



ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ADMINISTRATOR'S EMOTIONAL QUOTIENT OF BANHANJAMSAIWITTAYA SCHOOL 3



By
Miss Thaksaon Fuekwaja

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Master of Education Program in Educational Administration

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2015

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความฉลาดทาง
อารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3” เสนอโดย นางสาวทักษอร ฝีกวาจา
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปานใจ ชารทศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุดา เตียเจริญ)

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

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. สำเริง อ่อนสัมพันธุ์)

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

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา)

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

55252369: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์

ทักษอร ฝีกวาจา: ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ: ผศ. ดร. นุชนรา รัตนศิระประภา. 114 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 2) ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 จำนวนทั้งสิ้น 97 คน ประกอบด้วย (1) กลุ่มบริหาร จำนวน 15 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 3 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 คน และหัวหน้าระดับชั้น 3 คน (2) กลุ่มปฏิบัติการสอน จำนวน 72 คน คือ ข้าราชการครู 59 คน พนักงานราชการ 5 คน อัตราจ้าง 8 คน (3) กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 10 คน คือ ผู้ปกครอง 2 คน องค์กรชุมชน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามแนวคิดของ บาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar - On and Parker) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ สภาวะอารมณ์ทั่วไป ความสามารถในการปรับตัว การจัดการกับความเครียด ความสามารถภายในตนเอง และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลัก และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ.....

55252369: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD: EMOTIONAL QUOTIENT

THAKSAON FUEKWAJA: ADMINISTRATOR'S EMOTIONAL QUOTIENT OF BANHANJAMSAIWITTAYA SCHOOL 3. INDEPENDENT STUDY ADVISOR: ASST. PROF. NUCHNARA RATTANASIRAPRAPHA, Ph.D. 114 pp.

This research purposes were to identify: 1) the administrator's emotional quotient of Banhanjamsaiwittaya School 3 and 2) the comparison of administrator's emotional quotient of Banhanjamsaiwittaya School 3 distinguished by status. The samples were 97 personnels in Banhanjamsaiwittaya School 3 consisted of (1) 15 persons who were in administrative section; a director , 3 director assistants, 8 heads of learning department and 3 heads of class level (2) 72 persons who were in teaching section; 59 government officers, 5 government employees and 8 general employees and (3) 10 persons who were the representative of school board; 2 parents and 8 community organization. The research instrument was a questionnaire regarding emotional quotient based on Bar-On and Parker's concept. The statistics in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

The results of the research were:

1. The administrator's emotional quotient of in Banhanjamsaiwittaya School 3, as a whole and as individual, were at a high level. In order arithmetic mean from maximum to minimum were as follows; general mood, adaptability, stress management, self-competence and interpersonal skills.

2. The comparison of administrator in Banhanjamsaiwittaya School 3 distinguished by status were sex, age, education level, working position, and working experiences were no difference.

Department of Educational Administration	Graduate School	Silpakorn University
Student's signature.....		Academic year 2015
Independent Study Advisor's signature.....		

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุดา เตียเจริญ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร. สำเริง อ่อนสัมพันธ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา ผู้วิจัยผู้ศึกษาซึ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และข้อบกพร่องต่างๆมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว และคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา และขอกราบขอบพระคุณ ดร. ธาณี อำทวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินมหาเศรษฐ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ นายตรีพงษ์ เข้มเพ็ชร ผู้อำนวยการโรงเรียนด่านช้างวิทยา วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ นางศิริไล เงินแพทย์ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนบ้านดงเสลา วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยและให้ข้อมูลในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารครูและคณะกรรมการศึกษาโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 และโรงเรียนด่านช้างวิทยาในการให้ข้อมูลและทดลองเครื่องมือที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการทำวิจัย

ขอบคุณพี่และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโทการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากรทุกคนตลอดจนกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ญาติทุกคน และผู้ให้การช่วยเหลือและเป็นกำลังใจสำคัญในการศึกษาระดับปริญญาโทมาบัดนี้ และจัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จสมบูรณ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ข้อคำถามของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความฉลาดทางอารมณ์.....	11
ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์.....	11
ความเป็นมาของความฉลาดทางอารมณ์.....	15
แนวคิด หลักการ และทฤษฎีของความฉลาดทางอารมณ์.....	17
ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์.....	36
คุณลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์.....	39
ความฉลาดทางอารมณ์กับผู้บริหาร.....	40
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
งานวิจัยต่างประเทศ.....	43
งานวิจัยในประเทศ.....	46
สรุป.....	48

บทที่	หน้า
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	49
ขั้นตอนการวิจัย.....	49
ระเบียบวิธีวิจัย.....	50
แผนแบบของการวิจัย.....	50
ประชากร.....	50
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง.....	51
ตัวแปรที่ศึกษา.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือใช้ในการวิจัย.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	57
สรุป.....	58
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	59
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	59
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3.....	61
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ.....	77
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	82
สรุปผลการวิจัย.....	82
การอภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	90
ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	90
รายการอ้างอิง.....	92
ภาคผนวก.....

ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ	
และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	97
ภาคผนวก ข หนังสือขอทดลองเครื่องมือ.....	100
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	102
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	104
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	106
ประวัติผู้วิจัย.....	114



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
2	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลักและประสบการณ์การทำงาน.....	60
3	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3.....	61
4	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสามารถภายในตนเอง: การตระหนักในอารมณ์ตนเอง.....	62
5	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสามารถภายในตนเอง: การยับยั้ง.....	63
6	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสามารถภายในตนเอง: การนับถือตนเอง.....	64
7	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสามารถภายในตนเอง: การประจักษ์แจ้งแห่งตน.....	65
8	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสามารถภายในตนเอง: ความเป็นอิสระ.....	66
9	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล: การเอาใจเขามาใส่ใจเรา.....	67
10	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล: ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล..	68
11	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล: การรับผิดชอบต่อสังคม.....	69
12	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสามารถในการปรับตัว: การแก้ปัญหา.....	70
13	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสามารถในการปรับตัว: การทดสอบตามสภาพจริง.....	71
14	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสามารถในการปรับตัว: ความยืดหยุ่น.....	72

ตารางที่		หน้า
15	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการจัดการกับความเครียด: การอดทนกับความเครียด.....	73
16	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการจัดการกับความเครียด: การควบคุมแรงกระตุ้น.....	74
17	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านสภาวะอารมณ์ทั่วไป: การมีความสุข.....	75
18	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านสภาวะอารมณ์ทั่วไป: การมองโลกในแง่ดี.....	76
19	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามเพศ.....	77
20	การเปรียบเทียบความแตกต่างเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหาร โรงเรียนแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามอายุ.....	78
21	การเปรียบเทียบความแตกต่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	79
22	การเปรียบเทียบความแตกต่างเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหาร โรงเรียนแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่หลัก.....	80
23	การเปรียบเทียบความแตกต่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	81

บทที่ 1

บทนำ

สถานการณ์โลกปัจจุบันกำลังเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคสังคมใหม่ เรียกว่า โลกที่ใช้ความรู้เป็นฐาน หรือยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งบุคคลสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทั่วโลกด้วยความเจริญทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร¹ โดยมีกระแสโลกาภิวัตน์เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในทุกด้าน ประเทศไทยในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมโลกจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องรับมือกับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีทั้งความร่วมมือ ความขัดแย้ง และการแข่งขัน ตัวชี้วัดการอยู่รอดของมนุษย์จึงขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและคุณภาพ ทางรอดของประเทศจึงมีเพียงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อพัฒนาคน ให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากกระแสโลกาภิวัตน์ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องศึกษาค้นคว้า พัฒนาตนเอง พัฒนาประเทศให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลง² เนื่องจาก การศึกษาเป็นกระบวนการขัดเกลาทางสังคมที่สำคัญประการหนึ่ง สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ดำรงตนได้อย่างสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะสังคมไทยที่ถูกครอบงำด้วยกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสังคมโลกตะวันตก ส่งผลให้ประเพณี วัฒนธรรมเกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้คนในสังคมปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิตจากเคยดำรงชีวิตที่เรียบง่ายเปลี่ยนเป็นการแข่งขันดิ้นรนต่อสู้ มีทั้งประสบความสำเร็จและล้มเหลว ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคล การศึกษาจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้บุคคลบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย³ เพราะ การศึกษาเป็นขบวนการสร้างคนให้มีความรู้ และมีคุณสมบัติต่างๆ ที่จะช่วยให้คนคนนั้นอยู่รอดในโลกได้ เป็นคนที่มีคุณภาพ เป็นประโยชน์กับตนเอง ครอบครัว ประเทศชาติและสังคมโลกโดยส่วนรวม

¹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการวิจัย เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี (กรุงเทพฯ:สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552), 19.

² สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2551 (กรุงเทพฯ:สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551), 1-3.

³ สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร, คู่มือการดำเนินการทางวินัยสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่ สถานศึกษา (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2552), 1.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการรวมถึงการศึกษาเพราะการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพ โดยการส่งเสริมความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้รู้จักตนเอง รู้จักชีวิตและเข้าใจสังคม มีความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในปัจจุบันและอนาคตเป็นยุคของการแสวงหาความรู้ และใช้ความรู้เป็นฐานเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความสามารถในการแข่งขัน และยั่งยืนของแต่ละประเทศประเทศต่างๆทั่วโลกจึงต้องปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างสังคมโลกให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เช่นเดียวกับประเทศไทย ซึ่งได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อให้เยาวชนของชาติสามารถที่จะนำประเทศให้ก้าวไปพร้อมกับประเทศอื่นๆได้ โดยในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทั้งฉบับ พุทธศักราช 2540 และฉบับพุทธศักราช 2550 ให้ความสำคัญกับการศึกษามากกว่าในอดีตที่ผ่านมา เพื่อให้คนไทยทุกคนรู้เท่าทันและเข้าถึงการศึกษาได้อย่างน้อยสิบสองปีอย่างมีคุณภาพ⁴ และเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาที่มีเจตนารมณ์สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาให้ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มากขึ้น นับได้ว่าการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาดังๆในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการนำนโยบาย หลักสูตร แนวปฏิบัติอื่นๆ ไปลงมือปฏิบัติโดยตรง ผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการดำเนินงานในฐานะผู้ควบคุม บังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย⁵ ซึ่งสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จทางด้านการจัดการศึกษา องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในอันดับต้นๆคือผู้บริหาร เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารและจัดการงานต่างๆของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

⁴ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการวิจัย เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552), 1-3.

⁵ จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, 2551), 121.

การที่ผู้บริหารจะทำให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในการทำงานได้นั้นต้องใช้ศาสตร์และศิลปะในการบริหารงาน มีความสามารถบริหารทีมงานและคน แสดงออกกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความพึงพอใจ ซึ่งในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลง ผู้นำยุคใหม่ที่จะสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ดี นอกจากสติปัญญาและความเชี่ยวชาญแล้ว จำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สามารถบริหารจัดการตนเองและความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี⁶ โดยมีความฉลาดทางอารมณ์เป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดคุณธรรม จริยธรรมและมีความอดทนในการแก้ปัญหา มีความอดทนในการเรียนรู้สิ่งที่ยาก ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากขึ้น ความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นต่อบุคคลในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ มีความสุข ประสบความสำเร็จ เป็นผู้มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น จากการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์พบว่า อารมณ์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร⁷ เนื่องจากความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะงานบริหารนอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้อื่นด้วย ถ้าพึ่งผู้บริหารแม้จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ขาดความสามารถในการเข้ากับคนและไม่สามารถจูงใจผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้ได้ผลดีแล้ว ย่อมไม่สามารถบริหารงานให้องค์กรนั้นดำเนินการไปด้วยดีหรือมีประสิทธิภาพได้⁸ จากผลงานวิจัยส่วนใหญ่พบว่าองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จเกิดจากความฉลาดทางอารมณ์ประมาณ 75-80 เปอร์เซ็นต์ ขณะที่เป็นส่วนของสติปัญญาเพียงส่วนน้อย⁹ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในประเทศที่พัฒนาแล้วว่า การพัฒนาความรู้หรือเชาว์ปัญญาเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้คนเป็นคนดีได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมหรือมีความฉลาดทางอารมณ์ควบคู่กันไปด้วย จึงจะทำให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข ทำประโยชน์ให้กับสังคมและชาติบ้านเมือง¹⁰

⁶Daniel Goleman, *Working with Emotional Intelligence* (New York: Bantam Books, 1998), 38.

⁷จิต แคนน์, *EQ ดีใน 7 วัน*, แปลโดย ธนะ เอี่ยมอนันต์ (กรุงเทพฯ: บิสคิด, 2549), 12.

⁸จันทราณี สงวนนาม, *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (กรุงเทพฯ: บুদ্ধพอยท์, 2551), 263.

⁹เทิดศักดิ์ เดชคง, *ความฉลาดทางอารมณ์ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ* (กรุงเทพฯ: มติชน, 2545), 17.

¹⁰เอกชัย จุละจาริตต์, *EQ ภูมิปัญญาไทย* (กรุงเทพฯ: สามลดา, 2548), 12.

ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผู้วิจัยสำรวจข้อมูลของโรงเรียนจากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) พบว่า มีข้อเสนอแนะสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตัวชี้วัดที่ต่ำกว่าระดับดีเพื่อให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ จากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) พบว่ามีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาสถานศึกษาหลายประการ คือ 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ยังขาดทักษะด้านการสังเคราะห์ ผู้บริหารยังจัดการกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานความพร้อม การวางแผนให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ และจะต้องให้ผู้ร่วมงานมีการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ผลการดำเนินงานยังต้องพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษากลยุทธ์ที่ 1 คือพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก ในตัวบ่งชี้ความสำเร็จด้านผู้เรียนคิดเป็นและผู้เรียนสามารถผลิตงานสร้างสรรค์ 2. นักเรียนยังขาดการตระหนักในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียนผู้บริหารจะต้องมีการปรับปรุงการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถและมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารโรงเรียนอย่างทั่วถึง ผลการดำเนินงานยังต้องพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษากลยุทธ์ที่ 1 คือพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก ในตัวบ่งชี้ความสำเร็จด้านผู้เรียนเป็นคนดีของสังคมโลก และ 3. ด้านการปฏิบัติสัมพันธ์กับชุมชน ชุมชนมีการสนับสนุนด้านงบประมาณ มากกว่าการแสดงความคิดเห็นตามแนวทางการปฏิบัติของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องปรึกษาผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการสร้างกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างทั่วถึง ผลการดำเนินงานยังต้องพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษากลยุทธ์ที่ 3 คือเร่งรัดพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ TQM ในตัวบ่งชี้ความสำเร็จด้านทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และบรรลุเป้าหมายแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษากลยุทธ์ที่ 4 คือเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ในตัวบ่งชี้ความสำเร็จด้านมีเครือข่ายการเรียนรู้ภายในประเทศและภายนอกประเทศ¹¹

¹¹สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554 - 2558) ระดับการศึกษา (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), 20-28.

จากปัญหาที่กล่าวมานั้นแสดงให้เห็นถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา บางส่วนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถควบคุมตนเอง อุดหนุน ต่อปัญหาต่างๆ รู้จักสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ครู และบุคลากรในสถานศึกษา สามารถเข้าถึงความรู้ลึกของครูให้ได้เพื่อการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการพัฒนาการศึกษาและองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูล ในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเสริมสร้างความ ฉลาดทางอารมณ์อันจะทำให้ความร่วมมือในองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการ บริหารจัดการในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับใด
2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตาม สถานภาพ มีความแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ มีความแตกต่างกัน

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้ สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคม มีลักษณะเป็นองค์กรเชิงระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นำทฤษฎีเชิงระบบมาเป็นขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัยประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ซึ่งแคทซ์และคาน (Katz and Kahn)¹² ได้กล่าวถึงองค์กรระบบเปิด ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยๆภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะยอมรับปัจจัยนำเข้า (Input) มีกระบวนการ (Process) เปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต (Output) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Context) ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม และนำข้อมูลจากผลผลิตที่ได้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงานให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น¹³ และในด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีผู้เสนอแนวคิดไว้หลายแนวทาง ได้แก่ สโลเวย์ (Salovey) แบ่งความฉลาดทางอารมณ์เป็น 5 ประเภท คือ 1) การรู้จักอารมณ์ตนเองหรือการตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการกับอารมณ์ 3) การมีแรงจูงใจในตนเอง 4) การรู้จักและเข้าใจ¹⁴ ส่วนโกลแมน (Goleman) ได้เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 2 สมรรถนะดังนี้ สมรรถนะทางสังคมการสร้างและการรักษาสัมพันธภาพ ได้แก่ 1) เอาใจเขาใส่ใจเรา 2) ทักษะทางสังคม และสมรรถนะส่วนบุคคลบริการจัดการตนเองอย่างไร ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจ¹⁵ คูเปอร์และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) เสนอว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) ความรอบรู้ในอารมณ์ (emotional literacy) 2) ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (emotional depth) 4) ความกลมกลืนและความไปกันได้ทางอารมณ์

¹² Daniel Katz and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organizations*, 2nd ed. (New York: John Wiley & Sons, 1987), 20.

¹³ ทองอินทร์ วงศ์โสธร, *ทฤษฎีระบบในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 3* (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536), 156-163.

¹⁴ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, *เชาวน์อารมณ์ (E.Q.) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต* พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 86-87.

¹⁵ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, *เชาวน์อารมณ์ (E.Q.) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต* , พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 16.

(emotional alchemy)¹⁶ โคนาลสัน (Donaldson) เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ว่าควรประกอบด้วย 1) การรับรู้ ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Emotional Self-Awareness) 2) มีแรงจูงใจตนเอง (Self-Motivation) 3) สามารถอดทน อดกลั้น ยืนหยัดต่อความเครียดได้ (Stress Tolerance) 4) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) 5) มีแรงบังคับจิตใจที่จะควบคุมตนเอง (Impulse-Control) 6) มองโลกในแง่ดี (Optimism)¹⁷ ซาอานี (Carolyn Saarni) ได้เสนอทักษะทางอารมณ์ในการเข้าถึงและจัดการอารมณ์ ซึ่งประกอบไปด้วย 8 ทักษะ ดังนี้ 1) ความรู้สึกถึงอารมณ์ตนเองรวมถึงประสบการณ์ทางอารมณ์ 2) ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น บนพื้นฐานของสถานการณ์ 3) ความสามารถในการรู้ความหมายของอารมณ์ และการแสดงออกได้อย่างเหมาะสมตลอดจนการเชื่อมโยงอารมณ์กับกฎเกณฑ์ทางสังคม 4) ความสามารถในการมีอารมณ์ร่วมและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 5) ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ภายในตนเอง และควบคุมไม่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อผู้อื่น 6) ความสามารถในการปรับอารมณ์ตนเองโดยการใช้ยุทธศาสตร์ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล 7) ความรู้สึกถึงโครงสร้างหรือธรรมชาติของความสามารถในการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ เช่นความเอื้ออาทร ความจริงใจที่แสดงให้เห็นถึงมิตรภาพ 8) ความสามารถในการเสริมสร้างประสิทธิภาพทางอารมณ์ของตนเองให้มีความสมดุลและมีความรู้สึกเชิงจริยธรรม¹⁸

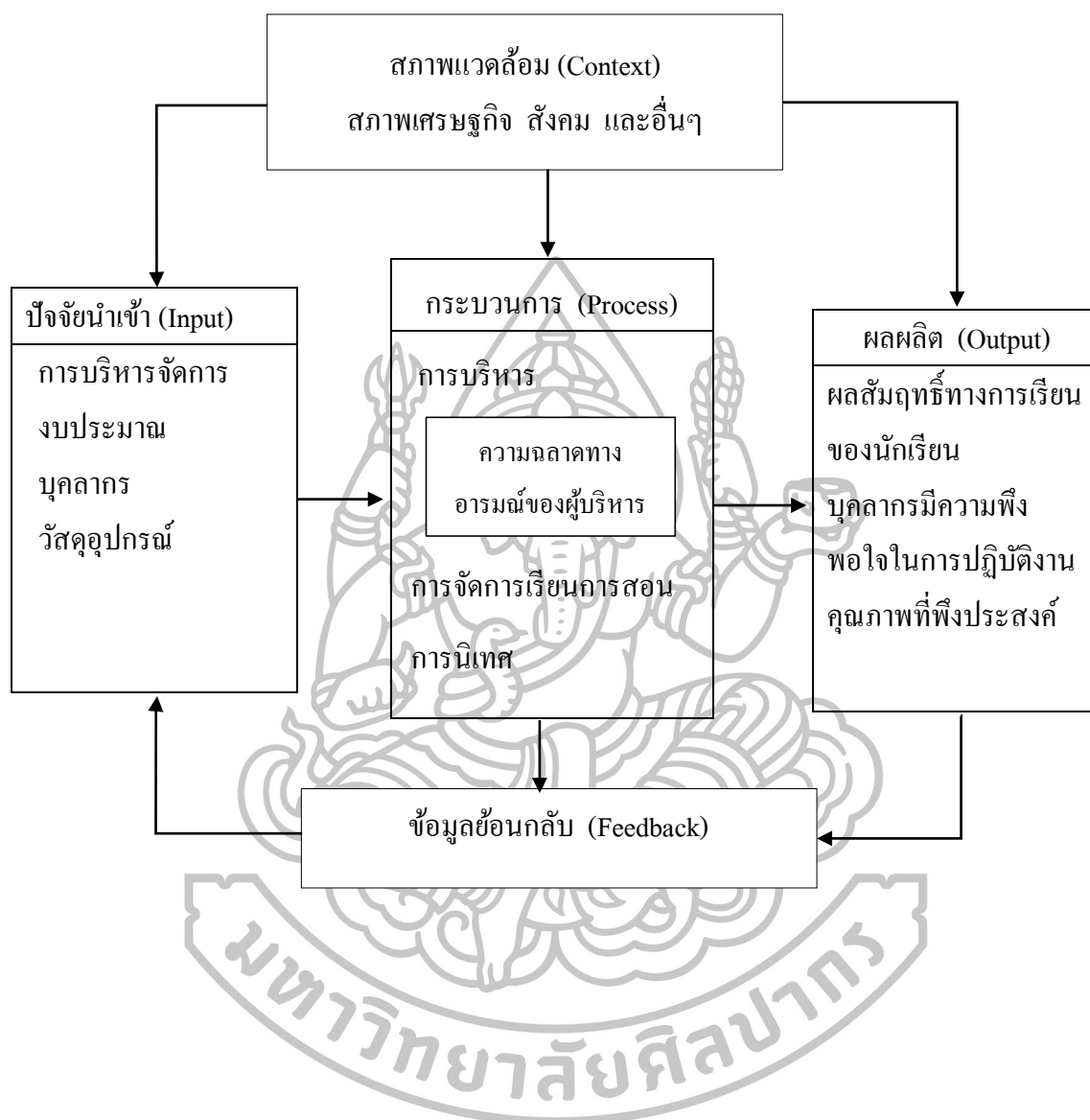
แนวคิดของบาร์ออนและปาร์กเกอร์ (Bar-on and Parker) ได้ระบุองค์ประกอบทางอารมณ์ 5 ด้าน คือ 1) ความสามารถภายในตนเอง 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) การจัดการกับความเครียด และ 5) สถานะอารมณ์ทั่วไป¹⁹ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1

¹⁶ วีระวัฒน์ ปันนิตมานัน, **เชาวน์อารมณ์(E.Q) :ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กเปอร์เน็ท จำกัด, 2542), 9-60.

¹⁷ June Donaldson, "Emotional Intelligence Test," **Edmonton Journal** (June 1997): 2.

¹⁸ Carolyn Saarni, **The development of emotional competence** (New York: The Guilford Press, 1999), 140.

¹⁹ Reuven Bar-On and James D. A. Parker, **The Handbook of Emotional Intelligence** (San Francisco :Jossey - Bass, 2000).



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert L. Kahn, **The Social Psychology of Organizations**, 2nd ed (New York: John Wiley & Sons, 1987), 20.

: ทองอินทร์ วงศ์โสธร, **ทฤษฎีระบบในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 3** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536) 7.

: Reuven Bar-On and James D.A. Parker, **The Handbook of Emotional Intelligence** (San Francisco: Jossey - Bass, 2000), 365.

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของบาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-on and Parker) ซึ่งระบอบองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ 5 ด้าน คือ 1) ความสามารถภายในตนเอง 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) การจัดการกับความเครียด 5) สภาวะอารมณ์ทั่วไป ดังแผนภูมิที่ 2

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
<p>1. ความสามารถภายในตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การตระหนักในอารมณ์ตนเอง - การยับยั้ง - การนับถือตนเอง - การประจักษ์แจ้งแห่งตน - ความเป็นอิสระ
<p>2. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเอาใจเขามาใส่ใจเรา - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - การรับผิดชอบต่อสังคม
<p>3. ความสามารถในการปรับตัว</p> <ul style="list-style-type: none"> - การแก้ปัญหา - การทดสอบตามสภาพจริง - ความยืดหยุ่น
<p>4. การจัดการกับความเครียด</p> <ul style="list-style-type: none"> - การอดทนกับความเครียด - การควบคุมแรงกระตุ้น
<p>5. สภาวะอารมณ์ทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - การมีความสุข - การมองโลกในแง่ดี

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Reuven Bar-On and James D.A. Parker, **The Handbook of Emotional Intelligence** (San Francisco : Jossey - Bass, 2000), 365.

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการความรู้สึกและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ทั้งสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างดีเยี่ยม ดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ตลอดจนช่วยให้ประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความสามารถภายในตนเอง 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) การจัดการกับความเครียด 5) สภาวะอารมณ์ทั่วไป

บุคลากรโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มบริหาร หมายถึง ผู้รับผิดชอบการบริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ/หัวหน้าระดับชั้น 2) กลุ่มปฏิบัติการสอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสอน คือ ข้าราชการครู พนักงานราชการ อัตราจ้าง และ 3) กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกับสถานศึกษา คือ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งตั้งอยู่เขตพื้นที่อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ 1) ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ 2) ความเป็นมาของความฉลาดทางอารมณ์ 3) แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ 4) ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ 5) คุณลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ 6) ความฉลาดทางอารมณ์กับผู้บริหาร 7) ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 8) งานวิจัยต่างประเทศและงานวิจัยในประเทศ รายละเอียดดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์

การที่คนเราจะอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างดีและมีความสุขได้ต้องรู้จักบริหารจัดการอารมณ์ และควบคุมอารมณ์ให้ได้การบริหารจัดการทางอารมณ์ในรูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์มีประโยชน์ทั้งตัวบุคคลและต่อบุคคลอื่นด้วย บุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้มักจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ อารมณ์มีอิทธิพลต่อความนึกคิด และพฤติกรรมของคนเราเป็นอย่างมาก ซึ่งหากเราสามารถควบคุมและใช้อารมณ์ให้เกิดประโยชน์ อารมณ์ก็เป็นสิ่งที่ให้คุณมากกว่าให้โทษ จึงเป็นที่มาของการศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งความหมายของความฉลาดทางอารมณ์สามารถแบ่งการพิจารณา 2 แนวทาง คือ ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ในต่างประเทศ และความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ในประเทศ

1. ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ในต่างประเทศ

นักวิชาการชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ไว้หลากหลาย จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของสโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ตนเองและความสามารถที่จะแสดงอารมณ์ของตนเองออกมา รวมทั้งเข้าใจอารมณ์และการแสดงอารมณ์ของผู้อื่น สามารถแยกแยะวิเคราะห์อารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ใน

ขณะนั้น และสามารถที่จะจัดการอารมณ์ของผู้อื่น โดยการให้กำลังใจเมื่อเขาท้อแท้ได้¹ ส่วน โกลแมน (Goleman) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น ทำให้บริหารหรือจัดการกับอารมณ์ของตน มีแรงจูงใจในตัวเอง และมีความสามารถทางด้านทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น² ต่อมาคูเปอร์และซาวาฟ (Cooper & Sawaf) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้จากการรู้จักอารมณ์ของตนเป็นรากฐานในการสร้างความสัมพันธ์ และโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น³ นอกจากนี้บาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า เป็นชุดของขีดความสามารถ สมรรถนะ และทักษะทางจิตพิสัย (Affective domain) ที่ส่งผลต่อความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการต่อรอง และแรงกดดันต่างๆจากสภาวะแวดล้อม⁴ สอดคล้องกับเวตซิงเจอร์ (Weisinger) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นการใช้อารมณ์อย่างฉลาด โดยการใช้อารมณ์เป็นสิ่งช่วยนำพฤติกรรมและความคิดของตนเองในทางที่ส่งเสริมผลงานของตนเอง และทำประโยชน์ให้แก่ตนเอง⁵

2. ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ในประเทศ

สำหรับประเทศไทยได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความหมายของความฉลาดทางอารมณ์อย่างกว้างขวาง พระราชวรมุณี (ประยูร ธรรมจิตโต) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นการใช้ปัญญาท่ากับการแสดงอารมณ์ที่ออกมาให้มีเหตุผล เป็นการแสดงอารมณ์ความรู้สึกออกมาในแต่ละสถานการณ์ โดยถือว่าอารมณ์หรือความรู้สึกนั้นเป็นพลังให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งถ้าพลังขาด

¹ Peter Salovey and John D. Mayer, "Emotional Intelligence," **Imagination, Cognition, and Personality** 9,3 (1989-1990) : 185-211.

² Daniel Goleman, **Working with Emotional Intelligence** (New York : Bantam Books, 1998), 26-28.

³ Robert K. Cooper and Sawaf, Ayman. **Executive EQ intelligence in leadership and organization** (New York : Berkley Publishing Group, 1997), 125.

⁴ Reuven Bar-On and James D.A. Parker, **The Handbook of Emotional intelligence** (San Francisco : Jossey- Bass, 2000), 108.

⁵ Hendrie Weisinger, **Emotional Intelligence at Work : the Untapped Edge for Success** (San Francisco : Jossey-Bass, 1988), 214-215.

ปัญญากำกับก็จะเป็นพลัง تابอด ปัญญาจึงเป็นตัวที่จะมากำกับชีวิตของเราให้แสดงออกเป็นไปในทางที่ถูกต้อง⁶ ต่อมากรมสุขภาพจิต ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า หมายถึงความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข⁷ ในขณะที่วทันพร ประเสริฐสุข ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถลักษณะหนึ่งของบุคคลที่จะตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญกับอุปสรรคและข้อขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักจัดการความเครียดที่จะมาขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของตนเองได้ สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในฐานะผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างมีความสุขจนประสบความสำเร็จในการเรียน ในอาชีพ ตลอดจนความสำเร็จในชีวิต⁸ อีกทั้งแสงอุษา โลงนันทน์และกฤษณ์ รุยาพร ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลซึ่งแบ่งได้ 2 ประเภทด้วยกัน คือ 1) ความสามารถในการตระหนักถึงการใช้ปัญญากำกับอารมณ์ของตนเอง ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ สามารถควบคุมและสร้างแรงกระตุ้นจากภายในให้กับตัวเองเพื่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะและถูกทำนองคลองธรรม พร้อมทั้งมีความสามารถในการแสดงออกทางด้านอารมณ์ของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและกาลเทศะ และ 2) ความสามารถในการใช้ปัญญาในการบริหารอารมณ์ของผู้อื่นเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข⁹

ในขณะที่วทันพร ปันนิตามัย ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นการเรียนรู้ อารมณ์ ความรู้สึกของคนให้ตระหนัก มีสติรู้เท่าทันสาเหตุและความแปรผันด้านอารมณ์ของตนเอง เป็นการเรียนรู้ พุดคุยภายในตนเอง (Intraindividual Talk) บริหารจัดการอารมณ์ ภาวะ

⁶พระราชมนี (ประยูร ทุมมจิตโต), “อิคิวในแนวทางพระพุทธศาสนา,” ใน **รวมบทความทางวิชาการ อิคิว**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : เดสท็อป, 2545), 29.

⁷กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์** (นนทบุรี : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์แห่งประเทศไทย, 2544), 2-3.

⁸ทศพร ประเสริฐสุข, “ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา,” ใน **รวมบทความทางวิชาการเรื่องอิคิว**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : เดสท็อป, 2545)

⁹แสงอุษา โลงนันทน์ และ กฤษณ์ รุยาพร, **EQ with Thai SMILE การบริหารอารมณ์ด้วยรอยยิ้มแบบไทยๆ** (กรุงเทพฯ : มิตรนราการพิมพ์, 2543), 5.

อารมณ์ อุปนิสัยใจคอของคนไปในทางที่สร้างประโยชน์แก่ทุกฝ่าย สร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง ในการสร้างสรรค์ นำความฉลาดทางอารมณ์ออกมาติดต่อกับสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Relations) ทั้งรูปแบบของการสื่อสาร ความเข้าอกเข้าใจคน เอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) รักษาความสมดุลของเหตุผลกับอารมณ์ บริหารจัดการความสัมพันธ์งานในหน้าที่ของตนกับผู้อื่น¹⁰ ส่วนมนัส บุญประกอบ¹¹ ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถที่จะอ่านใจหรือรู้ใจของบุคคลได้ ตลอดจนการรู้จักควบคุมและใช้อารมณ์ความรู้สึกได้อย่างเหมาะสม มองโลกในแง่ดี มีความเป็นผู้นำ และรู้จักที่จะรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นไว้ได้อีกด้วยดัชนีบ่งชี้ถึงความเฉลียวฉลาดของบุคคล หรือเป็นทักษะของพฤติกรรมตอบสนองทางอารมณ์¹² ส่วนวิลาศลักษณ์ ชวัลลดี ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะเข้าใจ จัดการ และใช้ประโยชน์จากอารมณ์ของตนเอง สามารถเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลได้¹³ ซึ่งศรีเรือน แก้วกังวาล สรุปความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นการตระหนักรู้จักตนเองในแง่ความรู้สึก (Self-awareness about what one feels) ความสามารถในการเข้าถึงอารมณ์ของผู้อื่น (Empathy) ความรู้สึกอ่อนโยน (Graciousness) ความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์เชิงสังคม (Social situation) และทักษะในการแก้ไขข้อขัดแย้ง (Conflict solving skills) โดยความสามารถเหล่านี้ เป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด อย่างไรก็ตามความสามารถเหล่านี้สามารถพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นได้ โดยการฝึกและการเรียนรู้สิ่งต่างๆ¹⁴ และรัตติกรณ์ จงวิศาล ได้กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่า หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์หรือความรู้สึกของตนเอง สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และสามารถใช้อารมณ์ให้เกิดประโยชน์และเป็นความสามารถในการ

¹⁰วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, **เขาวน้ออารมณ์ (EQ) : ดัชนีความสุขและความสำเร็จของชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 34-37.

¹¹ มนัส บุญประกอบ, **รวมบทความทางวิชาการ อีคิว** (กรุงเทพฯ : เดสท็อป, 2545).

¹² มนัส บุญประกอบ, **รวมบทความทางวิชาการ อีคิว** (กรุงเทพฯ : เดสท็อป, 2545).

¹³ วิลาศลักษณ์ ชวัลลดี, **การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน รวมบทความทางวิชาการ อีคิว**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : เดสท็อป, 2545), 149-178.

¹⁴ ศรีเรือน แก้วกังวาล, **จิตวิทยาเด็กพิเศษแนวคิดใหม่** (กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543), 46.

ตระหนักรู้และเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น และความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น¹⁵ สอดคล้องกับเทอดศักดิ์ เดชคง ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการนำไปสู่การเป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุข ไว้ดังนี้ การเป็นคนดี หมายถึง ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งก็คือความเมตตา กรุณา การมีคุณค่า มีความหมายสอดคล้องกับการมีสติรู้ตัว (Awareness) การมีความสุข เกิดจากการรู้จักมองโลก เลือกรหาความสุขใส่ตัว เมื่อเกิดความทุกข์ก็หาวิธีแก้ไข ซึ่งก็คือการใช้ ปัญญาตนเอง¹⁶

จากความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) หมายถึง การรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น จัดการความรู้สึกและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ทั้งสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างดีเยี่ยม ดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ตลอดจนช่วยให้ประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต

ความเป็นมาของความฉลาดทางอารมณ์

ในระยะแรกนักจิตวิทยาส่วนใหญ่จะให้ความสนใจกับความสามารถด้านการฉลาดรู้ของเชาวน์ปัญญา (Cognitive) เช่น ความจำและการแก้ปัญหา แต่ก็มีนักจิตวิทยาหลายคน que เริ่มเห็นความสำคัญของความฉลาดรู้ที่ไม่เกี่ยวกับเชาวน์ปัญญา (non-cognitive aspects) เช่น เวคสเลอร์ (Wechsler) ให้เห็นว่าเชาวน์ปัญญา (IQ) เป็นความสามารถหลายๆด้านรวมกันของคนๆหนึ่งในการลงมือทำสิ่งต่างๆอย่างมีจุดมุ่งหมาย คิดอย่างมีเหตุผลและจัดการกับสิ่งแวดล้อม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความฉลาดรู้ที่ไม่เกี่ยวกับเชาวน์ปัญญาอีก 3 ด้าน คือ อารมณ์ บุคคล และสังคม ดังนั้นการวัดคนหนึ่งคนแล้ววัด IQ นั้นถือเป็นการทดสอบคนหนึ่งคนที่มันสมบูรณ์¹⁷ นอกจากเวคสเลอร์แล้ว นักจิตวิทยาอีกคนหนึ่งคือ ธอร์นไดค์ (Thorndike) ได้กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเรียกว่าเชาวน์ปัญญาด้านสังคม (social intelligence) คือความสามารถในการเข้าใจจัดการเกี่ยวกับตนเอง และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นๆ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของ

¹⁵รัตติกรณ์ จงวิศาล, เชาวน์อารมณ์ (EQ) ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 19.

¹⁶เทอดศักดิ์ เดชคง, ความฉลาดทางอารมณ์ : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : มติชน, 2545), 16.

¹⁷Wecher, อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, อีคิว:ความฉลาดทางอารมณ์, พิมพ์ครั้งที่ 2 (นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต, 2543), 9.

มนุษย์นอกเหนือจากเขาวนัปัญญา¹⁸ แต่ไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร จนกระทั่งถึง ค.ศ. 1983 การ์ดเนอร์ (Gardner) ได้เสนอแนวคิดความสามารถภายในตัวบุคคล (intrapersonal intelligence) และความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับคนอื่น (interpersonal intelligence) มีความสำคัญเหมือน IQ โดยใช้คำว่า ความฉลาดรอบด้านหรือความฉลาดในหลายมิติ (multiple intelligence) ซึ่งได้แบ่งความฉลาดในหลายมิติที่เป็นองค์ประกอบในการเพิ่มศักยภาพของมนุษย์เพื่อที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่นออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ความฉลาดด้านการใช้ภาษา 2) ความฉลาดทางการใช้เหตุผลเชิงตรรกะและคณิตศาสตร์ 3) ความฉลาดทางด้านมิติสัมพันธ์ 4) ความฉลาดด้านการเคลื่อนไหวร่างกายและกล้ามเนื้อ 5) ความฉลาดด้านดนตรี 6) ความฉลาดด้านความเข้าใจอื่น 7) ความฉลาดด้านความเข้าใจตนเอง 8) ความฉลาดด้านความเข้าใจธรรมชาติ¹⁹ จากความคิดของการ์ดเนอร์ (Gardner) สามารถสรุปได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของมนุษย์ที่สามารถแสดงออกมาถือเป็นสิ่งที่สนับสนุนส่งเสริมในการดำเนินชีวิต ในการประกอบกิจกรรมต่างๆ มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจจนสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมต่อบุคคล ต่อองค์กรได้อย่างชาญฉลาด

ต่อมาใน ค.ศ. 1990 ซาโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) ได้นำเขาวนัปัญญาด้านบุคคล (personal intelligence) มานิยามเป็นคำใหม่ขึ้น คือ ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) ว่าเป็นทักษะความสามารถในการรับรู้ กำกับติดตามความรู้สึก อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น จำแนกแยกแยะอารมณ์เหล่านั้น และสามารถนำข้อมูลทางอารมณ์เหล่านั้นมาเป็นแนวทางในการคิด ถือเป็นการส่งเสริมต่อการควบคุม จัดการอารมณ์ให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์²⁰ แต่คำว่าความฉลาดทางอารมณ์เริ่มเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางเมื่อ โกลแมน (Goleman) เขียนหนังสือเรื่อง

¹⁸E.L.Thorndike, "Intelligence and it use", Herper's Magazine. 140 (1920) : 227-235.

อ้างถึงใน วัชรารักษ์ จิตรมาศ, "กาพัฒนาวัดแบบความฉลาดทางอารมณ์โดยประยุกต์แนวคิดทางพระพุทธศาสนา" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), 12.

¹⁹ Howard Gardner. Changing Mind: The Art and Science of Changing Our Own and Other People's Minds (Massachusetts: Harvard Business School Press, 2004), 29-41.

²⁰ P.Salovey and J.D.Mayer, "Emotion Intelligence, Imagination, Cognition and Personality 3, 9 (1990) : 185.

“Emotional intelligence” ในปี 1995 เนื่องจากการเขียนงานเล่มนี้ค่อนข้างครบถ้วนในแง่ของสาระ วิชาการ การวิจัย และความง่ายของการสื่อสาร ทำให้คนทั่วไปเริ่มสนใจในความสำคัญของ “อารมณ์” ว่าเป็นส่วนสำคัญของ “ความฉลาด” และความสำเร็จในชีวิต²¹ และในปี 1998 โกลแมน (Goleman) ได้ออกหนังสือเล่มใหม่ชื่อว่า Work with Emotional Intelligence ซึ่งได้เสนอ องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ และแนวทางการประยุกต์ใช้ได้ชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะ ในด้านการพัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำ การฝึกอบรมและการพัฒนา

สำหรับประเทศไทย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของคนไทยนั้น ได้กำหนดโครงสร้างของความฉลาดทาง อารมณ์ไว้ 3 ด้าน คือ ความดี ความเก่งและความสุข²² เรื่องของความฉลาดทางอารมณ์นี้ยังมีผู้สนใจ ศึกษา วิจัย และเขียนหนังสือหรือบทความนำเสนอรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่อง ในฐานะข้อมูล ทางด้าน search engine อย่าง www.google.com ยังได้รายงานไว้ว่ามีบทความ ข้อมูล ข้อเขียนต่างๆ เกี่ยวกับ EQ ถึง 1,890,000 รายการ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน 2550²³ และประมาณ 38,400,000 รายการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2553 แสดงให้เห็นว่ามีผู้ให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของความฉลาดทาง อารมณ์มากขึ้น

แนวคิด หลักการ และทฤษฎีของความฉลาดทางอารมณ์

ในปัจจุบันความฉลาดทางอารมณ์ได้รับความสนใจจากบุคคลทั่วไปเป็นอย่างมาก เนื่องจากพบว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้มีความสุขในชีวิตเสมอไป แต่สิ่งที่จะทำให้บุคคลสามารถประสบความสำเร็จและมีความสุขในชีวิตได้ก็คือ ความฉลาดทางอารมณ์ เพราะ ไม่ว่าจะเป็นการเรียน การทำงาน และการดำเนินชีวิต จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัย องค์ประกอบทางด้านความฉลาดทางอารมณ์เข้ามาเป็นส่วนประกอบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ และได้ นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

²¹ เทอดศักดิ์ เดชคง, ความฉลาดทางอารมณ์ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (กรุงเทพฯ: มติชน, 2545), 16.

²² กรมสุขภาพจิต, อีคิว : ความฉลาดทางอารมณ์, พิมพ์ครั้งที่ 2 (นนทบุรี: สำนักพัฒนา สุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต, 2543), 34-35.

²³ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, เซาว์อารมณ์ (EQ): ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต, พิมพ์ ครั้งที่ 7 (พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 58.

1. แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของสโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer)

สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) แสดงทัศนะว่าความฉลาดทางด้านอารมณ์เป็นเรื่องของทักษะในการปรับตัวใน 3 ลักษณะ กล่าวคือ

1. **ขั้นรู้ตน** เป็นการประเมินภาวะอารมณ์และการแสดงอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม การที่บุคคลสามารถรับรู้ ระบุและจำแนกภาวะอารมณ์ที่เกิดกับตนได้ เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสามารถในการปรับตัวที่แสดงออกทางอารมณ์ โดยเชื่อว่าระดับอายุมีผลต่อการรับรู้อารมณ์ บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีการรับรู้ภาวะทางอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ถูกต้องมากขึ้น ตัวอย่างเช่น เด็กสามารถรับรู้ภาวะทางอารมณ์ที่แสดงออกทางสีหน้าได้อย่างถูกต้องตามระดับอายุ ยิ่งโตยิ่งรับรู้อารมณ์ได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

2. **ขั้นควบคุมอารมณ์** เป็นการควบคุมกำกับดูแลควบคุมกำกับดูแลภาวะอารมณ์ของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะทั้งในแง่กายกรรม วาจากรรม และ มโนกรรม ตลอดจนสามารถควบคุมอารมณ์ของผู้อื่นได้ด้วย ซึ่งในขั้นนี้เป็นขั้นที่ความสำคัญมากในบางอาชีพจำเป็นต้องฝึกขั้นนี้มากเป็นพิเศษ

3. **ขั้นใช้ความฉลาดทางอารมณ์** พบว่าบุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการใช้ประโยชน์จากภาวะอารมณ์ของตนแตกต่างกันในการแก้ปัญหาหรือช่วยในการปรับตัว หากอารมณ์ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดภาวะคิดอย่างสร้างสรรค์และการคิดอย่างมีเหตุผล

สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) แบ่งรูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์เป็น 2 รูปแบบได้แก่รูปแบบความสามารถ (Ability model) ของความฉลาดทางอารมณ์เน้นบทบาทของอารมณ์และสติปัญญาที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และรูปแบบผสม (Mixed models) ซึ่งรวมทั้งความสามารถทางสมองและคุณลักษณะความฉลาดทางอารมณ์ของสโลเวย์และเมเยอร์ เน้นในโครงสร้างเรื่องความสามารถนั้น ในระยะแรก สโลเวย์และเมเยอร์ เสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยความสามารถที่ปรับได้ (Adaptive abilities) มี 3 ประเภท ได้แก่ การประเมินค่าและการแสดงออกทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ และการใช้ประโยชน์อารมณ์ในการแก้ปัญหา โดยแต่ละประเภทมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การประเมินค่าและการแสดงออกทางอารมณ์ (Appraisal and expression of emotion) ประกอบด้วย

1.1 องค์ประกอบการประเมินค่าและการแสดงออกทางอารมณ์ของตนเอง ได้แก่ องค์ประกอบย่อยทางด้านถ้อยคำ และองค์ประกอบย่อยที่ไม่ใช่ถ้อยคำ

1.2 องค์ประกอบการประเมินค่าอารมณ์ผู้อื่น ได้แก่ องค์ประกอบย่อยด้านการรับรู้ที่ไม่ใช่ถ้อยคำและความเข้าใจผู้อื่น

2. การควบคุมอารมณ์ (Regulation of emotion) ประกอบด้วย องค์ประกอบ การจัดการระบบอารมณ์ตนเองและการจัดการระบบอารมณ์ของผู้อื่น

3. การใช้ประโยชน์ของอารมณ์ (Utilization of emotion) ประกอบด้วย องค์ประกอบ การวางแผนที่ยืดหยุ่น การคิดอย่างสร้างสรรค์ ความเอาใจใส่และการจูงใจ

จะเห็นได้ว่าโครงสร้างความสามารถของความฉลาดทางอารมณ์ของสโลเวย์และเมเยอร์ ในตอนแรกนั้นเน้นเรื่องอารมณ์เป็นหลัก โดยมีโครงสร้างทางการรู้คิดและทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออก การจัดการระบบการควบคุมและการใช้ประโยชน์ของอารมณ์ประกอบอยู่ด้วย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ตามกรอบแนวคิดของ สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) สามารถสังเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ได้องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยประเด็นหลักๆ 5 ประเด็นที่สำคัญ คือ

1. Know one's Emotion หรือ Self-Awareness เป็นการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึก ความคิดและอารมณ์ตามความเป็นจริง และสามารถควบคุม อารมณ์และความรู้สึกของตนได้

2. Managing emotion เป็นความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ สามารถควบคุมตนเองได้เพื่อไม่ให้เกิดความเครียด มีเทคนิคในการผ่อนคลายความเครียด สามารถสลัดความวิตกกังวลอย่างรุนแรงได้อย่างรวดเร็ว ไม่ฉุนเฉียว ง่าย กล่าวคือ สามารถทำให้อารมณ์ขุ่นมัวหายไปโดยเร็วกลับสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

3. Recognizing emotion in other เป็นการรับรู้อารมณ์ และความต้องการของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้เท่าทันในความรู้สึก ความต้องการ ความเดือดร้อน ความ วิตกกังวลของผู้อื่นได้ และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

4. Motivating oneself เป็นความสามารถในการจูงใจของตนเองสามารถควบคุมความ ต้องการและแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มองโลกในแง่ดี สามารถจูงใจและให้กำลังใจตนเองได้

5. Handling relationship เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ และสามารถรักษาสัมพันธ์ภาพไว้ได้เป็นอย่างดี

ต่อมาในปี 1997 สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) ได้ปรับปรุงรูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์ที่เน้นองค์ประกอบทางการรู้คิดของความฉลาดทางอารมณ์ และนิยามความฉลาดทางอารมณ์ในรูปของศักยภาพการเติบโตทางอารมณ์และสติปัญญา และแบ่งความฉลาดทาง

อารมณ์ออกเป็น 4 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนจะเรียงลำดับความสามารถของความฉลาดทางอารมณ์จากง่ายไปหายาก ดังนี้

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

2. การเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์

3. การเข้าใจ การวิเคราะห์ และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์

4. การคิดใคร่ครวญและการควบคุมอารมณ์ของตน เพื่อพัฒนาความองกงามด้านสติปัญญา และอารมณ์ต่อไปซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่สูงสุด

โดยในแต่ละขั้นตอนจะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การรับรู้-การตีความ-การแสดงออกของภาวะทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

1.1 ความสามารถในการระบุอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้ (ตอนนี้รู้สึกโกรธน้อยใจ โหมโห เนื่องจากเพราะเหตุใด)

1.2 ความสนใจในการระบุอารมณ์ของผู้อื่นได้ (จากการดูงานออกแบบ งานศิลป์ที่ผ่านทางภาษา เสียง พฤติกรรม และรูปสัญลักษณ์ที่ปรากฏ)

1.3 ความสามารถในการแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง แสดงความต้องการได้ตรงกับความรู้สึกต่างๆ ได้ว่าถูกต้องจริงหรือไม่จริงใจ (การขอบคุณ ขอโทษ หรือแสดงความเสียใจนั้นทำไปโดยมารยาทหรือออกมาจากใจ)

2. การเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์

2.1 ความรู้สึก/อารมณ์ ช่วยจัดลำดับความสำคัญหรือช่วยในการคิดจัดลำดับความสำคัญ รู้สึกว่าตนเครียด บอกสมองให้แบ่งเวลาออกกำลังกาย

2.2 อารมณ์ที่ชัดเจนพร้อมที่จะเกื้อหนุนต่อการตัดสินใจ และจดจำความรู้สึกต่างๆ ได้ดี

2.3 อารมณ์/ความรู้สึกที่เปลี่ยนไป ทำให้ความคิดและจุดยืนเปลี่ยนไปจากแง่บวกเป็นแง่ลบ จากการคิดแง่บวกเดียวเป็นคิดได้หลากหลาย

3. การเข้าใจ การวิเคราะห์ และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์

3.1 ระบุความรู้สึก/อารมณ์ เห็นว่าความเชื่อมโยงระหว่างอารมณ์กับถ้อยคำต่างๆ ได้ เช่น ความชอบพอกับอารมณ์รัก ความรู้สึกไม่ชอบกับเกลียด ความสมหวังกับการดีใจ

3.2 ตีความหมายของอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ อันสืบเนื่องจากอารมณ์หนึ่งๆ ได้ เช่น การพลัดพราก การสูญเสีย ทำให้เกิดความเศร้าใจ

3.3 เข้าใจอารมณ์ที่ซับซ้อนได้ เกิดความรู้สึกหลายอย่างในเวลาไล่เลี่ยกัน ทั้งรักทั้งเกลียด อากาขยะเขยง ที่เป็นผลร่วมของความโกรธและความกลัว

3.4 เข้าใจความแปรผันของภาวะอารมณ์ต่างๆ การแปรเปลี่ยนจากความโกรธมาเป็น ความพึงพอใจ หรือจากความโกรธมาเป็นความละอายใจ

4. อารมณ์ส่งเสริมความงอกงามทางสติปัญญา

4.1 เปิดใจรับต่อความรู้สึกทางบวกและทางลบที่รื่นรมย์ และไม่น่าอกริมย์ได้

4.2 เมื่อคิดใคร่ครวญให้ดีแล้ว สามารถยึดถือ ปลดปล่อยตนจากภาวะอารมณ์ ความรู้สึกอันใดอันหนึ่งได้ โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้รับและความเป็นประโยชน์

4.3 คิดอย่างพินิจพิเคราะห์ถึงภาวะอารมณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น เล็งเห็นได้ว่าความรู้สึกเหล่านั้นชัดเจนคงอยู่ มีเหตุผลและส่งผลต่อการปฏิบัติของตนเช่นไร

4.4 บริหารจัดการภาวะอารมณ์ของตนเองและคนอื่นได้ ลดความรุนแรงทางอารมณ์ทางลบได้ แสดงออกอารมณ์ทางบวกโดยไม่บิดเบือน หรือมีกลวิธีในการป้องกันตัวเองมากเกินไป

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ที่สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) ปรับปรุงใหม่จะเน้นด้านปัญญาทางอารมณ์ และเน้นว่าอารมณ์มีบทบาทในการจัดลำดับและชักนำความคิดของบุคคลสู่ข้อมูลที่สร้างสรรค์และน่าสนใจ²⁴

2. แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของโกลแมน (Daniel Goleman)

โกลแมน (Daniel Goleman) ได้เสนอความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 2 ส่วน คือ

1. ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Competence)
2. ความสามารถทางสังคม (Social Competence)

ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้าง 5 ประการ และมีองค์ประกอบย่อยรวม 25 องค์ประกอบดังนี้

1. ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Competence) ความสามารถนี้ทำให้เรารู้ว่าจะจัดการอย่างไรกับตนเอง ซึ่งจะมีย่อยประกอบย่อยดังนี้

1.1 การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) การรู้ว่าตนเองรู้สึกอย่างไร ในขณะนั้นและใช้สิ่งนั้นในการตัดสินใจ โดยจะประเมินความสามารถของตนเองตามความเป็นจริงบนพื้นฐานของการมีความเชื่อมั่นในตนเองที่ดี

²⁴ Peter Salovey and John D. Mayer, "Emotional Intelligence," **Imagination, Cognition, and Personality** 9, 3 (1989-1990) :185-211.

1.1.1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ (Emotional Awareness) ยอมรับและรู้เท่าทัน อารมณ์ของตนเองและผลกระทบที่จะเกิดของอารมณ์นั้น บุคคลประเภทนี้จะตระหนักรู้ในคุณค่าและ เป้าหมายของตนเอง

1.1.2 สามารถประเมินตนเอง (Accurate self-assessment) การประเมินตนเอง สามารถรู้ถึงจุดแข็งและข้อจำกัดของตนเองได้ บุคคลประเภทนี้จะสามารถแสดงอารมณ์ขันและ มุมมองเกี่ยวกับตนเอง

1.1.3 ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) มีความรู้สึกถึงคุณค่าและ ความสามารถของตนเอง บุคคลประเภทนี้จะแสดงออกถึงความมั่นใจในตนเอง สามารถออกเสียง แสดงความคิดเห็นในมุมมองที่ไม่เป็นที่ยอมรับเพื่อสิ่งที่ตนคิดว่าถูกต้อง กล้าตัดสินใจไม่ว่าจะอยู่ ในสถานการณ์เช่นไร

1.2 การกำกับตนเอง (Self-regulation) การรับมือของตนเองได้ดี โดยมีให้สิ่งนั้นมา ครอบงำสิ่งที่กระทำอยู่ เป็นผู้ที่รอบคอบและสามารถรอคอยเพื่อสิ่งที่มุ่งหวังได้ สามารถกลับคืนสู่ สภาพที่ดีได้หลังจากที่เกิดความทุกข์ใจมา

1.2.1 การควบคุมตนเองได้ (Self-control) จัดการกับภาวะอารมณ์ที่สับสนและ กิเลสต่างๆได้ บุคคลประเภทนี้จะจัดการกับความรู้สึกที่เข้ามากระตุ้นและจัดการกับอารมณ์ทุกข์ใจ ได้ดี ทำตนให้สงบและไม่อ่อนแอ สามารถคิดและมีจิตใจแจ่มใสอยู่ภายใต้แรงกดดัน

1.2.2 เป็นผู้ที่น่าไว้วางใจได้ (Trustworthiness) รักษาความสัตย์ซื่อและคำพูดบุคคล ประเภทนี้จะประพฤติอย่างมีจริยธรรม สร้างความไว้วางใจกับผู้อื่นด้วยความเที่ยงและความจริง สามารถยอมรับผิดและเผชิญกับการไต่สวนของผู้อื่นได้ มีความเข้มแข็งแม้ตนจะเป็นที่ยอมรับ

1.2.3 มีจิตสำนึก (Conscientiousness) มีความรู้ผิดรู้ชอบ มีความรับผิดชอบใน สิ่งที่กระทำ บุคคลประเภทนี้จะทำตามข้อผูกพัน รักษาสัญญา รับผิดชอบ วางแผนจัดการและมีความระมัดระวังในงานที่ทำ

1.2.4 สามารถปรับตัวได้ (Adaptability) สามารถยืดหยุ่นต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ บุคคลประเภทนี้จะรับมือความต้องการอันหลากหลายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ สามารถปรับการตอบสนองและยุทธวิธีจะอยู่ในสถานการณ์ที่ผ่านเข้ามาและมีมุมมองที่ยืดหยุ่นต่อ สถานการณ์ต่างๆ

1.2.5 นวัตกรรม (Innovation) เปิดรับแนวคิดและข้อมูลใหม่ๆจากแหล่งต่างๆ สร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆกล้าที่จะมองในมุมมองใหม่ และเสี่ยงกับความคิดของตน

1.3 การจูงใจ (Motivation) การใช้ความชอบจากส่วนที่ลึกที่สุดมาซึ่งนำในการกระทำทำให้ไปสู่สิ่งที่มุ่งหวังได้ นำมาช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มเสริมสร้างความพยายามที่จะพัฒนา และนำมาช่วยในการเผชิญกับความท้อแท้สิ้นหวังได้

1.3.1 มีพลังขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ (Achievement drive) พยายามที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงสู่มาตรฐานอันเป็นเลิศ

1.3.2 มีความผูกพัน (Commitment) ยึดมั่นในเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร บุคคลประเภทนี้จะพยายามหาโอกาสที่จะเติมเต็มเป้าหมายของกลุ่ม เสียสละให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์ขององค์กรที่ใหญ่กว่า

1.3.3 มีความคิดริเริ่ม (Initiative) พร้อมเสมอที่จะกระทำการต่างๆ เมื่อมีโอกาส บุคคลประเภทนี้จะมีความพยายามในการคิดริเริ่มทำตามเป้าประสงค์ให้เกินกว่าความคาดหวังไว้

1.3.4 มองโลกในแง่ดี (Optimism) ยืนหยัดในการได้มาเป้าหมายแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความพ่ายแพ้ บุคคลประเภทนี้จะกระทำใดๆ ด้วยความหวังว่าสิ่งที่ทำจะสำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลวพยายามที่จะจัดการกับความพ่ายแพ้ที่เกิดขึ้นมากกว่าจะปล่อยให้ผ่านไป

2. ความสามารถทางสังคม (Social Competence) ความสามารถนี้ทำให้เรารู้ว่าจะรับมือกับความผันผวนได้อย่างไรซึ่งจะมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

2.1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) รับรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น โดยสามารถมองในมุมมองของพวกเขาได้ มีความเห็นอกเห็นใจและสามารถปรับความคิดให้มีความหลากหลายได้

2.1.1 การเข้าใจผู้อื่น (Understanding others) สัมผัสได้ถึงความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่น บุคคลประเภทนี้จะสนใจและรับฟังผู้อื่นได้ดี สามารถแสดงถึงความเข้าใจในมุมมองของผู้อื่น และให้ความช่วยเหลือบนพื้นฐานของความเข้าใจว่าผู้อื่นรู้สึกและต้องการอะไร

2.1.2 พัฒนาผู้อื่น (Developing others) สัมผัสได้ถึงความต้องการที่จะพัฒนาของผู้อื่น และสนับสนุนความสามารถของพวกเขา บุคคลประเภทนี้จะให้ผลป้อนกลับและชี้แจงในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้อื่น

2.1.3 มีพื้นบริการ (Service orientation) สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า รับรู้และตอบสนอง ความต้องการของผู้บริโภคได้

2.1.4 กำเนียงความแตกต่าง (Leveraging diversity) เพิ่มพูนโอกาสจากบุคคลต่างประเภทกันได้ บุคคลประเภทนี้จะเคารพและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ที่มิหลังต่างกันได้ดี มีความรู้สึกไวกับกลุ่มที่ต่างกัน

2.1.5 ตระหนักถึงความเป็นไปของกลุ่ม (Political Awareness) สามารถอ่านกระแสอารมณ์และอำนาจในความสัมพันธ์ของกลุ่มได้

2.2 ทักษะทางสังคม (Social skills) สามารถรับมือกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในความสัมพันธ์ได้ดีและสามารถเข้าใจสถานการณ์และเครือข่ายทางสังคมได้อย่างถูกต้องตอบสนองได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้ทักษะในการโน้มน้าวและชักนำได้ สามารถต่อรองและจัดการโต้ตอบในการร่วมมือและทำงานกับผู้อื่นได้

2.2.1 มีอิทธิพล (Influence) สามารถโน้มน้าวใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลประเภทนี้จะใช้ยุทธวิธีซับซ้อนดังเช่น การมีอิทธิพลทางอ้อมเพื่อสร้างความเป็นเอกฉันท์และการสนับสนุน

2.2.2 การติดต่อสื่อสาร (Communication) เปิดรับฟังความคิดและส่งสารที่เชื่อถือได้ บุคคลประเภทนี้จะรับสารพร้อมอารมณ์ที่ส่งมากเพื่อส่งสารกลับได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรับฟังเพื่อแสวงหาความเข้าใจและแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน

2.2.3 จัดการกับความขัดแย้ง (Conflict management) บุคคลประเภทนี้จะสามารถต่อรองและปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้

2.2.4 ความเป็นผู้นำ (Leadership) สามารถกระตุ้นและชี้นำบุคคลหรือกลุ่มคนได้ บุคคลประเภทนี้จะมีความขัดแย้งและคอยกระตุ้นความกระตือรือร้นในการร่วมแบ่งปันมุมมองและเป้าหมาย ชี้แนะแนวปฏิบัติและนำผู้อื่น

2.2.5 กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) สามารถริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้

2.2.6 สร้างสิ่งผูกพัน (Building bonds) ส่งเสริมความสัมพันธ์บุคคลประเภทนี้จะรักษามิตรภาพภายในเพื่อนร่วมงาน แสวงหาความสัมพันธ์ที่ให้ประโยชน์ซึ่งกันและกัน

2.2.7 ให้ความร่วมมือ (Collaboration and cooperation) ทำงานกับผู้อื่นในเป้าหมายที่มีอยู่ร่วมกัน บุคคลประเภทนี้จะสร้างความเป็นมิตรและให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งร่วมแบ่งปันแผนงาน ข้อมูลและทรัพยากรต่าง ๆ

2.2.8 สมรรถนะของทีมงาน (Team capability) สร้างความร่วมมือกันภายในกลุ่มให้นำมาซึ่งเป้าหมายที่วางไว้ บุคคลประเภทนี้จะทำให้สมาชิกภายในกลุ่มของตนมีความกระตือรือร้นและปกป้องชื่อเสียงของกลุ่ม

โกลแมน (Goleman) ได้ทำการวิจัยและเสนอลักษณะของเด็กที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง 9 ประการ ดังนี้ 1. เป็นผู้ที่เรียนดี 2. มีปัญหาทางด้านพฤติกรรมน้อย 3. มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง 4. สามารถอดทนต่อแรงกระตุ้นทางอารมณ์ของเพื่อนๆ ได้ 5. เป็นผู้มีอารมณ์รุนแรงน้อยกว่าการรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา 6. สามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งได้ดี 7. สามารถ

หลีกเลี่ยงข้อผูกมัดพฤติกรรมที่เป็นภัยต่อตนเองได้ดี เช่น การติดยาเสพติด ดื่มสุรา การคบเพื่อนที่ไม่ดี การตั้งครรภ์ในวัยเรียน มีเพื่อนมาก 8. สามารถควบคุมแรงกระตุ้นทางอารมณ์ได้ดี 9. เป็นผู้ที่มีความสุข มีสุขภาพดี และประสบความสำเร็จสูง²⁵

3. แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของคูเปอร์และซาวาฟ (Cooper and Sawaf)

คูเปอร์และซาวาฟ (Cooper & Sawaf) ได้เสนอรูปแบบของความฉลาดทางด้านอารมณ์เป็น 4 ด้านที่สำคัญเรียงตามลำดับ แต่ละด้านมี 4 องค์ประกอบ รวมเป็น 16 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. ความรอบรู้ทางอารมณ์ (Emotional Literacy)

- 1.1 การซื่อสัตย์ทางอารมณ์ (Emotional Honesty) รู้จักอารมณ์ของตนเองมีสติรับรู้และไหวพริบทักษะทางอารมณ์ของตนที่ผันแปรไป
- 1.2 การมีพลังทางอำนาจอารมณ์ (Emotional Energy) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 1.3 การรับทราบผลทางอารมณ์ (Emotional Feedback) มีความรับผิดชอบ
- 1.4 การหยั่งรู้และเชื่อมโยงทางอารมณ์ (Emotional Connection & intuition) มีความคิดสร้างสรรค์

2. ความสมบูรณ์ทางอารมณ์ (Emotional Fitness)

- 2.1 การมีอยู่ที่แท้จริง (Authentic Presence) เชื่อในความสามารถของตน
- 2.2 การแผ่ความไว้วางใจ (Trust Radius) ในด้านอารมณ์ต่อผู้อื่น
- 2.3 การแสดงความไม่พอใจเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Discontent) มีความสามารถในการฟัง
- 2.4 การมีความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลง (Resilience & Renewal) จัดการกับความขัดแย้ง

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional Depth) มีระดับความลึกซึ้งของอารมณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา

- 3.1 การมีเป้าหมายและศักยภาพเฉพาะตน (Unique Potential & Purpose) สามารถสำรวจแนวทางของชีวิต การทำงานตามศักยภาพให้บรรลุเป้าหมายของตน
- 3.2 การอุทิศตน (Commitment) สามารถอุทิศตนและมีความสามารถในการรับผิดชอบ
- 3.3 การบูรณาภาพทางอารมณ์ (Applied Integrity) สามารถสำรวจแนวทางความพอใจในชีวิต

²⁵ Daniel Goleman, **Working with Emotional Intelligence** (New York: Bantam Books, 1998), 26-28.

3.4 การโน้มนำโดยไม่ใช้อำนาจ (Influence without authority)

4. ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (Emotional Alchemy) เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์เพื่อความคิดสร้างสรรค์

4.1 การหยั่งรู้อย่างต่อเนื่อง (Intuitive Flow) ช่วยให้เกิดความเต็มใจ และเข้าถึงการแก้ปัญหา ซ่อนเร้นได้อย่างกว้างขวาง

4.2 มีการตอบสนองตามเวลาที่เปลี่ยน (Reflective Time-shifting)

4.3 การเล็งเห็นโอกาส (Opportunity Sensing) สามารถที่จะแก้ปัญหาและความกดดัน

4.4 การสร้างอนาคต (Creating the future) และไม่ปิดกั้นโอกาส²⁶

4. แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของบาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker)

บาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker) มีโครงสร้างมโนทัศน์ของความฉลาดทางอารมณ์แบบหลายองค์ประกอบ (Multifactorial) ที่มีพื้นฐานอยู่บนกลุ่มองค์ประกอบปัจจัยหรือทักษะทางอารมณ์ โดยได้เสนอโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ที่สามารถวัดได้ด้วยมาตร (Bar-on Emotion Quotient Inventory) ไว้ 5 องค์ประกอบหลัก และแบ่งแยกได้เป็น 15 องค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถภายในตนเอง (Intrapersonal) หมายถึง การตระหนักในอารมณ์ของตนเอง การขยับเขยื้อน การพนับถือตนเอง ประจักษ์แจ้งแห่งตน และความเป็นอิสระ มีนิยามดังนี้

1.1 การตระหนักในอารมณ์ตนเอง (Emotional Self-awareness) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองทุกขณะ เมื่อไม่สบายใจสามารถระบุได้ว่าเกิดขึ้นเพราะอะไร บอกสาเหตุของการเกิดความรู้สึก รู้ถึงความแตกต่างระหว่างอารมณ์และความรู้สึกต่างๆ บอกได้ว่าอารมณ์ของตนจะมีผลกระทบอย่างไรต่อบุคคลอื่นหรือสถานการณ์ แสดงออกอารมณ์ต่อผู้อื่น และเหตุการณ์ต่างๆอย่างเหมาะสม

1.2 การขยับเขยื้อน (Assertiveness) หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดที่มุ่งมั่น ตั้งใจกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไม่ย่อท้อและเปิดเผย พุดแสดงความคิดเห็นด้วยและต่อผู้อื่นอย่างไม่ลดละ แสดงความรู้สึกต่างๆโดยปราศจากความก้าวร้าวหรือเป็นโทษต่อบุคคลอื่นหรือสถานการณ์ต่างๆ คิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนก่อนจะพุดหรือแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลเสมอ

²⁶ Robert K. Cooper and Sawaf Ayman, **Executive EQ: Intelligence in Leadership and Organization** (New York: Grosset/Putnam, 1997), 370.

1.3 การนับถือตนเอง (Self-Regard) หมายถึง ความกระตือรือร้น ยอมรับความท้าทายแสวงหาโอกาสและใช้โอกาสที่มีให้เกิดประโยชน์ มีแรงจูงใจในเป้าหมายของตน ความอยากเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ใจกว้าง รับผิดชอบ รู้สึกรักที่ได้เรียนรู้ มีความพยายามสูง เชื่อมมั่นว่าตนเองสามารถกระทำการต่างๆเองได้ ไม่กลัวความล้มเหลว ยืนยันความคิดตนแม้ว่าจะแตกต่างจากผู้อื่น ใช้ศักยภาพตนเองเต็มที่ ยอมรับและเคารพตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ มีความอดทนสูง พยายามทำงานให้สำเร็จไม่ว่าจะยากเพียงใด คาดหวังในตนเองในการคิดเชิงบวก สร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีแรงผลักดันมีความสุขอยู่เสมอ

1.4 การประจักษ์แจ้งแห่งตน (Self-Actualization) หมายถึง เข้าใจและยอมรับศักยภาพที่เป็นไปได้ของตนเอง พยายามพัฒนาตนเองและกิจกรรมที่กระทำอยู่เสมอ ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและปรับปรุงตนเองในทิศทางที่ดีเป็นประจำ พัฒนาความสามารถและศักยภาพให้ถึงขั้นสูงสุด ไม่ย่อท้อในการปฏิบัติงานและกระทำอย่างเต็มความสามารถ ระบุทางเลือกที่ดีในการเตรียมความพร้อมเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

1.5 ความเป็นอิสระ (Independence) หมายถึง การชี้นำตนเอง ไม่ยึดติดกับผู้อื่น มากเกินไป ควบคุมความคิดและการกระทำของตนได้ ไว้วางใจตนเองในการวางแผนและตัดสินใจในสถานการณ์สำคัญ พิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนที่จะทำการตัดสินใจถูกต้องให้กับตนเอง ปรึกษาผู้อื่นแต่ไม่ใช้การพึ่งพาผู้อื่น มีความต้องการที่จะไปถึงสิ่งที่คาดหวังและสิ่งผูกพันต่างๆ โดยไม่ตกเป็นทาสของสิ่งนั้น

2. ทักษะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) หมายถึง การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการรับผิดชอบต่อสังคม มีนิยามดังนี้

2.1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยการสังเกตสีหน้าแววตาของบุคคลอื่น เข้าใจอารมณ์ของผู้ร่วมงานที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ แสดงความยินดีและชื่นชมบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี มีลักษณะการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ ให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ กล่าวคำพูดเชิงบวกในการว่ากล่าวหรือตักเตือนบุคลากร และยังให้เกียรติผู้อื่น

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง การสร้างและรักษาความพึงพอใจในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ยอมรับความคิดเห็นผู้ร่วมงานเสมอ เสียสละเวลาให้บุคลากรเข้าปรึกษาเมื่อพบปัญหาหรือข้อขัดแย้ง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง สามารถชักจูงบุคลากรให้คล้อยตามสิ่งที่ผู้บริหารต้องการโดยไม่ใช้อำนาจ เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็นในการสร้างกฎระเบียบในโรงเรียน

2.3 การรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึง การเป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมและเป็นเป็นโยผู้อื่น ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและชุมชน ยึดมั่นในหลักการและสิ่งที่ถูกต้องเสมอ นำหลักศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง การแก้ปัญหา การทดสอบตามสภาพจริง และความยืดหยุ่น มีนิยาม ดังนี้

3.1 การแก้ปัญหา (Problem solving) หมายถึง การอธิบาย และระบุถึงปัญหาต่างๆ รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นที่ถูกต้องทำให้การแก้ไขปัญหานั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแจ้งข้อมูลเรื่องยากให้กลายเป็นเรื่องง่าย มีความคิดเห็นว่าปัญหาหรืออุปสรรคช่วยผลักดันให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเอง แสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้ง

3.2 การทดสอบตามสภาพจริง (Reality test) หมายถึง การปรับอารมณ์และฟื้นตัวอย่างรวดเร็วเมื่อพบกับอุปสรรคหรือความยากลำบาก ปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ยอมรับความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลได้เป็นอย่างดี ตรวจสอบความรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ได้ตามความเป็นจริง และสามารถทำงานเสร็จตามเวลาโดยไม่ต้องมีผู้ใดมากระตุ้น

3.3 ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ปรับอารมณ์ความคิดและพฤติกรรมของบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ยอมรับเข้าใจและเตรียมพร้อมถึงการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นเสมอ มีวิธีจัดการความขัดแย้งและแก้ปัญหาให้บุคลากรด้วยวิธีที่เหมาะสม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างไว้วางใจโดยผ่อนปรนการควบคุมดูแล

4. การจัดการกับความเครียด (Stress management) หมายถึง การอดทนกับความเครียดและการควบคุมแรงกระตุ้น มีนิยามดังนี้

4.1 การอดทนกับความเครียด (Stress tolerance) หมายถึง การเผชิญเหตุการณ์ร้ายๆและสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้ มีวิธีในการจัดการกับความยุ่งยากอย่างมีประสิทธิภาพแม้จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ยาก การตอบสนองและการควบคุมความเครียดอย่างเหมาะสม มีการผ่อนคลายตั้งแต่สติและเผชิญหน้ากับความยากลำบากได้อย่างสงบ ปราศจากความรุนแรง ระวังอารมณ์และการแสดงออกของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถอดทนต่อสิ่งยั่วยุต่างๆได้ มีอารมณ์ที่ดีและไม่โกรธง่าย

4.2 การควบคุมแรงกระตุ้น (Impulse control) หมายถึง การอดกลั้นและชะลอแรงกระตุ้น แรงขับหรือสิ่งล่อใจที่จะให้กระทำได้ การยอมรับกับแรงกระตุ้น สามารถตั้งสติควบคุมพฤติกรรมก้าวร้าว คัดค้านการกระทำที่ไร้ความรับผิดชอบ มีความอดทนต่อความคับข้องใจหรือความโกรธโดยไม่แสดงพฤติกรรมอย่างหุนหันพลันแล่น

5. สภาวะอารมณ์ทั่วไป (General mood) หมายถึง การมีความสุข และการมองโลกในแง่ดีดังนี้

5.1 การมีความสุข (Happiness) หมายถึง รู้สึกพึงพอใจกับชีวิตตนเอง มีความสนุกสนานกับตัวเองและผู้อื่น สร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย รู้สึกดีและสบายใจทั้งในขณะทำงานและในยามว่าง รู้สึกผ่อนคลายมีความสุขกับสถานการณ์ต่างๆ มีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ ไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง และมักจะหาประสบการณ์ใหม่ๆ มีอารมณ์ที่มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงง่าย อีกทั้งยังเป็นคนที่หวังว่าจะพบสิ่งดีๆ ในอนาคตเสมอ

5.2 การมองโลกในแง่ดี (Optimistic) หมายถึง มีมุมมองต่อโลกบนพื้นฐานของความเป็นจริง มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำอะไรได้เอง และทำสิ่งใหม่ๆ โดยคาดว่าจะสำเร็จ มองสิ่งต่างๆ หรือปัญหาที่เข้ามาในทางบวก รวมไปถึงการรักษาทัศนคติทางด้านบวกแม้กำลังเผชิญกับสิ่งเลวร้ายสักเพียงใด สามารถเปลี่ยนวิกฤติให้กลายเป็นโอกาสได้ และมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุขและความผ่อนคลายให้กับตนเองและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ²⁷

5. แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของแวกเนอร์และสเทอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg)

แวกเนอร์และสเทอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg) เสนอว่า พฤติกรรมด้าน "Practical Intelligence" จะเอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต สามารถแบ่ง ได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การจัดการกับตนเอง (Managing Self) หมายถึง ความสามารถในการบริหาร จัดการตนเองในแต่ละวันให้บรรลุเป้าหมายได้ผลผลิตสูงสุด อาทิ การจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำการกระตุ้นชี้นำตนให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง กล้าเสี่ยง ไม่ย่อท้อ รู้ขีดความสามารถและศักยภาพของตนดี

²⁷ Reuven Bar-On and James D.A. Parker, **The Handbook of Emotional Intelligence** (San Francisco: Jossey - Bass, 2000), 108.

2. การจัดการกับผู้อื่น (Managing Others) หมายถึง ทักษะความรู้ในการบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ทางสังคม ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ มอบหมายงานให้ตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติแต่ละคน ให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ

3. การจัดการกับงาน (Managing Career) หมายถึง การจะสร้างผลกระทบที่ดีแก่สังคม องค์กร และประเทศชาติได้อย่างไร จะสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนได้เช่นไร จัดลำดับความสำคัญ ความจำเป็นของตนให้สอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ โน้มน้าวผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้เห็นความสำคัญเห็นดั่งใจด้วย²⁸

6. แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของเวสซิงเจอร์ (Hendrie Weisinger)

เวสซิงเจอร์ (Hendrie Weisinger) ได้เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ส่วนที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์เฉพาะตนหรือภายในตน (Intrapersonal Emotional Intelligence) เป็นการใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อพัฒนาตนเอง ได้แก่
 - 1.1 การพัฒนาการตระหนักรู้จักตนเอง
 - 1.2 การบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง
 - 1.3 การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง
2. ส่วนที่เกี่ยวกับการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Intrapersonal Emotional Intelligence) เป็นการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ได้แก่
 - 2.1 การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี
 - 2.2 การเชื่อมความสัมพันธ์กับบุคคล
 - 2.3 การช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตัวเองได้

เวสซิงเจอร์ (Weisinger) เชื่อว่ามีแนวทางที่จะช่วยเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อื่นได้ คือการให้โอกาสบุคคลได้รับรู้ ติชม และแสดงภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้องการทำให้เขาได้เข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ได้รับ การควบคุมอารมณ์และเอาชนะ สร้างพฤติกรรมในทางบวก ทั้งนี้การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ภายในบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างบุคคล และความสามารถในการช่วยบุคคลอื่นให้สามารถจัดการตนเอง เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในการ

²⁸ 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.

ทำงานได้นั้น จะต้องรับรู้ ติความ และแสดงภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถ ในการใช้ ภาวะอารมณ์นั้น ๆ ต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน และมีการเรียนรู้ ตลอดจนเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ ได้รับ นอกจากนี้ต้องสามารถควบคุมอารมณ์และเอาชนะ สร้างพฤติกรรมในทางบวก จะสามารถ สร้างองค์กรแห่งความฉลาดทางอารมณ์ได้²⁹

ในประเทศไทยมีนักวิชาการที่สนใจและทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ และได้ นำเสนอแนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

1. สุรกุล เจนอบรม กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. ความระมัดระวังอารมณ์ของตนเอง สามารถที่จะบอกถึงความรู้สึกอารมณ์ของตนเอง คอยระมัดระวังที่จะไม่ให้เกิดอารมณ์ที่ไม่ดีขึ้น

2. การเรียนรู้ถึงอารมณ์ของตนเอง สามารถที่จะบอกถึงความรู้สึกของตัวเองและของ บุคคลอื่นในลักษณะต่าง ๆ ได้ สามารถที่จะวิเคราะห์อารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้อย่าง ชัดเจนและตรงไปตรงมา

3. ความสามารถที่จะรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกของตน โดยสามารถตัดสินใจได้ว่า จะใช้ วิธีการใดในการควบคุมอารมณ์ความรู้สึกนั้น รวมไปถึงความสามารถที่จะเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น ในเรื่องการควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกนั้น ๆ ได้

4. ความสามารถที่จะจัดการและรับผิดชอบถึงอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง โดยใช้ แรงจูงใจและความสุขของตนเอง³⁰

2. คมเพชร ฉัตรสุกกุลและฟองพรรณ เกิดพิทักษ์ ศึกษาโครงสร้างของความฉลาด ทางอารมณ์พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง รู้จักและเข้าใจอารมณ์และ ความรู้สึกของตนเอง

1.2 ความสามารถในการแสดงอารมณ์ความรู้สึก ความคิด และความเชื่อของ ตนเอง

1.3 ความสามารถเคารพในศักดิ์ศรีของตนเอง สามารถตระหนักรู้คุณค่า และ ยอมรับในศักดิ์ศรีของตนเอง

²⁹ Hendrie Weisinger, **Emotional Intelligence at Word** (San Francisco Jossey-Bass Publishers, 1998), xvi.

³⁰ สุรกุล เจนอบรม, "EQ/EI," การศึกษานอกโรงเรียน 2, 8 (สิงหาคม 2542) : 20.

- 1.4 ความสามารถในการรู้จักและเข้าใจศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง
- 1.5 มีความรู้สึกอิสระ มีอารมณ์ความรู้สึกที่แสดงถึงความเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระทางความคิดในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และไม่มีความยุ่งยากใจในการตัดสินใจ ด้วยตนเอง
2. องค์ประกอบระหว่างบุคคล ได้แก่
 - 2.1 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถรับรู้ เข้าใจอารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น
 - 2.2 ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น สามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น
 - 2.3 ความสามารถด้านความรับผิดชอบทางสังคม สามารถให้การยอมรับ และนับถือผู้อื่นให้มีส่วนร่วมและช่วยเหลือผู้อื่น
3. องค์ประกอบด้านการปรับตัว ได้แก่
 - 3.1 ความสามารถในการแก้ปัญหา สามารถคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ มีสติ ก่อนที่จะลงมือแก้ปัญหา
 - 3.2 ความสามารถที่จะตรวจสอบตามความเป็นจริง สามารถตรวจสอบ ความคิด ความรู้สึก ตลอดทั้งเหตุการณ์ต่าง ๆ ตามสภาพความเป็นจริง
 - 3.3 มีความยืดหยุ่น สามารถปรับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม
4. องค์ประกอบด้านการจัดการบริหารความเครียด ได้แก่
 - 4.1 ความสามารถที่จะยับยั้งในการจัดการความเครียด สามารถเผชิญปัญหา ยับยั้งที่จะต่อสู้ในการจัดการปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างมีสติ
 - 4.2 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกที่บังเกิดขึ้นภายในจิตใจ หรือเกิดจากสิ่งยั่วยุต่าง ๆ ตลอดทั้งความต้องการของตนเอง
5. องค์ประกอบด้านภาวะอารมณ์ทั่วไป ได้แก่
 - 5.1 การมีความสุข ความพึงพอใจในชีวิต
 - 5.2 การมองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจในสิ่งที่ทำ มีความรู้สึกที่ดีต่อทุกสิ่ง ทุกอย่าง ที่ทำ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความพยายามมุ่งมั่น ต่อสู้เพื่อความสำเร็จในชีวิต มีเหตุผล มีสติ³¹

³¹ คมเพชร นัตรศุกกุล และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, การสร้างมาตรฐานประเมินและปกติ วิทยาลัยของความฉลาดทางอารมณ์สำหรับวัยรุ่นไทย (กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544), 59.

3. ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์ กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า เป็นความฉลาดในการพัฒนาอารมณ์ของมนุษย์ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้จากบุคลิกภาพหรือลักษณะนิสัยของบุคคล ที่แสดงออกมา โดยแบ่งออกเป็น 12 คุณลักษณะ ดังนี้

1. การรู้ตัวเอง ประมาณตัวเอง ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รู้ถึงข้อดีข้อเสียของตนเอง และสามารถปรับแก้ไขข้อบกพร่องและเสริมส่วนที่ดีให้ดียิ่งขึ้นได้
2. การควบคุมอารมณ์ การแสดงออกถึงสภาวะอารมณ์ของตนเองอย่างเหมาะสม
3. ความขยันหมั่นเพียร มีความมุ่งมั่นที่จะต่อสู้กับอุปสรรคจนประสบความสำเร็จ ไม่ล้มเลิกความตั้งใจง่าย ๆ
4. ความกระตือรือร้น มีความคิดที่จะทำสิ่งต่าง ๆ สามารถสร้างผลงานออกมาได้ อย่างสม่ำเสมอ
5. การมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีจินตนาการที่มีขอบเขตและพยายามให้เกิดการปฏิบัติ เพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นความจริงได้
6. ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่นซึ่งหมายรวมถึงคนรอบข้างทุกๆ คน นอกจากนี้ยังหมายความถึงการเอาใจเขามาใส่ใจเราอีกด้วย
7. การมีระเบียบวินัยในตนเอง รู้จักรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นผลดีต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
8. การเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความเข้าใจว่าคนทุกคนต่างมีทั้งข้อดีและข้อเสีย และพยายามมองแต่ส่วนที่ดีของผู้อื่นมากกว่าที่จะหาข้อบกพร่อง รวมทั้งอาจแนะนำวิธีแก้ไขข้อบกพร่องนั้นหากมีโอกาส
9. ความสามารถในการอ่านใจคนได้ สามารถสังเกตเห็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่น ได้จากสีหน้า ท่าทาง ประกอบกับพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออก ซึ่งจะทำให้มีปฏิกริยาโต้ตอบได้อย่างเหมาะสม
10. การรู้จักใช้เหตุผล มีเหตุผลไม่เอาแต่อารมณ์ ทำให้รู้จักระงับอารมณ์ ไม่โผงผาง และแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับในสังคม
11. การใส่ใจกับอารมณ์ของผู้อื่น สนใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยไม่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกเครียดวิตกกังวลและทำให้ผู้อื่นสนุกสนานสบายใจ

12. การมีความมั่นใจในตนเอง กล้าที่จะทำสิ่งต่าง ๆ แม้จะต้องเผชิญกับความล้มเหลวบ้าง ผิดหวังบ้าง โดยเก็บเอาความผิดพลาดมาเป็นบทเรียนให้กับตนเองและพยายามปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น³²

4. พงจจิต อินทสุวรรณและคณะ ได้พิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ที่มีอิทธิพลต่อชีวิตประจำวัน ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ตนเองมีความสุข ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้ อารมณ์ดี สุขภาพจิตดี จริงใจ มีน้ำใจ มองโลกในแง่ดี ใจคอหนักแน่น รู้จักให้อภัย เมตตา กรุณา มุทิตา ควบคุมตนเองได้ มั่นใจในตนเอง และปรับตัวยืดหยุ่น

2. สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญในการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่นที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และรักษาหลักความถูกต้องในเหตุผล ช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ถูกผู้อื่น สามัคคี กตัญญู จริงใจ มีน้ำใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา และรู้จักให้อภัย

3. ทำงานได้ประสบความสำเร็จ ความสำเร็จในการทำงานมุ่งที่การสร้างสรรค์ ชีวิต และสังคมที่สงบ คุณลักษณะที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงประกอบด้วย การตรงต่อเวลา วางแผนการทำงาน ซื่อสัตย์ สุจริต อดทน มีความกระตือรือร้น เห็นแก่ส่วนรวม ร่วมมือในการทำงาน³³

5. มนัส บุญประกอบ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการของความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้สูงอายุ ดังนี้

1. ความตระหนักรู้ตนเอง หมายถึง การตระหนักถึงสิ่งที่ตนเองกำลังรู้สึก เป็นจิตสำนึกทางอารมณ์ภายในตนเอง ผู้นำสามารถสัมผัสอารมณ์ของตนเองเพื่อที่จะมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและซาบซึ้งในอารมณ์ของผู้อื่นได้

ผู้นำที่มีความตระหนักรู้ตนเองในระดับสูง ย่อมเรียนรู้ที่จะเข้าใจความรู้สึกของตนของตนเอง และตระหนักได้ว่าความรู้สึกเหล่านี้สามารถให้ข้อมูลที่ประโยชน์เกี่ยวกับการตัดสินใจที่ยากลำบากได้ เนื่องด้วยบางทีผู้นำไม่อาจหาคำตอบของปัญหาต่าง ๆ จากแหล่งภายนอกได้ ก็จำเป็นต้องเข้าใจความรู้สึกของตนเอง

³² ศันสนีย์ ภัทรคุปต์, "ไอคิวและอีคิวประตูสู่ความสำเร็จของลูก (กรุงเทพฯ: แปลน พรินต์, 2544), 10.

³³ พงจจิต อินทสุวรรณ และคณะ, "การสร้างและพัฒนามาตรฐานวัดปริชาเชิงอารมณ์ตามแนวพุทธศาสนา สำหรับวัยรุ่นไทย," (กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545), 31.

2. การจัดการกับอารมณ์ ผู้นำสามารถที่จะถ่วงดุลอารมณ์ของตนเองได้ แม้กระทั่งความวิตกกังวล ความตื่นเต้น ความกลัว หรือความโกรธ และไม่แสดงออกถึงอารมณ์เหล่านั้น การจัดการกับอารมณ์ไม่ได้หมายความว่าความถึงการระงับหรือปฏิเสธ แต่เป็นการเข้าใจและใช้การเข้าใจ นั้นเพื่อที่จะจัดการกับสถานการณ์ได้อย่างดี ผู้นำควรตระหนักถึงอารมณ์ความรู้สึกแต่แรก แล้วคิดว่ามันเป็นอะไร มีผลต่อตนเองอย่างไร แล้วจึงค่อยเลือกที่จะกระทำอย่างไรต่อไป

3. การจูงใจตนเอง เป็นความสามารถที่จะหวังและมองโลกในแง่ดี ทั้ง ๆ ที่มีอุปสรรค หรือความผิดพลาด ความสามารถข้อนี้มีความสำคัญต่อการดำเนินเป้าหมายในระยะยาวของชีวิต หรือธุรกิจ

4. ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง ความสามารถที่เอาใจเขามาใส่ใจเรา ตระหนักรู้ถึงสิ่งที่คนอื่นกำลังรู้สึกโดยไม่จำเป็นต้องบอกให้ทราบ นอกจากการสังเกตจากน้ำเสียง ภาษาท่าทาง และการแสดงออกทางสีหน้า ปัจจัยนี้ถูกสร้างขึ้นมาจากความตระหนักรู้ตนเองที่กำลังทำให้เหมาะกับอารมณ์ของตน ซึ่งทำให้ง่ายต่อการอ่านและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้

5. ทักษะทางสังคม เป็นความสามารถที่เกี่ยวกับผู้อื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในทางบวก ตอบสนองต่ออารมณ์ของผู้อื่นและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้นำสามารถที่จะใช้ทักษะทางสังคม เพื่อจะเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล แก้ไขข้อขัดแย้งและประสานผู้คนเข้าด้วยกันเพื่อเป้าประสงค์ ความสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นในองค์กรที่จัดการทำงานเป็นทีม และมีความสำคัญต่อผู้นำที่มีประสิทธิภาพในทุก ๆ องค์กร³⁴

6. กรมสุขภาพจิต ได้พัฒนาแนวความคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ขึ้น โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความต้องการของ ตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง หมายถึง การรู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง การควบคุมอารมณ์ และการแสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง การใส่ใจผู้อื่น การเข้าใจและยอมรับผู้อื่น และการแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง การรู้จักการให้ รู้จักการรับ รู้จักรับผิดชอบ รู้จัก ให้อภัย และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

³⁴ มนต์ บุญประกอบ, "อิคิวกับภาวะผู้นำในบางประเด็น," รวมบทความทางวิชาการ อิคิว, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: เศรษฐี, 2545), 216.

2. ความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจได้ แก้ปัญหาและแสดงออก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง หมายถึง การรู้จักศักยภาพของตนเอง การสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ และการมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย

2.2 ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา หมายถึง การรับรู้และเข้าใจ ปัญหาการมีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและความยืดหยุ่น

2.3 การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น หมายถึง การรู้จักสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม การแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

3. ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความภูมิใจในตนเอง หมายถึง การเห็นคุณค่าในตนเอง

3.2 ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การรู้จักมองโลกในแง่ดี การมีอารมณ์ขัน การพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่

3.3 ความสงบทางใจ หมายถึง การมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข การรู้จักผ่อนคลายและการมีความสงบทางจิตใจ³⁵

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยยึดแนวคิดของบาร์ออนและปาร์กเกอร์ (Bar-on and Parker) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบใหญ่ คือ ความสามารถภายในตนเอง ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการปรับตัว การจัดการกับความเครียด และสภาวะอารมณ์

ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

หน่วยงาน ครอบครัวยุคใหม่ และประเทศใดก็ตามที่มีคนฉลาดทางอารมณ์เป็นจำนวนมาก หน่วยงาน ครอบครัวยุคใหม่ และประเทศนั้นย่อมเจริญ ผาสุก และมีความมั่นคง ตามเหตุปัจจัยในขณะนั้น ซึ่งโกลแมน (Goleman) ปรมาจารย์ทางด้านความฉลาดทางอารมณ์ กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญมากกว่าความฉลาดด้านอื่น ๆ เพราะช่วยนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต และ โกลแมน (Goleman) เชื่อว่าบุคคลที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์ก็จะนำไปสู่การเกิดปัญหาด้านสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจได้โดยเกิดผลเสียต่อบุคคลและประสิทธิภาพในการทำงาน

³⁵ กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข, คู่มือความฉลาดทางอารมณ์ (นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์แห่งประเทศไทย, 2544), 2-3.

ขององค์กร โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงในทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้นายุคใหม่ที่จะสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ดี จำเป็นจะต้องมีคุณลักษณะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากสติปัญญา และความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการตนเองและสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดีคุณลักษณะ ดังกล่าวนี้คือความฉลาดทางอารมณ์³⁶ การประยุกต์ใช้หลักการเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ในชีวิตประจำวันและงานในหน้าที่จะมีประโยชน์อย่างยิ่งกับทุกคน อาทิ พัฒนาการด้านอารมณ์ บุคลิกภาพของเด็ก การสื่อสาร การแสดงความรู้สึกอารมณ์ของตน การปฏิบัติงาน การให้บริการ การบริหารจัดการ การเข้าใจชีวิตของตนเองและผู้อื่น หากจะแยกให้เห็นชัดเจน อาจแบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ ประโยชน์ต่อการทำงาน ประโยชน์ต่อความรักและครอบครัว ประโยชน์ต่อการเรียน และ ประโยชน์ต่อตัวเอง

1. ประโยชน์ต่อการทำงาน ผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานจำเป็นต้องฉลาดในเรื่องงานและเรื่องคน ปัญหาความยุ่งยากในการทำงานมักมาจากตัวคน คือ ผู้บริหารเองและผู้ร่วมงานมากกว่าตัวงาน โดยเฉพาะในการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก ต้องมีการติดต่อประสานความร่วมมือเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย จึงทำให้เกิดความหงุดหงิด ขัดแย้ง ไม่พอใจขึ้นได้เสมอ หากไม่มีวิธีจัดการที่เหมาะสม จะทำให้กลายเป็นปัญหาในองค์กรได้

2. ประโยชน์ต่อความรักและครอบครัว ครอบครัวที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ต้องอาศัยความรัก ความเข้าใจและยอมรับได้ ในข้อบกพร่องของผู้อื่น อีคิวหรือความฉลาดทางอารมณ์ จึงมีผลอย่างมากต่อความสงบสุขในบ้าน หรือในชีวิตคู่ ปัญหาความแตกแยก หย่าร้างที่เกิดขึ้นล้วนมีสาเหตุมาจากการไม่พยายามทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน ยอมรับข้อบกพร่องของอีกฝ่ายไม่ได้ เมื่อมีปัญหาไม่หันหน้าคุยกันหรือใช้ความรุนแรง ความฉลาดทางเชาวน์ปัญญา จึงไม่ใช่ปัจจัยที่จะทำให้คนสองคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ตรงกันข้ามถ้าคนเก่งสองคนอยู่ด้วยกันแล้วไม่ยอมกัน พยายามที่จะเอาชนะกันอนาคตก็คงไม่พ้นการหย่าร้าง ด้วยเหตุนี้คนเก่ง ๆ จำนวนไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานจึงล้มเหลวในชีวิตคู่ในทางจิตวิทยา กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์กับการสร้างความอบอุ่นในครอบครัวเอาไว้ว่าต้องสนใจเข้าใจในความกังวลของคนในครอบครัวรับรู้และตอบสนองต่อความต้องการของคนในครอบครัวได้ดีรู้และเข้าใจศักยภาพ ส่งเสริมความรู้ความสามารถของสมาชิกในครอบครัวให้ถูกทาง และต้องมีความจริงใจต่อกัน ซึ่งเป็นรากฐานของความผูกพันที่มั่นคง

³⁶ Daniel Goleman, *Working with Emotional Intelligence* (New York: Bantam Books, 1998), 38.

3. ประโยชน์ต่อการศึกษา ในโลกของความเป็นจริงการที่เด็กจะเรียนดี มีอนาคตที่ดี นอกจากความสามารถทางวิชาการแล้ว ยังต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ อีกมาก โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยสิ่งยั่วยุ พบว่า เด็กจำนวนไม่น้อยที่เผชิญปัญหาทางด้านอารมณ์ความรู้สึก เช่น ปัญหา ยาเสพติด ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยเรียน หรือปัญหาด้านพฤติกรรมอื่น ๆ จนทำให้เสียโอกาสทางการศึกษา

4. ประโยชน์ต่อตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้คนมองโลกในแง่ดี มีความสุข มีความพอใจและยอมรับได้ กับสภาพที่เป็นอยู่ แม้ว่าสภาพนั้นอาจไม่เป็นที่พึงปรารถนาเพียงใดก็ตาม³⁷ ส่วนวีระวัฒน์ ปันนิตามัย ได้กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของความฉลาดทาง อารมณ์ว่าสามารถทำให้เข้าใจความคิด ความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น ก่อให้เกิดความร่วมมือในทางสร้างสรรค์ สนองเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ให้เกิดริศ กล้าคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในยุคโลกาภิวัตน์ประโยชน์ของการดำเนินชีวิตที่ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ คือ

1. ทำให้ใช้ชีวิตที่สร้างสุขและเป็นสุข อย่างเหมาะสมและเป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ ตามสถานภาพบทบาทหน้าที่ เช่น ในการเป็นบิดามารดา ผู้บริหาร ครูหัวหน้างานหรือลูกน้อง
2. เอื้อต่อการพัฒนาตนและพัฒนาผู้อื่น สร้างทีม สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดความรักงานและองค์กรมากขึ้น และยังช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้วย
3. ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ผลผลิตมีคุณภาพ การให้บริการเป็นที่ประทับใจ สร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กร

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญและมีประโยชน์ในทุกด้านและในทุกระดับ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม องค์กร สังคม และประเทศ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการบริหารงานและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างมาก และผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี มักคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จในอดีต สิ่งเหล่านี้ไม่สามารถรับประกันความสำเร็จในอนาคตได้ เพราะโลกไม่เคยหยุดนิ่งถ้าเราปราศจากการขวนขวายเราก็จะล่าหลังในที่สุด³⁸

³⁷ กรมสุขภาพจิต, **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์** (กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข, 2543), 15-27.

³⁸ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, **เชาวน์อารมณ์ (E.Q.): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2544), 76.

คุณลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ได้มีผู้เสนอคุณลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ไว้หลายท่าน ได้แก่ โกลแมน, โบยัตซ์ซิส และแม็กกี (Goleman, Boyatzis and Mckee) ได้นำเสนอถึงลักษณะที่แสดงออกของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สำหรับการทำงาน ตามองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ 5 ประการ ไว้ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง คือ มีความเชื่อมั่นมั่นในตนเอง มีการประเมินตนเองอย่างเป็นจริง และมีการยอมรับความผิดพลาดของตัวเองด้วยอารมณ์ขัน

2. การควบคุมตนเอง คือ มีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือและมีคุณธรรม ไม่วิตกกังวลในสถานการณ์ที่คลุมเครือ มีความเปิดเผยจริงใจในการเปลี่ยนแปลง

3. การมีแรงจูงใจ คือ มีแรงผลักดันอย่างรุนแรงต่อการที่จะประสบความสำเร็จ มองโลกในแง่ดีแม้ในเวลาที่ย่ำแย่ มีการอุทิศตัวให้กับองค์กร

4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น คือ มีความชำนาญในการสร้างและรักษาบุคคลที่มีความสามารถ ไวต่อความรู้สึกในวัฒนธรรมที่ต่างออกไป ให้บริการและช่วยเหลือผู้อื่น

5. ทักษะทางสังคม คือ สามารถนำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การชักจูง โน้มน้าวใจผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการสร้างและนำทีมงาน³⁹ ส่วนแพทตัน (Patton) มีความเห็นว่าผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ 10 ประการ คือ

1. การเปิดเผยตนเอง คือ สามารถเสนอความคิดเห็นของตนเองในทางที่ดีต่อคนอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ

2. การมีความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง คือ เข้าใจถึงอารมณ์และการแสดงออกทางอารมณ์ ของตนเพื่อนำไปสู่การแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ดีของตนได้

3. การมีความรับผิดชอบ พุดจริงทำจริง

4. การเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยน เป็นผู้เริ่มต้นในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจอันดีในองค์กร

5. การเป็นผู้พัฒนา ต้องพัฒนาให้เกิดความสมานฉันท์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเห็นว่าทุกคนมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างเสรี และความคิดเห็นที่แตกต่างกัน นั้นมีผลทางบวกต่อองค์กร

³⁹ แดเนียล โกลแมน, ริชาร์ด โบยัตซ์ซิส และ แอนน์ แม็กกี, ผู้นำที่ยิ่งใหญ่...ฉลาดใช้ EQ, แปลโดย ธนิกันต์ มาฆะศิริรานนท์ และ นรินทร์ องค์กรินทร์ (กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2547), 23-24.

6. การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร คิดว่าตนเป็นเพียงส่วนหนึ่งขององค์กรในขณะที่คนอื่นในองค์กรก็มีสิทธิเป็นส่วนด้วยเช่นเดียวกัน

7. การมีทักษะในการบริหารจัดการอารมณ์ของตน

8. การแสดงออกทางอารมณ์ คือ มีทักษะในการแสดงอารมณ์ของตนได้อย่างถูกกาลเทศะ

9. การแก้ไขภาวะผิดปกติขององค์กร คือ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

10. ความสามัคคีปรองดอง คือ พยายามทำให้เกิดความสามัคคีในองค์กรของตน⁴⁰

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิระวัฒน์ ปันนิตามัย ที่มีแนวคิดว่ามีคนฉลาดทางอารมณ์ที่ดี ควรจะมีลักษณะดังนี้

1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คิดก่อนพูด พูดแล้วคิด
2. แสดงอารมณ์ได้ตามความเป็นจริง แต่ใช้ได้อย่างถูกกาลเทศะ สมวัยสมตำแหน่ง
3. นำพาอารมณ์ความรู้สึกกลับคืนสู่สภาพเดิมได้รวดเร็วเมื่อเผชิญความเครียด
4. สร้างและรักษาสายสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้ดี หากทางออกในสถานการณ์ที่คับขัน
5. โน้มน้าว ขับเคลื่อนคนได้โดยไม่ต้องใช้อำนาจ สยบผู้คน คู่แข่ง และศัตรูได้
6. เลือกลงมือถูกโอกาส และมีความเฉลียวควมคู่กัน
7. ฝึกจิตให้สงบ นิ่ง เย็น จิตยังสงบยังมีพลัง มีบารมีทั้งความคิด คำพูด และการกระทำ
8. ฟังคนเป็น ไม่อวดตานิยม อ่านความรู้สึกอ่านใจ ความต้องการของผู้อื่นได้
9. ทำให้คู่สนทนาเกิดความมั่นคงมั่นใจในชีวิต ได้พบได้คุยแล้วทำให้เกิดความรู้สึกดี⁴¹

ความฉลาดทางอารมณ์กับผู้บริหาร

ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และการมีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่งแล้ว ต้องมีการผสมกับความฉลาดทางอารมณ์ด้วย เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์กับผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จและความสงบสุขของสมาชิกในองค์กร ถ้าผู้บริหารได้ศึกษาอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น โดยส่วนมาก แล้วจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะเป็นผู้ที่เข้าใจถึงจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่น ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งที่ผ่านมาในอดีตมีความเชื่อว่า

⁴⁰ 31Patricia Patton, Emotional Intelligence: Leadership Skills (Singapore: Chong Moh Offset Printing, 1997), 36-44.

⁴¹ วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, *เชาว์อารมณ์ (EQ): ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต*, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 262-263.

คนที่จะมาเป็นผู้บริหารหรือผู้นำนั้นต้องมีสติปัญญาและความฉลาดก็เพียงพอ เพราะจะช่วยนำพาให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในบางครั้งงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามแผนที่ผู้บริหารวางไว้ แต่สิ่งที่ตามมาคือ ความรู้สึกไม่พอใจของผู้ร่วมปฏิบัติงานในกรณีที่ถูกบังคับให้ทำงาน หากผู้บริหารหรือผู้นำได้คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นประกอบการทำงานไปด้วยจะเป็นการดียิ่ง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา⁴² ได้แสดงอารมณ์ความรู้สึกเกี่ยวกับงานหรือเรื่องต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้ทราบว่าตนเองและคนอื่นรู้สึกอย่างไร ผลที่ตามมาคือพัฒนาการทางความคิด การแสดงออก การมีมนุษยสัมพันธ์ดีขึ้น เกิดขวัญกำลังใจของการทำงานเป็นทีม เกิดบรรยากาศของความร่วมมือ ความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กล่าวได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อผู้บริหาร และการเป็นผู้นำ สำหรับงานบริหาร โรงเรียนเป็นอีกงานหนึ่งที่ผู้บริหารต้องพบกับผู้คนจำนวนมาก ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและเด็กนักเรียน งานมีทั้งรูปแบบที่ตายตัวและแบบไม่เป็นทางการในลักษณะยืดหยุ่น ดังนั้น ผู้มีความฉลาดทางอารมณ์สูงย่อมจะทำงานอย่างมีความสุข ตรงข้ามกับผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำกว่าจะทำงานด้วยความคับข้องใจ เกิดความหงุดหงิดบ่อย ซึ่งสอดคล้องกับที่ ฆงยุทธ เกษสาคร กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นที่ฟัง ที่ปรึกษาให้ คำแนะนำได้ มีจุดยืนของตนเอง รู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไร มีหน้าที่อย่างไร จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างไร โดยที่งานบรรลุเป้าหมายนั้นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติต้องรู้สึกเป็นสุขด้วย โดยเฉพาะการบริหารงานในปัจจุบันและอนาคตจะมีการบริหารงานเป็นทีม การติดต่อประสานงานระหว่างกันจำเป็นต้องใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น วินิจฉัยสั่งการ ตลอดจนการแก้ปัญหาความ ขัดแย้งด้วยความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวสรุปได้ว่าผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ หากเป็นผู้ที่มีปัญหาทางด้านอารมณ์อาจจะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น เป็นคนหงุดหงิด โกรธง่าย เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น เนื้อหา ด้วยเหตุนี้ทักษะทางอารมณ์จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ หากผู้บริหารมีการเรียนและฝึกพัฒนาตนเองตลอดเวลาจะทำให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีความสุข

⁴² ฆงยุทธ เกษสาคร, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: เอสเค บุ๊คเน็ด ,2544), 96.

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จังหวัดสุพรรณบุรี

ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ตั้งอยู่ที่อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ประชากรส่วนใหญ่มีเชื้อชาติไทย สัญชาติไทย นับถือศาสนาพุทธและประกอบอาชีพเกษตรกรรม เป็นโรงเรียนประจำอำเภอ มีเนื้อที่ 180 ไร่ 1 งาน เปิดสอนแบบสหศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นสายสามัญ ในปีการศึกษา 2517 และได้เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2517 โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ตั้งขึ้นโดยดำริของ ดร.ก่อ สวัสดิพานิชย์ อธิบดีกรมสามัญศึกษา (กรมวิสามัญเดิม) เมื่อครั้งเดินทางมาตรวจเยี่ยมโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี ในปี พ.ศ. 2513 นายเมี้ยน เกรือสินธุ์ ศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี ได้พาคณะมาตรวจสภาพพื้นที่บริเวณที่จะตั้ง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่กิ่งอำเภอด่านช้าง ซึ่งมีสภาพเป็นป่าไผ่ใกล้บริเวณโครงการก่อสร้างอ่างเก็บน้ำกระเสียวและอยู่ติดกับโรงเรียนประถมศึกษ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ท่านอธิบดีกรมสามัญศึกษาเห็นว่าเหมาะสมที่จะก่อสร้างโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ จึงให้หน่วยงานช่างกรมวิสามัญศึกษาทำการสำรวจออกแบบและวางผังบริเวณโรงเรียน แต่ในขณะนั้นกระทรวงศึกษาธิการขาดแคลนงบประมาณในการก่อสร้างอาคารเรียน จึงก่อสร้างไม่ได้ ท่านอธิบดีกรมสามัญศึกษาจึงได้ติดต่อ คุณบรรหาร ศิลปอาชา ผู้ซึ่งเคยบริจาคทุนในการก่อสร้างอาคาร โรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษา มาแล้วขอให้ท่านช่วยบริจาคเงินในการก่อสร้างอาคาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่กิ่งอำเภอด่านช้างอีก 1 แห่ง คุณบรรหาร ศิลปอาชา ก็มีความยินดีบริจาคเงินเป็นค่าก่อสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบให้ตามความประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการ อาคารเรียนและอาคารประกอบที่คุณบรรหาร ศิลปอาชา ได้บริจาคและควบคุมการ ประกอบพิธีวางศิลาฤกษ์ในการก่อสร้างเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2516 โดยเรียนเชิญ ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายอภิรักษ์ จันทวิมล เป็นประธานในพิธี นายสวัสดิ์ มีเพียร ผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นผู้เสนอรายงาน

ต่อมาในปีการศึกษา 2518 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถเสด็จพระราชดำเนินพร้อมด้วยสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พระเจ้าลูกยาเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ ทรงเปิดป้ายอาคารเรียน เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2518 และทรงมีพระราชดำรัส ความว่า

“โรงเรียนเราเป็นโรงเรียนสร้างใหม่ เราควรทำชื่อเสียงให้โรงเรียน เราต้องตั้งใจเรียน ขยันเรียนให้มากๆ เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียนและประเทศชาติของเรา ”

ปัจจุบันโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 มีครูและบุคลากร จำนวน 129 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

จีรี (Geery) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางในการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับผู้นำเพื่อจัดการความขัดแย้งภายในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งผู้นำใช้จัดการความขัดแย้งในองค์กร วิธีการวิจัยใช้การสำรวจวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้นำ 8 คน ซึ่งถูกคัดเลือก โดยกระบวนการเสนอชื่อแต่งตั้ง โดยมีกรอบแนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านความเชื่อมั่นในตนเองความสามารถ ใช้ความรู้แห่งตนในการควบคุมอารมณ์ ความสามารถยับยั้งการตอบสนองทางลบ และความสามารถในการมองโลกในแง่ดี ผู้นำเหล่านี้สามารถ 1) ค้นหาความเข้าใจและตอบสนองทางอารมณ์กับผู้อื่น เพื่อที่จะป้องกันการนำไปสู่ความขัดแย้งมากขึ้น 2) แสดงความเมตตาและยอมรับ โดยการปรับตัวให้เข้ากับพฤติกรรมที่ไม่ใช่เราที่ดีกับผู้อื่น 3) เข้าใจถึงอิทธิพลในอำนาจแห่งตน และใช้อย่างสมเหตุสมผล 4) พัฒนาความไว้วางใจที่เป็นพื้นฐานในการสร้างสัมพันธภาพให้คงอยู่ 5) ใช้อารมณ์เพื่อกระตุ้น โน้มน้าวและชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตาม⁴³

โซซิก และเมเจอร์เรียน (Sosik and Megerian) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์และผลปฏิบัติงานของผู้นำ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดการด้านข่าวสารเทคโนโลยีจำนวน 63 คน พบว่า 1) ผู้ที่ประเมินตนเองได้สอดคล้องกับที่ลูกน้องประเมินนั้นมีความฉลาดทางอารมณ์การรับรู้ในความสามารถของตน ความมั่นใจในตนเองต่อสาธารณชน สัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง 2) ผู้ที่ประเมินว่าตนเองต่ำกว่าลูกน้องประเมินความฉลาดทางอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ยกเว้นมิติความมั่นใจในตนเองต่อ

⁴³Lorie Jane Geery, " An exploratory study of the ways which superintendents use their emotional intelligence to address conflict in the educational organizations" (Ed.D. dissertation, University of La Verne, 1997) ,Abstract, accessed November 28, 2010, available from http://www.nigawa.info/intelemol/abstracts/geery1997_superintendents.html.

สาธารณชน ส่วนมิติสร้างความมั่นใจในตนเองต่อสาธารณชนมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับคะแนน พฤติกรรมการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง⁴⁴

Boyatzis, Stubbs and Taylor ได้ศึกษา ความสามารถ ทางด้านสติปัญญาด้านการเรียนรู้และความฉลาดทางอารมณ์ผ่านการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาด้าน การจัดการ พบว่า สิ่งสำคัญของการจบการศึกษาด้าน MBA คือ ความสามารถในการใช้ความรู้ใน การจัดการและความฉลาดทางอารมณ์และเชาวน์ปัญญาสามารถพัฒนาได้ใน นักศึกษาที่เรียน MBA แต่ไม่ได้อยู่ที่หลักสูตรที่จัดขึ้นเพียงอย่างเดียว⁴⁵

Gary and Nelson ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นสิ่งที่เชื่อมโยง ความสำเร็จของนักเรียนทั้งใน โรงเรียนและในวิทยาลัย พบว่า ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์มี ความสำคัญต่อความสำเร็จทางการเรียนทั้งใน โรงเรียนและวิทยาลัย การเสริมสร้างทักษะทาง อารมณ์เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ซึ่งผู้ศึกษาได้แนะนำต่อไปว่า ควรมีการจัด ความฉลาดทางอารมณ์ในกลยุทธ์การสอน มีโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ หรือเสริมการ พัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์⁴⁶

Prati ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่บอถึงกระบวนการการทำงาน ของอารมณ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับการทำงานและการแสดงออกทางอารมณ์ของพนักงานใน

⁴⁴John J. Sosik and Lara E. Megerian, "Understanding Leader Emotional Intelligence and Performance : The role of self-other agreement on transformational leadership perception," Group and Organization Management 24,3 (September 1999) : 367-368, accessed 15 Jan 2011. Available from <http://proquest.umi.com>

⁴⁵Richard E. Boyatzis, Elizabeth c. Stubbs and Scott N. Taylor, "Learning cognitive and emotional intelligence competencies through management education," Academy of Management Learning and Education 1, 2 (2002) :150-162.

⁴⁶Gary R. Low and Darwin B. Nelson, "Emotional Intelligence : Effectively bridging the gap between high school and college," accessed 15 Jan 2011,available from <http://education.tamuk.edu/eiconf/TASSPEI04.pdf>

องค์กร และถ้าพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะส่งผลต่อการทำงานส่วนบุคคลและผลิตผลขององค์กร⁴⁷

ชมิทซ์ (Schmitz) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการปฏิบัติภาวะผู้นำในองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ถ้าผู้บริหารคนใดมีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีภาวะผู้นำสูงไปด้วย แต่การศึกษาครั้งนี้ไม่ได้มุ่งศึกษาถึงความสำเร็จขององค์กรในด้านผลกำไร ผลิตผล และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ⁴⁸

สโตนปาร์กเกอร์ และวู้ด (Stone, Parker and Wood) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐออนตาริโอ สหรัฐอเมริกา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำในโรงเรียน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน และยังพบอีกว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำนายความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนได้ และได้เสนอแนะว่าควรนำเอาทักษะทางด้านความฉลาดทางอารมณ์เข้าไปอยู่ในโปรแกรมพัฒนาผู้บริหาร ฯลฯ⁴⁹

⁴⁷L. MelitaPrati, "Emotional intelligence as a facilitator of the emotional labor process," (Ph.D. dissertation, The Florida State University,2004), xii.

⁴⁸Sheila A. Schmitz, The relationship between emotional intelligence and leadership practices in non-profit human service organization, accessed December 10, 2010, available from http://media.wiley.com/assets/1003/29/sheila_schmitz_abstract.pdf

⁴⁹Howard Stone , James D. A. Parker, and Laura M. Wood, Report on the Ontario principals' council leadership study , accessed June 2, 2010, available from http://www.eiconsortium.org/pdf/opc_leadership_study_final_report.pdf

งานวิจัยในประเทศ

นงคริย์ ทันเพื่อน ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 พบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น และกรณีทักษะทางสังคม 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 4) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง⁵⁰

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย และ อุสา สุทธิสาคร แห่งมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้ทำศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบด้านชีวประวัติของนักศึกษากับความฉลาดด้านเชาวน์อารมณ์ พบว่า 1) เพศหญิงโดยรวมมีความสามารถด้านความเอื้ออาทร วุฒิภาวะทางอารมณ์ การควบคุมตนเองสูงกว่าเพศชาย 2) สถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมของครอบครัว มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ในด้านความเอื้ออาทร การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การมีแรงจูงใจที่ดี 3) การปรึกษากับพี่น้องและครูอาจารย์เมื่อมีปัญหา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ 4) สภาพความสัมพันธ์กับบิดามารดามีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความเอื้ออาทรการมีแรงจูงใจที่ดี การควบคุมตนเอง และทักษะทางสังคมของนักศึกษา 5) การประเมินตนเองเป็นคนมุ่งความสำเร็จ ใฝ่สัมพันธ์ และมุ่งสู่อำนาจ มีผลต่อความสามารถด้านความเอื้ออาทร การมีแรงจูงใจที่ดี 6) อายุมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน ยกเว้นด้านความเอื้ออาทร⁵¹

⁵⁰นงคริย์ ทันเพื่อน, "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2550), ง.

⁵¹วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, *เชาวน์อารมณ์(EQ): ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต*, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 144.

สมวงศ์ โพธิ์สอาด ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การใส่ใจตนเอง การควบคุมตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ทักษะทางสังคม และความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา ตามรายด้านทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน⁵²

กัลยมน อินทุสตุต ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การสร้างสมรรถนะทีมงาน 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) การมีความสุขในชีวิต 7) การตระหนักในอารมณ์ตนเอง รูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นความสัมพันธ์สาเหตุของพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความสุขในชีวิต และการตระหนักในอารมณ์ตนเอง⁵³



⁵²สมวงศ์ โพธิ์สอาด, "ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), ง.

⁵³กัลยมน อินทุสตุต, "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), บทคัดย่อ.

สรุป

การวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ผู้วิจัยได้ศึกษา
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความหมายของความ
ฉลาดทางอารมณ์ ความเป็นมา ความสำคัญและประโยชน์ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีความ
ฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางอารมณ์กับ
ผู้บริหาร ซึ่งการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารใน
การนำไปใช้พัฒนาในการปฏิบัติงานของทั้งผู้บริหารและบุคลากร เนื่องจากในชีวิตประจำวันต้อง
พบกับผู้ร่วมงาน ลูกน้อง และบุคคลทั่วไป ทำให้เผชิญกับอารมณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจก่อให้เกิด
ปัญหาจากการปฏิบัติงานตามมา ทั้งนี้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณสมบัติที่ทุกคนมีติดตัวมาอยู่
แล้วและยังสามารถเพิ่มเติมได้ครบทุกด้าน เพื่อให้เหมาะสมและเกื้อกูลกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร
จำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ ทั้งในด้านความสามารถภายในตนเอง การตระหนักในอารมณ์
ของตน ย่อมจะส่งผลดีทั้งต่อตัวผู้บริหารในการรู้จักอารมณ์ของตน และบริหารจัดการอารมณ์ของ
ตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยในเรื่องของทักษะของความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคล ส่งผลในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เกิดการทำงานเป็นทีม ร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่
สามารถในการปรับตัวแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ทำให้เกิดความเครียดน้อยลงหรือสามารถจัดการกับ
ความเครียดได้อย่างหมดสิ้น ช่วยให้ผู้บริหารมีสภาพจิตใจดี มองโลกในแง่ดี มีความสุขในการ
ทำงาน หากผู้บริหารเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบดังกล่าวได้ ย่อมช่วยให้ผู้บริหาร
ประสบความสำเร็จในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยนี้เกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงกำหนดระเบียบวิธีวิจัย โดยประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการวิจัย

เพื่อให้แนวทางการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้สำเร็จตามกำหนดงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบโดยศึกษาปัญหา ศึกษา วรรณกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรียบเรียงผลงานเสนอขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ปรับปรุง แก้ไข ข้อบกพร่อง และเสนอขออนุมัติโครงการวิจัยจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และนำไปทดลองใช้กับ โรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร (try out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) แล้วนำไปเก็บข้อมูล จากกลุ่มประชากร นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

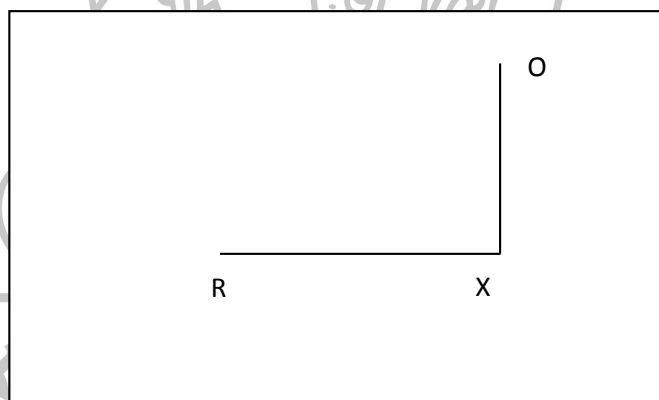
ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการวิจัย นำเสนอต่อ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิจัยเพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำรายงานการ วิจัยฉบับร่างนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบวิจัย ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จัดทำรายงาน การวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัยซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียวและตรวจสอบสภาพตามที่เป็นจริงโดยไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental, case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ	R หมายถึง	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
	X หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำนวนทั้งสิ้น 129 คน

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 97 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ซึ่งผู้วิจัยจำแนก เป็น 3 กลุ่มดังนี้ 1) กลุ่มบริหาร 15 คน 2) กลุ่มปฏิบัติการสอน 72 คน และ 3) กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา 10 คน รวมทั้งสิ้น 97 คน รายละเอียด ดังตาราง

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มบริหาร ประกอบด้วย		
- ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	1
- รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4	3
- หัวหน้ากลุ่มสาระ/ หัวหน้าระดับ	15	11
รวม	20	15
กลุ่มปฏิบัติการสอน ประกอบด้วย		
- ข้าราชการครู	78	59
- พนักงานราชการ	7	5
- อัตรากำลัง	11	8
รวม	96	72
กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย	13	10
- ผู้แทนผู้ปกครอง	3	2
- ผู้แทนองค์กรชุมชน	10	8
รวม	13	10
รวมทั้งสิ้น	129	97

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลัก และประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ผู้บริหารตามแนวคิดของ บารอนและปาร์คเกอร์ (Bar-on and Parker) ได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 ด้าน

1) ความสามารถภายในตนเอง 2) ทักษะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) การจัดการกับความเครียด 5) สภาวะอารมณ์ทั่วไป โดยมีคำนิยาม ดังนี้

1. ความสามารถภายในตนเอง (Interpersonal) หมายถึง การตระหนักในอารมณ์ของตน การยื่นหยัด เคารพนับถือตนเอง ประจักษ์แจ้งแห่งตน และความเป็นอิสระ ดังนี้

1.1 การตระหนักในอารมณ์ตนเอง (Emotional Self-awareness) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองทุกขณะ เมื่อไม่สบายใจสามารถระบุได้ว่าเกิดขึ้นเพราะอะไร บอกสาเหตุของการเกิดความรู้สึก รู้ถึงความแตกต่างระหว่างอารมณ์และความรู้สึกต่างๆ บอกได้ว่าอารมณ์ของตนจะมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นหรือสถานการณ์ แสดงออกอารมณ์ต่อผู้อื่นและเหตุการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม

1.2 การยื่นหยัด (Assertiveness) หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึก ความเชื่อและความคิดที่ มุ่งมั่น ตั้งใจกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไม่ย่อท้อและเปิดเผย พูดแสดงความไม่เห็นด้วยและต่อสู้ อย่างไม่ลดละ แสดงความรู้สึกต่างๆ โดยปราศจากความก้าวร้าวหรือเป็นโทษต่อบุคคลอื่นหรือ สถานการณ์ต่างๆ คิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนก่อนจะพูดหรือแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล เสมอ

1.3 การนับถือตนเอง (Self-Regard) หมายถึง ความกระตือรือร้น ยอมรับความท้าทายแสวงหา โอกาสและใช้โอกาสมิให้เกิดประโยชน์ มีแรงจูงใจในเป้าหมายของตน ความอยากเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ใจกว้าง รับฟัง รู้สึกลึกซึ้งที่ได้เรียนรู้ มีความพยายามสูง เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถกระทำการต่างๆ ได้ ไม่กลัวความล้มเหลว ยืนยันความคิดตนแม้ว่าจะแตกต่างจากผู้อื่น ใช้ศักยภาพตนเองเต็มที่ ยอมรับ และเคารพตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ มีความอดทนสูง พยายามทำงานให้สำเร็จไม่ว่าจะยาก เพียงใด คาดหวังในตนเองในการคิดเชิงบวก สร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีแรงผลักดันมีความสุขอยู่เสมอ

1.4 การประจักษ์แจ้งแห่งตน (Self-Actualization) หมายถึง เข้าใจและยอมรับศักยภาพที่เป็นไปได้ของตนเอง พยายามพัฒนาตนและกิจกรรมที่กระทำอยู่เสมอ ตั้งใจปฏิบัติงานงานให้มี ประสิทธิภาพและปรับปรุงตนเองในทิศทางที่ดีเป็นประจำ พัฒนาความสามารถและศักยภาพให้ถึงขั้น

สูงสุด ไม่ย่อท้อในการปฏิบัติงานและกระทำอย่างเต็มความสามารถ ระบุทางเลือกที่ดีในการเตรียมความพร้อมเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

1.5 ความเป็นอิสระ (Independence) หมายถึง การชี้นำตนเอง ไม่ยึดติดกับผู้อื่นมากเกินไป ควบคุมความคิดและการกระทำของตนได้ ไว้วางใจตนเองในการวางแผนและตัดสินใจในสถานการณ์สำคัญ พิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนที่จะทำการตัดสินใจอย่างถูกต้องให้กับตนเอง ปรีกษาผู้อื่นแต่ไม่ใช้การพึ่งพาผู้อื่น มีความต้องการที่จะไปถึงสิ่งที่คาดหวังและสิ่งผูกพันต่างๆ โดยไม่ตกเป็นทาสของสิ่งนั้น

2. ทักษะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) หมายถึง การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการรับผิดชอบต่อสังคม มีนิยามดังนี้

2.1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยการสังเกตสีหน้าแววตาของบุคคลอื่น เข้าใจอารมณ์ของผู้ร่วมงานที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ แสดงความยินดีและชื่นชมบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี มีลักษณะการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ ให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ กล่าวคำพูดเชิงบวกในการว่ากล่าวหรือตักเตือนบุคลากร และยังให้เกียรติผู้อื่น

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง การสร้างและรักษาความพึงพอใจในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ยอมรับความคิดเห็นผู้ร่วมงานเสมอ เสียสละเวลาให้บุคลากรเข้าปรึกษาเมื่อพบปัญหาหรือข้อขัดแย้ง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง สามารถชักจูงบุคลากรให้คล้อยตามสิ่งที่ผู้บริหารต้องการโดยไม่ใช้อำนาจ เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็น ในการสร้างกฎระเบียบในโรงเรียน

2.3 การรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึง การเป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมและเป็นเป็นโยผู้อื่น ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและชุมชน ยึดมั่นในหลักการและสิ่งที่ถูกต้องเสมอ นำหลักศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง การแก้ปัญหา การทดสอบตามสภาพจริง และความยืดหยุ่น มีนิยาม ดังนี้

3.1 การแก้ปัญหา (Problem solving) หมายถึง การอธิบาย และระบุถึงปัญหาต่างๆ รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องทำให้การแก้ไขปัญหานั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแจ้งข้อมูลเรื่องยากให้กลายเป็นเรื่องง่าย มีความคิดเห็นว่าปัญหาหรืออุปสรรคช่วย

ผลักดันให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเอง แสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้ง

3.2 การทดสอบตามสภาพจริง (Reality test) หมายถึง การปรับอารมณ์และฟื้นตัวอย่างรวดเร็วเมื่อพบกับอุปสรรคหรือความยากลำบาก ปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ยอมรับความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลได้เป็นอย่างดี ตรวจสอบความรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ได้ตามความเป็นจริง และสามารถทำงานเสร็จตามเวลา โดยไม่ต้องมีผู้ใดมากระตุ้น

3.3 ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ปรับอารมณ์ความคิดและพฤติกรรมของบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ยอมรับเข้าใจและเตรียมพร้อมถึงการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นเสมอ มีวิธีจัดการความขัดแย้งและแก้ปัญหาให้บุคลากรด้วยวิธีที่เหมาะสม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างไว้วางใจโดยผ่อนปรนการควบคุมดูแล

4. การจัดการกับความเครียด (Stress management) หมายถึง การอดทนกับความเครียด และการควบคุมแรงกระตุ้น มีนิยามดังนี้

4.1 การอดทนกับความเครียด (Stress tolerance) หมายถึง การเผชิญเหตุการณ์ร้ายๆและสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้ มีวิธีในการจัดการกับความยุ่งยากอย่างมีประสิทธิภาพแม้จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ยาก การตอบสนองและการควบคุมความเครียดอย่างเหมาะสม มีการผ่อนคลายตึงเครียดและเผชิญหน้ากับความยากลำบากได้อย่างสงบ ปราศจากความรุนแรง ระวังอารมณ์ และการแสดงออกของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถอดทนต่อสิ่งยั่วเย้าต่างๆได้ มีอารมณ์ที่ดีและไม่โกรธง่าย

4.2 การควบคุมแรงกระตุ้น (Impulse control) หมายถึง การอดกลั้นและชะลอแรงกระตุ้น แรงขับหรือสิ่งล่อใจที่จะให้กระทำได้ การยอมรับกับแรงกระตุ้น สามารถตั้งสติควบคุมพฤติกรรมก้าวร้าว คัดค้านการกระทำที่ไร้ความรับผิดชอบ มีความอดทนต่อความคับข้องใจหรือความโกรธโดยไม่แสดงพฤติกรรมอย่างหุนหันพลันแล่น

5. สภาวะอารมณ์ทั่วไป (General mood) หมายถึง การมีความสุข และการมองโลกในแง่ดีดังนี้

5.1 การมีความสุข (Happiness) หมายถึง รู้สึกพึงพอใจกับชีวิตตนเอง มีความสนุกสนานกับตัวเองและผู้อื่น สร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย รู้สึกดีและสบายใจทั้งในขณะที่ทำงานและในยามว่าง รู้สึกผ่อนคลายมีความสุขกับสถานการณ์ต่างๆ มี

ความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ 'ไม่รู้สึกริวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง และมักจะหาประสบการณ์ใหม่ๆ มีอารมณ์ที่มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงง่าย อีกทั้งยังเป็นคนที่หวังว่าจะพบสิ่งดีๆ ในอนาคตเสมอ

5.2 การมองโลกในแง่ดี (Optimistic) หมายถึง มีมุมมองต่อโลกบนพื้นฐานของความเป็นจริง มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำอะไรได้เอง และทำสิ่งใหม่ๆ โดยคาดว่าจะสำเร็จ มองสิ่งต่างๆ หรือปัญหาที่เข้ามาในทางบวกรวมไปถึงการรักษาทัศนคติทางด้านบวกแม้กำลังเผชิญกับสิ่งเลวร้ายสักเพียงใด สามารถเปลี่ยนวิกฤติให้กลายเป็นโอกาสได้ และมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุขและความผ่อนคลายให้กับตนเองและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลัก และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามแนวคิดของ บาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-on and Parker) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิคเตรีท์ (Likert five's Rating scale)¹ จำนวนทั้งสิ้น 106 ข้อ โดยใช้เกณฑ์กำหนดน้ำหนักคะแนนและมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ มากที่สุด
มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ มาก
มีน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง
มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อย
มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อยที่สุด
มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

¹RensisLikert, *The Human Organization* (New York: McGraw-Hill,1967), 74.

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อกำหนดเป็น โครงสร้างของเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย
3. สร้างแบบสอบถาม โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุง
4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับแก้ไขสำนวนในแบบสอบถามและข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.65-1.00
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามกับบุคลากรของโรงเรียนด้านข้างวิทยา จำนวน 30 ฉบับ
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)² ข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 106 ข้อ แบบสอบถามจำนวน 30 ชุด มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าความเชื่อมั่น (reliability) มีค่าเท่ากับ 0.98
7. จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มประชากร ตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย และภาควิชาการบริหารการศึกษาเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการขอข้อมูลภายในสถานศึกษา โดยนำหนังสือไปยังสถานศึกษาที่เป็น

²Lee J. Cronbach, **Essentials of Psychological Testing**, 3 rd ed. (New York: Harper &Row Publishers, 1974), 161.

กลุ่มเป้าหมาย ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ/หัวหน้าระดับ ผู้ปฏิบัติการสอน และคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 97 ชุด ไปโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนัดหมายเพื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการรวบรวมข้อมูลผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสนำข้อมูลไปคำนวณค่าโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลัก และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency: f) และค่าร้อยละ (Percentage: %)

2. การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวคิดของเบสต์ (Best)³ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------|--|
| ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 | หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 | หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับมาก |
| ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 | หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 | หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับน้อย |
| ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 | หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ โดยสถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

³John W. Best, **Research in Education** (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc,1970), 190.

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เป็นการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 2) เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำนวนทั้งสิ้น 97 คนตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลัก และประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของบาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-on and Parker) ได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 ด้านความสามารถภายในตนเอง ทักษะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการปรับตัว การจัดการกับความเครียด สภาวะอารมณ์ทั่วไป เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency : f) ค่าร้อยละ (Percentage : %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) และการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 2) เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย กลุ่มบริหาร 15 คน กลุ่มปฏิบัติการสอน 72 คน และกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา 10 คน รวมทั้งสิ้น 97 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการบรรยายจำแนกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคลากรโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ประกอบด้วย 1) กลุ่มบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้าระดับ 2) ผู้ปฏิบัติการสอน และ 3) คณะกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 97 คน ซึ่งเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลัก ประสิทธิภาพการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency: f) และหาค่าร้อยละ (Percentage: %) ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตารางที่ 2



ตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา
ตำแหน่งหน้าที่หลัก และประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	43	45
1.2 หญิง	54	55
รวม	97	100.00
2. อายุ		
2.1 ไม่เกิน 30 ปี	19	20
2.2 31 - 40 ปี	27	28
2.3 41 - 50 ปี	9	9
2.4 51 ปีขึ้นไป	42	43
รวม	97	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
3.1 ปริญญาตรี	67	69
3.2 ปริญญาโท	29	30
3.3 ปริญญาเอก	1	1
รวม	97	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่หลัก		
4.1 กลุ่มบริหาร	15	15
4.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติการสอน	72	75
4.3 กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา	10	10
รวม	97	100.00
5. ประสบการณ์การทำงาน		
5.1 ไม่เกิน 10 ปี	38	39
5.2 11 - 20 ปี	16	16
5.3 21 - 30 ปี	22	23
5.4 31 ปีขึ้นไป	21	22
รวม	97	100.00

จากตารางที่ 2 เป็นการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนใกล้เคียงกัน เป็นเพศชาย 43 คน คิดเป็นร้อยละ 45 เพศหญิง 54 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ส่วนช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9 มากที่สุดคือช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 43 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 69 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท

จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และระดับปริญญาเอกน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ส่วนประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 39 11-20 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 21-30 ปี จำนวน 22 คิดเป็นร้อยละ 23 31 ปีขึ้นไปจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และด้านตำแหน่งหน้าที่หลักส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาคือกลุ่มบริหาร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และน้อยที่สุดคือกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3
ตารางที่ 3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

(n=97)

ด้าน	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ความสามารถภายในตนเอง	4.29	0.70	มาก
2	ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.12	0.76	มาก
3	ความสามารถในการปรับตัว	4.33	0.63	มาก
4	การจัดการกับความเครียด	4.33	0.62	มาก
5	สภาวะอารมณ์ทั่วไป	4.44	0.59	มาก
	รวม	4.30	0.66	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 พบว่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.66) แยกพิจารณารายด้าน พบในลักษณะเดียวกัน คืออยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 4.12-4.44$) เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาวะอารมณ์ทั่วไป ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ด้านการจัดการกับความเครียด ($X = 4.33$, S.D. = 0.62) ลำดับที่สามคือ ด้านความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) ลำดับที่สี่คือ ด้านความสามารถภายในตนเอง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.70) และลำดับสุดท้ายคือ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.76) โดยภาพรวมมีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก (S.D. = 0.59-0.72) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

ด้านความสามารถภายในตนเอง : การตระหนักในอารมณ์ตนเอง

(n=97)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสามารถภายในตนเอง : การตระหนักในอารมณ์ตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	เมื่อโกรธหรือไม่พึงพอใจผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกนั้นได้	3.71	1.02	มาก
2	ผู้บริหารสามารถปรับตัวและฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องเผชิญปัญหา	4.14	0.91	มาก
3	ผู้บริหารสามารถระงับสติอารมณ์ตนเองได้ในขณะที่โกรธหรือไม่พึงพอใจ	4.04	0.86	มาก
4	ผู้บริหารมีวิธีระบายอารมณ์โกรธได้อย่างเหมาะสม	4.02	0.87	มาก
5	ผู้บริหารตระหนักรู้ความแตกต่างระหว่างอารมณ์และความรู้สึกได้	4.02	0.76	มาก
6	ผู้บริหารแสดงออกอารมณ์ต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	4.17	0.86	มาก
7	ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้สึกอย่างชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์	4.10	0.74	มาก
	รวม	0.43	0.86	มาก

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการตระหนักในตนเอง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.86) แยกพิจารณารายชื่อ พบในลักษณะเดียวกัน อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 3.71 - 4.17$) เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากลำดับแรกคือ ผู้บริหารแสดงออกอารมณ์ต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถปรับตัวและฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องเผชิญปัญหา ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.91) ลำดับที่สามคือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้สึกอย่างชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.74) และระดับมากลำดับสุดท้ายคือ เมื่อโกรธหรือไม่พึงพอใจผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกนั้นได้ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.02) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก (S.D. = 0.74-1.02) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3
ด้านความสามารถภายในตนเอง : การยืดหยุ่น

(n=97)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสามารถภายในตนเอง : การยืดหยุ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
8	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.86	0.34	มากที่สุด
9	ผู้บริหารมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ	4.02	0.67	มาก
10	ผู้บริหารมีความคิดมุ่งมั่นจะกระทำการสิ่งใดต้องให้ประสบความสำเร็จ สูงสุด	4.40	0.68	มาก
11	ผู้บริหารตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างไม่ทอดทิ้ง	4.38	0.72	มาก
12	ผู้บริหารกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยเมื่อสนทนาร่วมกับผู้อื่น	4.66	0.52	มากที่สุด
13	ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์	4.13	0.83	มาก
14	เมื่อสนทนากับผู้อื่นแม้จะไม่พอใจผู้บริหารจะไม่แสดงความก้าวร้าว	4.00	0.87	มาก
15	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.30	0.74	มาก
	รวม	4.34	0.67	มาก

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการยืดหยุ่น พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.86) แยกพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 4.00 - 4.86$) เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากที่สุด ลำดับแรกคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.34) รองลงมาคือ ผู้บริหารกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยเมื่อสนทนาร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.52) ส่วนลำดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากลำดับแรกคือ ผู้บริหารมีความคิดมุ่งมั่นจะกระทำการสิ่งใดต้องให้ประสบความสำเร็จสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ผู้บริหารตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างไม่ทอดทิ้ง ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.72) ลำดับที่สามคือ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.74) และระดับมากที่สุดท้ายคือ เมื่อสนทนากับผู้อื่นแม้จะไม่พอใจผู้บริหารจะไม่แสดงความก้าวร้าว ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลมาก (S.D. = 0.34-0.87) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

ด้านความสามารถภายในตนเอง : การนับถือตนเอง

(n=97)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสามารถภายในตนเอง : การนับถือตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
16	ผู้บริหารมักแสวงหาโอกาสที่ดี มีประโยชน์ต่อหน้าที่การงานเสมอ	4.21	0.75	มาก
17	ผู้บริหารจะมีความพยายามในการทำงานถึงแม้จะพบอุปสรรค	4.30	0.69	มาก
18	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.32	0.68	มาก
19	ผู้บริหารไม่กลัวความล้มเหลวในการทำงาน	4.30	0.69	มาก
20	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความคิดตนเองแม้ว่าจะแตกต่างกับผู้อื่น	4.19	0.79	มาก
21	ผู้บริหารจะใช้ศักยภาพของตนที่มีอยู่อย่างเต็มที่เมื่อมีโอกาส	4.36	0.77	มาก
	รวม	4.28	0.73	มาก

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการตระหนักในตนเอง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.73) แยกพิจารณารายข้อ พบในลักษณะเดียวกัน อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 4.19 - 4.36$) เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากลำดับแรกคือ ผู้บริหารจะใช้ศักยภาพของตนที่มีอยู่อย่างเต็มที่เมื่อมีโอกาส ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.68) ลำดับที่สามคือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้สึกอย่างชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.86) และระดับมากลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารจะมีความพยายามในการทำงานถึงแม้จะพบอุปสรรค ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลมาก (S.D. = 0.68 - 0.79) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

ด้านความสามารถภายในตนเอง : การประจักษ์แจ้งแห่งตน

(n=97)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสามารถภายในตนเอง : การประจักษ์แจ้งแห่งตน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
22	ผู้บริหารรู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	4.27	0.70	มาก
23	ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา	4.87	0.36	มากที่สุด
24	ผู้บริหารมีความพยายามพัฒนาตนเองในทางที่ดีเสมอ	4.37	0.68	มาก
25	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นพัฒนางานหรือกิจกรรมที่ทำอยู่เสมอ	4.40	0.60	มาก
26	เมื่อผู้บริหารปฏิบัติงานจะมีความตั้งใจให้งานมีประสิทธิภาพเสมอ	4.50	0.62	มากที่สุด
27	ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.44	0.66	มาก
28	ผู้บริหารมักเตรียมความพร้อมวางแผนงานก่อนปฏิบัติงานเสมอ	4.25	0.78	มาก
	รวม	4.44	0.63	มาก

จากตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการประจักษ์แจ้งแห่งตน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.63) แยกพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 4.25 - 4.87$) เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.36) รองลงมาคือ เมื่อผู้บริหารปฏิบัติงานจะมีความตั้งใจให้งานมีประสิทธิภาพเสมอ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.62) ส่วนลำดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการประจักษ์แจ้งแห่งตน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นพัฒนางานหรือกิจกรรมที่ทำอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.60) ลำดับที่สามคือ ผู้บริหารมีความพยายามพัฒนาตนเองในทางที่ดีเสมอ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.68) และระดับมากที่สุดท้ายคือ ผู้บริหารมักเตรียมความพร้อมวางแผนงานก่อนปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลมาก (S.D. = 0.36-0.78) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

ด้านความสามารถภายในตนเอง : ความเป็นอิสระ

(n=97)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสามารถภายในตนเอง : ความเป็นอิสระ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
29	ผู้บริหารสามารถชี้นำตนเองไปในทางที่ถูกต้องได้	4.27	0.65	มาก
30	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับผู้อื่นมากเกินไป	4.80	0.39	มากที่สุด
31	ผู้บริหารสามารถควบคุมความคิดและการกระทำของตนได้เป็นอย่างดี	4.18	0.75	มาก
32	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการวางแผนของตนว่ามีความเป็นไปได้สูง	4.83	0.37	มากที่สุด
33	ผู้บริหารจะกล้าตัดสินใจทันทีเมื่อพบสถานการณ์ที่สำคัญๆ	4.28	0.74	มาก
34	ผู้บริหารจะพิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนจะตัดสินใจอย่างถูกต้องให้กับตนเอง	4.10	0.79	มาก
35	ผู้บริหารจะปรึกษาผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานแต่มิใช่การพึ่งพา	4.18	0.71	มาก
	รวม	4.38	0.63	มาก

จากตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความเป็นอิสระ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63) แยกพิจารณาข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 4.10 - 4.83$) เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากที่สุด ลำดับแรกคือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการวางแผนของตนว่ามีความเป็นไปได้สูง ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.37) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับผู้อื่นมากเกินไป ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.39) ส่วนลำดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความเป็นอิสระ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากลำดับแรกคือ ผู้บริหารจะกล้าตัดสินใจทันทีเมื่อพบสถานการณ์ที่สำคัญๆ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถชี้นำตนเองไปในทางที่ถูกต้องได้ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.65) ลำดับที่สามคือ ผู้บริหารจะปรึกษาผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานแต่มิใช่การพึ่งพา ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.71) และระดับมากลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารจะพิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนจะตัดสินใจอย่างถูกต้องให้กับตนเอง ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลมาก (S.D. = 0.37-0.79) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : การเอาใจเขามาใส่ใจเรา

(n=97)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : การเอาใจเขามาใส่ใจเรา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
36	ผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยการสังเกตสีหน้าและแววตา	4.19	0.78	มาก
37	ผู้บริหารมักจะสังเกตเห็นอารมณ์ของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ	4.11	0.78	มาก
38	เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดีเยี่ยมผู้บริหารจะแสดงความยินดีเสมอ	4.15	0.80	มาก
39	ผู้บริหารมีลักษณะการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ	4.13	0.70	มาก
40	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ	4.21	0.78	มาก
41	ผู้บริหารมักเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ	4.17	0.73	มาก
42	เมื่อว่ากล่าวตักเตือนบุคลากร ผู้บริหารจะใช้คำพูดเชิงบวก	4.10	0.78	มาก
	รวม	4.15	0.76	มาก

จากตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.76) แยกพิจารณารายข้อ พบในลักษณะเดียวกัน อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ มีค่ามัธยเลขคณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 4.10 - 4.21$) เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากลำดับแรกคือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยการสังเกตสีหน้าและแววตา ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.78) ลำดับที่สามคือ ผู้บริหารมักเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.73) และระดับมากลำดับสุดท้ายคือ เมื่อว่ากล่าวตักเตือนบุคลากร ผู้บริหารจะใช้คำพูดเชิงบวก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลมาก (S.D. = 0.70 - 0.78) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

(n=97)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
43	ผู้บริหารมักสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่นเสมอ	4.23	0.70	มาก
44	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นผู้ร่วมงานเสมอ	4.05	0.71	มาก
45	เมื่อบุคลากรพบปัญหาหรือข้อขัดแย้งผู้บริหารจะเสียสละเวลาให้บุคลากรเข้าปรึกษา	4.12	0.78	มาก
46	ผู้บริหารจะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	4.16	0.75	มาก
47	ผู้บริหารสามารถชักจูงบุคลากรให้คล้อยตามสิ่งที่คุณบริหารต้องการ โดยไม่ใช้อำนาจ	4.07	0.84	มาก
48	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็นในการสร้างกฎระเบียบของโรงเรียน	4.06	0.78	มาก
49	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความไว้วางใจโดยดูแลอย่างใกล้ชิด	4.08	0.79	มาก
	รวม	4.11	0.76	มาก

จากตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.76) แยกพิจารณารายข้อ พบในลักษณะเดียวกัน อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X}=4.05 - 4.23$) เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากลำดับแรกคือ ผู้บริหารมักสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่นเสมอ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารจะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.75) ลำดับที่สามคือ เมื่อบุคลากรพบปัญหาหรือข้อขัดแย้งผู้บริหารจะเสียสละเวลาให้บุคลากรเข้าปรึกษา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.78) และระดับมากลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นผู้ร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลมาก (S.D. = 0.70 - 0.84) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : การรับมือข้อต่อสังคม

(n=97)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล : การรับมือข้อต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
50	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	4.12	0.76	มาก
51	ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม	4.15	0.80	มาก
52	ผู้บริหารนำหลักศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการทำงาน	4.07	0.79	มาก
53	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	4.22	0.74	มาก
54	ผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.14	0.71	มาก
55	ผู้บริหารมักเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมต่างๆของชุมชน	3.93	0.82	มาก
56	ผู้บริหารยึดมั่นในหลักการและสิ่งที่ถูกต้องเสมอ	4.16	0.78	มาก
	รวม	4.11	0.77	มาก

จากตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการรับมือข้อต่อสังคม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.77) แยกพิจารณารายชื่อ พบในลักษณะเดียวกัน อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 3.93 - 4.22$) เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากลำดับแรกคือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ผู้บริหารยึดมั่นในหลักการและสิ่งที่ถูกต้องเสมอ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.78) ลำดับที่สามคือ ผู้บริหารเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.80) และระดับมากลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมักเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมต่างๆของชุมชน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลมาก (S.D. = 0.71 - 0.82) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3
ด้านความสามารถในการปรับตัว : การแก้ปัญหา

(n=97)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสามารถในการปรับตัว : การแก้ปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
57	ผู้บริหารมักจะแสวงหาข้อมูลก่อนแสดงความคิดเห็นเสมอ	4.61	0.58	มากที่สุด
58	ผู้บริหารสามารถระบุสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้	4.12	0.79	มาก
59	ผู้บริหารพยายามหาแนวทางการแก้ปัญหาและนำมาใช้กับสถานการณ์อย่าง เหมาะสม	4.79	0.40	มากที่สุด
60	ผู้บริหารสามารถอธิบายแนวทางการแก้ปัญหาที่ถูกต้องได้	4.17	0.76	มาก
61	เมื่อกระทำผิดพลาดผู้บริหารจะกล่าวคำขอโทษอย่างเต็มใจ	4.08	0.81	มาก
62	ผู้บริหารสามารถชี้แจงเรื่องยากกลายเป็นเรื่องง่ายสำหรับผู้ปฏิบัติเสมอ	4.19	0.73	มาก
63	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการความ ขัดแย้ง	4.19	0.71	มาก
	รวม	4.31	0.68	มาก

จากตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการแก้ปัญหา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.68) แยกพิจารณารายข้อ พบในลักษณะเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ มีค่ามัธยเทศกณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 4.08 - 4.79$, S.D. = 0.40 - 0.81) เรียงลำดับค่ามัธยเทศกณิตจากมากไปหาน้อย ระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ผู้บริหารพยายามหาแนวทางการแก้ปัญหาและนำมาใช้กับสถานการณ์อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ผู้บริหารมักจะแสวงหาข้อมูลก่อนแสดงความคิดเห็นเสมอ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.58) ส่วนลำดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเทศกณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ผู้บริหารพยายามหาแนวทางการแก้ปัญหาและนำมาใช้กับสถานการณ์อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ผู้บริหารมักจะแสวงหาข้อมูลก่อนแสดงความคิดเห็นเสมอ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.58) ลำดับที่สามคือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.71) และผู้บริหารสามารถชี้แจงเรื่องยากกลายเป็นเรื่องง่ายสำหรับผู้ปฏิบัติเสมอ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.73) ระดับมากที่สุดท้ายคือ เมื่อกระทำผิดพลาดผู้บริหารจะกล่าวคำขอโทษอย่างเต็มใจ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลมาก (S.D. = 0.40 - 0.81) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

ด้านความสามารถในการปรับตัว : การทดสอบตามสภาพจริง

(n=97)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสามารถในการปรับตัว : การทดสอบตามสภาพจริง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
64	ผู้บริหารสามารถปรับอารมณ์ตามสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้	4.26	0.66	มาก
65	ผู้บริหารฟื้นตัวอย่างรวดเร็วเมื่อพบกับอุปสรรค	4.28	0.62	มาก
66	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี	4.31	0.60	มาก
67	ผู้บริหารยอมรับบุคลากรที่มีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากตนเองได้เป็นอย่างดี	4.18	0.68	มาก
68	ผู้บริหารยอมรับการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากของตนเองได้	4.26	0.65	มาก
69	ผู้บริหารยอมรับคำติชมผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงตนให้ดีขึ้น	4.25	0.61	มาก
70	ผู้บริหารสามารถทำงานเสร็จตามเวลา โดยไม่ต้องมีผู้ใดมากระตุ้น	4.72	0.45	มากที่สุด
	รวม	4.32	0.61	มาก

จากตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการทดสอบตามสภาพจริง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.61) แยกพิจารณารายชื่อ พบในลักษณะเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถทำงานเสร็จตามเวลา โดยไม่ต้องมีผู้ใดมากระตุ้น ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.45) อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ มีค่ามัธยเลขคณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 4.18 - 4.31$, S.D. = 0.60 - 0.68) เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากลำดับแรกคือ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ผู้บริหารฟื้นตัวอย่างรวดเร็วเมื่อพบกับอุปสรรค ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.62) ลำดับที่สามคือ ผู้บริหารยอมรับการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากของตนเองได้ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.65) ระดับมากลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารยอมรับบุคลากรที่มีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากตนเองได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลมาก (S.D. = 0.45 - 0.68) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 14 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3
ด้านความสามารถในการปรับตัว : ความยืดหยุ่น

(n=97)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความสามารถในการปรับตัว : ความยืดหยุ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
71	ผู้บริหารปรับอารมณ์ตามสภาวะการณ์ได้เหมาะสม	4.24	0.64	มาก
72	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของร่วมงานตามสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.32	0.65	มาก
73	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องตามสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี	4.26	0.66	มาก
74	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดผู้บริหารมักพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น	4.32	0.65	มาก
75	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาให้บุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม	4.28	0.66	มาก
76	ผู้บริหารมักจะเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างไว้วางใจ โดยผ่อนปรนการควบคุมดูแล	4.84	0.36	มากที่สุด
77	ผู้บริหารยอมรับและเข้าใจ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่างๆ	4.29	0.72	มาก
	รวม	4.36	0.62	มาก

จากตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านความยืดหยุ่น พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) แยกพิจารณารายชื่อ พบในลักษณะเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารมักจะเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างไว้วางใจ โดยผ่อนปรนการควบคุมดูแล ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.36) อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 4.24 - 4.32$, S.D. = 0.64 - 0.72) เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากลำดับแรกคือ ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของร่วมงานตามสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.65) และเมื่อเกิดข้อผิดพลาดผู้บริหารมักพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ผู้บริหารยอมรับและเข้าใจ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่างๆ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.72) ลำดับที่สามคือ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาให้บุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.66) ระดับมากลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารปรับอารมณ์ตามสภาวะการณ์ได้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลมาก (S.D. = 0.36 - 0.72) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 15 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3
ด้านการจัดการกับความเครียด : การอดทนกับความเครียด

(n=97)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการจัดการกับความเครียด : การอดทนกับความเครียด	\bar{X}	S.D.	ระดับ
78	ผู้บริหารกล้าที่จะเผชิญเหตุการณ์ร้ายๆ ได้	4.32	0.70	มาก
79	ผู้บริหารกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่เครียดได้	4.75	0.43	มากที่สุด
80	ผู้บริหารสามารถจัดการความยุ่งยากในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.69	มาก
81	เมื่อเกิดความเครียดผู้บริหารจะมีวิธีการควบคุมอย่างเหมาะสม	4.76	0.42	มากที่สุด
82	ผู้บริหารสามารถจัดการกับความเครียดได้เป็นอย่างดี	4.24	0.69	มาก
83	ผู้บริหารสามารถควบคุมสติและอารมณ์ได้เป็นอย่างดี	4.27	0.67	มาก
84	ผู้บริหารมีความตั้งใจในการคิดแก้ปัญหาในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง	4.83	0.37	มากที่สุด
85	ผู้บริหารสามารถระงับอารมณ์การแสดงออกของตนได้อย่างเหมาะสม	4.24	0.66	มาก
	รวม	4.31	0.67	มาก

จากตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการอดทนกับความเครียดพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.67) แยกพิจารณาข้อ พบในลักษณะเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ มีค่ามัธยเลขคณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 4.24 - 4.83$, S.D. = 0.37 - 0.70) เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ผู้บริหารมีความตั้งใจในการคิดแก้ปัญหาในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.37) รองลงมาคือ เมื่อเกิดความเครียดผู้บริหารจะมีวิธีการควบคุมอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.42) และลำดับที่สามคือผู้บริหารกล้าเผชิญกับสถานการณ์ที่เครียดได้ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.43) ส่วนลำดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการอดทนกับความเครียด อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ผู้บริหารสามารถจัดการความยุ่งยากในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ผู้บริหารกล้าที่จะเผชิญเหตุการณ์ร้ายๆ ได้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.70) ลำดับที่สามคือ ผู้บริหารสามารถควบคุมสติและอารมณ์ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.67) ระดับมากที่สุดท้ายคือ ผู้บริหารสามารถระงับอารมณ์การแสดงออกของตนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลมาก (S.D. = 0.37 - 0.70) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 16 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3
ด้านการจัดการกับความเครียด : การควบคุมแรงกระตุ้น

(n=97)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการจัดการกับความเครียด : การควบคุมแรงกระตุ้น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
86	ผู้บริหารอดทนต่อสิ่งยั่วยู่ที่ไม่ดีต่างๆได้	4.20	0.69	มาก
87	ผู้บริหารยอมรับแรงกระตุ้นด้านลบจากสภาพแวดล้อมได้	4.24	0.66	มาก
88	ผู้บริหารสามารถตั้งสติควบคุมพฤติกรรมก้าวร้าวของตนได้	4.19	0.70	มาก
89	ผู้บริหารคัดค้านการกระทำที่ไร้ความรับผิดชอบ	4.14	0.67	มาก
90	ผู้บริหารสามารถระบายอารมณ์โกรธออกมาได้อย่างเหมาะสม	4.12	0.71	มาก
91	ผู้บริหารมีความอดทนต่อความคับข้องใจ	4.16	0.62	มาก
92	ผู้บริหารไม่แสดงพฤติกรรมอย่างหุนหันพลันแล่น	4.21	0.64	มาก
	รวม	4.18	0.67	มาก

จากตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการควบคุมแรงกระตุ้น พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.67) แยกพิจารณารายชื่อ พบในลักษณะเดียวกัน อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 4.12 - 4.24$) เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากลำดับแรกคือ ผู้บริหารยอมรับแรงกระตุ้นด้านลบจากสภาพแวดล้อมได้ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่แสดงพฤติกรรมอย่างหุนหันพลันแล่น ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.64) ลำดับที่สามคือ ผู้บริหารสามารถตั้งสติควบคุมพฤติกรรมก้าวร้าวของตนได้ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.70) และระดับมากลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสามารถระบายอารมณ์โกรธออกมาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลมาก (S.D. = 0.62 - 0.71) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 17 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3
ด้านสถานะอารมณ์ทั่วไป : การมีความสุข

(n=97)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านสถานะอารมณ์ทั่วไป : การมีความสุข	\bar{X}	S.D.	ระดับ
93	ผู้บริหารรู้สึกพึงพอใจในการดำเนินชีวิตตนเอง	4.26	0.63	มาก
94	ผู้บริหารสร้างความสนุกสนานให้แก่ตนเองและผู้อื่นเสมอ	4.79	0.40	มากที่สุด
95	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีมุมผ่อนคลาย	4.77	0.42	มากที่สุด
96	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ	4.38	0.66	มาก
97	ผู้บริหารไม่รู้สึกรัดอกกังวลกับวิถีชีวิตตนเอง	4.31	0.68	มาก
98	ผู้บริหารนำประสบการณ์ใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.31	0.66	มาก
99	ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย	4.24	0.73	มาก
	รวม	4.44	0.60	มาก

จากตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการมีความสุขพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.60) แยกพิจารณารายข้อ พบในลักษณะเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ มีค่ามัธยัมเลขคณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 4.24 - 4.79$, S.D. = 0.42 - 0.73) เรียงลำดับค่ามัธยัมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ผู้บริหารสร้างความสนุกสนานให้แก่ตนเองและผู้อื่นเสมอ ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีมุมผ่อนคลาย ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.42) ส่วนลำดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการมีความสุข อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยัมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากลำดับแรกคือ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ผู้บริหารนำประสบการณ์ใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.66) ลำดับที่สามคือ ผู้บริหารไม่รู้สึกรัดอกกังวลกับวิถีชีวิตตนเอง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.68) ระดับมากลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลมาก (S.D. = 0.40 - 0.73) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 18 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3
ด้านสถานะอารมณ์ทั่วไป : การมองโลกในแง่ดี

(n=97)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านสถานะอารมณ์ทั่วไป : การมองโลกในแง่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
100	ผู้บริหารมองโลกบนพื้นฐานของความจริง	4.37	0.63	มาก
101	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าตัวเองสามารถทำอะไรได้เองเสมอ	4.68	0.46	มากที่สุด
102	เมื่อปฏิบัติงานใดๆท่านจะคาดหวังถึงผลสำเร็จในด้านดีเสมอ	4.36	0.66	มาก
103	ผู้บริหารมีทัศนคติต่อปัญหาต่างๆ ที่เข้ามาในทางที่ดี	4.32	0.68	มาก
104	ผู้บริหารมีทัศนคติทางด้านบวกแม้กำลังเผชิญกับสิ่งเลวร้าย	4.28	0.64	มาก
105	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิกฤติให้กลายเป็นโอกาสได้	4.65	0.47	มากที่สุด
106	ผู้บริหารมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุขให้กับตนเองเสมอ	4.44	0.64	มาก
	รวม	4.44	0.60	มาก

จากตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการมองโลกในแง่ดี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.60) แยกพิจารณาข้อ พบในลักษณะเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ มีค่ามัธยเลขคณิตอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 4.28 - 4.68$, S.D. = 0.46 - 0.68) เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าตัวเองสามารถทำอะไรได้เองเสมอ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิกฤติให้กลายเป็นโอกาสได้ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.47) ส่วนลำดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการมองโลกในแง่ดี อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ผู้บริหารมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุขให้กับตนเองเสมอ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ผู้บริหารมองโลกบนพื้นฐานของความจริง ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.63) ลำดับที่สามคือ ผู้บริหารไม่รู้สึกรัดอกกังวลกับวิถีชีวิตตนเอง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.68) ระดับมากที่สุดท้ายคือ เมื่อปฏิบัติงานใดๆท่านจะคาดหวังถึงผลสำเร็จในด้านดีเสมอ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลมาก (S.D. = 0.46 - 0.68) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามเพศ

(n=97)

ความฉลาดทางอารมณ์	ชาย(n=43)		หญิง(n=54)		t	sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ความสามารถภายในตนเอง	4.21	0.35	4.25	0.42	-0.49	0.29
ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.12	0.38	4.12	0.54	-0.35	0.33
ความสามารถในการปรับตัว	4.23	0.36	4.24	0.47	-0.15	0.28
การจัดการกับความเครียด	4.21	0.41	4.25	0.49	-0.39	0.37
สภาวะอารมณ์ทั่วไป	4.34	0.37	4.33	0.50	0.09	0.60
รวม	4.22	0.37	4.24	0.49	-0.19	0.21

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามอายุ

(n=97)

ความฉลาดทางอารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความสามารถภายในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.65	3	0.21	1.43	0.23
	ภายในกลุ่ม	14.11	93	0.15		
	รวม	14.76	96			
ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.21	3	0.40	1.78	0.15
	ภายในกลุ่ม	21.13	93	0.22		
	รวม	22.34	96			
ความสามารถในการปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.00	3	0.33	1.89	0.13
	ภายในกลุ่ม	16.44	93	0.17		
	รวม	17.45	96			
การจัดการกับความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	1.02	3	0.34	1.63	0.18
	ภายในกลุ่ม	19.46	93	0.20		
	รวม	20.49	96			
สภาวะอารมณ์ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.70	3	0.23	1.13	0.33
	ภายในกลุ่ม	19.08	93	0.20		
	รวม	19.78	96			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.92	3	0.30	1.57	0.21
	ภายในกลุ่ม	15.19	93	0.19		
	รวม	18.96	96			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=97)

ความฉลาดทางอารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความสามารถภายในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.15	2	.07	.50	.60
	ภายในกลุ่ม	14.61	94	.15		
	รวม	14.76	96			
ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.06	2	.03	.14	.86
	ภายในกลุ่ม	22.27	94	.23		
	รวม	22.34	96			
ความสามารถในการปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	.01	.10	.90
	ภายในกลุ่ม	17.41	94	.18		
	รวม	17.45	96			
การจัดการความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	.24	2	.12	.55	.57
	ภายในกลุ่ม	20.25	94	.21		
	รวม	20.49	96			
สภาวะอารมณ์ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.03	.17	.83
	ภายในกลุ่ม	19.71	94	.21		
	รวม	19.78	96			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.29	0.75
	ภายในกลุ่ม	15.72	94	0.19		
	รวม	15.80	96			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่หลัก

(n=97)

ความฉลาดทางอารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความสามารถภายในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.02	2	.01	.08	.92
	ภายในกลุ่ม	15.10	94	.16		
	รวม	15.13	96			
ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.39	2	.20	.79	.46
	ภายในกลุ่ม	23.86	94	.25		
	รวม	24.26	96			
ความสามารถในการปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	.26	2	.13	.70	.49
	ภายในกลุ่ม	17.22	94	.18		
	รวม	17.49	96			
การจัดการความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	1.94	2	.97	2.53	.09
	ภายในกลุ่ม	36.14	94	.38		
	รวม	38.08	96			
สภาวะอารมณ์ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.43	2	.22	1.05	.35
	ภายในกลุ่ม	19.34	94	.21		
	รวม	19.77	96			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.41	2	.20	1.32	.27
	ภายในกลุ่ม	14.56	94	.16		
	รวม	14.97	96			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่หลัก พบว่าตำแหน่งหน้าที่หลักที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=97)

ความฉลาดทางอารมณ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความสามารถภายในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.17	3	.05	.36	.77
	ภายในกลุ่ม	14.59	93	.15		
	รวม	14.76	96			
ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.55	3	.18	.79	.50
	ภายในกลุ่ม	21.78	93	.23		
	รวม	22.34	96			
ความสามารถในการปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	.07	3	.02	.13	.93
	ภายในกลุ่ม	17.37	93	.18		
	รวม	17.45	96			
การจัดการความเครียด	ระหว่างกลุ่ม	.75	3	.25	1.18	.31
	ภายในกลุ่ม	19.73	93	.21		
	รวม	20.49	96			
สภาวะอารมณ์ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.77	3	.25	1.26	.29
	ภายในกลุ่ม	19.01	93	.20		
	รวม	19.78	96			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.46	3	0.15	0.74	0.56
	ภายในกลุ่ม	18.49	93	0.19		
	รวม	18.96	96			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 2) เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ตามแนวคิดของบาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำนวน 129 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ซึ่งผู้วิจัยจำแนกเป็น 3 กลุ่มดังนี้ 1) กลุ่มบริหาร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ/หัวหน้าระดับชั้นจำนวน 15 คน 2) กลุ่มปฏิบัติการสอน คือ ข้าราชการครู พนักงานราชการ อัตราจ้าง จำนวน 72 คน และ 3) กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 97 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ สภาวะอารมณ์ทั่วไป ความสามารถในการปรับตัวและการจัดการกับความเครียด ความสามารถภายในตนเอง และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลักและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้คือ เพื่อทราบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 และเพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ด้านสภาวะอารมณ์ทั่วไป มีค่าความสำคัญเป็นอันดับ 1 ด้านความสามารถในการปรับตัวและการจัดการกับความเครียดเป็นอันดับ 2 ด้านความสามารถภายในตนเองเป็นอันดับ 3 และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอันดับ 4 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับปานกลาง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 มีความฉลาดในอารมณ์ด้านสภาวะอารมณ์ทั่วไปในระดับมากนั้น อาจเนื่องเพราะประการที่หนึ่งผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 รู้สึกมีความสุขและพึงพอใจกับชีวิตของตนเอง มีความสบายใจในขณะที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น เสมอ รู้สึกผ่อนคลายและมีความกระตือรือร้นกับความสุขที่เกิดขึ้นจากระดับความฉลาดทางอารมณ์ และการทำงานของอารมณ์ทั้งหมดของตนเอง ทำให้ตนเองไม่มีความกังวลใจ ไม่มีแรงกดดัน รู้สึกพึงพอใจกับสังคมรอบตัว เป็นการมองโลกในแง่ดี มีทัศนคติด้านบวก จึงทำให้มีความสามารถในการแสดงออกทางด้านอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของบาร์ออนและปาร์กเกอร์ (Bar – On and Parker) กล่าวว่า สภาวะอารมณ์ทั่วไป ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการศึกษา มีความสุข เป็นความสามารถที่จะรู้สึกพอใจกับชีวิตของตนเอง มีความสนุกสนานกับตัวเองและผู้อื่น ความสุขประกอบไปด้วยความพึงพอใจในตนเองและสิ่งทั่วไป เป็นความสามารถที่จะมีความสุขกับชีวิต ผู้ที่มีความสุขจะรู้สึกดีและสบายใจทั้งในขณะที่ทำงานและในยามว่าง พวกเขาจะรู้สึกผ่อนคลายและมีความสุขกับโอกาสต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดความสนุกสนาน การมีความสุขนั้นจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกสำนึกและกระตือรือร้น ความสุขที่เกิดขึ้นเป็นผลพวงจากระดับความฉลาดทางอารมณ์ และการทำงานของอารมณ์ทั้งหมดของตัวบุคคล โดยบุคคลที่มีองค์ประกอบด้านนี้ต่ำอาจแสดงอาการที่ถูกครอบงำด้วยแรงกดดัน เช่น มีแนวโน้มที่จะกังวล ไม่แน่ใจในอนาคต ถอดถอนตนเองจากสังคม ขาดแรงขับเคลื่อนภายใน มีความคิดที่กดดัน รู้สึกผิด ไม่พอใจในชีวิตของตนเอง และเป็นพวกสุดขั้ว เป็นต้น ทั้งยังมีความคิดและพฤติกรรมทำลายตนเองอีกด้วย และองค์ประกอบด้านการ

มองโลกในแง่ดี เป็นความสามารถมองในด้านที่ดีของชีวิตและรักษาทัศนคติทางด้านบวกแม้กำลังเผชิญกับสิ่งเลวร้ายการมองโลกในแง่ดีสรุปรวมได้กับการมีความหวังในชีวิตของบุคคล ซึ่งเป็นวิถีการดำรงชีวิตในทางบวก ตรงกันข้ามกับการมองโลกในแง่ร้ายที่โดยปกติจะมีอาการเก็บกด ประการที่สองจีรี (Geery) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางในการใช้ความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้นำเพื่อจัดการความขัดแย้งภายในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งผู้นำใช้จัดการความขัดแย้งในองค์กร วิธีการวิจัยใช้การสำรวจวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้นำ 8 คน ซึ่งถูกคัดเลือก โดยกระบวนการเสนอชื่อแต่งตั้ง โดยมีกรอบแนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความฉลาดทางอารมณ์ในด้านความเชื่อมั่นในตนเองความสามารถใช้ความรู้แห่งตนในการควบคุมอารมณ์ ความสามารถยับยั้งการตอบสนองทางลบ และความสามารถในการมองโลกในแง่ดี ผู้นำเหล่านี้สามารถ 1) ค้นหาความเข้าใจและตอบสนองทางอารมณ์กับผู้อื่น เพื่อที่จะป้องกันการนำไปสู่ความขัดแย้งมากขึ้น 2) แสดงความ เมตตาและยอมรับ โดยการปรับตัวให้เข้ากับพฤติกรรมที่ไม่ใช่จากที่ดีกับผู้อื่น 3) เข้าใจถึงอิทธิพลในอำนาจแห่งตน และใช้อย่างสมเหตุสมผล 4) พัฒนาความไว้วางใจที่เป็นพื้นฐานในการสร้างสัมพันธภาพให้คงอยู่ 5) ใช้อารมณ์เพื่อกระตุ้น โน้มน้าวและชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตาม ประการที่สาม โซซิก และเมเจอร์เรียน (Sosik and Megeerian) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์และผลปฏิบัติงานของผู้นำ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดการด้านข่าวสารเทคโนโลยีจำนวน 63 คน พบว่า 1) ผู้ที่ประเมินตนเองได้สอดคล้องกับที่ลูกน้องประเมินนั้นมีความฉลาดทางอารมณ์การรับรู้ในความสามารถของตน ความมั่นใจในตนเองต่อสาธารณชน สัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง 2) ผู้ที่ประเมินว่าตนเองต่ำกว่าลูกน้องประเมินความฉลาดทางอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ยกเว้นมิตติความมั่นใจในตนเองต่อสาธารณชน ส่วนมิตติสร้างความมั่นใจในตนเองต่อสาธารณชนมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับคะแนนพฤติกรรมการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

2. จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดด้านอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลักและประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลในแต่ละตัวแปรได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความฉลาดด้านอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่ตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถคอยการตอบสนองความต้องการของ

ตนเองได้อย่างถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญกับอุปสรรคและข้อขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักจัดการความเครียดที่จะมาขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของตนเองได้ สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในฐานะผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างมีความสุขจนประสบความสำเร็จในการบริหาร ตลอดจนความสำเร็จในชีวิตประการที่หนึ่งซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมวงษ์ โปธิ์สอาด ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี เมื่อจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน ประการที่สองปราติ (Prati) ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงกระบวนการการทำงานของอารมณ์พบว่า มีความสัมพันธ์กับการทำงานและการแสดงออกทางอารมณ์ของพนักงานในองค์กร และถ้าพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะส่งผลต่อการทำงานส่วนบุคคลและผลิตผลขององค์กร ประการที่สามซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินเพื่อน ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 พบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) 4) ระดับประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 5) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

2.2 จากผลการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความฉลาดด้านอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนแจ่มใสวิทยา 3 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบุคคลที่มีอายุน้อยและบุคคลที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นว่าคุณภาพ วิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาว่า เป็นการเรียนรู้อารมณ์ ความรู้สึกของตนเองให้ตระหนัก มีสติรู้เท่าทันสาเหตุและความแปรผันด้านอารมณ์ของตนเอง มีการเรียนรู้ พุดคุยภายในตนเอง (Intraindividual Talk) บริหารจัดการอารมณ์ ภาวะอารมณ์ อุปนิสัยใจคอของตนไปในทางที่สร้างประโยชน์แก่ทุกฝ่าย สร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเองในการสร้างสรรค์ นำความฉลาดทางอารมณ์

ออกมาติดต่อกับผู้อื่น (Interpersonal Relations) ทั้งรูปแบบของการสื่อสาร ความเข้าใจ เข้าใจคน เอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) รักษาความสมดุลของเหตุผลกับอารมณ์ บริหารจัดการ ความสัมพันธ์งานในหน้าที่ของตนกับผู้อื่น ประการที่หนึ่งซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสโตน ปาร์คเกอร์ และวู้ด (Stone, Parker and Wood) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐออนตาริโอ สหรัฐอเมริกา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์กับ ภาวะผู้นำใน โรงเรียน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมี ความสัมพันธ์กัน และยังพบอีกว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำนาย ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนได้ และได้เสนอแนะว่าควรนำเอาทักษะทางด้านความฉลาด ทางอารมณ์เข้าไปอยู่ในโปรแกรมพัฒนา ผู้บริหาร ฯลฯ ประการที่สองซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของ สมวงศ์ โพธิ์สอาด ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัด ราชบุรี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี เมื่อจำแนกตาม อายุ ไม่แตกต่างกัน ประการที่สามซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเสาวนิตย์ ทวีสันตนิษฐกุล ได้ ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงคาโนนิคัลระหว่างภาวะผู้นำ บริวารรต การใช้อำนาจ ความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหาร กับความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจในงานและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสูง ระหว่างตัวแปร ด้านผู้บริหารคือ การพัฒนาบุคลากรกับการออกแบบ องค์กร การออกแบบขององค์กรกับอำนาจการให้ รางวัล อำนาจการอ้างอิงกับอำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจข้อมูลข่าวสารกับอำนาจการเชื่อมโยง การ กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานกับการพัฒนา บุคลากร ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่มี ค่าสูงระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านครู คือ ความพยายามกับความพอใจในงาน โดยทั่วไป ความมุ่งมั่นกับ ความพยายาม ความพอใจในลักษณะงานกับความพอใจในผู้บังคับบัญชา ความพอใจในงาน โดยทั่วไปกับความพอใจในลักษณะงาน ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในข้ามกลุ่มที่มีค่าสูง ระหว่างตัวแปรด้านผู้บริหารกับตัวแปรด้านครู คือ ความสุขกับความมุ่งมั่น ความสุขกับความ พยายาม ความเก่งกับความมุ่งมั่น ความสุขกับความพอใจในผู้ร่วมงาน ความเก่งกับความพยายาม ความดีกับความมุ่งมั่น สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านผู้บริหารและตัวแปรด้านครู มีจำนวน 9 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ผลการวิเคราะห์พารามิเตอร์ในรูปของชุดตัวแปร เกี่ยวกับครูและผู้บริหารขึ้นใหม่โดยให้ชื่อว่า ความฉลาดทางอารมณ์และการใช้อำนาจด้านบวกของ ผู้บริหารกับความมุ่งมั่นของครู และการใช้อำนาจแบบเข้มงวดของผู้บริหารกับความพอใจในงาน ของครู

2.3 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความ ฉลาดด้านอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนแจ่มใสวิทยา 3 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับกรม

สุขภาพจิต ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่ผู้บริหารควรมีหรือพัฒนาให้มากขึ้นเพื่อชีวิตการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสามารถหรือทักษะที่จำเป็นในการทำงานหรือมีเชาว์ปัญญาเท่านั้น แต่ต้องมีความสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีความรับผิดชอบ มีความเข้าใจและเอื้ออาทรผู้ร่วมงานสามารถผลักดันเป็นผู้นำได้ ดังนั้นผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงเท่านั้นจึงจะสามารถดำรงตนอยู่ในโลกการทำงานปัจจุบันได้ดีกว่าคนที่มีความฉลาดทางด้านสติปัญญาสูงแต่ความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ ระดับความฉลาดทางอารมณ์ไม่ได้ถูกกำหนดตายตัวมาจากพันธุกรรมและไม่ได้มีการพัฒนามากในช่วยวัยเด็กตอนต้นเหมือนความฉลาดทางด้านสติปัญญา แต่ความฉลาดทางอารมณ์ส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้และสามารถดำเนินต่อไปได้เรื่อยๆ ประการที่หนึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Boyatzis, Stubbs and Taylor) ได้ศึกษา ความสามารถทางด้านสติปัญญา ด้านการเรียนรู้และความฉลาดทางอารมณ์ผ่านการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ พบว่า สิ่งสำคัญของการจบการศึกษาด้าน MBA คือ ความสามารถในการใช้ความรู้ในการจัดการและความฉลาดทางอารมณ์และเชาว์ปัญญาสามารถพัฒนาได้ใน นักศึกษาที่เรียน MBA แต่ไม่ได้อยู่ที่หลักสูตรที่จัดขึ้นเพียงอย่างเดียว ประการที่สองสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมวงศ์ โพธิ์สอาด ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล จังหวัดราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน เพราะถึงแม้นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล จะได้รับการฝึกอบรมอย่างดีที่สุดเพียงใด มีสติปัญญาเฉียบคมและมีความคิดที่ดีอยู่มากมายแต่ถ้าขาดคุณลักษณะของความฉลาดทางอารมณ์แล้ว ก็ไม่สามารถจะเป็นผู้บริหารชั้นเยี่ยมได้ เพราะการประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นจะเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์ร้อยละ 90 ส่วนความสามารถทางเชาว์ปัญญาทำให้คนประสบความสำเร็จเพียงร้อยละ 25 เท่านั้น นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยที่น่าสนใจอีกชิ้นหนึ่งระบุว่า ภายหลังจากติดตามเก็บข้อมูลจากผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกทางวิทยาศาสตร์จำนวน 80 คน ตั้งแต่ยังศึกษาอยู่จนถึงบั้นปลายชีวิตวัย 70 ปี พบว่าความสามารถทางด้านอารมณ์และสังคม มีส่วนทำให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพและมีชื่อเสียงมากกว่าความสามารถทางเชาว์ปัญญา (IQ) ถึง 4 เท่า ประการที่สามสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวีระวัฒน์ ปันนิตามัย และ อุสา สุทธิสาครแห่งมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้ทำศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบด้านชีวิตประวัติดของนักศึกษาเกี่ยวกับความสามารถด้านเชาว์อารมณ์ พบว่า 1) เพศหญิงโดยรวมมีความสามารถด้านความเอื้ออาทร วุฒิภาวะทางอารมณ์ การควบคุมตนเองสูงกว่าเพศชาย 2) สถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมของครอบครัว มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ในด้านความเอื้ออาทร การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การมีแรงจูงใจที่ดี 3) การปรึกษากับพี่น้อง

และครูอาจารย์เมื่อมีปัญหา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ 4) สภาพความสัมพันธ์กับบิดามารดามีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความเอื้ออาทรการมีแรงจูงใจที่ดี การควบคุมตนเอง และทักษะทางสังคมของนักศึกษา 5) การประเมินตนเองเป็นคนมุ่งความสำเร็จ ใฝ่สัมพันธ์ และมุ่งสู่อำนาจ มีผลต่อความสามารถด้านความเอื้ออาทร การมีแรงจูงใจที่ดี 6) อายุมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ทุกด้าน ยกเว้นด้านความเอื้ออาทร

2.4 จากผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งหน้าที่หลักแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความฉลาดด้านอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนแจ่มใสวิทยา 3 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีบทบาทและหน้าที่ในความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันในอันที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารบรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจะทำหน้าที่ใดก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาด้านความฉลาดทางอารมณ์เพื่อสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน ประการที่หนึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker) ได้กล่าวว่า ลักษณะทางบุคลิกภาพมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในชีวิตและระบอบองค์ประกอบ 5 ด้านคือ 1) ความสามารถภายในตนเอง 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) การจัดการกับความเครียด และ 5) สภาวะอารมณ์ทั่วไป โดยองค์ประกอบทั้งห้าด้านนี้ไม่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคลแต่ประการใด ประการที่สองสอดคล้องกับผลงานวิจัยของแกรีและเนลสัน (Gary and Nelson) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงความสำเร็จของนักเรียนทั้งในโรงเรียนและในวิทยาลัย พบว่า ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จทางการเรียนทั้งในโรงเรียนและวิทยาลัย การเสริมสร้างทักษะทางอารมณ์เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ซึ่งผู้ศึกษาได้แนะนำต่อไปว่า ควรมีการจัดความฉลาดทางอารมณ์ในกลยุทธ์การสอน มีโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์หรือเสริมการพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ ประการที่สามสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเสาวนิตย์ ทวีสันตนิษฐกุล ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอระหว่างภาวะผู้นำ ปรีวรตการใช้อำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจในงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสูง ระหว่างตัวแปรด้านผู้บริหารคือ การพัฒนาบุคลากรกับการออกแบบองค์กร การออกแบบองค์กรกับอำนาจการให้รางวัล อำนาจการอ้างอิงกับอำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจข้อมูลข่าวสารกับอำนาจการเชื่อมโยง การกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาบุคลากร ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสูงระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านครู คือ ความพยายามกับความพอใจในงาน โดยทั่วไป ความมุ่งมั่นกับความพยายาม ความพอใจในลักษณะงานกับความพอใจใน

ผู้บังคับบัญชา ความพอใจในงานโดยทั่วไปกับความพอใจในลักษณะงาน ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในข้ามกลุ่มที่มีค่าสูง ระหว่างตัวแปรด้านผู้บริหารกับตัวแปรด้านครู คือ ความสุขกับความมุ่งมั่น ความสุขกับความพยายาม ความเก่งกับความมุ่งมั่น ความสุขกับความพอใจในผู้ร่วมงาน ความเก่งกับความพยายาม ความดีกับความมุ่งมั่น สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรด้านผู้บริหารและตัวแปรด้านครูมีจำนวน 9 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์พหาวิเตอร์ในรูปของชุดตัวแปรเกี่ยวกับครูและผู้บริหารชั้นใหม่โดยให้ชื่อว่า ความฉลาดทางอารมณ์และการใช้อำนาจด้านบวกของผู้บริหารกับความมุ่งมั่นของครู และการใช้อำนาจแบบเข้มงวดของผู้บริหารกับความพอใจในงานของครู

2.5 จากผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความฉลาดด้านอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนแจ่มใสวิทยา 3 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องเพราะประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เหมือนกัน ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการตระหนักถึงความเข้าใจความคิดอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมและใช้ประโยชน์จากอารมณ์ของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม ประการที่หนึ่งซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะทางบุคลิกภาพมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในชีวิตและระบุงองค์ประกอบ 5 ด้านคือ 1) ความสามารถภายในตนเอง 2) ทักษะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) การจัดการกับความเครียด 5) สภาพอารมณ์ทั่วไปโดยองค์ประกอบทั้งห้าด้านนี้ไม่มีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคลแต่ประการใด ประการที่สองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชมิทซ์ (Schmitz) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการปฏิบัติภาวะผู้นำในองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ถ้าผู้บริหารคนใดมีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีภาวะผู้นำสูงไปด้วย แต่การศึกษาครั้งนี้ไม่ได้มุ่งศึกษาถึงความสำเร็จขององค์กรในด้านผลกำไร ผลผลิต และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ประการที่สามซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมวงส์ โพร็สอาด ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจูงใจตนเอง การควบคุมตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ทักษะทางสังคม และความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา ตามรายด้านทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 9 ให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความสามารถภายในตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 พบว่า เมื่อโกรธหรือไม่พึงพอใจผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกนั้นได้ มีวิธีระบายอารมณ์โกรธได้อย่างเหมาะสมและสามารถระงับสติอารมณ์ตนเองได้ในขณะที่โกรธหรือไม่พอใจ ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จึงควรตระหนักรู้ความแตกต่างระหว่างอารมณ์และความรู้สึกอยู่เสมอเพื่อสามารถแสดงออกอารมณ์ต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม
2. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยการสังเกตสีหน้าและแววตา สามารถชักจูงบุคคลากรให้คล้อยตามสิ่ง que ผู้บริหารต้องการ โดยไม่ใช้อำนาจและมักเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมต่างๆของชุมชน ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จึงควรเป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียนให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
3. ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมมีความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าเมื่อกระทำผิดพลาดผู้บริหารจะกล่าวคำขอโทษอย่างเต็มใจและสามารถอธิบายแนวทางการแก้ปัญหาที่ถูกต้องได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสามารถระบุนสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้และแสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการความขัดแย้ง
4. ด้านการจัดการกับความเครียดพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมมีความสามารถในการจัดการกับความเครียดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าผู้บริหารสามารถระบายอารมณ์โกรธออกมาได้อย่างเหมาะสมและสามารถคัดค้านการกระทำที่ไร้ความ

รับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรยอมรับแรงกระตุ้นด้านลบจากสภาพแวดล้อมได้ มีความอดทนต่อความคับข้องใจรวมถึงไม่แสดงพฤติกรรมอย่างหุนหันพลันแล่น

5. ด้านสภาวะอารมณ์ทั่วไปพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมมีความสามารถในการจัดการกับสภาวะอารมณ์ทั่วไปอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่รู้สึกพึงพอใจในการดำเนินชีวิตตนเองและไม่รู้สึกวิตกกังวลกับวิถีชีวิตตนเอง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรนำประสบการณ์ใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานและมองโลกบนพื้นฐานของความจริง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 กับโรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียง
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข. **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สารนิเทศแล
ประชาสัมพันธ์กรมสุขภาพจิต, 2545.
- กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ. **“การประเมินสภาพความพร้อมของท้องถิ่นในการขยาย
การศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี,”** โครงการวิจัยร่วมระหว่างกรมวิชาการและกรมสามัญ
ศึกษา, 2539.
- คมเพชร นัตรศุกกุล และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. **“การสร้างมาตรฐานประเมินและปกติ วิทยาลัยของความ
ฉลาดทางอารมณ์สำหรับวัยรุ่นไทย”**. รายงานการวิจัย ภาควิชาการแนะแนวและ จิตวิทยา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. **Q ที่ควรมี**. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท, 2548.
- ทศพร ประเสริฐสุข. **“ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา.”** ใน **รวมบทความทางวิชาการ
อีคิว**. กรุงเทพฯ: เติสที่อ็อป, 2545.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. **“ทฤษฎีระบบ:”** ใน **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร
การศึกษา หน่วยที่ 3**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. **ความฉลาดทางอารมณ์ : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: มติชน, 2545.
- _____. **จากความฉลาดทางอารมณ์สู่สติและปัญญา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน, 2543.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). **อีคิวในแนวทางพุทธศาสนา**. กรุงเทพฯ: เติสที่อ็อป, 2545.
- ผจงจิต อินทสุวรรณ และคณะ. **“การสร้างและพัฒนามาตรฐานวัดปริชาเชิงอารมณ์ตามแนวพุทธ
ศาสนา สำหรับวัยรุ่นไทย”**. รายงานการวิจัยสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ, 2545.
- มนัส บุญประกอบ. **รวมบทความทางวิชาการ อีคิว**. กรุงเทพฯ: เติสที่อ็อป, 2545.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, 27 (กรกฎาคม-ธันวาคม) , 2544.
- วิลาศลักษณ์ ชิววลี. **“การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน.”** ใน **รวม
บทความทางวิชาการอีคิว**, พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เติสที่อ็อป, 2545.
- วิระวัฒน์ ปันนิตานัย. **เขาวนอารมณ์ (EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต**. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- คันสนีย์ นัตรคุปต์. **ไอคิวและอีคิวประจักษ์สู่ความสำเร็จของลูก**. กรุงเทพฯ: แปลน พรินต์ติ้ง, 2544.

ศิวนิ หฤทัยถาวร. “วุฒิภาวะทางอารมณ์สำหรับผู้บริหาร.” กรุงเทพฯ : เนชั่นจ๊อบ, 2546.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. จิตวิทยาเด็กพิเศษแนวคิดใหม่. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

สมวงศ์ โพธิ์สอาด. “ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,
2553.

สุรกุล เจนอบรม, "EQ/EI." การศึกษานอกโรงเรียน 2, 8 (สิงหาคม 2542): 20.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ผู้นำที่ฉลาดรู้ทางอารมณ์, เข้าถึงเมื่อ 19 ตุลาคม 2550. เข้าถึงได้จาก

from <http://suthep.ricr.ac.th>.

แสงอุษา โลจนานนท์ และ กฤษณ์ รุยาพร. "EQ with Thai SMILE." การบริหารอารมณ์ด้วย

รอยยิ้มแบบไทยๆ. กรุงเทพฯ: มิตรนราการพิมพ์, 2543.

เสวานิตย์ ทวีสันตนิกุล. "ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอล ระหว่างภาวะผู้นำวิวรรต การใช้อำนาจ

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจใน

งานและแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา." คุยฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรคุยฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2551.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. รายงานผลการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา

การจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้น

พื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น, 2552.

_____แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2555 – 2559. กรุงเทพฯ: สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555.

_____การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์: ความฉลาดทาง

อารมณ์. กรุงเทพฯ: 2552.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555 – 2559. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2555.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. รายงานการประเมินคุณภาพภายใน

สถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2556 โรงเรียนบรหารแจ่มใสวิทยา 3. สุพรรณบุรี:

โรงเรียนบรหารแจ่มใสวิทยา 3, 2556.

- _____. รายงานการประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3. สุพรรณบุรี: โรงเรียน
บริหารแจ่มใสวิทยา 3, 2556.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. **เชาว์อารมณ์ (EQ): ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- หนังสือพิมพ์มติชน. **ตะลึงครุ**. เข้าถึงเมื่อ 8 มิถุนายน 2556. เข้าถึงได้จาก
<http://www.matichon.co.th/education.asp?id=206264>.
- อัจฉรา สุขารมณ์ และคณะ. **รายงานการวิจัยการพัฒนาปรัชญาเชิงอารมณ์ตามแนวพุทธศาสนาใน
เยาวชนไทย**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพุทธธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.
- เอกชัย จุละจาริตต์. **E.Q. แนวภูมิปัญญาไทย**. กรุงเทพฯ: สามลดา, 2548.

ภาษาต่างประเทศ

- Bar-On, Reuven., and James Parker D.A. **The Handbook of Emotional Intelligence**. San
Francisco: Jossey – Bass.2000, 108.
- Boyatzis, Richard E., Elizabeth c. Stubbs, and Scott N. Taylor, "Learning cognitive and emotional
intelligence competencies through management education," **Academy of Management
Learning and Education**1, 2 (2002) :150-162.
- Cooper, Robert K. and Sawaf, Ayman. **Executive EQ intelligence in leadership and
organization** .New York : Berkley Publishing Group.1997,125.
- Donaldson, June. **Emotional Intelligence Test, Edmonton Journal** (June 1997) : 2.
- Geery, Lorie Jane. **An exploratory study of the ways which superintendents use their
emotional intelligence to address conflict in the educational organizations (Ed.D.
dissertation, University of La Verne, 1997)**. Accessed November 28, 2010.
Available from [http://www.nigawa.info/intelemol/abstracts/geeryl/
997_superintendents.html](http://www.nigawa.info/intelemol/abstracts/geeryl/997_superintendents.html).
- Goleman, Daniel. **Working with Emotional Intelligence** . New York : Bantam Books,1998.
- _____. **Emotional Intelligence: Why It can Matter More Than IQ** .New York : Bantam
Books.1995, 43-44.

Katz, Daniel and L. Kahn, Robert . **The Social Psychology of Organizations**, 2nd ed. New York: John Wiley & Sons, 1987), 20.

Low R, Gary. and Nelson B, Darwin. **Emotional Intelligence : Effectively bridging the gap between high school and college** , Accessed January 15, 2011. Available from <http://education.tamuk.edu/eiconf/TASSPEI04.pdf>

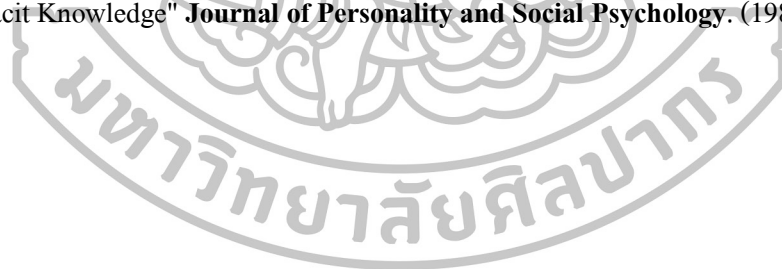
Prati, L. Melita. **"Emotional intelligence as a facilitator of the emotional labor process"** (Ph.D. dissertation, The Florida State University, 2004), xii.

Saarni, Carolyn. **The development of emotional competence**, New York: The Guilford Press, 1999, 140.

Sosik, John J. and Megerian, Lara E. "Understanding Leader Emotional Intelligence and Performance : The role of self-other agreement on transformational leadership perception," **Group and Organization Management** 24,3 (September 1999): 367-368. , Accessed January 15, 2011. Available from <http://proquest.umi.com>

Salovey, Peter and Mayer, John . "Emotional Intelligence." **Imagination, Cognition, and Personality** 9, 3 (1989-1990) :11.

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







ที่ ศธ 0520.203.2/357-359

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

24 กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายตรีพงษ์ เข้มเพ็ชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวทักษอร ฝีกวาจา รหัสนักศึกษา 55252369 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอกความอนุเคราะห์
จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการ
อนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์/โทรสาร 0-3421-9136

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ดร. ธาณี อำทวงษ์

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดเนินมหาเศรษฐี อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

2. นายตรีพงษ์ เข้มเพชร

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนด่านช้างวิทยา อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

3. นางสาววิไล เงินแพทย์

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
 ตำแหน่ง ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านดงเสลา อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี





ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ถ้าเนา



ที่ ศธ 0520.203.2 / ๑๕๐

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนด่านช้างวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน 30 ฉบับ

ด้วย นางสาวทักษอร ฝักวาจา รหัสนักศึกษา 55252369 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร มีความประสงค์ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา
3” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของ
เครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.

(นพดล เจริญอักษร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136



ภาคผนวก ข
หนังสือขอทดลองเครื่องมือ

อำนาจ

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 2067



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

3 เมษายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3

ด้วยนางสาวทักษอร ฝีกวาจา นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร. 0-3421-8788



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3” แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

2. แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติงานสอน และคณะกรรมการสถานศึกษา

3. โปรดตอบทุกข้อคำถามตามสภาพที่แท้จริง คำตอบของท่านมีคุณค่ายิ่งต่อการวิจัย เพราะจะทำให้ทราบข้อเท็จจริงอันนำไปสู่การพัฒนาารูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจะเป็นข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

4. เมื่อท่านให้ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว โปรดส่งแบบสอบถามคืนให้เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานในหน่วยงานของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวทักษอร ฝีกวาจา

นักศึกษาปริญญาโทมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ	<input type="radio"/> ชาย	<input type="radio"/> หญิง
2. อายุ (เศษปีที่เกิน 6 เดือนนับเพิ่มอีกหนึ่งปี)	<input type="radio"/> ไม่เกิน 30 ปี	<input type="radio"/> 31 - 40 ปี
	<input type="radio"/> 41 - 50 ปี	<input type="radio"/> 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา	<input type="radio"/> ปริญญาตรี	<input type="radio"/> ปริญญาโท
	<input type="radio"/> ปริญญาเอก	<input type="radio"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)
4. ตำแหน่งหน้าที่หลัก	<input type="radio"/> กลุ่มบริหาร (ผู้บริหาร โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ/หัวหน้าระดับชั้น) <input type="radio"/> กลุ่มปฏิบัติการสอน (ข้าราชการครู พนักงานราชการ อัตราจ้าง) <input type="radio"/> กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา (ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน)	
5. ประสบการณ์การทำงาน (เศษปีที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีกหนึ่งปี)	<input type="radio"/> ไม่เกิน 10 ปี	<input type="radio"/> 11 - 20 ปี
	<input type="radio"/> 21 - 30 ปี	<input type="radio"/> 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 106 ข้อ โปรดตอบทุกข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริง โดยพิจารณาดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ความสามารถภายในตนเอง							
การตระหนักในอารมณ์ตนเอง							
1	เมื่อโกรธหรือไม่พึงพอใจผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกนั้นได้						
2	ผู้บริหารสามารถปรับตัวและฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องเผชิญปัญหา						
3	ผู้บริหารสามารถระงับสติอารมณ์ตนเองได้ในขณะที่โกรธหรือไม่พอใจ						
4	ผู้บริหารมีวิธีระบายอารมณ์โกรธได้อย่างเหมาะสม						
5	ผู้บริหารตระหนักรู้ความแตกต่างระหว่างอารมณ์และความรู้สึกได้						
6	ผู้บริหารแสดงออกอารมณ์ต่อผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม						
7	ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้สึกอย่างชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์						
การยับยั้ง							
8	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่						
9	ผู้บริหารมุ่งมั่น ในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ						
10	ผู้บริหารมีความคิดมุ่งมั่นจะกระทำการสิ่งใดต้องให้ประสบความสำเร็จ สูงสุด						
11	ผู้บริหารตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างไม่ทอดย						
12	ผู้บริหารกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยเมื่อสนทนาร่วมกับผู้อื่น						
13	ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้อื่น ได้อย่างสร้างสรรค์						
14	เมื่อสนทนากับผู้อื่นแม้จะไม่พอใจผู้บริหารจะไม่แสดงความก้าวร้าว						
15	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน						
การนับถือตนเอง							
16	ผู้บริหารมักแสวงหาโอกาสที่ดี มีประโยชน์ต่อหน้าที่การงานเสมอ						
17	ผู้บริหารจะมีความพยายามในการทำงานถึงแม้จะพบอุปสรรค						
18	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้						
19	ผู้บริหารไม่กลัวความล้มเหลวในการทำงาน						
20	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความคิดตนเองแม้ว่าจะแตกต่างกับผู้อื่น						
21	ผู้บริหารจะใช้ศักยภาพของตนที่มีอยู่อย่างเต็มที่เมื่อมีโอกาส						

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การประจักษ์แจ้งแห่งตน							
22	ผู้บริหารรู้จักเด่น จุดด้อยของตนเอง						
23	ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา						
24	ผู้บริหารมีความพยายามพัฒนาตนเองในทางที่ดีเสมอ						
25	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นพัฒนางานหรือกิจกรรมที่ทำอยู่เสมอ						
26	เมื่อผู้บริหารปฏิบัติงานจะมีความตั้งใจทำงานมีประสิทธิภาพเสมอ						
27	ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ						
28	ผู้บริหารมักเตรียมความพร้อมวางแผนงานก่อนปฏิบัติงานเสมอ						
ความเป็นอิสระ							
29	ผู้บริหารสามารถชี้นำตนเองไปในทางที่ถูกต้องได้						
30	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับผู้อื่นมากเกินไป						
31	ผู้บริหารสามารถควบคุมความคิดและการกระทำของตนได้เป็นอย่างดี						
32	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการวางแผนของตนว่ามีความเป็นไปได้สูง						
33	ผู้บริหารจะกล้าตัดสินใจทันทีเมื่อพบสถานการณ์สำคัญๆ						
34	ผู้บริหารจะพิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนจะตัดสินใจอย่างถูกต้องให้กับตนเอง						
35	ผู้บริหารจะปรึกษาผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานแต่ไม่ใช้การพึ่งพา						
ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล							
การเอาใจเขามาใส่ใจเรา							
36	ผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วยการสังเกตสีหน้าและแววตา						
37	ผู้บริหารมักจะสังเกตเห็นอารมณ์ของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ						
38	เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดีเยี่ยมผู้บริหารจะแสดงความยินดีเสมอ						
39	ผู้บริหารมีลักษณะการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ						
40	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ						
41	ท่านมักเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ						
42	เมื่อว่ากล่าวตักเตือนบุคลากร ผู้บริหารจะใช้คำพูดเชิงบวก						
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล							
43	ผู้บริหารมักสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่นเสมอ						
44	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นผู้ร่วมงานเสมอ						

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	การทดสอบตามสภาพจริง						
64	ผู้บริหารสามารถปรับอารมณ์ตามสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้						
65	ผู้บริหารฟื้นตัวอย่างรวดเร็วเมื่อพบกับอุปสรรค						
66	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี						
67	ผู้บริหารยอมรับบุคลากรที่มีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากตนเองได้เป็นอย่างดี						
68	ผู้บริหารยอมรับการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากของตนเองได้						
69	ผู้บริหารยอมรับคำติชมผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงตนให้ดีขึ้น						
70	ผู้บริหารสามารถทำงานเสร็จตามเวลา โดยไม่ต้องมีผู้ใดมากระตุ้น						
	ความยืดหยุ่น						
71	ผู้บริหารปรับอารมณ์ตามสภาวการณ์ได้เหมาะสม						
72	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานตามสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป						
73	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องตามสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี						
74	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดผู้บริหารมักพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น						
75	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาให้บุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม						
76	ผู้บริหารมักจะเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างไว้วางใจ โดยผ่อนปรนการควบคุมดูแล						
77	ผู้บริหารยอมรับและเข้าใจ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่างๆ						
การจัดการกับความเครียด							
การอดทนกับความเครียด							
78	ผู้บริหารกล้าที่จะเผชิญเหตุการณ์ร้ายๆ ได้						
79	ผู้บริหารกล้าเผชิญกับสถานการณ์ตึงเครียดได้						
80	ท่านสามารถจัดการความยุ่งยากในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ						
81	เมื่อเกิดความเครียดผู้บริหารจะมีวิธีการควบคุมอย่างเหมาะสม						
82	ผู้บริหารสามารถจัดการกับความเครียดได้เป็นอย่างดี						
83	ผู้บริหารสามารถควบคุมสติและอารมณ์ได้เป็นอย่างดี						
84	ผู้บริหารมีความตั้งใจในการคิดแก้ปัญหาในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง						
85	ผู้บริหารสามารถระงับอารมณ์การแสดงออกของตนได้อย่างเหมาะสม						

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
สภาวะอารมณ์ทั่วไป							
การควบคุมแรงกระตุ้น							
86	ผู้บริหารอดกลั้นต่อสิ่งชั่วร้ายที่ไม่ดีต่างๆ ได้						
87	ผู้บริหารยอมรับแรงกระตุ้นด้านลบจากสภาพแวดล้อมได้						
88	ผู้บริหารสามารถตั้งสติควบคุมพฤติกรรมก้าวร้าวของตนได้						
89	ผู้บริหารคัดค้านการกระทำที่ไร้ความรับผิดชอบ						
90	ผู้บริหารสามารถระบายอารมณ์โกรธออกมาได้อย่างเหมาะสม						
91	ผู้บริหารมีความอดทนต่อความคับข้องใจ						
92	ผู้บริหารไม่แสดงพฤติกรรมอย่างหุนหันพลันแล่น						
การมีความสุข							
93	ผู้บริหารรู้สึกพึงพอใจในการดำเนินชีวิตตนเอง						
94	ผู้บริหารสร้างความสนุกสนานให้แก่ตนเองและผู้อื่นเสมอ						
95	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีมุมผ่อนคลาย						
96	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ						
97	ผู้บริหารไม่รู้สึกวิตกกังวลกับวิถีชีวิตตนเอง						
98	ผู้บริหารนำประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน						
99	ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย						
การมองโลกในแง่ดี							
100	ผู้บริหารมองโลกบนพื้นฐานของความจริง						
101	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าตัวเองสามารถทำอะไรได้เองเสมอ						
102	เมื่อปฏิบัติงานใดๆ ท่านจะคาดหวังถึงผลสำเร็จในด้านดีเสมอ						
103	ผู้บริหารมีทัศนคติต่อปัญหาต่างๆ ที่เข้ามาในทางที่ดี						
104	ผู้บริหารมีทัศนคติทางด้านบวกแม้กำลังเผชิญกับสิ่งเลวร้าย						
105	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิกฤติให้กลายเป็นโอกาสได้						
106	ผู้บริหารมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุขให้กับตนเองเสมอ						

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวทักษอร ฝักวาจา

ที่อยู่ 798/1 หมู่ 19 ตำบลหนองมะค่าโมง อำเภอด่านช้าง จังหวัด
สุพรรณบุรี 72180

โทรศัพท์ (035) 595223

มือถือ 084-6992258

อีเมลล์ aor_65@hotmail.com

ที่ทำงาน โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย
มหาวิทยาลัยศิลปากร อำเภอมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

พ.ศ. 2555 ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร อำเภอมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน ครู โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อำเภอด่านช้าง จังหวัด
สุพรรณบุรี



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-สกุล** นางสาวทักษอร ฝีกวาจา
- ที่อยู่** 798/1 หมู่ 19 ตำบลหนองมะค่าโมง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี 72180
โทรศัพท์ (035) 595223 มือถือ 084-6992258
e-mail : aor_65@hotmail.com
- ที่ทำงาน** โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี
- ประวัติการศึกษา**
- พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย
มหาวิทยาลัยศิลปากร อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
- พ.ศ. 2555 ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
- ประวัติการทำงาน**
- พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน ครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

