอารมณ์ของตนเอง การคิดก่อนการแสดงพฤติกรรม ซึ่งความสามารถในการควบคุมตนเองต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานคือ

5.2.1 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (emotion self-control) การมีวิธีจัดการกับอารมณ์ สามารถปรับเปลี่ยนอารมณ์ไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ มีความสงบนิ่ง จิตแน่วแน่ไม่หวั่นไหว ความคิดปลอดโปร่งแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก

5.2.2 ความโปร่งใส (transparency) การมีค่านิยมในการดำเนินชีวิต

5.2.3 ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) ความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับสิ่งต่าง ๆ กล้ารับมือและเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลง

5.2.4 มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ (achievement) การมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานสูง มีความพยายามในการทำสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

5.2.5 ความคิดริเริ่ม (initiative) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างรวดเร็ว

5.2.6 การมองโลกในแง่ดี (optimism) และมีอารมณ์ขัน (humour) การมองโลกในแง่ดี การคิดเชิงบวก ส่งผลให้ตนเองมีความสุข สามารถอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี การมีอารมณ์ขันทำให้สดชื่นแจ่มใสอยู่เสมอ เมื่อมองโลกในแง่ดีและมีอารมณ์ขัน ทำให้ชีวิตมีความสุข เพื่อนร่วมงานก็มีความสุขที่ร่วมทำงานด้วย

5.3 แรงจูงใจ (motivation) ในการทำงาน การมีพลัง มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ มีความรับผิดชอบ เพื่อเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงาน

5.4 ความเห็นใจผู้อื่น (empathy) การเข้าใจ เห็นใจผู้อื่น รวมถึงการกระทำและตอบสนองให้เหมาะสมกับอารมณ์ของบุคคลนั้น ๆ

5.5 มีทักษะทางสังคม (social skill) เป็นความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีกับผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

¹⁰¹ Andrew J. DuBrin, **Essentials of Management**, 8th ed. (Ohio: South-Western Cengage Learning, 2009), 454-56.

6. การสนับสนุนกลุ่มงาน (support for the work group) คือการให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นแก่กลุ่มงาน การจัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสม รวมทั้งการสนับสนุนการอบรมพัฒนาเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

7. กระบวนการที่มีประสิทธิผลภายในกลุ่ม (effective processes within the group) ความสำเร็จของกลุ่มจะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของกลุ่มงาน การช่วยเหลือกันภายในกลุ่ม การติดต่อสื่อสาร ความสามัคคี ความร่วมมือภายในกลุ่ม รวมถึงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

8. กระบวนการและขั้นตอน (follows processes and procedures) กลุ่มงานที่มีการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีและประสบความสำเร็จมากกว่ากลุ่มงานอื่น ซึ่งการทำงานตามกระบวนการและขั้นตอนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลสูงสุดตามต้องการ และลดการเกิดปัญหาต่าง ๆ

9. เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม (familiarity with jobs, coworkers and the environment)

ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามแนวความคิดของยูก์ (Yukl) มีแนวคิดว่าการปฏิบัติงานเป็นทีมสามารถจำแนกได้ 9 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (commitment to task objectives and strategies) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่ยากให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะของผู้นำที่ส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน มีดังนี้

1.1 การแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ เพื่อให้สมาชิกเห็นคุณค่าของงานนั้น

1.2 มีการอธิบายถึงความสำคัญของงาน และสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นใหม่

1.3 มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และท้าทาย

1.4 การวางแผนกลยุทธ์ที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมาย

1.5 การให้อำนาจแก่สมาชิกในการวางแผนร่วมกันทำงาน และพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์

2. ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ (member skills and role clarity) หมายถึง การมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในขอบข่ายภาระงานของตน สามารถรับรู้ และเข้าใจว่าตนเองต้องปฏิบัติงานอย่างไร และสามารถนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้ ซึ่งผู้นำควรอธิบายถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจน รวมถึงขั้นตอนและกระบวนการในการทำงาน และเมื่อถึงช่วงเวลาที่เหมาะสม

ผู้นำก็ควรมีการประเมินทักษะการทำงานของสมาชิก เพื่อพัฒนาการทำงานของสมาชิกให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (internal organization and coordination) หมายถึง การมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดกิจกรรมที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกัน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อการทำงานร่วมกันได้ การมีส่วนร่วมในการประสานงานภายในองค์กร รวมถึงการพัฒนาทักษะในกระบวนการทำงานเป็นทีม ผู้นำสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตนได้กำหนดระยะเวลาและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ลักษณะของผู้นำมีดังนี้

3.1 มีการวางแผนการใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การสร้างสถานการณ์จำลอง เพื่อฝึกการจัดการกับอุปสรรคและสถานการณ์
ฉุกเฉิน

3.3 การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมของทีม

3.4 การประชุม เพื่อการแก้ไขปัญหา และวางแผนกิจกรรม

3.5 การวางแผน และจัดลำดับการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงความล่าช้าในการทำงาน

3.6 การติดตาม และควบคุมการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

4. การประสานงานภายนอกองค์กร (external coordination) หมายถึง การทำงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง บุคลากรจะได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก ซึ่งลักษณะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานภายนอกองค์กร มีดังนี้

4.1 การส่งเสริมสมาชิกให้พัฒนาเครือข่ายที่เป็นประโยชน์

4.2 การปรึกษาหารือกับองค์กรย่อยเกี่ยวกับแผนงาน และการตัดสินใจที่มีผลต่อ
องค์กรเหล่านั้น

4.3 การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรย่อยหรือ
หน่วยงานอื่น

4.4 การประชุมกับผู้รับบริการ เพื่อทราบความต้องการ

4.5 การเจรจาข้อตกลงกับผู้รับบริการ

5. ทรัพยากรและการสนับสนุน (resources and political support) การบรรลุเป้าหมายขององค์กรส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับที่ได้รับทรัพยากรที่จำเป็น และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งทรัพยากรที่เกี่ยวข้องนี้อาจรวมไปถึงงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และสิ่ง

อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความรับผิดชอบของผู้เป็นอย่างหนึ่งคือ การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น และการได้รับการสนับสนุนจากภายนอก

5.1 การวางแผนความต้องการในการใช้ทรัพยากรสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ

5.2 การชักชวนผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลภายนอก เพื่อจัดหาทรัพยากรเพิ่มเติมให้กับทีมงาน

5.3 การจูงใจผู้บังคับบัญชาให้อนุญาตให้ทีมงานใช้เครื่องมือนอกเหนือจากปกติ

5.4 การสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอก

6. ความไว้วางใจ ความสามัคคี และ ความร่วมมือ (mutual trust, cohesiveness, and cooperation) ความร่วมมือและความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ ซึ่งในการทำงานจะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือ และความไว้วางใจกันในระดับสูง มีการยอมรับซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มงาน

6.1 การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของทีม

6.2 การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความพึงพอใจในการเป็นสมาชิกของทีม

6.3 การจัดกิจกรรมทีมสัมพันธ์

6.4 การสร้างการยอมรับ และการให้รางวัลเมื่อสมาชิกทำให้ทีมประสบความสำเร็จ

7. ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (collective efficacy and potency) ความเชื่อว่ากลุ่มงานของตนมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สมาชิกเกิดความทุ่มเทในการทำงาน จากการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพขององค์กรจะสูง ถ้าทีมนั้นมีสมาชิกที่มีทักษะดี มีความไว้วางใจและให้ความร่วมมือกันในระดับสูง มีทรัพยากรเพียงพอ รวมถึงมีกลยุทธ์ในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพขององค์กร มีดังนี้

7.1 การแสดงให้ทีมเห็นถึงจุดดี และสร้างความเชื่อมั่นภายในทีม

7.2 การตั้งเป้าหมายที่เป็นจริง ซึ่งจะทำให้ทีมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในเบื้องต้น

7.3 การช่วยให้ทีมสามารถค้นพบวิธีการเอาชนะอุปสรรค

7.4 การเฉลิมฉลองให้กับความก้าวหน้า และความสำเร็จของทีม

8. รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (accurate, shared mental models) หมายถึง การมีข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับภาระงานในทิศทางเดียวกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน และการวางแผนให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความทุ่มเทที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย การพัฒนารูปแบบความคิดที่ถูกต้อง มีดังนี้

8.1 การจัดประชุมเพื่ออภิปรายสมมติฐาน และความเห็นของสมาชิก ทั้งนี้ควรระบุหลักฐานที่สนับสนุนแนวคิดนั้น ๆ

8.2 การตรวจสอบสื่อที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น ๆ

8.3 การนำหลักการและกฎเกณฑ์ที่ถูกต้องในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของทีมมาใช้

8.4 การทดลอง เพื่อประเมินความสัมพันธ์ของสาเหตุและผลกระทบ

8.5 การทบทวนกิจกรรม เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้

9. ความหลากหลายของสมาชิก (member diversity) หมายถึงความหลากหลายของสมาชิกทั้งทางด้านบุคลิกภาพ ด้านประชากรศาสตร์ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน การมีทัศนคติ ความเชื่อต่อการทำงานที่หลากหลาย และความหลากหลายทางความคิด ซึ่งส่งผลดีต่อการทำงานและการแก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์ ความสำคัญของความหลากหลายจะมีผลต่อเมื่อสมาชิกในทีมมีความแตกต่างกันและพบกับสถานการณ์ที่ต่างกัน ทั้งนี้จะนำไปสู่การร่วมมือกัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน¹⁰²

โรมิก (Romig) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมมีลักษณะที่จำเป็น 5C ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของทีมงาน โดยการพัฒนาโครงสร้างทีมงานให้มีการติดต่อสื่อสารที่ดี มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งสามารถช่วยกันแก้ปัญหาได้ ในการติดต่อสื่อสารต้องมีความเปิดเผยและสนับสนุนให้สมาชิกมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน สมาชิกในทีมต้องมีความหลากหลายทางความคิด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ตลอดจนการติดต่อสื่อสารควรเป็นไปแบบสองทาง เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกันและการนำไปปฏิบัติที่ถูกต้อง

2. พฤติกรรมการร่วมมือ (Cooperation) เป็นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของทีม ซึ่งความร่วมมือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม

3. พฤติกรรมการประสานงาน (Coordination) คือการประสานงานของสมาชิกในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุม วางแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทีม มีการแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่สมาชิกอย่างชัดเจน เพื่อการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

¹⁰² Gary Yukl, **Leadership in Organization** (Essex: Pearson Education Limited, 2013), 253-259.

4. พฤติกรรมการมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) คือการมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงานหรือการแก้ปัญหาของสมาชิกในทีม ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ทำให้เกิดกระบวนการคิดและแก้ปัญหาแบบใหม่ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อเป็นการพัฒนาและก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

5. พฤติกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Breakthrough) คือการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและปรับปรุงพัฒนาคุณภาพงานให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น การทำงานเป็นทีม คือการทำงานร่วมกันของบุคคลมากกว่า 1 คนขึ้นไป โดยมีทุกคนนั้นมีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน ทุกคนยอมรับในหลักการและกฎเกณฑ์ของทีม มีการวางแผนการทำงานร่วมกันและมีการร่วมมือของสมาชิกทุกคนเป็นอย่างดี เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

ขั้นตอนในการทำงานเป็นทีม

โดยปกติของการทำงานเป็นทีม มักจะมีการจัดตั้งคณะกรรมการ คณะทำงานหรือทีมงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีม นอกจากจะต้องทราบเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดของการทำงานแล้ว ในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีมงานนั้น ต้องอาศัยขั้นตอนในการดำเนินงานที่มีส่วนช่วยให้ทีมงานทำงานได้และมีการพัฒนาทีมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอุทัย บุญประเสริฐ กำหนดขั้นตอนในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. การศึกษาสภาพปัญหา หรือการกำหนดเป้าหมายและภารกิจของการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยการร่วมกันศึกษาสภาพปัญหา หรือคิดวิเคราะห์งานร่วมกัน อีกทั้งสมาชิกทุกคนในทีมต้องมีความเข้าใจที่ตรงกันและมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

2. การวางแผนการดำเนินงาน คือการนำเป้าหมายในการทำงานมาวางแผนล่วงหน้า โดยการกำหนดขั้นตอนก่อนหลังและกิจกรรมเฉพาะของแต่ละขั้นตอนในการทำงาน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการทำงาน

3. การแบ่งและกระจายงานให้แก่สมาชิก โดยคำนึงถึงความเหมาะสม มีการกำหนดผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยในการอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน

4. การลงมือปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้

5. การติดตามและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในลักษณะของการนิเทศ ติดตามผล มีการให้ความช่วยเหลือและปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

6. การประเมินเพื่อกำกับและติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อการปรับปรุงการทำงานและสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อรายงานต่อหัวหน้าในความสำเร็จของทีมงาน¹⁰³

วิชัย โสสุวรรณจินดา กล่าวถึงขั้นตอนในการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน
2. การรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการตรวจสอบปัญหาของงาน
3. การกำหนดภาระงาน และการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล
4. การวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
5. การทบทวนผลการดำเนินงาน การสรุปและพิจารณาการทำงานว่าตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อการให้ข้อเสนอแนะและการปรับปรุงพัฒนางานในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น¹⁰⁴

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

สิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีม คือสมาชิกในทีม ผู้นำทีม เป้าหมายของทีม กระบวนการทำงานและการติดต่อสื่อสาร สิ่งเหล่านี้เปรียบเสมือนแนวทางในการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สตีเวน (Stevens) กล่าวถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพว่าควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายของทีม
2. มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีความสุขในการทำงาน
3. การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำให้ทีมบรรลุเป้าหมาย
4. การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม โดยไม่มีการวิจารณ์ความคิดเห็นเหล่านั้น
5. การแสดงความไม่เห็นด้วยในแนวทางที่สร้างสรรค์
6. มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเปิดเผย
7. มีการมอบหมายภาระหน้าที่ให้แก่สมาชิกทุกคนอย่างชัดเจน
8. การสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกทีมอย่างมีคุณภาพ¹⁰⁵

¹⁰³ อุทัย บุญประเสริฐ, **กลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532), 73-75.

¹⁰⁴ วิชัย โสสุวรรณจินดา, **หัวหน้างานยุคใหม่** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2536), 41-46.

¹⁰⁵ Michael J. Stevens, "Staffing Work Teams: Development and Validation of a Selection Test for Teamwork Setting," **Journal of Management** 25 (2 March/April 1999): 207-28.

วูดค็อก (Woodcock) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ Building Blocks ซึ่งประกอบด้วย

1. บทบาทที่สมดุล
2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน
3. การเผชิญหน้ากับปัญหา
4. การไว้วางใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน
5. ความร่วมมือกันและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
6. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องชัดเจน
7. มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม
8. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
9. การพัฒนาตนเอง
10. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทีมงาน
11. การติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ¹⁰⁶

สมคิด บางโม กล่าวไว้ว่าทีมงานที่มีประสิทธิภาพคือ

1. จำนวนสมาชิกไม่มาก มีความเหมาะสมกับงานและเป้าหมายของงาน ส่วนใหญ่ไม่เกิน 10-12 คน ถ้าทีมงานมีสมาชิกมากเกินไปย่อมทำให้เกิดปัญหาเพิ่มมากขึ้น
2. เป้าหมายของทีมชัดเจน และสมาชิกทุกคนทราบเป้าหมายของทีม
3. สมาชิกตั้งใจทำงาน ให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ และให้ความสำคัญกับความสำเร็จของทีมงาน
4. สมาชิกทุกคนมีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น โดยยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก สมาชิกทุกคนมีความกล้าแสดงออกในทางสร้างสรรค์ และยอมรับในมติของทีมงานด้วยความเต็มใจ
5. การมีผู้นำที่ดี ผู้นำที่มุ่งการทำงาน เสียสละ ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก และมีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกได้
6. ผลตอบแทน ผลประโยชน์ของสมาชิกชัดเจน
7. สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถ และเปิดโอกาสให้ทำงานตามความเหมาะสม
8. การพัฒนาทีมงาน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ¹⁰⁷

¹⁰⁶ Mick Woodcock, *Organization Development through Team Building* (Great Britain: Gower Publishing Co., 1989), 75-116.

ชาญชัย อาจิณสมจาร กล่าวว่ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องมีลักษณะต่อไปนี้

1. การมีบทบาทที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์
2. การมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน
3. การแสดงออกอย่างเปิดเผยและกล้าที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา
4. การมีความไว้นื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน
5. สร้างบรรยากาศของความร่วมมือและการแก้ไขข้อขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์
6. มีกระบวนการทำงานที่ดี
7. มีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์
8. มีการทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
9. มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน¹⁰⁸

สรุปได้ว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีการติดต่อประสานงานกัน ช่วยเหลือ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อความสำเร็จและประโยชน์ร่วมกันของทีมงาน ซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะต่อไปนี้ 1) มีความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน 2) สมาชิกมีทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และมีบทบาทที่ชัดเจน 3) มีการประสานงานภายในองค์กร 4) การประสานงานภายนอกองค์กร 5) ทรัพยากรและการสนับสนุน 6) มีความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือกันในการทำงาน 7) ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร 8) การมีรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน และ 9) การมีความหลากหลายของสมาชิก

¹⁰⁷ สมคิด บางโม, **องค์การและการจัดการ** (กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน, 2552), 246-47.

¹⁰⁸ ชาญชัย อาจิณสมจาร, **เทคนิคการพัฒนาทีมงาน** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สื่อเสริม กรุงเทพฯ, 2548), 71-96.

อุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

การทำงานร่วมกันของบุคคลย่อมเกิดปัญหาและอุปสรรคมากมาย ซึ่งจะเป็นสิ่งที่มาขัดขวางการทำงานให้หยุดชะงักหรือไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จึงควรมีการหามาตรการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อัลแบน และโพลล์ลิต (Alban and Pollitt) กล่าวว่าวิธีการที่จะทำให้องค์กรไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยมีอุปสรรคขัดขวางน้อยที่สุด ประกอบไปด้วย

1. การมีทัศนคติที่ดีต่อกัน
2. ความรู้สึกที่เท่าเทียมกันของสมาชิก
3. ผลตอบแทนที่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เหมาะสมและมีความยุติธรรม
4. ความคิดเห็นที่แตกต่างแต่นำไปสู่ความสำเร็จของทีมงาน
5. การมีบทบาทที่ชัดเจนและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
6. การวางแผนที่มีประสิทธิภาพและสามารถรับมือกับปัญหาความขัดแย้งได้อย่าง

เหมาะสม¹⁰⁹

ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม เกิดจากความเป็นเอกภาพของสมาชิกในการทำงาน การมีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ลดการแข่งขัน รวมทั้งการลดและช่วยกันจัดการกับปัญหาและความขัดแย้ง การสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในทีม สร้างความผูกพัน การปลุกฝังให้สมาชิกมีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

¹⁰⁹ Billie T. Alban and Irving L. Pollitt, "Team Building," in Thomas H. Patten, Jr., *Emerging Dimensions and Concepts: A Collection of Paper*. ASTD (1973).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ตามที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นไป ทำให้ระบบปฏิรูปการศึกษา ระบบบริหาร และการจัดการศึกษา รวมทั้งบุคลากร ทรัพยากร ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลอมรวมเป็นหน่วยงานทางการศึกษาให้เป็นหน่วยเดียวกัน ทำให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด/อำเภอสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอเดิมต้องยุบเลิกไปและได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น โดยมีจำนวน 175 เขต ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาลงวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2551 โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 บัดนี้ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ได้กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางเลน อำเภอนครชัยศรี อำเภอสสามพราน และอำเภอพุทธมณฑล

ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตั้งอยู่ที่อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีหน้าที่ในการประสานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางเลน อำเภอนครชัยศรี อำเภอสสามพราน และอำเภอพุทธมณฑล มีพื้นที่รวม 1,174.09 ตารางกิโลเมตร หรือ 733.81 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, สุพรรณบุรี, นนทบุรี, สมุทรสาคร และกรุงเทพมหานคร

ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มของภาคกลางตอนล่าง โดยมีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่านใน 3 อำเภอคือ อำเภอบางเลน, อำเภอนครชัยศรี และอำเภอสสามพราน พื้นที่ราบมีความลาดประมาณ 1-2 องศา ระดับความสูงเฉลี่ยประมาณ 2 เมตรจากระดับน้ำทะเลปานกลาง

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีเขตรับผิดชอบจำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางเลน อำเภอนครชัยศรี อำเภอสสามพราน และอำเภอพุทธมณฑล มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 146 โรงเรียน จำนวนครู 2,939 คน และนักเรียนจำนวน 56,169 คน

โครงสร้างการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงาน 6 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
7. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเครือข่ายการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ พร้อมปลูกฝังให้มีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร บนพื้นฐานความเป็นไทย
3. เสริมสร้างภาคีเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ที่เน้นการมีส่วนร่วมโดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึงและเสมอภาค
3. ครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บูรณาการการทำงานภายในสำนักงาน และส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ให้มีความสอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์ และจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานทราบ รวมทั้งการกำกับ ตรวจสอบ และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานและระดมทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีสถานศึกษาในเขตรับผิดชอบจำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนครชัยศรี อำเภอบางเลน อำเภอสามพราน และอำเภอฟุทธมณฑล ซึ่งมีข้อมูลสถานศึกษาในสังกัด ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัด

อำเภอ	โรงเรียน	สถานที่ตั้ง	สอนระดับ	หมายเหตุ
นครชัยศรี (33 โรงเรียน)	วัดประชานาถ	ต.ขุนแก้ว อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดสว่างอารมณ์	ต.ขุนแก้ว อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดโคกพระเจดีย์	ต.โคกพระเจดีย์ อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	วัดจิวราย	ต.จิวราย อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านคลองบางกระจัน	ต.ดอนแฝก อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดไทร	ต.ท่ากระชับ อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	คลองทางหลวง	ต.ท่ากระชับ อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดท่าตำหนัก	ต.ท่าตำหนัก อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดน้อย	ต.ท่าพระยา อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดไทยवास	ต.ไทยवास อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดกลางบางแก้ว	ต.นครชัยศรี อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดตุ๊กตา	ต.บางกระเบา อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดบางพระ	ต.บางแก้วฟ้า อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	วัดกลาง	ต.บางพระ อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดบ่อตะกั่ว	ต.บางระกำ อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
วัดห้วยตะโก	ต.เพนียด อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6		

อำเภอ	โรงเรียน	สถานที่ตั้ง	สอนระดับ	หมายเหตุ
นครชัยศรี (33 โรงเรียน)	วัดลานตากฟ้า	ต.ลานตากฟ้า อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดพุทธธรรมรังษี	ต.ลานตากฟ้า อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดสัมปทวน	ต.วัดแค อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดละมุด	ต.วัดละมุด อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านลานแหลม	ต.วัดละมุด อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดใหม่สุคนธาราม	ต.วัดละมุด อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดสำโรง	ต.วัดสำโรง อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดศรีมหาโพธิ์	ต.ศรีมหาโพธิ์ อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	วัดศิระชะทอง	ต.ศิระชะทอง อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	วัดเสถียรรัตนาราม	ต.ศิระชะทอง อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดกลางครุเวียง	ต.สัมปทวน อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดกกตาล	ต.สัมปทวน อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านห้วยพลู	ต.ห้วยพลู อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดท้องไทร	ต.แหลมบัว อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านห้วยกรด	ต.แหลมบัว อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดโคกเขมา	ต.แหลมบัว อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6	
วัดทุ่งน้อย	ต.แหลมบัว อ.นครชัยศรี นฐ.	อนุบาล-ป.6		
บางเลน (47 โรงเรียน)	วัดบางภาษี	ต.คลองนกกระทุง อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดคลองนกกระทุง	ต.คลองนกกระทุง อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดลานคา	ต.ดอนตูม อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	วัดดอนยอ	ต.ดอนตูม อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดลาดสะแก	ต.ดอนตูม อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดไผ่สามตำลึง	ต.ไทรงาม อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดโพธิ์	ต.ไทรงาม อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	วัดไผ่จรเข้	ต.ไทรงาม อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดเกษตราราม	ต.ไทรงาม อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดพระมอพิสัย	ต.นราภิรมย์ อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านนราภิรมย์	ต.นราภิรมย์ อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดสว่างอารมณ์	ต.นราภิรมย์ อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	

อำเภอ	โรงเรียน	สถานที่ตั้ง	สอนระดับ	หมายเหตุ
บางเลน (47 โรงเรียน)	วัดนราภิรมย์	ต.นราภิรมย์ อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	วัดนิลเพชร	ต.นิลเพชร อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดบัวปากท่า	ต.นิลเพชร อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านหนองปรังกาญจนา	ต.บัวปากท่า อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดบอนใหญ่	ต.บัวปากท่า อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	ตลาดเจริญสุข	ต.บัวปากท่า อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดบัวห้วย	ต.บัวปากท่า อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดบางไผ่นารถ	ต.บางไทรป่า อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดผาสุการาม	ต.บางไทรป่า อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดบางปลา	ต.บางปลา อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	วัดเกาะแรด	ต.บางปลา อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	ตลาดเกาะแรด	ต.บางปลา อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	วัดรางกำหยาด	ต.บางภาษี อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	ตลาดรางกระทุ่ม	ต.บางภาษี อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านรางกระทุ่ม	ต.บางภาษี อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านรางปลาหมอ	ต.บางภาษี อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านคลองพระมอพิสัย	ต.บางภาษี อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดบึงลาดสวาย	ต.บางภาษี อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	วัดสุขวัฒนาราม	ต.บางระกำ อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	ไทยรัฐวิทยา 4	ต.บางระกำ อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	บ้านหนองปรัง	ต.บางระกำ อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดเกษมสุริย์มณฑา	ต.บางเลน อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านประตูน้ำพระพิมล	ต.บางเลน อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	บ้านบางเลน	ต.บางเลน อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านไผ่คอกวัว	ต.บางเลน อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดบางหลวง	ต.บางหลวง อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดบางน้อยใน	ต.บางหลวง อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดราษฎร์สามัคคี	ต.บางหลวง อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านหนองมะม่วง	ต.บางหลวง อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	

อำเภอ	โรงเรียน	สถานที่ตั้ง	สอนระดับ	หมายเหตุ
บางเลน (47 โรงเรียน)	บ้านไผ่ล้อม	ต.ไผ่หูช้าง อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดไผ่หูช้าง	ต.ไผ่หูช้าง อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	วัดลำพญา	ต.ลำพญา อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดเวฬุวนาราม	ต.ลำพญา อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดศิลามูล	ต.หินมูล อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านไผ่หลวง	ต.หินมูล อ.บางเลน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
สามพราน (33 โรงเรียน)	บ้านกระทู้ล้ม	ต.กระทู้ล้ม อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	บ้านเพลินวัฒนา	ต.กระทู้ล้ม อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดปรีดาราม	ต.คลองจินดา อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านคลองจินดา	ต.คลองจินดา อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านพาดหมอน	ต.คลองจินดา อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดวังน้ำขาว	ต.คลองจินดา อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	บ้านฉาง	ต.คลองจินดา อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดบางช้างเหนือ	ต.คลองใหม่ อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านดอนทอง	ต.คลองใหม่ อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านคลองใหม่	ต.คลองใหม่ อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดราษฎร์ศรัทธาราม	ต.ตลาดจินดา อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	หลวงพ่อแช่มอุปถัมภ์	ต.ตลาดจินดา อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านตากแดด	ต.ตลาดจินดา อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดจินดาราม	ต.ตลาดจินดา อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	วัดทรงคนอง	ต.ทรงคนอง อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดท่าข้าม	ต.ท่าข้าม อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านท่าตลาด	ต.ท่าตลาด อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดดอนหวาย	ต.บางกระทีก อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	คลองบางกระทีก	ต.บางกระทีก อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านหัวอ่าว	ต.บางช้าง อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
วัดเชิงเลน	ต.บางช้าง อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6		
วัดบางช้างใต้	ต.บางช้าง อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6		
บ้านบางม่วง	ต.บางช้าง อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6		

อำเภอ	โรงเรียน	สถานที่ตั้ง	สอนระดับ	หมายเหตุ
สามพราน (33 โรงเรียน)	บ้านบางเตย	ต.บางเตย อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านบางประแดง	ต.บ้านใหม่ อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดสรรเพชญ์	ต.ยายชา อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดเดชานุสรณ์	ต.ไร่ขิง อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดไร่ขิง	ต.ไร่ขิง อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดท่าพุด	ต.ไร่ขิง อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	บ้านดงเกตุ	ต.สามพราน อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดหอมเกร็ด	ต.หอมเกร็ด อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	บ้านหอมเกร็ด	ต.หอมเกร็ด อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านคลองลัดอ้อมใหญ่	ต.อ้อมใหญ่ อ.สามพราน นฐ.	อนุบาล-ป.6	
พุทธมณฑล (8 โรงเรียน)	บุญยศรีสวัสดิ์	ต.คลองโยง อ.พุทธมณฑล นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	บ้านคลองสว่างอารมณ์	ต.คลองโยง อ.พุทธมณฑล นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	วัดมะเกลือ	ต.คลองโยง อ.พุทธมณฑล นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	บ้านคลองโยง	ต.มหาสวัสดิ์ อ.พุทธมณฑล นฐ.	อนุบาล-ม.3	ขยายโอกาส
	บ้านคลองมหาสวัสดิ์	ต.มหาสวัสดิ์ อ.พุทธมณฑล นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดศาลวัน	ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	วัดสุวรรณาราม	ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล นฐ.	อนุบาล-ป.6	
	พระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล	ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล นฐ.	อนุบาล-ป.6	

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สมวงศ์ โพธิ์สะอาด ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจูงใจตนเอง การควบคุมตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ทักษะทางสังคมและความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา ตามรายด้านทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน¹¹⁰

สมหมาย เทศขำ ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาว่าควรมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เพื่อให้ความรู้และประสบการณ์เรื่องการทำงานเป็นทีมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในด้านการพัฒนาตนเอง ดังนั้นควรมีการพัฒนาบุคลากรในด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ใหม่ และนำไปปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้เกิดผลดี ทำให้บุคลากรทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ¹¹¹

สุภาวดี แก้วสำราญ ศึกษาเรื่องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สรุปว่าการทำงานเป็นทีม เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการ สมาชิกทุกคนปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมีการประสานความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารกัน การตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ด้วย

¹¹⁰ สมวงศ์ โพธิ์สะอาด, "ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), ง.

¹¹¹ สมหมาย เทศขำ, "บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2" (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553), 9.

เหตุนี้จึงเป็นเหตุผลให้บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมในระดับมาก¹¹²

กัลยมน อินทุสุต ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การสร้างสมรรถนะทีมงาน 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) การมีความสุขในชีวิต 7) การตระหนักในอารมณ์ตนเอง รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น ความสัมพันธ์สาเหตุของพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความสุขในชีวิต และการตระหนักในอารมณ์ตนเอง¹¹³

ปองปรัชญ์ ปือราแง ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศใน องค์การ ผลของการวิจัยพบว่า อายุมีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การ มิติ รางวัล มิติความเสี่ยง มิติการสนับสนุน มิติฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียว และภาพรวมความแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติโครงสร้างองค์การ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ¹¹⁴

พิมพ์ใจ วิเศษ ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ปรากฏมากที่สุด คือความสามารถงูใจตนเอง และด้านที่ปรากฏน้อยที่สุด คือการจัดการกับอารมณ์

¹¹² สุภาวดี แก้วสำราญ, "การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น" (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553), 13.

¹¹³ กัลยมน อินทุสุต, "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), บทคัดย่อ.

¹¹⁴ ปองปรัชญ์ ปือราแง, "การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศในองค์การ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554), ง.

ของตนเอง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ปรากฏมากที่สุด คือด้านความสำเร็จในงาน และด้านที่ปรากฏน้อยที่สุด คือด้านความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือด้านของการเข้าใจผู้อื่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยสุด คือด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง¹¹⁵

แสงดาว โสมศรีแพง ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม การตัดสินใจร่วมงาน และการมีผลประโยชน์ร่วมกันตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05¹¹⁶

โรธานา หมู่เก็ม ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน อำเภอเมืองสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่าบุคลากรในโรงเรียนอำเภอเมืองสงขลา

¹¹⁵ พิมใจ วิเศษ, "ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554), ง.

¹¹⁶ แสงดาว โสมศรีแพง, "การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม, 2556), ง.

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมสูงสุด คือด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างกลุ่ม รองลงมาคือด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านที่มีการทำงานเป็นทีมต่ำที่สุด คือด้านบทบาทที่สมดุล 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนอำเภอเมืองสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม ด้านการเปิดเผย และเผชิญหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม ด้านความร่วมมือ ความขัดแย้ง และด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน¹¹⁷

ชิษณุพงศ์ ทรัพย์โชติธนดล ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มท่าจีนถิ่นแม่กลอง พบว่า 1. ความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มท่าจีนถิ่นแม่ กลอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้านตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การ สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การควบคุมตนเอง การมีทักษะทางสังคม การตระหนักรู้ในตนเอง และการ รับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น 2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มท่าจีนถิ่นแม่กลอง เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และ ประสบการณ์การทำงาน ตามรายด้านทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน¹¹⁸

¹¹⁷ โรฮานา หมู่เก็ม, "การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน อำเภอเมืองสงขลา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1" (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2557), ง.

¹¹⁸ ชิษณุพงศ์ ทรัพย์โชติธนดล, "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มท่าจีนถิ่นแม่กลอง" (การค้นคว้าอิสระ ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 2558), ง.

ทักษอร ฝีกวาจา ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยคือ สภาวะอารมณ์ทั่วไป ความสามารถในการปรับตัว การจัดการกับความเครียด ความสามารถภายในตนเอง และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลัก และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน¹¹⁹

จารุวรรณ แป้นแจ้ ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. คุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวม ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และด้านการมีทักษะสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹²⁰

พลอยอัมพัน มาพิจาร ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า 1. การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน การพัฒนาตนเอง บทบาทที่สมดุล การสื่อสารที่ดี ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การ

¹¹⁹ ทักษอร ฝีกวาจา, "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3" (การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), ง.

¹²⁰ จารุวรรณ แป้นแจ้, "ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี" (วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), ง.

เปิดเผยต่อกันและเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาและความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์¹²¹

นิภาพร ทองดำ ได้ศึกษาการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1. การบริหารคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยดังนี้ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงอยู่เสมอ จัดให้มีการฝึกอบรม ยอมรับปรัชญาใหม่ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ อบรมผู้นำ เลิกโควตา ขจัดความกลัว การปรับปรุงต้องทำทุกขั้นตอนของการทำงาน การสร้างความสุขในการทำงาน ขจัดอุปสรรค จัดให้มีแผนการศึกษา และมีการฝึกอบรมให้แก่ครู/บุคลากรทุกคน เลิกใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพแบบเก่า เลิกยึดมั่นการดำเนินธุรกิจโดยยึดราคาเป็นหลัก 2. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยดังนี้ วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม บทบาทที่สมดุล การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และการตัดสินใจที่ถูกต้องอย่างเหมาะสม ทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การสื่อสารที่ดี การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 3. ความสัมพันธ์ของการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01¹²²

มัลลิกา วิชชุกรองครัต ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 188 คน ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านมีมาก โดยการมีเป้าหมายเดียวกันมากที่สุด รองลงมาคือการยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ และความไว้วางใจซึ่งกันและกันตามลำดับ พนักงานครูเทศบาลตำแหน่ง คศ.3 ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า คศ.1-2 หรือเทียบเท่าเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือ และการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่าง

¹²¹ พลอยอัมพัน มาพิจาร, "การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2" (การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), ง.

¹²² นิภาพร ทองดำ, "การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), ง.

กันน้อย ส่วนความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วมแตกต่างกันปานกลาง เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมจำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมปานกลาง โดยพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์มากมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์น้อย เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน การมีเป้าหมายเดียวกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันเล็กน้อย ส่วนการมีส่วนร่วมและการยอมรับนับถือแตกต่างกันปานกลาง¹²³

สุภาวณี วงษ์ชัยบุตร ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยไชโย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยไชโย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยไชโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยไชโย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านที่ 3 การมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี สูงกว่าค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี 4) ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยไชโย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน¹²⁴

¹²³ มัลลิกา วิชชุกรอชิงครัต, "การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี" (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), 52-56.

¹²⁴ สุภาวณี วงษ์ชัยบุตร, "การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยไชโย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2559), ง.

งานวิจัยต่างประเทศ

สโตน ปาร์คเกอร์ และวู้ด (Stone, Parker and Wood) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐออนตาริโอ สหรัฐอเมริกา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำในโรงเรียน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน และยังพบอีกว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำนายความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนได้ และได้เสนอแนะว่าควรนำเอาทักษะทางด้านความฉลาดทางอารมณ์เข้าไปอยู่ในโปรแกรมพัฒนาผู้บริหาร ฯลฯ¹²⁵

สคริปเนอร์และคณะ (Scribner and others) ศึกษาเรื่องทีมของครูและการกระจายความสัมพันธ์ พบว่ามีปัจจัย 3 ประการที่ส่งผลต่อความร่วมมือกันภายในทีมมืออาชีพ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ อิสรภาพและรูปแบบในการอภิปราย วัตถุประสงค์และอิสรภาพเปรียบเสมือนเงื่อนไขขององค์การ รูปแบบในการอภิปรายของทีมเป็นคุณลักษณะของการปฏิสัมพันธ์กันของสมาชิกในทีม ซึ่งวัตถุประสงค์และอิสรภาพที่เกิดขึ้นภายในทีมของครูมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกในองค์การ¹²⁶

เอมเมอร์ริก และ เบนนิคมีเจอร์ (Emmerik and Brennikmeijer) ศึกษาความคล้ายคลึงกันของระดับความสัมพันธ์และการรวมกลุ่มทางสังคม (ประสิทธิผลของทีม, ผลการปฏิบัติงานของทีม และความพึงพอใจของทีม) โดยทดสอบสมมติฐานจากครูระดับมัธยมศึกษา จำนวน 420 คน ใน 57 ทีม ซึ่งทีมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนี้เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน จากการวิเคราะห์ในความสัมพันธ์หลายระดับ พบว่า ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกันมีความสำคัญต่อหน้าที่ของทีม ความสัมพันธ์ระหว่างกันจะช่วยลดผลกระทบทางสังคมของกลุ่ม การสมาคมที่แน่นแฟ้นกันจึงเป็นเสมือนหน้าที่ของทีม¹²⁷

¹²⁵ Howard Stone, James D.A. Parker, and Laura M. Wood, "Report on the Ontario Principals' Council Leadership Study," Accessed June 2, 2017, Available from <http://www.eiconsortium.org>.

¹²⁶ Jay Paredes Scribner and Others, "Teacher Teams and Distributed Leadership: A Study of Group Discourse and Collaboration," Accessed 25 June 2017, Available from: <http://eaq.sagepub.com>.

¹²⁷ Hetty Van Emmerik and Veerie Brennikmeijer, "Deep – Level Similarity and Group Social Capital: Associations with Team Functioning," Accessed 25 January 2018, Available from: <http://sgr.sagepub.com>.

เมอร์ตอคช (Murdoch) ศึกษาผลของความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางอารมณ์ที่คล้ายคลึงกันของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก การวิจัยเชิงปริมาณถูกนำมาทดสอบผลของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำและผู้ตามและความคล้ายคลึงของความฉลาดทางอารมณ์ในทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก (LMX) งานวิจัยก่อนหน้านี้อาศัยความสัมพันธ์ระหว่างความคล้ายคลึงและ LMX และระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และ LMX การศึกษานี้พยายามจะเชื่อมโยง 3 ความคิดนี้เพิ่มขึ้น โดยวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ในมิติย่อย โดยมีการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และหัวหน้างาน ผู้ใต้บังคับบัญชาวัดความฉลาดทางอารมณ์โดยใช้ระดับการวัดของ Wong และ Low (WLEIS) และเครื่องมือวัดการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก (LMX-7) ในทางตรงกันข้ามหัวหน้างานใช้แค่ระดับ WLEIS ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการประเมินค่าอารมณ์ของตนเองจะทำนายระดับ LMX ได้ เพียงแค่การประเมินอารมณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา, การใช้อารมณ์, การควบคุมอารมณ์ของตนเอง ทำนาย LMX ได้ แต่ไม่ใช่ความคล้ายคลึงของการประเมินอารมณ์ผู้อื่น ผลลัพธ์แสดงว่าความคล้ายคลึงของความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม, ความฉลาดทางอารมณ์ต่ำหรือสูง, นำไปสู่ LMX ที่สูงด้วยหรือไม่ ในทางตรงกันข้ามความไม่คล้ายคลึงนำไปสู่ผลของ LMX ในระดับต่ำกว่าหรือไม่ ผลลัพธ์เน้นความสำคัญของการฝึกฝนทั้งหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านความฉลาดทางอารมณ์¹²⁸

¹²⁸ Severine C.J. Murdoch, "The Effect of Leader and Subordinates Emotional Intelligence and the Effect of Their Similarity of Emotional Intelligence on Leader-Member Exchange Quality," Accessed 25 August 2018, Available from: <http://search.proquest.com>.

สรุป

จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สรุปได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการกับความรู้สึกและแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ รู้วิธีการจัดการกับอุปสรรคและความเครียดต่าง ๆ ได้ดี ตลอดจนประสบความสำเร็จในการทำงานและในชีวิต ประกอบด้วย ความรู้รอบทางอารมณ์ (emotional literacy), ความเหมาะสมทางอารมณ์ (emotional fitness), ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (emotional depth) และความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (emotional alchemy) ส่วนการทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการติดต่อประสานงานกัน การช่วยเหลือ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อความสำเร็จและประโยชน์ร่วมกันของทีมงาน ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (commitment to task objectives and strategies), ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ (member skills and role clarity), การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (internal organization and coordination), การประสานงานภายนอกองค์กร (external coordination), ทรัพยากรและการสนับสนุน (resources and political support), ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ (mutual trust, cohesiveness, and cooperation), ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (collective efficacy and potency), รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (accurate, shared mental models) และความหลากหลายของสมาชิก (member diversity) ทั้งนี้ในการทำงาน ผู้บริหารและบุคลากรควรศึกษาและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน รวมถึงความสามารถในการทำงานเป็นทีม ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 2) เพื่อทราบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และ 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน และ 2) ครูผู้สอน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาสภาพปัญหา ค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ ตำรา หลักการ แนวคิดทฤษฎี ข้อมูลทางสถิติ วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จัดสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และเสนอโครงการต่อภาคีวิชา เพื่อขอความเห็นชอบ และเสนอขออนุมัติโครงร่างวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปตรวจสอบความเที่ยงตรงทางเนื้อหา และหาความเชื่อมั่น แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และแปลผล

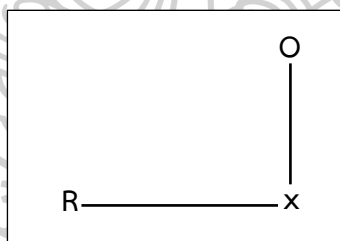
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนในการนำเสนอรายงานผลการวิจัยต่อ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ชี้แนะ จัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิต วิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่ม ตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บ รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัย กลุ่ม ตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) ซึ่งนำเสนอเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- | | | | |
|-------|---|---------|---------------------------------|
| เมื่อ | R | หมายถึง | กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม |
| | X | หมายถึง | ตัวแปรที่ศึกษา |
| | O | หมายถึง | ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา |

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 121 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 97 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบ แบ่งประเภท (stratified random sampling) โดยดำเนินการดังนี้

1) จำแนกสถานศึกษาตามอำเภอ จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนครชัยศรี มีสถานศึกษา จำนวน 33 โรงเรียน อำเภอบางเลน มีสถานศึกษาจำนวน 47 โรงเรียน อำเภอสามพราน มีสถานศึกษาจำนวน 33 โรงเรียน และอำเภอพุทธมณฑล มีสถานศึกษาจำนวน 8 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 121 โรงเรียน

2) แบ่งขนาดของสถานศึกษา 121 โรงเรียน ออกตามขนาดของสถานศึกษา เล็ก กลาง ใหญ่ โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยการยึดจำนวน นักเรียนเป็นหลัก ดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน สถานศึกษาขนาด กลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

3) คำนวณหาสัดส่วนกลุ่มสถานศึกษา โดยจำแนกตามอำเภอ และขนาดของสถานศึกษา

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร สถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน จำนวน 1 คน 2) ครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 194 คน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวนสถานศึกษา (ประชากร)				จำนวนสถานศึกษา (กลุ่มตัวอย่าง)				ผู้ให้ข้อมูล (คน)		
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
นครชัยศรี	8	24	1	33	6	19	1	26	26	26	52
บางเลน	21	25	1	47	17	20	1	38	38	38	76
สามพราน	12	16	5	33	9	13	4	26	26	26	52
พุทธมณฑล	2	5	1	8	2	4	1	7	7	7	14
รวม	43	70	8	121	34	56	7	97	97	97	194

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือตัวแปรที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง

2. ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ตามแนวความคิดของ คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) ดังต่อไปนี้

2.1 ความรู้รอบทางอารมณ์ (emotional literacy : X_1) หมายถึง การรับรู้อารมณ์ของตนเอง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้น เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองตามความเป็นจริง สามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง สามารถระบุอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ว่าเกิดจากสาเหตุใด รู้ถึงความแตกต่างของอารมณ์และผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการแสดงออกทางอารมณ์ของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการรับรู้การควบคุมอารมณ์ของตนเอง และการมีความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบไปด้วย ความซื่อสัตย์ทางอารมณ์ (emotional honesty), การสร้างพลังอารมณ์ (emotional energy), การรับผลของการแสดงอารมณ์ (feedback) และการหยั่งรู้ทางอารมณ์ (emotional connection and intuition)

2.2 ความเหมาะสมทางอารมณ์ (emotional fitness : X_2) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง และปรับอารมณ์ได้อย่างยืดหยุ่น รู้กาลเทศะ แม้เผชิญกับความยากลำบาก รวมถึงการมีเทคนิคการผ่อนคลายความเครียดที่สร้างสรรค์ สามารถทำให้อารมณ์ชุ่มฉ่ำหายไปได้และกลับสู่ภาวะ

ปกติได้อย่างรวดเร็ว ประกอบด้วย การสร้างความเชื่อถือได้ให้เกิดแก่ตน (authenticity presence), ความเชื่อ ศรัทธา และมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (trust radius), การสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา ไม่พอใจกับการนิ่งเฉย (constructive discontent) และความสามารถในการปรับอารมณ์ให้กลับสู่สภาพปกติ และพัฒนาไปในทางที่ดี (resilience and renewal)

2.3 ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (emotional depth : X_3) หมายถึง ระดับความลึกซึ้งของอารมณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา เป็นแนวทางในการปรับชีวิต และหน้าที่การงานให้เข้ากับศักยภาพ และเป้าหมายของตนเอง ประกอบไปด้วย การมีเป้าหมายและศักยภาพที่โดดเด่น (unique potential and purpose), ความผูกพัน และความรับผิดชอบ (commitment), ความซื่อตรง (applied integrity) และการโน้มน้าวใจบุคคลอื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจ (influence without authority)

2.4 ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (emotional alchemy : X_4) หมายถึง ความสามารถในการใช้อารมณ์เพื่อความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถภาพที่จะเผชิญปัญหา และความกดดัน ประกอบด้วย การหยั่งรู้ (intuitive flow), การคิดใคร่ครวญ (reflective time-shifting), การเล็งเห็นโอกาส (opportunity sensing) และ การสร้างอนาคต (creating the future)

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามแนวความคิดของยูกิ (Yukl) ดังต่อไปนี้

3.1 ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (commitment to task objectives and strategies : Y_1) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่ยากให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงาน

3.2 ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ (member skills and role clarity : Y_2) หมายถึง การมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในขอบข่ายภาระงานของตน สามารถรับรู้ และเข้าใจว่าตนเองต้องปฏิบัติงานอย่างไร และสามารถนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้ ซึ่งผู้นำควรอธิบายถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจน รวมถึงขั้นตอนและกระบวนการในการทำงาน และเมื่อถึงช่วงเวลาที่เหมาะสม ผู้นำก็ควรมีการประเมินทักษะการทำงานของสมาชิก เพื่อพัฒนาการทำงานของสมาชิกให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3.3 การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (internal organization and coordination : Y_3) หมายถึง การมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดกิจกรรมที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกัน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อการทำงานร่วมกันได้ การมีส่วนร่วมในการประสานงานภายในองค์กร รวมถึงการพัฒนาทักษะในกระบวนการ

ทำงานเป็นทีม ผู้นำสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตนได้กำหนดระยะเวลาและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3.4 การประสานงานภายนอกองค์กร (external coordination : Y_4) หมายถึง การทำงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง บุคลากรจะได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก

3.5 ทรัพยากรและการสนับสนุน (resources and political support : Y_5) หมายถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กรส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การได้รับทรัพยากรที่จำเป็น และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งทรัพยากรที่เกี่ยวข้องนี้อาจรวมไปถึงงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความรับผิดชอบของผู้นำอย่างหนึ่งคือ การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น และการได้รับการสนับสนุนจากภายนอก

3.6 ความไว้วางใจ ความสามัคคี และ ความร่วมมือ (mutual trust, cohesiveness, and cooperation : Y_6) หมายถึง ความร่วมมือและความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ ซึ่งในการทำงานจะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือ และความไว้วางใจกันในระดับสูง มีการยอมรับซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มงาน

3.7 ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (collective efficacy and potency : Y_7) หมายถึง การมีความเชื่อว่ากลุ่มงานของตนมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สมาชิกเกิดความทุ่มเทในการทำงาน จากการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพขององค์กรจะสูง ถ้าทีมนั้นมีสมาชิกที่มีทักษะดี มีความไว้วางใจและให้ความร่วมมือกันในระดับสูง มีทรัพยากรเพียงพอ รวมถึงมีกลยุทธ์ในการทำงาน

3.8 รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (accurate, shared mental models : Y_8) หมายถึง การมีข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับภาระงานในทิศทางเดียวกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน และการวางแผนให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความทุ่มเทที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

3.9 ความหลากหลายของสมาชิก (member diversity : Y_9) หมายถึง ความหลากหลายของสมาชิกทั้งทางด้านบุคลิกภาพ ด้านประชากรศาสตร์ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน การมีทัศนคติ ความเชื่อต่อการทำงานที่หลากหลาย และความหลากหลายทางความคิด ซึ่งส่งผลดีต่อการทำงานและการแก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์ ความสำคัญของความหลากหลายจะมีผลต่อเมื่อสมาชิกในทีมมีความแตกต่างกันและพบกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะนำไปสู่การร่วมมือกัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (force choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตามแนวความคิดของคูเปอร์ และ ซาวาฟ (Cooper and Sawaf)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามแนวความคิดของยุกล์ (Yukl) ซึ่งแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 จะมีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating scale)¹²⁹ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5

ระดับ 4 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4

ระดับ 3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3

ระดับ 2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2

ระดับ 1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

¹²⁹ R. Likert, *New Pattern of Management* (New York: Mcgraw-Hill, 1961), 74.

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีม และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 ซึ่งใช้ได้ทั้งสิ้น 97 ข้อ
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน จำนวน 1 คน 2) ครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 30 คน
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)¹³⁰ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .971
5. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ และถูกต้อง ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินงานตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน และครูผู้สอน เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

¹³⁰ Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York: Harper and Row Publisher, 1974), 161.

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยให้ส่งกลับมาให้ผู้วิจัยโดยตรง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ระบุชื่อ ที่อยู่ พร้อมติดแสตมป์ไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว สำหรับโรงเรียนบางแห่ง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน จำนวน 1 คน 2) ครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 194 คน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาจัดข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. จัดระเบียบข้อมูล รวบรวมคะแนนจากแบบสอบถาม
3. ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. เสนอผลการวิเคราะห์ ในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง ใช้ค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)

2. การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.)

นำค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)¹³¹ ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

¹³¹ John W. Best, *Research in Education* (New York: Prentice, Inc., 1970), 87.

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 2.50 – 3.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 1.50 – 2.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 1.00 – 1.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient : r_{xy}) มีรายละเอียด¹³² ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 – 0.29 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 1.00 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร / การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก



¹³² ศิริชัย กาญจนวสี และคนอื่น, การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555).

สรุป

การวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2) เพื่อทราบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ใช้แผนแบบการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) โดยใช้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 97 โรง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) กำหนดผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน จำนวน 1 คน 2) ครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตามแนวความคิดของคูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามแนวความคิดของยุกส์ (Yukl) สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient : r_{xy})

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 โรงเรียน รวม 194 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 194 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย นำเสนอเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 โรงเรียน รวม 194 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	- หญิง	111	57.22
	- ชาย	83	42.78
รวม		194	100
2	อายุ		
	- ไม่เกิน 30 ปี	27	13.92
	- 31 – 40 ปี	45	23.20
	- 41 – 50 ปี	41	21.13
	- 51 ปีขึ้นไป	81	41.75
รวม		194	100
3	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	74	38.14
	- ปริญญาโท	114	58.76
	- ปริญญาเอก	6	3.10
รวม		194	100
4	ตำแหน่ง		
	- ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน	97	50.00
	- ครูผู้สอน	97	50.00
รวม		194	100
5	ประสบการณ์การทำงาน		
	- น้อยกว่า 10 ปี	66	34.03
	- 11 – 20 ปี	42	21.65
	- 21 – 30 ปี	43	22.16
	- 31 ปีขึ้นไป	43	22.16
รวม		194	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 57.22 เป็นเพศชาย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 42.78 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 21.13 และมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.92 ด้านระดับการศึกษาพบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 58.76 ระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 38.14 และระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน และครูผู้สอนเท่ากัน จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 34.03 มีประสบการณ์การทำงาน 21 – 30 ปี และมีประสบการณ์การทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวนเท่ากันคือ 43 คน คิดเป็นร้อยละ 22.16 และมีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.65

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 โรงเรียน แล้วนำค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 97)

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความรู้รอบทางอารมณ์ (X_1)	4.50	0.49	มากที่สุด
2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ (X_2)	4.60	0.45	มากที่สุด
3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (X_3)	4.62	0.45	มากที่สุด
4. ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (X_4)	4.58	0.49	มากที่สุด
รวม (X_{tot})	4.57	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.45) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความลึกซึ้งทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.45) ด้านความเหมาะสมทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.45) ด้านความเป็นไปได้ทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49) และด้านความรู้รอบทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ



ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความรู้รอบทางอารมณ์

(n = 97)

ด้านความรู้รอบทางอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความซื่อสัตย์ทางอารมณ์	4.51	0.49	มากที่สุด
1. ผู้บริหารเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง	4.49	0.59	มาก
2. ผู้บริหารรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองที่เปลี่ยนแปลงไป	4.43	0.60	มาก
3. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อความรู้สึกของตนเอง	4.58	0.58	มากที่สุด
4. ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองอย่างเปิดเผย	4.50	0.60	มากที่สุด
5. ผู้บริหารยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง พร้อมเปิดใจรับฟัง และนำไปปรับปรุงแก้ไข	4.56	0.54	มากที่สุด
การสร้างพลังอารมณ์	4.53	0.56	มากที่สุด
1. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	4.45	0.68	มาก
2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.61	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเห็นข้อดีของการเกิดอุปสรรคว่าเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ	4.53	0.60	มากที่สุด
การรับผลของการแสดงอารมณ์	4.47	0.54	มาก
1. ผู้บริหารรับรู้ถึงผลที่ได้รับจากการแสดงอารมณ์ หรือการแสดงความรู้สึกนั้น	4.43	0.56	มาก
2. ผู้บริหารรับรู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลอื่น เนื่องมาจากการแสดงอารมณ์ของตนเอง	4.48	0.59	มาก
3. ผู้บริหารรับรู้ถึงผลของการแสดงอารมณ์ของตนเองว่าส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของครู	4.50	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n = 97)

ด้านความรู้รอบทางอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การหยั่งรู้ทางอารมณ์	4.47	0.55	มาก
1. ผู้บริหารสามารถรับทราบถึงสาเหตุของการเกิดอารมณ์ความรู้สึกในขณะนั้นได้	4.39	0.60	มาก
2. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ และแรงกระตุ้นภายในของตนเองได้	4.48	0.62	มาก
3. ผู้บริหารสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม และถูกกาลเทศะ	4.56	0.60	มากที่สุด
รวม	4.50	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความรู้รอบทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การสร้างพลังอารมณ์ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.56) ความซื่อสัตย์ทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.49) และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การหยั่งรู้ทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.55) และการรับผลของการแสดงอารมณ์ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความซื่อสัตย์ทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อความรู้สึกของตนเอง ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง พร้อมเปิดใจรับฟัง และนำไปปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.60) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.59) และผู้บริหารรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

การสร้างพลังอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมาก

ไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารเห็นข้อดีของการเกิดอุปสรรคว่าเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.60) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

การรับผลของการแสดงอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือผู้บริหารรับรู้ถึงผลของการแสดงอารมณ์ของตนว่าส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของครู ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารรับรู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลอื่น เนื่องมาจากการแสดงอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.59) และผู้บริหารรับรู้ถึงผลที่ได้รับจากการแสดงอารมณ์ หรือการแสดงความรู้สึกนั้น ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

การหยั่งรู้ทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือผู้บริหารสามารถระอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม และถูกกาลเทศะ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.60) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ และแรงกระตุ้นภายในของตนเองได้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.62) และผู้บริหารสามารถรับทราบถึงสาเหตุของการเกิดอารมณ์ความรู้สึกในขณะนั้นได้ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ



ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความเหมาะสมทางอารมณ์

(n = 97)

ด้านความเหมาะสมทางอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การสร้างความเชื่อถือให้แก่ตนเอง	4.59	0.48	มากที่สุด
1. ผู้บริหารมีความมั่นใจในความสามารถและคุณค่า ของตนเอง	4.63	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะ กระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จได้	4.59	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกล้าคิด กล้าลงมือทำ โดยไม่กลัวความ ผิดพลาดหรือความล้มเหลว	4.46	0.64	มาก
4. ผู้บริหารยอมรับและเคารพตนเองทั้งในด้านบวก และด้านลบ	4.60	0.54	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีความพยายามที่จะปรับปรุง หรือพัฒนา ตนเอง เพื่อให้ไปถึงมาตรฐานที่ดี	4.68	0.50	มากที่สุด
ความเชื่อ ศรัทธา และมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์	4.65	0.45	มากที่สุด
1. ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือ	4.62	0.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์	4.77	0.44	มากที่สุด
3. ผู้บริหารยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม	4.76	0.46	มากที่สุด
4. ผู้บริหารรู้จักปรับอารมณ์ และความคิดให้ เหมาะสมกับสถานการณ์	4.57	0.57	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัว ยอมรับ และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	4.60	0.58	มากที่สุด
6. เมื่อพบข้อผิดพลาด ผู้บริหารจะพยายามแก้ไขให้ ดีขึ้น	4.60	0.56	มากที่สุด

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 97)

ด้านความเหมาะสมทางอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การสร้างสรรค้อยู่ตลอดเวลา ไม่พอใจกับการนิ่งเฉย	4.58	0.49	มากที่สุด
1. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค	4.48	0.60	มาก
2. ผู้บริหารเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่ ๆ ของผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	4.61	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีความพยายามในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.62	0.52	มากที่สุด
4. ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.61	0.54	มากที่สุด
ความสามารถในการปรับอารมณ์ให้กลับสู่สภาพปกติ และพัฒนาไปในทางที่ดี	4.56	0.53	มากที่สุด
1. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา	4.58	0.56	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ตนเองได้ขณะรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจ	4.51	0.62	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสามารถปรับอารมณ์ให้กลับเข้าสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว แมตกอยู่ในสถานการณ์คับขัน	4.55	0.57	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสามารถจัดการ และไม่หมกมุ่นกับอารมณ์ด้านลบได้	4.59	0.59	มากที่สุด
รวม	4.60	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความเหมาะสมทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความเชื่อ ศรัทธา และมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.45) การสร้างความเชื่อถือให้แก่ตนเอง ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.48) การสร้างสรรค้อยู่ตลอดเวลา ไม่พอใจกับการนิ่งเฉย ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49) และความสามารถในการ

ปรับอารมณ์ให้กลับสู่สภาพปกติ และพัฒนาไปในทางที่ดี ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

การสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีความพยายามที่จะปรับปรุง หรือพัฒนาตนเอง เพื่อให้ไปถึงมาตรฐานที่ดี ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.50) ผู้บริหารมีความมั่นใจในความสามารถและคุณค่าของตนเอง ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.51) ผู้บริหารยอมรับและเคารพตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.54) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือผู้บริหารกล้าคิด กล้าลงมือทำโดยไม่กลัวความผิดพลาดหรือความล้มเหลว ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ความเชื่อ ศรัทธา และมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อศรัทธา ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) ผู้บริหารยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.46) ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.52) ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัว ยอมรับ และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.58) เมื่อพบข้อผิดพลาด ผู้บริหารจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.56) และผู้บริหารรู้จักปรับอารมณ์ และความคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

การสร้างสรรค้อยู่ตลอดเวลา ไม่พอใจกับการนิ่งเฉย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีความพยายามในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.52) ผู้บริหารเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่ ๆ ของผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.54) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ความสามารถในการปรับอารมณ์ให้กลับสู่สภาพปกติ และพัฒนาไปในทางที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสามารถจัดการ และไม่หมกมุ่นกับอารมณ์ด้านลบได้ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารสามารถปรับอารมณ์ให้กลับเข้าสู่

สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว แม้ตกอยู่ในสถานการณ์คับขัน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ตนเองได้ ขณะรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ



ตารางที่ 7 ค่าสัมมิเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความลึกซึ้งทางอารมณ์

(n = 97)

ด้านความลึกซึ้งทางอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การมีเป้าหมาย และศักยภาพที่โดดเด่น	4.66	0.46	มากที่สุด
1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน	4.68	0.49	มากที่สุด
2. ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในศักยภาพของตนเอง	4.66	0.50	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีแนวทางการดำเนินชีวิต และการทำงานตามศักยภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน	4.64	0.51	มากที่สุด
ความผูกพัน และความรับผิดชอบ	4.61	0.50	มากที่สุด
1. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	4.63	0.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสามารถวางแผนงานตามลำดับความสำคัญได้ เมื่อต้องทำงานหลายอย่าง	4.61	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	4.61	0.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ	4.59	0.59	มากที่สุด
ความซื่อตรง	4.60	0.50	มากที่สุด
1. ผู้บริหารเป็นผู้รักษาคำพูด และยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองอย่างเปิดเผย	4.57	0.58	มากที่สุด
2. ผู้บริหารใช้ความรอบคอบในการคิดพิจารณา ก่อนการตัดสินใจ	4.55	0.57	มากที่สุด
3. ผู้บริหารยึดมั่นในหลักการและสิ่งที่ถูกต้อง	4.62	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา และสังคมด้วยความเต็มใจ	4.59	0.57	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น	4.69	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 97)

ด้านความลึกซึ่งทางอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การโน้มน้าวใจบุคคลอื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจ	4.60	0.50	มากที่สุด
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารโน้มน้าวใจบุคลากรให้คล้อยตาม โดยไม่ใช้อำนาจ	4.48	0.59	มาก
2. ผู้บริหารเต็มใจให้คำแนะนำแก่บุคลากรทุกคน	4.61	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกล่าวคำชมเชย เมื่อบุคลากรทำงานได้ดี	4.68	0.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสามารถพูดให้บุคลากรตระหนักถึงความเป็นจริง และเกิดความเชื่อถือที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	4.62	0.53	มากที่สุด
รวม	4.62	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความลึกซึ่งทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การมีเป้าหมาย และศักยภาพที่โดดเด่น ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.46) ความผูกพัน และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.50) ความซื่อตรง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) และการโน้มน้าวใจบุคคลอื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

การมีเป้าหมาย และศักยภาพที่โดดเด่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในศักยภาพของตนเอง ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารมีแนวทางการดำเนินชีวิต และการทำงานตามศักยภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเอง และหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ความผูกพัน และความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.52) ผู้บริหารมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารสามารถวางแผนงานตามลำดับความสำคัญได้ เมื่อต้องทำงานหลายอย่าง ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.52) และผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ความซื่อตรง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.50) ผู้บริหารยึดมั่นในหลักการและสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา และสังคมด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.57) ผู้บริหารเป็นผู้รักษาคำพูด และยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.58) และผู้บริหารใช้ความรอบคอบในการคิดพิจารณาก่อนการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

การโน้มน้าวใจบุคคลอื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารกล่าวคำชมเชย เมื่อบุคลากรทำงานได้ดี ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.50) ผู้บริหารสามารถพูดให้บุคลากรตระหนักถึงความเป็นจริง และเกิดความเชื่อถือที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารเต็มใจให้คำแนะนำแก่บุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.53) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารโน้มน้าวใจบุคลากรให้คล้อยตาม โดยไม่ใช้อำนาจ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความเป็นไปได้ทางอารมณ์

(n = 97)

ด้านความเป็นไปได้ทางอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การหยิ่งรู้	4.56	0.56	มากที่สุด
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	4.53	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีสมาธิ สติปัญญา สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	4.57	0.66	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ	4.58	0.56	มากที่สุด
การคิดใคร่ครวญ	4.58	0.54	มากที่สุด
1. ผู้บริหารพิจารณา ไตร่ตรองอย่างรอบคอบทุกด้าน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	4.56	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารไม่มีอคติ หรือใช้ประสบการณ์จากอดีต มาตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.56	0.57	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีความระมัดระวัง และคิดอย่างลึกซึ้ง โดยใช้ข้อมูล เหตุผล ประกอบในการตัดสินใจ	4.63	0.53	มากที่สุด
การเล็งเห็นโอกาส	4.58	0.50	มากที่สุด
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และพัฒนาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ	4.58	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากรตามความสามารถของแต่ละบุคคล	4.60	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค เป็นการพัฒนาความสามารถของตนเอง	4.58	0.57	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสามารถใช้วิกฤตให้กลายเป็นโอกาสได้	4.54	0.57	มากที่สุด
5. ผู้บริหารยอมรับ และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา	4.61	0.58	มากที่สุด

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 97)

ด้านความเป็นไปได้ทางอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การสร้างอนาคต	4.61	0.53	มากที่สุด
1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี	4.57	0.61	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรและบุคคลอื่น	4.60	0.62	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของสังคม/ชุมชน	4.61	0.59	มากที่สุด
4. ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.67	0.55	มากที่สุด
5. ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการทำงานและชีวิต	4.58	0.56	มากที่สุด
รวม	4.58	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความเป็นไปได้ทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การสร้างอนาคต ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.53) การคิดใคร่ครวญ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.54) การเล็งเห็นโอกาส ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.50) และการหยิ่งรู้ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

การหยิ่งรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารมีสมาธิ สติปัญญา สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.66) และผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

การคิดใคร่ครวญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีความระมัดระวัง และคิดอย่างลึกซึ้ง โดยใช้ข้อมูล เหตุผลประกอบในการตัดสินใจ

($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารพิจารณา ไตร่ตรองอย่างรอบคอบทุกด้าน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.59) และผู้บริหารไม่มีอคติ หรือใช้ประสบการณ์จากอดีตมาตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

การเล็งเห็นโอกาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารยอมรับ และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากรตามความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และพัฒนาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นการพัฒนาความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารสามารถใช้วิกฤตให้กลายเป็นโอกาสได้ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

การสร้างอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของสังคม/ชุมชน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรและบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการทำงาน และชีวิต ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

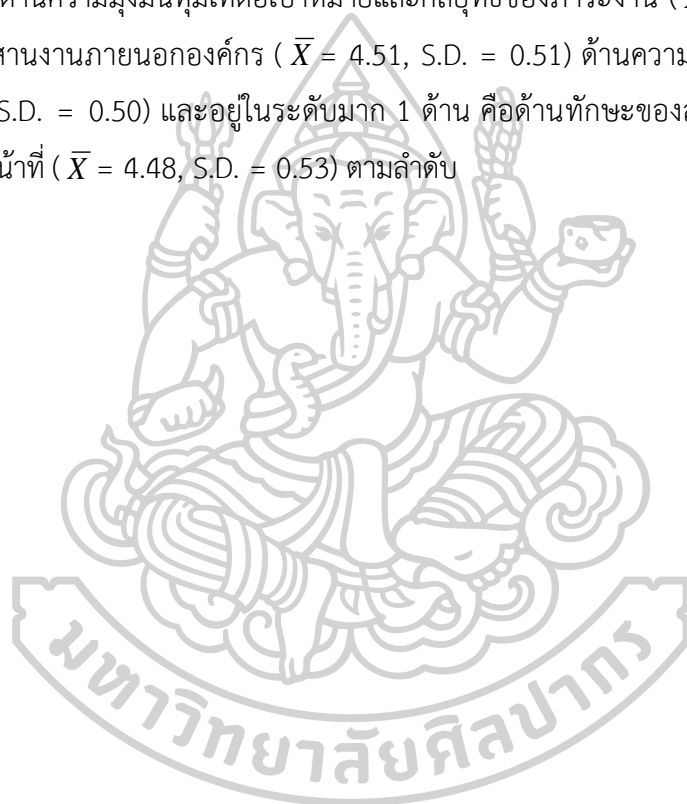
การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 โรงเรียน แล้วนำค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 9 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 97)

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (Y ₁)	4.53	0.51	มากที่สุด
2. ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ (Y ₂)	4.48	0.53	มาก
3. การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (Y ₃)	4.56	0.52	มากที่สุด
4. การประสานงานภายนอกองค์กร (Y ₄)	4.51	0.51	มากที่สุด
5. ทรัพยากรและการสนับสนุน (Y ₅)	4.55	0.52	มากที่สุด
6. ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ (Y ₆)	4.58	0.55	มากที่สุด
7. ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (Y ₇)	4.58	0.50	มากที่สุด
8. รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (Y ₈)	4.54	0.53	มากที่สุด
9. ความหลากหลายของสมาชิก (Y ₉)	4.50	0.50	มากที่สุด
รวม (Y _{tot})	4.54	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.46) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 8 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.55) ด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.50) ด้านการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.52) ด้านทรัพยากรและการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.52) ด้านรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.53) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.51) ด้านการประสานงานภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.51) ด้านความหลากหลายของสมาชิก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือด้านทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ



ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน

(n = 97)

ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมาย และกลยุทธ์ของภาระงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน	4.56	0.57	มากที่สุด
2. ครูให้ความร่วมมือในการทำงาน	4.54	0.57	มากที่สุด
3. ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.49	0.58	มาก
4. ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.55	0.55	มากที่สุด
รวม	4.53	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.51) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.57) ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.55) ครูให้ความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.57) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่

(n = 97)

ด้านทักษะของสมาชิก และความชัดเจนของบทบาทหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน	4.48	0.57	มาก
2. ครูมีความเข้าใจในขอบข่ายภาระงานของตน	4.49	0.57	มาก
3. ครูมีความเข้าใจว่าตนเองต้องทำงานอย่างไร และสามารถนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานของตนได้	4.48	0.58	มาก
4. ครูได้รับการประเมินทักษะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.48	0.60	มาก
รวม	4.48	0.53	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.53) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูมีความเข้าใจในขอบข่ายภาระงานของตน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.57) ครูได้รับการประเมินทักษะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.60) ครูมีความเข้าใจว่าตนเองต้องทำงานอย่างไร และสามารถนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานของตนได้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.58) และครูมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร

(n = 97)

ด้านการจัดองค์กร และการประสานงานภายในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูได้รับมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความ รู้ความสามารถ	4.59	0.54	มากที่สุด
2. ครูสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อ การทำงานร่วมกันได้	4.53	0.57	มากที่สุด
3. ครูมีส่วนร่วมในการประสานงานภายใน องค์กร	4.58	0.55	มากที่สุด
4. ครูได้รับการพัฒนาทักษะในกระบวนการ ทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดวิธีการทำงานที่ เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	4.56	0.57	มากที่สุด
รวม	4.56	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.52) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูได้รับมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความรู้อันมีความสามารถ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.54) ครูมีส่วนร่วมในการประสานงานภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.55) ครูได้รับการพัฒนาทักษะในกระบวนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.57) และครูสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อการทำงานร่วมกันได้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการประสานงานภายนอกองค์กร

(n = 97)

ด้านการประสานงานภายนอกองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความสามารถในการประสานงาน และทำงานกับหน่วยงานอื่นได้	4.48	0.56	มาก
2. ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.55	0.55	มากที่สุด
3. ครูได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก	4.49	0.60	มาก
รวม	4.51	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการประสานงานภายนอกองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.51) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.55) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) และครูมีความสามารถในการประสานงาน และทำงานกับหน่วยงานอื่นได้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านทรัพยากรและการสนับสนุน

(n = 97)

ด้านทรัพยากรและการสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเต็มที่เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามที่หน่วยงานคาดหวัง	4.49	0.58	มาก
2. ครูได้รับความช่วยเหลือและข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	4.56	0.57	มากที่สุด
3. ครูได้รับการสนับสนุน และอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	4.59	0.55	มากที่สุด
รวม	4.55	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านทรัพยากรและการสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.52) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูได้รับการสนับสนุน และอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.55) ครูได้รับความช่วยเหลือและข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.57) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือครูได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเต็มที่เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามที่หน่วยงานคาดหวัง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และ ความร่วมมือ

(n = 97)

ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และ ความร่วมมือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความรักในองค์กรของตน	4.60	0.59	มากที่สุด
2. ครูมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน	4.63	0.57	มากที่สุด
3. ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.55	0.61	มากที่สุด
4. ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน	4.55	0.63	มากที่สุด
รวม	4.58	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.55) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.57) ครูมีความรักในองค์กรของตน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.59) ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.63) และครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.61)ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร

(n = 97)

ด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีทักษะ และความสามารถในการทำงาน	4.59	0.51	มากที่สุด
2. ครูมีความทุ่มเทในการทำงาน	4.57	0.55	มากที่สุด
3. ครูมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรค เพื่อให้การทำงานสำเร็จ	4.57	0.55	มากที่สุด
รวม	4.58	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.50) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูมีทักษะ และความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.51) ครูมีความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.55) และครูมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรค เพื่อให้การทำงานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ



ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน

(n = 97)

ด้านรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน เพื่อให้ เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.53	0.58	มากที่สุด
2. ครูมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ เกี่ยวกับภาระงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	4.54	0.56	มากที่สุด
3. ครูมีการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน	4.55	0.57	มากที่สุด
4. ครูมีการวางแผนการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.54	0.56	มากที่สุด
รวม	4.54	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.53) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูมีการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) ครูมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภาระงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.56) ครูมีการวางแผนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.56) และครูมีข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความหลากหลายของสมาชิก

(n = 97)

ด้านความหลากหลายของสมาชิก	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน	4.46	0.58	มาก
2. ครูใช้ความสามารถที่หลากหลายแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์	4.49	0.54	มาก
3. ครูมีความร่วมมือกัน พึ่งพาอาศัยกัน เพื่อไปสู่เป้าหมาย หรือความสำเร็จของหน่วยงาน	4.55	0.56	มากที่สุด
รวม	4.50	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความหลากหลายของสมาชิก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือครูมีความร่วมมือกัน พึ่งพาอาศัยกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ครูใช้ความสามารถที่หลากหลายแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) และครูมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

การทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์	ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมาย และกลยุทธ์ของภาระงาน (Y_1)	ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ (Y_2)	การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (Y_3)	การประสานงานภายนอกองค์กร (Y_4)	ทรัพยากรและการสนับสนุน (Y_5)	ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ (Y_6)	ประสิทธิภาพ และศักยภาพขององค์กร (Y_7)	รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (Y_8)	ความหลากหลายของสมาชิก (Y_9)	รวม (Y_{tot})
ความรู้รอบทางอารมณ์ (X_1)	.630**	.626**	.600**	.633**	.619**	.693**	.577**	.585**	.561**	.693**
ความเหมาะสมทางอารมณ์ (X_2)	.683**	.666**	.682**	.673**	.642**	.719**	.623**	.632**	.645**	.748**
ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (X_3)	.699**	.687**	.706**	.695**	.663**	.723**	.660**	.658**	.686**	.774**
ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (X_4)	.685**	.749**	.741**	.685**	.712**	.758**	.686**	.734**	.718**	.811**
รวม (X_{tot})	.710**	.719**	.719**	.707**	.695**	.762**	.670**	.688**	.687**	.797**

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) กับการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับมาก ($r_{xy} = .797$) โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารรายด้าน (X_1-X_4) กับการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวม (Y_{tot}) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ ด้านความเป็นไปได้

ทางอารมณ์ ($r = .811$) ด้านความลึกซึ้งทางอารมณ์ ($r = .774$) ด้านความเหมาะสมทางอารมณ์ ($r = .748$) และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านความรู้รอบทางอารมณ์ ($r = .693$)

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) กับการทำงานเป็นทีมของครูรายด้าน (Y_1-Y_9) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ ($r = .762$) ด้านทักษะของสมาชิก และความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ($r = .719$) ด้านการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร ($r = .719$) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน ($r = .710$) และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ ด้านการประสานงานภายนอกองค์กร ($r = .707$) ด้านทรัพยากรและการสนับสนุน ($r = .695$) ด้านรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ($r = .688$) ด้านความหลากหลายของสมาชิก ($r = .687$) และด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ($r = .670$)

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์รายด้าน (X_1-X_4) กับการทำงานเป็นทีมรายด้าน (Y_1-Y_9) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 4 อันดับแรก ได้แก่ ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (X_4) มีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ (Y_6) ($r = .758$), ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (X_4) มีความสัมพันธ์กับทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ (Y_2) ($r = .749$), ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (X_4) มีความสัมพันธ์กับการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (Y_3) ($r = .741$) และความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (X_4) มีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (Y_8) ($r = .734$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตามแนวความคิดของคูเปอร์ และ ซาวาฟ (Cooper and Sawaf) และการทำงานเป็นทีม ตามแนวความคิดของยุกัล (Yukl) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความลึกซึ้งทางอารมณ์, ด้านความเหมาะสมทางอารมณ์, ด้านความเป็นไปได้ทางอารมณ์ และด้านความรู้รอบทางอารมณ์

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 8 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ, ด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร, ด้านการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร, ด้านทรัพยากรและการสนับสนุน, ด้านรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน, ด้านการประสานงานภายนอกองค์กร ด้านความหลากหลายของสมาชิก และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือด้านทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ, ทักษะของสมาชิก และความชัดเจนของบทบาทหน้าที่, การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร, ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน, การประสานงานภายนอกองค์กร, ทรัพยากรและการสนับสนุน, รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน, ความหลากหลายของสมาชิก และประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีความเหมาะสม ทั้งวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์การทำงาน รวมถึงผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยโครงสร้างหลักสูตรและการพัฒนาจะมีเนื้อหาครอบคลุมในหลายด้าน ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านมนุษยศาสตร์ การมีภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้บริหารมีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี เป็นผู้ที่มีความคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ และสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางด้านสติปัญญา และมีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการบริหารงานแล้ว ความฉลาด

ทางอารมณ์นับเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และสามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของนงคริษ์ ทันเพื่อน ที่ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม สอดคล้องกับอังคณา นาสารี ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุรขานนท์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความลึกซึ้งทางอารมณ์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เป็นผู้มีความมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่และผู้ใต้บังคับบัญชา มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก็มีการจัดหลักสูตรการอบรมพัฒนาผู้บริหารอยู่เสมอ ทั้งทางด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจากการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านความลึกซึ้งทางอารมณ์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะการมีเป้าหมาย และศักยภาพที่โดดเด่น มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรักในวิชาชีพและสถานศึกษา มีความขยัน มุ่งมั่นตั้งใจทำงาน มีแนวทางในการดำเนินชีวิตและการทำงานตามศักยภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเองและสถานศึกษา ซึ่งจากการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านความลึกซึ้งทางอารมณ์ : การมีเป้าหมาย และศักยภาพที่โดดเด่น มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในศักยภาพของตนเอง และผู้บริหารมีแนวทางในการดำเนินชีวิต และการทำงานตามศักยภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 นั้น เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความซื่อสัตย์ เข้าใจ และยอมรับในศักยภาพของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับพิมพ์ วิเศษ ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความสามารถใจตนเอง และด้านที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง สอดคล้องกับซิซณูพงศ์ ทรัพย์โชติธนดล ที่ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มท่าจันทน์แม่กลอง พบว่าความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มท่าจันทน์แม่ กลอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้านตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสร้าง แรงจูงใจให้ตนเอง การควบคุมตนเอง การมีทักษะทางสังคม การตระหนักรู้ในตนเอง และการรับรู้ ความรู้สึกของผู้อื่น สอดคล้องกับกัลยมน อินทุสุต ที่ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การสร้าง สมรรถนะทีมงาน 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) การมีความสุขใน ชีวิต 7) การตระหนักในอารมณ์ตนเอง รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานเป็นความสัมพันธ์สาเหตุของพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ประกอบด้วยภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความสุขใน ชีวิต และการตระหนักในอารมณ์ตนเอง

ส่วนในด้านความรู้รอบทางอารมณ์ แม้จะมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุดแต่ก็อยู่ใน อันดับสุดท้าย โดยการรับผลของการแสดงอารมณ์เป็นองค์ประกอบที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับ สุดท้าย และผู้บริหารรับรู้ถึงผลที่ได้รับจากการแสดงอารมณ์หรือการแสดงความรู้สึกนั้น เป็นข้อที่มีค่า มัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เป็นเพราะการรับทราบถึงสาเหตุและผลของการเกิดอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองนั้นเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะรับรู้ เข้าใจถึงสาเหตุและผลที่ ได้รับจากการเกิดอารมณ์ความรู้สึก แต่สภาวะการบริหารงานในยุคการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ส่งผลให้สถานศึกษามีภาระงานเพิ่มมากขึ้น จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหาร วิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แม้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อผู้บริหารเกิดความกดดัน จากการบริหารงาน อาจส่งผลต่อจิตใจ ทำให้เกิดความเครียด หรือความระแวงต่อความล้มเหลว จนทำให้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้รอบทางอารมณ์ : การรับผลของ การแสดงอารมณ์ลดต่ำกว่าด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับสมวงค์ โพธิ์สอาด ที่ศึกษาเรื่องความฉลาดทาง อารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของ นายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อยดังนี้ การจูงใจตนเอง การควบคุมตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ทักษะทางสังคม และ ความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

2. จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานของการวิจัยที่ว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะบุคลากรของสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ประกอบกับขอบข่าย ภาระงานของสถานศึกษา อาทิ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ล้วนแต่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้เกิดการระดมกำลัง การประสานความร่วมมือร่วมกัน ทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ การให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการแสดงความคิดเห็น ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน เกิดการระดมสมองเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงาน มีการตัดสินใจร่วมกัน รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของเรณู เชื้อสะอาด ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัด เทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่าพนักงานครูส่วนใหญ่ได้ทำงานเป็นทีม บ่อยครั้งมีการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน การรับฟังความคิดเห็น การแก้ไขความขัดแย้ง และการตัดสินใจโดยฉันทามติ โดยบางครั้ง ที่พนักงานเกินครึ่งได้หาทางออกให้กับทีมงานเมื่อเกิดความขัดแย้ง ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ในการตัดสินใจคนหนึ่งในทีมงาน ยอมรับฟังคนที่ตนเองไม่คุ้นเคย และประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อขอความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับสุภาวดี แก้วสำราญ ที่ศึกษาเรื่อง การ พัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วน จังหวัดขอนแก่น ได้สรุปว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการรวมกลุ่มของบุคคล เพื่อร่วมกันทำงานอย่างมี หลักการ สมาชิกทุกคนปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องและ เหมาะสม โดยมีการประสานความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารกัน การตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุผลให้บุคลากรใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ให้ความสำคัญกับการ ทำงานเป็นทีมในระดับมาก

เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 8 ด้าน โดยเฉพาะความไว้วางใจ ความสามัคคีและความร่วมมือ มีค่ามัธยฐานสูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ขยัน อดทน มีความรับผิดชอบ รู้จักการไฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ให้ความร่วมมือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นผู้ที่มีมองโลกในแง่ดี รวมถึงมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งจากการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคีและความร่วมมือ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ ครูมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ครูมีความรักในองค์กรของตน ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน และครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่าครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 นั้นเป็นผู้ที่มีความรักในองค์กร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีความมุ่งมั่นทุ่มเท และพยายามเอาชนะปัญหาและอุปสรรค เพื่อให้ทำงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับแสงดาว โสมศรีแพง ที่ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุภาวิณี วงษ์ชัยบุตร ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยไชโย ผลการวิจัยพบว่าระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยไชโย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิชุกร อิงครัด ที่ศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 188 คน ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านมีมาก

ส่วนในด้านทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ แม้จะมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากแต่ก็อยู่ในอันดับสุดท้าย โดยครูมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน เป็นข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากมายที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ทั้งงานบริหาร งานเอกสาร งานวิชาการ ประกอบกับระบบการประเมินที่ไม่ค่อยมีความเชื่อมโยงกับการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของโรฮานา หมู่เก็ม ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน อำเภอเมืองสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่าบุคลากรในโรงเรียนอำเภอเมืองสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารงาน มีความรักในวิชาชีพและสถานศึกษา ขยัน มีความรับผิดชอบ มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่และผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในศักยภาพของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของกัมพิมใจ วิเศษ ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารรายด้านกับการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวม พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความเป็นไปได้ทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมสูงที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการงานและบุคลากรได้ดี เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการยอมรับในความสามารถของครู ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความเป็นไปได้ทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือสูงที่สุด เนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี รวมถึงให้การยอมรับไว้วางใจครูในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความรู้รอบทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ด้านความหลากหลายของสมาชิกต่ำที่สุด เนื่องจากเป็นความสามารถของบุคคลในการการรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับภาระงาน และการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน จึงมีความสัมพันธ์กันต่ำกว่าด้านอื่น สอดคล้องกับสมมติฐาน ทศขำ ที่ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม

การทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ให้ความเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาว่า ควรมีการจัด หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เพื่อให้ความรู้และประสบการณ์เรื่องการส่งเสริม การทำงานเป็นทีมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในด้านการพัฒนาตนเอง ดังนั้นควรมีการพัฒนา บุคลากรในด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ใหม่ และนำไปปรับปรุงพัฒนาการทำงาน ให้เกิดผลดี ทำให้บุคลากรทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ให้เกิด ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้านความรู้รอบทางอารมณ์มีค่า มีชัฒมิเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย โดยผู้บริหารรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นข้อที่มี ค่ามีชัฒมิเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ด้าน ความรู้รอบทางอารมณ์ ในเรื่องของการรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง โดยการฝึกการควบคุมอารมณ์ของ ตนเอง มีสติ รู้ข้อดีข้อด้อยของตนเองแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข การมองโลกในด้านบวก และตระหนัก ถึงผลที่เกิดขึ้นจากการแสดงความรู้สึกนั้น

2. ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ด้านทักษะของสมาชิกและความ ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ มีค่ามีชัฒมิเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ซึ่งครูได้รับการประเมินทักษะการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นข้อที่มีค่ามีชัฒมิเลขคณิตอยู่ในอันดับ สุดท้าย ดังนั้นควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ด้านทักษะของสมาชิกและความ

ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ โดยการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานของครูผู้สอน การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ สม่าเสมอ และต่อเนื่อง

3. ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารทุกด้านความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู โดยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านความเป็นไปได้ทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูสูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 แพร่หลายออกไป และเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ในสังกัดอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน หรือผู้บริหารเพศชายและเพศหญิง เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
4. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

รายการอ้างอิง

- Al., Ramirez. "How Merit Pay Undermines Education." **Educational Leadership 58** (5 February 2001).
- Alban, Billie T., and Irving L. Pollitt. "Team Building." in **Thomas H. Patten, Jr.**, Emerging Dimensions and Concepts: A Collection of Paper. ASTD (1973).
- Albrecht, Karl. **Organization Development**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1983.
- Bar-On, Reuven, and James D.A. Parker. **The Handbook of Emotional Intelligence**. San Francisco: Jossey-Bass, 2000.
- Best, John W. **Research in Education**. New York: Prentice, Inc., 1970.
- Cooper, Robert K., and Ayman Sawaf. **Executive Eq: Emotional Intelligence in Leadership and Organization**. New York: Berkley Publishing Group, 1997.
- Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper and Row Publisher, 1974.
- Douglas, Tom. **Group: Understanding People Gathered Together**. 3rd ed. New York: Routledge a Division of Routledge, Chapman and Hall, 1988.
- DuBryn, Andrew J. **Essentials of Management**. 8th ed. Ohio: South-Western Cengage Learning, 2009.
- Emmerik, Hetty Van, and Veerie Brennikmeijer. "Deep – Level Similarity and Group Social Capital: Associations with Team Functioning." Accessed 25 January 2018, Available from: <http://sgr.sagepub.com>.
- Gardner, Howard. **Frames of Mind: The Theory of Multiple**. New York: Basic Books, 1983.
- Goleman, Daniel. **Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence**. Boston: Harvard way, Massachusetts, 2013.
- . **Working with Emotional Intelligence**. New York: Bantam Books, 1998.
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, and Annie Mckee. **The New Leaders: Transforming the Art of Leadership into the Science of Results**. London: Time Warner Paperbacks, 2002.
- Hackman, Richard J. **Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances**.

- Boston: Harvard Business School Press, 2002.
- Higgs, Malcolm, and Victor Dulewicz. **Making Sense of Emotional Intelligence**. NFER-Nelson: Windsor, 1991.
- Hues, Edgar R. **Team Building: Organization Development: Progress and Perspective**. New York: McMillan Publishing Co., 1982.
- Keith, Davis. **Human Behavioral at Work: Organization Behavior**. New York: McGraw-Hill Publishing Co., 1981.
- Larson, Carl, and Frank LaFasto. **Leadership for the Schoolhouse: How Is It Different?: Why Is It Important?** New York: McGraw-Hill, 1996.
- Likert, R. **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill, 1961.
- Luecke, Richard, and Jeff Polzer. **การบริหารจัดการทีมงาน**. Translated by สุวีริศร พึ่งพุทธรักษ์. พิมพ์ครั้งที่ 3 ed. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2549.
- Lunenburg, Fred C., and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**. 6th ed. Belmont, CA: Wadsworth, 2012.
- Luthans, F. **Organization Behavior**. 7th ed. Singapore: McGraw-Hill International, 1995.
- Mayer, John D. , and Peter Salovey. What Is Emotional Intelligence? In **Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications**. New York: Basic Book, 1997.
- Murdoch, Severine CJ. "The Effect of Leader and Subordinates Emotional Intelligence and the Effect of Their Similarity of Emotional Intelligence on Leader-Member Exchange Quality." Accessed 25 August 2018, Available from: <http://search.proquest.com>.
- Pigors, Pual, and Charles A. Myers. **Personnel Administration**. New York: Mc Graw-Hall Book Co., 1969.
- Robbins, Stephen P. **Essentials of Organization Behavior**. 4th ed.
- Salovey, Peter, and John D. Mayer. "Emotion Intelligence, Imagination Cognition and Personality 9." (1989-1990).
- Scribner, Jay Paredes, and Others. "Teacher Teams and Distributed Leadership: A Study of Group Discourse and Collaboration." Accessed 25 June 2017, Available from: <http://eaq.sagepub.com>.
- Stevens, Michael J. "Staffing Work Teams: Development and Validation of a Selection

- Test for Teamwork Setting." **Journal of Management** 25 (2 March/April 1999).
- Stone, Howard, James D.A. Parker, and Laura M. Wood. "Report on the Ontario Principals' Council Leadership Study." Accessed June 2, 2017, Available from <http://www.eiconsortium.org>.
- Varney, Glenn H. **Organization Development for Managers**. Mass: Addison-Wesley Publishing Co., 1977.
- Wagner, R.K., and Robert J. Sternberg. "Practical Intelligence in Real World Pursuits: **The Role of Tacit Knowledge**." *Journal of Personality and Social Psychology* (1985).
- Weisinger, Hendrie. **Emotional Intelligence at Work: The Untapped Edge for Success**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1998.
- Woodcock, Mick. **Organization Development through Team Building**. Great Britain: Gower Publishing Co., 1981.
- Yukl, Gary. **Leadership in Organization**. Essex: Pearson Education Limited, 2013.



ภาษาไทย

กรมสุขภาพจิต. "ความฉลาดทางอารมณ์ ความแตกต่างระหว่าง Iq และ Eq." เข้าถึงเมื่อ 7 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.thaispinner.com>.

———. อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง). นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2550.

กัลยมน อินทุสุต. "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน." วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. **ข้อคิดเพื่อการทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซัคเซส มีเดีย, 2546.

โกลแมน, แดเนียล, ริชาร์ด โบยาร์ดซิส, and แอนน์ แม็กกี้. **ผู้นำที่ยิ่งใหญ่...ฉลาดใช้ Eq**. Translated by ธนิกันต์ มาฆะศิรินันท์ และ นรินทร์ องค์กรินทร์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2547.

คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาธาธาจนครเชียงใหม่. "ความฉลาดทางอารมณ์." เข้าถึงเมื่อ 7 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.med.cmu.ac.th>.

จันทรานี สงวนนาม. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บู้คพอยท์, 2551.

จาวรวัฒน แป้นแจ้จ. "ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี." วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.

จิล แดนน. **Eq ดีใน 7 วัน**. Translated by ธนะ เอี่ยมอนันต์. กรุงเทพฯ: บิสคิด, 2549.

ชาญชัย อาจินสมจาร. **เทคนิคการพัฒนาทีมงาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สี่เสริมกรุงเทพ, 2548.

ชิษณุพงศ์ ทรัพย์โชติธนดล. "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาัยอำเภอ กลุ่มทำจินถิ่นแม่กลอง." การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 2558.

ชูวิทย์ รัตนพลแสนย์. "อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์กับการบริการที่เป็นเลิศ." **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี 1** (กรกฎาคม-ธันวาคม 2550): 58-59.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ คณะ. **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2545.

ทศพร ประเสริฐสุข. **ความฉลาดทางอารมณ์**. กรุงเทพฯ: พินเนศพริ้นติ้ง, 2554.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา**. พิมพ์ครั้งที่ 2 ed. กรุงเทพฯ: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2551.

ทักษอร ฝีกวาจา. "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3." การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.

เทอดศักดิ์ เดชคง. **ความฉลาดทางอารมณ์ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: มติชน, 2547.

- . เทคนิคให้คำปรึกษาแบบสร้างแรงจูงใจ: หลักการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพด้วยการ
สนทนาสร้างแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน, 2555.
- ธรร สุนทรายุทธ. การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด, 2551.
- ธีระ รุญเจริญ. ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ:
บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด, 2550.
- นิติกร ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (สัมภาษณ์
10 กันยายน 2561).
- นิภาพร ทองดำ. "การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร."
วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.
- ประดินันท์ อุปรมย์. สร้างพลังทีมงานตามหลักคิดเศรษฐกิจพอเพียง. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. กรุงเทพฯ:
ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีการพิมพ์แห่งชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2551.
- ประภาศรี อึ้งกุล. การสร้างทีมงาน Teamwork Developing Technique. ภูเก็ต: สถาบันราชภัฏ
ภูเก็ต, 2542.
- ปองปรัชญ์ ปือราแง. "การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศในองค์กร." วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี, 2554.
- พลอยอัมพัน มาพิจาร. "การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2." การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.
- พิมพ์ใจ วิเศษ. "ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครนายก." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี, 2554.
- ไพโรจน์ บาลัน. ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพฯ: บริษัท แอคทีฟ พรินท์ จำกัด, 2551.
- ภาคสกุล นาคจุ. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอารมณ์ Introduction to Emotion. พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.
กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภัคสุภรณ์ การพิมพ์, 2557.
- มนัส บุญประกอบ. "อิคิวกับภาวะผู้นำในบางประเด็น." รวมบทความทางวิชาการอิคิว (2545).
- มัลลิกา วิชชุกรองครัด. "การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี."
ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.
- ยงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 3 ed. กรุงเทพฯ: เอสเค บุ๊คเน็ท, 2544.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. **เขาว์อารมณ์ (Eq) ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 7 ed. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- โรธานา หมู่แก้ว. "การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน อำเภอเมืองสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1." สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2557.
- ลักขณา สริวัฒน์. **จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน**. พิมพ์ครั้งที่ 2 ed. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2550.
- วรารณ ตระกูลสถิตย์. **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2549.
- วิกานดา เกษตรเยี่ยม. **การสร้างทีมงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์, 2558.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. **หัวหน้างานยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2536.
- วีระวัฒน์ ปันนิตมัย. **เขาว์อารมณ์ (Eq) ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 7 ed. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- ศิริชัย กาญจนวสี และคนอื่น. **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.
- สถาบันราชานุกูล. "แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: Eq)." เข้าถึงเมื่อ 7 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://rajanukul.go.th>
- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์, 2552.
- สมวงศ์ โพธิ์สะอาด. "ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- สมหมาย เทศขำ. "บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2." สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**. นครปฐม: กลุ่มนโยบายและแผน, 2562.
- . **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปี สพ.นครปฐม เขต 2**. นครปฐม: กลุ่มนโยบายและแผน, 2561.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ความฉลาดทางอารมณ์ Emotional Quotient: Eq**. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้, 2552.
- สุภาวดี แก้วสำราญ. "การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น." การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

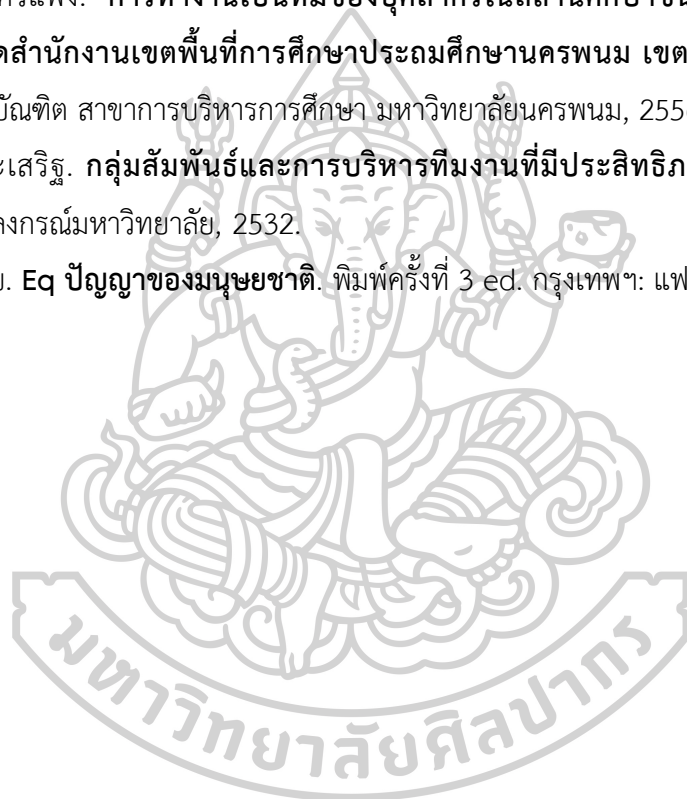
สุภาวณี วงษ์ชัยบุตร. "การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยไชโย." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2559.

สุเมธ งามกนก. "การสร้างทีม." วารสารศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 19 (ตุลาคม 2550-มกราคม 2551): 31.

แสงดาว โสมศรีแพง. "การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1." วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม, 2556.

อุทัย บุญประเสริฐ. กลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

อุษณีย์ โพธิสุข. Eq ปัญญาของมนุษย์ชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 3 ed. กรุงเทพฯ: แพนมิลีไคเรค, 2552.







ที่ ศธ 6812.2/1280



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

12 พฤศจิกายน 2561

เรื่อง ขออนุญาตตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.นพดล เด่นดวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุทธภา เวชวิสุทธิคุณ รหัสนักศึกษา 59252327 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขออนุญาตตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุญาตของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



"องค์กรแห่งการสร้างสรรค์"

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

1. ดร.นพดล เด่นดวง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลไพทวิทยา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. ดร.วิเชียร เย็นกาย
ตำแหน่ง อธิการผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดลำเหย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
3. นายเอศรา แสนกันคำ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนวัดสามง่าม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
4. นางสาวประหยัด จະวะอรรถ
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ วิชาเอกภาษาไทย โรงเรียนวัดวังน้ำเขียว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
5. นางจรรยาพร ยอดแก้ว
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานวัดและประเมินผล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1





ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ ค่า IOC

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
	1	2	3	4	5		
ตัวแปรต้น (X) : ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence)							
1. ความรู้รอบทางอารมณ์							
1.1 ความซื่อสัตย์ทางอารมณ์ (emotional honesty)							
1. ผู้บริหารเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ผู้บริหารรู้เท่าทันอารมณ์ของตนที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อความรู้สึกของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	0	4/5	0.8
5. ผู้บริหารยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง พร้อมเปิดใจรับฟัง และนำไปปรับปรุงแก้ไข	+1	+1	+1	0	+1	4/5	0.8
1.2 การสร้างพลังอารมณ์ (emotional energy)							
1. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ผู้บริหารมองข้อดีของการเกิดอุปสรรคว่าเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ และทำให้มีประสบการณ์มากขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	4/5	0.8

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
	1	2	3	4	5		
1.3 การรับผลของการแสดงอารมณ์ (feedback)							
1. ผู้บริหารรู้ถึงผลที่ได้รับจากการแสดงอารมณ์ หรือการแสดงความรู้สึกใน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ผู้บริหารรู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลอื่น เนื่องมาจากการแสดงอารมณ์ของตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	4/5	0.8
3. ผู้บริหารรู้ถึงผลของการแสดงอารมณ์ของตนเองที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
1.4 การหยั่งรู้ทางอารมณ์ (emotional connection and intuition)							
1. ผู้บริหารสามารถรู้/ทราบถึงสาเหตุของการเกิดอารมณ์ความรู้สึกในขณะนั้นได้	+1	+1	0	+1	+1	4/5	0.8
2. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	0	4/5	0.8
3. ผู้บริหารสามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายใน และตอบสนองของความตึงเครียดของตนเองได้อย่างเหมาะสม และถูกกาลเทศะ	+1	+1	+1	+1	0	4/5	0.8

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
	1	2	3	4	5		
2. ความเหมาะสมทางอารมณ์							
2.1 การสร้างความเชื่อถือให้แกตนเอง (authenticity presence)							
1. ผู้บริหารมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จได้	+1	+1	0	+1	+1	4/5	0.8
2. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถและคุณค่าของตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	4/5	0.8
3. ผู้บริหารกล้าคิด กล้าลงมือทำ โดยไม่กลัวความผิดพลาดหรือความล้มเหลว	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. ผู้บริหารยอมรับและเคารพตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
5. ผู้บริหารมีความพยายามที่จะปรับปรุง หรือพัฒนาตนเอง เพื่อให้ไปถึงมาตรฐานที่ดี	+1	+1	0	+1	+1	4/5	0.8
2.2 ความเชื่อ ศรัทธา และมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (trust radius)							
1. ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ผู้บริหารยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	-1	3/5	0.6
4. ผู้บริหารรู้จักปรับอารมณ์ และความคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
5. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัว ยอมรับและเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	4/5	0.8
6. เมื่อทำผิดพลาด ผู้บริหารจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	4/5	0.8

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
	1	2	3	4	5		
2.3 การสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา ไม่พอใจกับการนิ่งเฉย (constructive discontent)							
1. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ผู้บริหารเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดเห็น หรือแนวคิดใหม่ ๆ ของผู้อื่นหรือผู้ได้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ผู้บริหารมีความพยายามในการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2.4 ความสามารถในการปรับอารมณ์ให้กลับสู่สภาพปกติ และพัฒนาไปในทางที่ดี (resilience and renewal)							
1. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ตนเองได้ ขณะรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ผู้บริหารสามารถปรับอารมณ์ให้กลับเข้าสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว แม้อยู่ในสถานการณ์คับขัน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. ผู้บริหารสามารถจัดการ และไม่หมกมุ่นกับอารมณ์ด้านลบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
	1	2	3	4	5		
3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์							
3.1 การมีเป้าหมาย และศักยภาพที่โดดเด่น (unique potential and purpose)							
1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ผู้บริหารยอมรับและเข้าใจในศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ผู้บริหารมีแนวทางการดำเนินชีวิต และการทำงานตามศักยภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเอง และหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3.2 ความผูกพัน และความรับผิดชอบ (commitment)							
1. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	0	4/5	0.8
2. เมื่อต้องทำงานหลายอย่าง ผู้บริหารสามารถวางแผนงานตามลำดับความสำคัญได้	+1	+1	+1	+1	0	4/5	0.8
3. ผู้บริหารมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่และผู้ที่บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3.3 ความซื่อตรง (applied integrity)							
1. ผู้บริหารเป็นผู้รักษาคำพูด และยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ผู้บริหารใช้ความรอบคอบในการคิดพิจารณา ก่อนการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	-1	3/5	0.6
3. ผู้บริหารยึดมั่นในหลักการและสิ่งที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
	1	2	3	4	5		
4. ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาและสังคมด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
5. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3.4 การโน้มน้าวใจบุคคลอื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจ (influence without authority)							
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารโน้มน้าวใจบุคลากรให้คล้อยตาม โดยไม่ใช้อำนาจ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ผู้บริหารเต็มใจให้คำแนะนำแก่บุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ผู้บริหารกล่าวคำชมเชย เมื่อบุคลากรทำงานได้ดี	+1	+1	+1	0	+1	4/5	0.8
4. ผู้บริหารพูดให้บุคลากรตระหนักถึงความจริงจัง และเกิดความเชื่อถือที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	0	+1	4/5	0.8
4. ความเป็นไปใต้ทางอารมณ์							
4.1 การหยั่งรู้ (intuitive flow)							
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	+1	+1	0	+1	+1	4/5	0.8
2. ผู้บริหารมีสมาธิ สติปัญญา สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ผู้บริหารสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4.2 การคิดไตร่ตรอง (reflective time-shifting)							
1. ผู้บริหารพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบทุกด้านเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
	1	2	3	4	5		
2. ผู้บริหารไม่มีอคติ หรือใช้ประสบการณ์ในอดีตมาตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ผู้บริหารมีความระมัดระวัง และคิดอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ใช้ความรู้สึกของตนเองในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	0	+1	4/5	0.8
4.3 การเล็งเห็นโอกาส (opportunity sensing)							
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และพัฒนาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากรตามความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค เป็นการพัฒนาความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. ผู้บริหารสามารถพลิกวิกฤตให้กลายเป็นโอกาสได้	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
5. ผู้บริหารยอมรับ และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4.4 การสร้างอนาคต (creating the future)							
1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี และเป็นที่รักของบุคลากรและบุคคลอื่น	+1	+1	+1	0	+1	4/5	0.8
3. ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของสังคม/ชุมชน	+1	+1	+1	0	+1	4/5	0.8
4. ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
5. ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการทำงานและชีวิต	+1	+1	+1	0	+1	4/5	0.8

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
	1	2	3	4	5		
ตัวแปรตาม (Y) : การทำงานเป็นทีม (teamwork)							
1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (commitment to task objectives and strategies)							
1. ครูให้ความร่วมมือในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ (member skills and role clarity)							
1. ครูมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ครูมีความเข้าใจในขอบข่ายภาระงานของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ครูมีความเข้าใจว่าตนเองต้องทำงานอย่างไร และสามารถนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานของตนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. มีการประเมินทักษะการทำงานของคุณอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	-1	3/5	0.6
3. การจัดการองค์กรและประสานงานภายในองค์กร (internal organization and coordination)							
1. ครูได้รับมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ครูสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อการทำงานร่วมกันได้	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ครูมีส่วนร่วมในการประสานงานภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
	1	2	3	4	5		
4. ครูได้รับการพัฒนาทักษะในกระบวนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. การประสานงานภายนอกองค์กร (external coordination)							
1. ครูมีความสามารถในการประสานงาน และทำงานกับหน่วยงานอื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ครูได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
5. ทรัพยากรและการสนับสนุน (resources and political support)							
1. ครูได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเต็มที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามที่หน่วยงานคาดหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ครูได้รับความช่วยเหลือและข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ครูได้รับการสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารในการปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
6. ความไว้วางใจ ความสามัคคี และ ความร่วมมือ (mutual trust, cohesiveness, and cooperation)							
1. ครูมีความรักในองค์กรของตน	+1	+1	0	+1	+1	4/5	0.8
2. ครูมีความร่วมมือร่วมกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
	1	2	3	4	5		
3. ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
7. ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (collective efficacy and potency)							
1. ครูมีทักษะ และความสามารถในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ครูมีความทุ่มเทในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ครูมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรค เพื่อให้การทำงานสำเร็จ	+1	+1	0	+1	+1	4/5	0.8
8. รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (accurate, shared mental models)							
1. ครูมีข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน เพื่อให้ได้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ครูมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภาระงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
3. ครูมีการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
4. ครูมีการวางแผนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
9. ความหลากหลายของสมาชิก (member diversity)							
1. ครูมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1
2. ครูใช้ความสามารถที่หลากหลายแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	0	+1	+1	4/5	0.8
3. ครูมีความร่วมมือกัน พึ่งพาค้ำค้ำกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1





ที่ ศธ 6812.2/1356

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

17 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบัวปากท่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุทธภา เวชวิสุทธุคุณ รหัสนักศึกษา 59252327 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา. 08 7413 9258



"องค์กรแห่งการสร้างสรรค์"
"Creative Organization"

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ

1. โรงเรียนวัดสัมปทวน
2. โรงเรียนวัดละมุด
3. โรงเรียนบ้านลานแหลม
4. โรงเรียนวัดใหม่สุขคนธาราม (ปิ่นรัตนราษฎร์)
5. โรงเรียนวัดสำโรง
6. โรงเรียนวัดไผ่สามตำลึง
7. โรงเรียนวัดโพธิ์
8. โรงเรียนวัดเกษตราราม
9. โรงเรียนวัดนิลเพชร
10. โรงเรียนวัดบัวปากท่า
11. โรงเรียนบ้านหนองปรงกาญจนา
12. โรงเรียนตลาดเจริญสุข
13. โรงเรียนวัดบัวห้วย
14. โรงเรียนบ้านหนองมะม่วง
15. โรงเรียนวัดกลาง (พุทธราษฎร์อนุเคราะห์)





ภาคผนวก ง
การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

Case Processing Summary

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

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.971	.971	97

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Correlations	.259	-.552	1.000	1.552	-1.811	.117	97

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	426.23	701.495	.363	.	.971
X2	426.27	698.133	.444	.	.971
X3	426.23	699.633	.431	.	.971
X4	426.17	693.316	.566	.	.971
X5	426.20	693.683	.515	.	.971
X6	426.20	695.200	.516	.	.971
X7	426.13	697.982	.523	.	.971
X8	426.17	695.937	.539	.	.971
X9	426.07	701.099	.344	.	.971
X10	426.13	699.154	.478	.	.971
X11	426.10	695.197	.622	.	.971
X12	426.20	691.614	.632	.	.970
X13	426.17	697.454	.486	.	.971
X14	426.13	699.982	.445	.	.971
X15	426.13	695.361	.549	.	.971
X16	426.20	698.234	.419	.	.971
X17	426.17	704.626	.191	.	.971
X18	426.10	696.783	.561	.	.971
X19	426.07	696.685	.558	.	.971
X20	426.20	694.234	.547	.	.971
X21	425.97	701.826	.318	.	.971
X22	426.03	703.689	.291	.	.971
X23	426.07	697.995	.448	.	.971
X24	426.03	695.206	.539	.	.971
X25	426.03	697.826	.451	.	.971

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X26	426.20	694.372	.607	.	.971
X27	426.07	695.651	.597	.	.971
X28	426.17	697.247	.493	.	.971
X29	426.07	697.789	.455	.	.971
X30	426.07	695.168	.615	.	.971
X31	426.03	695.689	.591	.	.971
X32	426.13	693.085	.628	.	.970
X33	426.07	697.030	.481	.	.971
X34	425.97	700.930	.394	.	.971
X35	425.90	695.679	.603	.	.971
X36	426.10	695.748	.529	.	.971
X37	426.07	696.202	.460	.	.971
X38	426.17	696.420	.598	.	.971
X39	426.03	691.964	.732	.	.970
X40	426.03	693.689	.590	.	.971
X41	425.93	696.271	.506	.	.971
X42	426.10	698.369	.500	.	.971
X43	425.97	696.033	.578	.	.971
X44	426.03	694.240	.572	.	.971
X45	425.97	699.413	.398	.	.971
X46	426.20	693.959	.622	.	.971
X47	426.10	693.472	.688	.	.970
X48	426.17	689.868	.676	.	.970
X49	426.13	691.775	.607	.	.971
X50	426.13	696.809	.569	.	.971
X51	426.07	695.513	.602	.	.971

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X52	426.13	692.809	.637	.	.970
X53	426.10	696.990	.553	.	.971
X54	426.00	693.310	.680	.	.970
X55	426.10	696.576	.568	.	.971
X56	426.07	700.478	.414	.	.971
X57	425.97	698.240	.495	.	.971
X58	426.03	692.516	.630	.	.970
X59	426.10	695.472	.611	.	.971
X60	425.97	692.378	.717	.	.970
X61	426.10	698.162	.508	.	.971
X62	426.10	698.231	.505	.	.971
X63	426.00	700.414	.412	.	.971
X64	425.97	695.757	.521	.	.971
X65	426.03	698.723	.477	.	.971
Y1	425.97	700.033	.428	.	.971
Y2	426.00	701.241	.382	.	.971
Y3	426.10	703.266	.274	.	.971
Y4	425.97	700.792	.399	.	.971
Y5	426.07	694.892	.500	.	.971
Y6	426.07	703.513	.300	.	.971
Y7	426.00	696.759	.550	.	.971
Y8	426.07	698.064	.505	.	.971
Y9	426.07	699.030	.413	.	.971
Y10	426.10	695.679	.531	.	.971
Y11	425.97	699.275	.456	.	.971

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y12	425.97	698.033	.503	.	.971
Y13	426.17	700.764	.425	.	.971
Y14	426.07	702.133	.351	.	.971
Y15	426.13	704.671	.264	.	.971
Y16	426.07	699.168	.409	.	.971
Y17	426.03	696.930	.545	.	.971
Y18	425.97	697.275	.532	.	.971
Y19	425.93	700.616	.409	.	.971
Y20	425.87	703.499	.309	.	.971
Y21	425.90	698.990	.476	.	.971
Y22	426.00	693.862	.583	.	.971
Y23	425.97	698.585	.482	.	.971
Y24	425.93	694.409	.644	.	.970
Y25	426.00	696.759	.550	.	.971
Y26	425.97	699.895	.433	.	.971
Y27	425.90	698.990	.476	.	.971
Y28	426.00	695.517	.528	.	.971
Y29	425.97	698.585	.482	.	.971
Y30	425.87	700.602	.421	.	.971
Y31	426.03	700.309	.417	.	.971
Y32	425.97	699.551	.446	.	.971



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 6812.2/026

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 มกราคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประฆาณถ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุทธภา เวชวิสุทธิคุณ รหัสนักศึกษา 59252327 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2” มีความประสงค์จะขอเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในหน่วยงานของท่าน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
ให้นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา. 08 7413 9258



“องค์กรแห่งการสร้างสรรค์”
“Creative Organization”

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
	อำเภอพุทธมณฑล	26	วัดเสถียรรัตนาราม
1	บุญศรีสวัสดิ์	27	วัดกลางครูเวียง
2	บ้านคลองสว่างอารมณ์	28	วัดกกตาล
3	วัดมะเกลือ	29	บ้านห้วยพลู
4	บ้านคลองโยง	30	วัดทองไทร
5	บ้านคลองมหาสวัสดิ์	31	บ้านห้วยกรด
6	วัดศาลวัน	32	วัดโคกเขมา
7	วัดสุวรรณาราม	33	วัดทุ่งน้อย
	อำเภอนครชัยศรี		อำเภอบางเลน
8	วัดประชานาถ	34	วัดบางภาษี
9	วัดสว่างอารมณ์	35	บ้านคลองนกกระทุง
10	วัดโคกพระเจดีย์	36	วัดลานคา
11	วัดจิวราย	37	วัดดอนยอ
12	บ้านคลองบางกระจัน	38	วัดลาดสะแก
13	วัดไทร	39	วัดไผ่จรเข้
14	คลองทางหลวง	40	วัดพระมอพิสัย
15	วัดท่าตำหนัก	41	บ้านนราภิรมย์
16	วัดน้อย	42	วัดสว่างอารมณ์
17	วัดไทยवास	43	วัดนราภิรมย์
18	วัดกลางบางแก้ว	44	วัดบอนใหญ่
19	วัดตุ๊กตา	45	วัดบางไผ่นารด
20	วัดบางพระ	46	วัดผาสุการาม
21	วัดบ่อตะกั่ว	47	วัดบางปลา
22	วัดห้วยตะโก	48	วัดเกาะแรต
23	วัดลานตากฟ้า	49	ตลาดเกาะแรต
24	วัดพุทธธรรมรังสี	50	วัดรางกำหยาด
25	วัดศิระทอง	51	ตลาดรางกระทุ่ม

ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
52	บ้านรางกระทุ่ม	75	บ้านคลองจินดา
53	บ้านรางปลาหมอ	76	บ้านพาดหมอน (ศิริวรรณจินดา)
54	บ้านคลองพระมอพิสัย	77	วัดวังน้ำขาว
55	วัดบึงลาดสวย	78	บ้านฉาง
56	วัดสุขวัฒนาราม	79	วัดบางช้างเหนือ
57	ไทยรัฐวิทยา 4	80	บ้านดอนทอง (อ่องพิทยาการ)
58	บ้านหนองปรัง	81	บ้านคลองใหม่
59	วัดเกษมสุริย์มุนาจ	82	บ้านตากแดด
60	บ้านประตุน้ำพระพิมล	83	วัดจินดาราม
61	บ้านบางเลน	84	วัดทรงคนอง
62	บ้านไผ่คอกวัว	85	วัดท่าข้าม
63	วัดบางหลวง	86	บ้านท่าตลาด
64	วัดบางน้อยใน	87	วัดดอนหวาย (นครรัฐประสาท)
65	วัดราชบุรุษสามัคคี	88	คลองบางกระทึก
66	บ้านไผ่ล้อม	89	บ้านหัวอ่าว
67	วัดไผ่หูช้าง	90	วัดเชิงเลน (นครใจราชบุรุษ)
68	วัดลำพญา	91	วัดบางช้างใต้
69	วัดเวฬุวนาราม	92	บ้านบางม่วง
70	วัดศิลามูล	93	บ้านบางเตย
71	บ้านไผ่หลวง	94	บ้านบางประแดง
	อำเภอสามพราน	95	วัดสรรเพชญ์ (ทวิวิทยาคม)
72	บ้านกระทุ่มล้ม	96	วัดเดชานุสรณ์
73	บ้านเพลินวัฒนา	97	วัดไร่ขิง (สุนทรอุทิศ)
74	วัดปรีดาราม		





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

คำชี้แจง

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2” แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2	ความฉลาดทางอารมณ์
ตอนที่ 3	การทำงานเป็นทีม
- ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน
- โปรดตอบทุกข้อคำถามตามสภาพที่แท้จริง คำตอบของท่านมีคุณค่ายิ่งต่อการวิจัย เพราะทำให้ทราบข้อเท็จจริง อันจะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจะเป็นข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น
- เมื่อท่านให้ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว โปรดส่งแบบสอบถามคืนให้เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานในหน่วยงานของท่าน เพื่อรวบรวมใส่ซองที่ผู้วิจัยจัดเตรียมไว้ แล้วจัดส่งทางไปรษณีย์คืนให้ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวสุทธภา เวชวิสุทธิคุณ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลทั่วไป

1. เพศ	<input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/> ชาย
2. อายุ	<input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี	<input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี
	<input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี	<input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	
	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	
	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	
4. ตำแหน่ง	<input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน	
	<input type="checkbox"/> ครูผู้สอน	
5. ประสบการณ์การทำงาน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10 ปี	<input type="checkbox"/> 11 – 20 ปี
	<input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี	<input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ

ความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ความรู้รอบทางอารมณ์						
ความซื่อสัตย์ทางอารมณ์						
1	ผู้บริหารเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง					
2	ผู้บริหารรู้เท่าทันอารมณ์ของตนที่เปลี่ยนแปลงไป					
3	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อความรู้สึกของตนเอง					
4	ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองอย่างเปิดเผย					
5	ผู้บริหารยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง พร้อมเปิดใจรับฟัง และนำไปปรับปรุงแก้ไข					
การสร้างพลังอารมณ์						
6	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง					
7	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
8	ผู้บริหารเห็นข้อดีของการเกิดอุปสรรคว่าเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ					
การรับผลของการแสดงอารมณ์						
9	ผู้บริหารรับรู้ถึงผลที่ได้รับจากการแสดงอารมณ์ หรือการแสดงความรู้สึกนั้น					
10	ผู้บริหารรับรู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลอื่น เนื่องมาจากการแสดงอารมณ์ของตนเอง					
11	ผู้บริหารรับรู้ถึงผลของการแสดงอารมณ์ของตนว่าส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของครู					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การหยั่งรู้ทางอารมณ์						
12	ผู้บริหารสามารถรับทราบถึงสาเหตุของการเกิดอารมณ์ความรู้สึกในขณะนั้นได้					
13	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ และแรงกระตุ้นภายในของตนเองได้					
14	ผู้บริหารสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม และถูกกาลเทศะ					
2. ความเหมาะสมทางอารมณ์						
การสร้างความเชื่อถือให้แก่ตนเอง						
15	ผู้บริหารมีความมั่นใจในความสามารถและคุณค่าของตนเอง					
16	ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของตนว่าจะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จได้					
17	ผู้บริหารกล้าคิด กล้าลงมือทำ โดยไม่กลัวความผิดพลาดหรือความล้มเหลว					
18	ผู้บริหารยอมรับและเคารพตนเอง ทั้งในด้านบวกและด้านลบ					
19	ผู้บริหารมีความพยายามที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาตนเอง เพื่อให้ไปถึงมาตรฐานที่ดี					
ความเชื่อ ศรัทธา และมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์						
20	ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือ					
21	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์					
22	ผู้บริหารยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม					
23	ผู้บริหารรู้จักปรับอารมณ์ และความคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
24	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัว ยอมรับและเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
25	เมื่อพบข้อผิดพลาด ผู้บริหารจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การสร้างสรรค้อยู่ตลอดเวลา ไม่พอใจกับการนิ่งเฉย						
26	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์					
27	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดเห็น หรือแนวคิดใหม่ ๆ ของผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา					
28	ผู้บริหารมีความพยายามในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
29	ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
ความสามารถในการปรับอารมณ์ให้กลับสู่สภาพปกติ และพัฒนาไปในทางที่ดี						
30	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา					
31	ผู้บริหารสามารถจัดการกับอารมณ์ตนเองได้ ขณะรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจ					
32	ผู้บริหารสามารถปรับอารมณ์ให้กลับเข้าสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว แม้ตกอยู่ในสถานการณ์คับขัน					
33	ผู้บริหารสามารถจัดการ และไม่หมกมุ่นกับอารมณ์ด้านลบได้					
3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์						
การมีเป้าหมาย และศักยภาพที่โดดเด่น						
34	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน					
35	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในศักยภาพของตนเอง					
36	ผู้บริหารมีแนวทางการดำเนินชีวิต และการทำงานตามศักยภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเอง และหน่วยงาน					
ความผูกพัน และความรับผิดชอบ						
37	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน					
38	ผู้บริหารสามารถวางแผนงานตามลำดับความสำคัญได้ เมื่อต้องทำงานหลายอย่าง					
39	ผู้บริหารมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน					
40	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความซื่อตรง						
41	ผู้บริหารเป็นผู้รักษาคำพูด และยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองอย่างเปิดเผย					
42	ผู้บริหารใช้ความรอบคอบในการคิดพิจารณาก่อนการตัดสินใจ					
43	ผู้บริหารยึดมั่นในหลักการและสิ่งที่ถูกต้อง					
44	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาและสังคมด้วยความเต็มใจ					
45	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น					
การโน้มน้าวใจบุคคลอื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจ						
46	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารโน้มน้าวใจบุคลากรให้คล้อยตามโดยไม่ใช้อำนาจ					
47	ผู้บริหารเต็มใจให้คำแนะนำแก่บุคลากรทุกคน					
48	ผู้บริหารกล่าวคำชมเชย เมื่อบุคลากรทำงานได้ดี					
49	ผู้บริหารสามารถพูดให้บุคลากรตระหนักถึงความเป็นจริง และเกิดความเชื่อถือที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ					
4. ความเป็นไปได้ทางอารมณ์						
การหยั่งรู้						
50	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
51	ผู้บริหารมีสมาธิ สติปัญญา สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้					
52	ผู้บริหารสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ					
การคิดใคร่ครวญ						
53	ผู้บริหารพิจารณา ไตร่ตรองอย่างรอบคอบทุกด้าน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด					
54	ผู้บริหารไม่มีอคติ หรือใช้ประสบการณ์จากอดีตมาตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
55	ผู้บริหารมีความระมัดระวัง และคิดอย่างลึกซึ้ง โดยใช้ข้อมูล เหตุผล ประกอบในการตัดสินใจ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การเล็งเห็นโอกาส						
56	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และพัฒนาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ					
57	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากรตามความสามารถของแต่ละบุคคล					
58	ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค เป็นการพัฒนาความสามารถของตนเอง					
59	ผู้บริหารสามารถใช้วิกฤตให้กลายเป็นโอกาสได้					
60	ผู้บริหารยอมรับ และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษา					
การสร้างอนาคต						
61	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี					
62	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี และเป็นที่รักของบุคลากรและบุคคลอื่น					
63	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของสังคม/ชุมชน					
64	ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
65	ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการทำงานและชีวิต					

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน						
1	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน					
2	ครูให้ความร่วมมือในการทำงาน					
3	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
4	ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่						
5	ครูมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน					
6	ครูมีความเข้าใจในขอบข่ายภาระงานของตน					
7	ครูมีความเข้าใจว่าตนเองต้องทำงานอย่างไร และสามารถนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานของตนได้					
8	ครูได้รับการประเมินทักษะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร						
9	ครูได้รับมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
10	ครูสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อการทำงานร่วมกันได้					
11	ครูมีส่วนร่วมในการประสานงานภายในองค์กร					
12	ครูได้รับการพัฒนาทักษะในกระบวนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การประสานงานภายนอกองค์กร						
13	ครูมีความสามารถในการประสานงาน และทำงานกับหน่วยงานอื่นได้					
14	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง					
15	ครูได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก					
ทรัพยากรและการสนับสนุน						
16	ครูได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเต็มที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามที่หน่วยงานคาดหวัง					
17	ครูได้รับความช่วยเหลือและข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					
18	ครูได้รับการสนับสนุน และอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานต่าง ๆ					
ความไว้วางใจ ความสามัคคี และ ความร่วมมือ						
19	ครูมีความรักในองค์กรของตน					
20	ครูมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน					
21	ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
22	ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน					
ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร						
23	ครูมีทักษะ และความสามารถในการทำงาน					
24	ครูมีความทุ่มเทในการทำงาน					
25	ครูมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรค เพื่อให้การทำงานสำเร็จ					
รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน						
26	ครูมีข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
27	ครูมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภาระงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน					
28	ครูมีการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน					
29	ครูมีการวางแผนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความหลากหลายของสมาชิก						
30	ครุมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน					
31	ครุใช้ความสามารถที่หลากหลายแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์					
32	ครุมีความร่วมมือกัน พึ่งพาอาศัยกัน เพื่อไปสู่เป้าหมาย หรือความสำเร็จของหน่วยงาน					



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุทธภา เวชวิสุทธิคุณ
วัน เดือน ปี เกิด	3 พฤษภาคม 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยศิลปากร และเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	474 ถนนบรมเจดีย์ราช ตำบลนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

