

การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

สายใหม่ พินนุรุธ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

สายใหม่ พินนุรุธ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE STUDY OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT DOMINATION OF PEOPLE IN THE ONGANIZATION UNDER THE SURAT THANIEDUCATIONL SERVICE AREA OFFICE 3

SAYMAI PHINNURUT

A THAMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONNAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**
ชื่อนักศึกษา	:	**สายใหม่ พินนุรุธ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรัญญา แสงอัมพร**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร. สันติ อุนจะนำ**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	The Study of Emotional Intelligence of School Administrators that Affect the Domination of People in the Organization under the Surat Thani Educational Service Area Office 3
Student's Name	:	Saymai Phinnurut
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Asst. Prof. Dr. Sranya Saengamporn
Co-Advisor	:	Dr. Santi Aunjanam

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Recuirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakrusriveerakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Thesis Committee:
Chairman .....
(Asst. Prof. Dr. Tippamas Sawetvorachot)

Member (Advisor) .....
(Asst. Prof. Dr. Sranya Saengamporn)

Member/Co-Advisor .....
(Dr. Santi Aunjanam)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Kassarin Manunphon)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Nopparat Chairuang)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**
ชื่อนักศึกษา	:	**สายใหม่ พินนุรุธ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรัญญา แสงอัมพร**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร. สันติ อุนจะนำ**

สารนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการครองคนของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับครองคนในองค์กร และ 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,971 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ คาเฉลี่ย ค่าสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธของเพียรสัน (Pearson Correlation Coefficient)ค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า :

1.ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด (R_{XY}).726 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเองโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ (β=.311, t=1.569, p-value=.00) ด้านการรับรู้ความรูสึกผู้อื่น (β=.679, t=32.752, p-value =.00) ผลต่อการครองคนในองค์กรอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 นำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = .713+.311(X_1)+.679(X_4)$สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z_Y = .679(X_4)+. 311(X_1)+ 115(X_3)+ .111(X_2)$

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, การครองคน

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**The Study of Emotional Intelligence of School Administrators that Affect the Domination of People in the Organization under the Surat Thani Educational Service Area Office 3**
Student's Name	:	**Saymai Phinnurut**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Sranya Saengamporn**
Co-Advisor	:	**Dr. Santi Aunjanam**

The objectives of this research were as follows 1) to study the emotional intelligence of school directors. 2) to study he level of domination of executives in school in organization. 3) xamining the relation between emotional intelligence of school directors and the leadership within the area office and 4) o find the forecasting model used to predict the emotional intelligence of school directors that can affect the leadership within Surat Thani primary education service area office 3. The population consisted of 1,971 teachers and staff belonged to Surat Thani primary education service area office 3, which totals 320 participants. Statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, average, standard deviation, Peason's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results showed that :

1 . The emotional intelligence of school directors within Surat Thani primary education service area office 3 was average at a very high level.

2. The leadership within Surat Thani primary education service area office 3 was average at the highest level both in overall aspects and individual aspects.

3. The emotional intelligence of school directors that can affect the leadership within Surat Thani primary education service area office 3 showed that the overall image

of correlation coefficient was in high level (R_{XY}=.726) and have a positive relation with the statistical important insight at the level of .01.

4. The analysis results of multiple linear regression found that the best forecasting variation was emotional awareness aspect (β=.311, t=1.569, p-value=.00) , the consideration towards others' emotion (β=.679, t=32.752, p-value =.00). The leadership within the area office have a positive relation with the statistical important insight at the level of .01. This result can be converted into multiple linear regression equation using raw scores and standard score by:

Prediction equation using raw score

$Y = .713+.311(X_1) +.679(X_4)$

Prediction equation using standard score

$Z_Y = .679(X_4) +. 311(X_1)+ 115(X_3)+ .111(X_2)$

Keywords : Emotional Intelligence, school administrators, Domination of People

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่ายในการให้ความช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโท

ขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และดร.สันติ อุนจะนำ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ช่วยตรวจสอบการเขียนสารนิพนธ์ ได้ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ทั้งยังได้ใช้ความเชี่ยวชาญของท่านในการช่วยเพิ่มเติมเนื้อหาอันเป็นประโยชน์แก่ผู้ทำการวิจัยเป็นอย่างมากในการเขียนสารนิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล และนางสาวเรณู สิทธิ์ฤทธิ์ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพรุแชง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์ และให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคารพรักยิ่งของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษา ให้แสงสว่างทางปัญญาส่องทางในการดำเนินชีวิต ช่วยเติมเต็มและเป็นแรงผลักดันอันเป็นประโยชน์ แก่ผู้ทำการวิจัยให้ประสบความสำเร็จในครั้งนี้ และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่สรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

สายใหม่ พินนุรุธ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฌ

สารบัญภาพ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 2

1.3 คำถามวิจัย..... 3

1.4 สมมติฐานในการวิจัย..... 3

1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... 3

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 4

1.7 ประโยชน์ของการวิจัย..... 6

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 8

2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา..... 8

2.2 หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับการครองคน..... 37

2.3 บริบทของสถานศึกษา..... 44

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 48

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 52

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 53

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 53

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 53

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 55

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	57
	3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**61**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
	4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	62
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**77**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	77
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	80
	5.3 ข้อเสนอแนะ	82
บรรณานุกรม		**83**
ภาคผนวก		**86**
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	87
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)	91
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	93
	ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	95
	ภาคผนวก จ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	101
ประวัติผู้วิจัย		**108**

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ..... 62

4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ..... 63

4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม วุฒิการศึกษา..... 63

4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม วิทยฐานะ..... 63

4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 64

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3โดยรวมและรายด้าน..... 65

4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเอง..... 66

4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3ด้านการควบคุมตนเอง..... 67

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง..... 68

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านการรับรูความรูสึกผู้อื่น..... 69

4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยรวมและรายด้าน..... 70

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านทาน..... 71

4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านปิยวาจา..... 72

4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการครองคนในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านอัตถจริยา..... 73

4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านสมานัตตตา..... 74

4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3..... 75

4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3..... 76

สารบัญแผนภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 52

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตามความในมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการสร้างเสริมให้มีระบบกระบวนการการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง (ปราโมทย ประสานกุล, 2555, หน้า 2)

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถนำพาองค์กรบรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายของการดำเนินงาน โดยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ซึ่งการดำเนินการในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจเอกชน ต่างก็ให้ความสนใจกับการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ด้วยการให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร คือมีความเข้าใจตนเอง เข้าใจ ผู้อื่น สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงออกด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดีงามกับเพื่อนร่วมงาน จนเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ (2565) แต่ที่ผ่านมาพบได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา ประสบปัญหาในการควบคุมอารมณ์ตนเอง ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ทำให้การแสดงอารมณ์ ทั้งทางสีหน้า ทางร่างกาย และ ทางวาจา มีการใช้คำพูดวาจา น้ำเสียงไม่เหมาะสม ส่งผลกระทบต่อสภาวะจิตใจและอารมณ์ความรู้สึกของครูจึงมีผลกระทบต่อผลงานที่ได้รับ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลมาจากการความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอีกด้วยในการบริหารงานด้านการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนนั้น นอกจากจะบริหารองค์กรให้ สามารถบรรลุตามเป้าหมายแล้วนั้น สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติคือการบริหารบุคลากรให้ ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข อย่างไรก็ตามเมื่อครูเกิดปัญหาไม่ว่าจะด้านการทำงานหรือแม้กระทั่งการปฏิบัติตัว ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีหน้าที่รับฟังปัญหาและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้แก่ครู ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์จึงช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งหากขาดความฉลาดทางอารมณ์จะ ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ก็จะเกิดปัญหาการย้ายงาน และการลาออก ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาภายหลัง (ภัคสกุล นาคจ, 2557)

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษาก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ได้ดี และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้โรงเรียนมีการดำเนินงานในการจุดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จ โดยจะต้องอาศัยหลักพุทธธรรมในการสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นคนที่เป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา และชุมชน สังคม โดยมีหลักธรรมสำหรับผู้นำในสถานศึกษา ต้องเก่งสองอย่างพร้อมๆ กันคือ การเก่งคน ประยุกต์ใช้กับภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร เพื่อเกื้อกูลกัน ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมนี้เพื่อการครองใจคน ด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นเครื่องมือ หรือหลักธรรม 4 ประการ ที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบรัวจนถึงระดับสังคม เป็นธรรมที่ก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมือง และประเทศชาตินั่นเอง (พระราชชัยกวี. (ภิกขุพุทธทาส อินทปญโญ) ,2546)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการเป็นข้อมูลประกอบเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต 3

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการครองคนของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.2.4 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 อยู่ในระดับใด

1.3.2 การครองคนในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เป็นไปในทิศทางใด

1.3.4 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีตัวแปรใดเป็นตัวแปรพยากรณ์

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการครองคนในองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.4.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาในเนื้อหาที่มีประเด็นเกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ที่มีปรากฏในเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
    - 1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์
    - 1.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
    - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
    - 1.4 ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์
2. หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับการครองคน
    - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
    - 2.2 หลักสังคหวัตถุ 4
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,971 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,971 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcic and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling)

1.5.3 ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเอง
2. ด้านการควบคุมตนเอง
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจใหกับตนเอง
4. ด้านการรับรูความรูสึกผู้อื่น

ตัวแปรตาม ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย

1. ด้านทาน
2. ด้านปิยวาจา
3. ด้านอัตถจริยา
4. ด้านสมานัตตตา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ผู้วิจัยนิยามศัพท์ในการวิจัย ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึงการรับรู้สภาวะอารมณ์ของตนเอง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเองให้มีจิตใจที่มันคง มองโลกในแง่ดีการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และการรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา เพื่อปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ภาวะอารมณ์ของตนเองได้อย่างถูกต้อง สามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง รู้จุดด้อยของตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิด และความต้องการของตนเอง เห็นคุณค่า

ของตนและยอมรับความเห็นของผู้อื่นใช้ความคิดเกี่ยวกบอารมณ์ความรู้สึกให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสร้างสรรค์

1.2 ด้านการควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการกับอารมณ์และแรงกระตุ้นภายในได้อย่างเหมาะสม เป็นคนซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือ มีคุณธรรมและรับผิดชอบ มีความสามารถในการปรับตัว ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีความคิดเปิดกว้างกับข้อมูลใหม่

1.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองรู้จักโน้มน้าวใจตนเองไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ไว้ยึดมั่นในเป้าหมายของกลุ่มและสถานศึกษา มีความคิดริเริมและพร้อมทีจะปฏิบัติสิงใหม่เมือมีโอกาส มองโลกในแง่ดี รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคทั้งปวง

1.4 ด้านการรับรูความรูสึกผู้อื่น หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการล่วงรู้อารมณ์ของผู้อื่น สามารถรับรู้ความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่น มีความรัก ความห่วงใยและความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

การครองคนในองค์กร หมายถึง การนำหลักธรรมไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน คือ การให้ การแบ่งปันอย่างมีน้ำใจ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปิยวาจา คือ วาจาเป็นที่รัก ปราศรัยด้วย ถ้อยคำสุภาพอ่อนหวาน พูดด้วยถ้อยคำที่น่าฟัง ชี้แจงในสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้กำลังใจ อัตถจริยา คือ การกระทำประโยชน์ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์และช่วยเหลือซึ่งกัน และกันส่งเสริมในทางคุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม สมานัตตตา คือ การปฏิบัติตนสม่ำเสมอ เสมอต้น เสมอปลาย ทำตัวให้เข้ากันได้ เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน ร่วมเผชิญและร่วมแก้ปัญหา ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีจำนวน 4 ด้านดังนี้

1.ด้านทาน หมายถึง การให้ การเสียสละ เอื้อเฟื้อ แบ่งปันสิ่งของของตน เพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ รวมถึงให้ความรู้ความเข้าใจแนะนำส่งเสริมให้ความช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

2.ด้านปิยวาจา หมายถึง การเจรจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าวมีประโยชน์เหมาะกับกาลเทศะส่งผลให้การบริหารจัดการเกิดผลดี ทำให้งานประสบผลสำเร็จ มีการใช้วาทศิลป์ในการขอความร่วมมือในการทำงาน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

3.ด้านอัตถจริยา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ดีเป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น ความเป็นผู้มีน้ำใจ ไม่นิ่งดูดาย รู้จักสงเคราะห์และช่วยเหลือกิจกรรมของผู้อื่นให้สำเร็จ รู้จักช่วยกระทำกิจ

อันเป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่นและสังคมส่วนรวมทุ่มเทแรงกายในการช่วยเหลือผู้อื่นตามความเหมาะสมแก่ฐานะและโอกาส เป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัย

4. ด้านสมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้สม่ำเสมอไม่ถือตัว ประพฤติปฏิบัติดีต่อผู้อื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ไม่ถือตัวหรือทำตัวเย่อหยิ่งกับญาติพี่น้อง หรือมิตรสหายเดิม ที่เคยคบค้าหรือปฏิบัติดีต่อกัน เคยเคารพนับถือกันมาอย่างไร ก็ทำอยู่อย่างนั้น เป็นผู้มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ มีความขยันหมั่นเพียรอย่างสม่ำเสมอ ให้ความเสมอภาคกับทุกคนเท่าเทียมกัน ร่วมทุกข์ร่วมสุขช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหนาที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.7 ประโยชน์ของการวิจัย

1.8.1 ทำให้ทราบถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.8.2 ทำให้ทราบถึงระดับการครองคนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.8.3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.8.4 ทำให้ทราบตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.8.5 ได้แนวทางการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปปรับใช้ในการครองคนของสถานศึกษาตามบริบทของสถานศึกษา

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์
- 2.1.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
- 2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
- 2.1.4 ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

2.2 หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับการครองคน
- 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
- 2.2.2 หลักสังคหวัตถุ 4

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) ปัจจุบันมีบทบาทอย่างมากมายในชีวิตประจำวัน มีความสำคัญกับการทำงาน การปรับตัว การบริหารจัดการในองค์การต่าง ๆ การใช้ชีวิตคู่ในครอบครัว ต่างให้ความสำคัญกับเรื่องความฉลาดทางอารมณ์เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะหน่วยงานที่ต้องการใช้การตัดสินใจอย่างเร่งด่วน ในอดีตเรามักได้ยินหรือได้เห็นถึงการนิยมยกย่องคนเก่ง เพราะมีความคิดว่าคนเก่งนั้นจะประสบผลสำเร็จทั้งชีวิตการเรียนและการทำงานเพราะมีสมองที่ชาญฉลาดปราดเปรื่อง เมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้พบว่า คนเก่งแม้จะเรียนได้ ประสบผลสำเร็จและเข้าสังคมในตำแหน่งที่ดี แต่ไม่ใช่ว่าจะประสบผลสำเร็จในอาชีพหรือชีวิตเสมอไป บทบาทเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ จึงมีส่วนสำคัญในทุกกิจกรรมและวันทุก แต่เดิมนักจิตวิทยามีความสนใจเกี่ยวกับความฉลาด (intelligence) ของมนุษย์จะเน้นไปที่ความรู้(cognitive) เช่น ความจำ และการแก้ปัญหา อย่างไรก็ตามมีนักจิตวิทยาบางคนที่ยอมรับว่าสิ่งนอกเหนือไปจากความรู้ (non-cognitive) มี ความสำคัญเช่นกัน

2.1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

ในปัจจุบันนักจิตวิทยาและนักวิชาการสนใจศึกษาและให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับ“ความฉลาดทางอารมณ์” ซึ่งเน้นความสามารถด้านความรู้สึก (affective aspect) เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนบุคคลให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้โดยใช้คำที่แตกต่างกันออกไปบ้าง โดยมีข้อโต้แย้งในแง่มุมของคำศัพท์ต่าง ๆ และการนำไปประยุกต์ใช้ แต่มีความหมายใกล้เคียงกัน ดังนี้ เชาว์อารมณ์ ปัญญาเชิงอารมณ์ หรือปรีชาเชิงอารมณ์ (emotional intelligence) ความสามารถทางอารมณ์ (emotional ability) สมรรถนะความสามารถทางอารมณ์ (emotional intelligence competence) สรรถนะทางอารมณ์ (emotional competence) ความสามารถหลากหลาย (multiple Intelligence) ความฉลาดทางสังคม (social intelligence) โดยมีผู้ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังต่อไปนี

ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer,1997,p 11) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมีความเข้าใจ สามารถแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างมีปัญญาและ ไหวพริบ ตลอดทั้งควบคุมอารมณ์ตนเองได้ทุกสถานการณ์และอารมณ์ (emotions) เป็นเรื่องที่ไม่ สามารถแยกออกจากการดำรงชีวิตประจำวันของมนุษย์ มีการกล่าวถึงเรื่องนี้ในวิชาพฤติกรรมองค์การค่อนข้างน้อยมาก เนื่องจากเชื่อกันว่าอารมณ์เป็นเรื่องที่ไร้เหตุผลหรือไม่ก็มองอารมณ์ว่าเป็นตัวการที่ก่อให้เกิดความยุ่งยากเสียหายที่ควรหลีกเลี่ยง เป็นการเสียเวลาโดยใช่เหตุ อารมณ์เป็นเพียงหนึ่งกลุ่มของกระบวนการทางสมองขั้นพื้นฐาน 4 กลุ่มคือ แรงจูงใจ (motivation) อารมณ์ (emotion) การคิด (cognition) และจิตสำนึก (consciousness) มีสิ่งที่พิจารณาพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ 5 ด้านคือ การทำลาย การเข้าใกล้ การหนี การหยุดพฤติกรรม และน้ำเสียง

บาร์ออน (Bar-On, 2000, p208) ได้ในนิยามของความฉลาดทางอารมณ์ในคู่มือแบบวัด EQ ที่เขาสร้าง ขึ้นว่า “เป็นชุดของขีดความสามรถ” สมรรถนะและทักษะทางจิตพิสัย (affective domain) ที่ส่งผล ต่อความสามารถที่จะประสบผลสำเร็จในการต่อสู้ข้อเรียกร้อง และแรงกดดันต่าง ๆ ที่มาจากภาวะ แวดล้อม ที่มีผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีและประสบความสำเร็จในชีวิต

คูปเปอร์และซาวาฟ (Cooper & Sawaf, 1997, p 37) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะรับรู้ความเข้าใจ และประยุกต์ใช้อารมณ์เป็นรากฐานของพลังงานข้อมูล การสร้างสายสัมพันธ์เพื่อการโน้มน้าวผู้อื่นได้30

โกลแมน (Goleman, 1997, p 44) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ให้ความ หมายความฉลาดทางอารมณ์หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของ ตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น และความรู้สึกผู้อื่นจนสามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ของตน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ

ไวซิงเจอร์(Weisinger) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นการใช้อารมณ์อย่างชาญฉลาด โดยมีความตั้งใจที่จะใช้อารมณ์ของตนในการทำงานหรือทำประโยชน์ให้แก่ตนเอง โดยสามารถใช้อารมณ์พฤติกรรมและความคิดของตนไปในทางที่ส่งเสริมผลงานของตนเอง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2565) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์คือ ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข การรู้จักความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง เพื่อการพัฒนาและการใช้ศักยภาพของตนเอง ในการดำเนินชีวิต ครอบครัว การทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ

ชาปิยา สิมลา (2563) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการ รับรู้และเข้าใจ ควบคุม พฤติกรรมการแสดงออกทางกาย วาจา และความรู้สึกอารมณ์ของตนเองและ ผู้อื่น จัดการอารมณ์ของตนเอง สามารถเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น แสดงออกทางพฤติกรรมได้ เหมาะสม พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่าง สร้างสรรค์เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปและมีความสุข โดยจำแนกองค์ประกอบด้านความฉลาดทาง อารมณ์ ออกเป็น 5 ด้าน คือ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง, การควบคุมตนเอง, การสร้างแรงจูงใจ ให้กับตนเอง, การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น, การมีทักษะสังคม

ทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ (2565) ให้ความหมาย “ความฉลาดทางอารมณ์” หรือ emotional intelligence หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึกของอารมณ์ตนเองและของผู้อื่นสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ สามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการเผชิญปัญหา อุปสรรค ข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักขจัดความเครียดที่จะขัดขวางคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันมีค่าของตน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามได้อย่างมีความสุข จนประสบความสำเร็จในการเรียนในอาชีพ ตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิต คนที่มี EQ สูงจะเป็นคนที่มีความเข้าใจตนเองดี รู้เท่าทันอารมณ์ของตน รู้จุดเด่นจุดด้อยของตน มีความสามารถในการควบคุม และจัดการกับอารมณ์ตัวเองได้ มีความเข้าใจผู้อื่น สามารถเอาใจเขามาใส่ใจเราได้ สามารถแสดงอารมณ์ต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้งได้ดี มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับคนรอบข้างได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มองโลกในแง่ดี สามารถจูงใจและให้กำลังใจตนเองได้ มีเป้าหมายในชีวิตและมีแรงจูงใจที่จะดำเนินชีวิตไปให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์” หรือ emotional intelligence หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข การรู้จัก ความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง เพื่อการพัฒนาและการใช้ศักยภาพตนเองในการดำเนินชีวิตครอบครัว การทำงาน และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ

2.1.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลที่จะรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่นที่อยู่แวดล้อมในสังคม และสามารถกำกับควบคุมพลังแรงขับทางอารมณ์ให้แสดงพฤติกรรมตอบสนองได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer, 1997, p 11) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิด ความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเกี่ยวโยงไปถึงความฉลาดทางอารมณ์โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

1.การรู้จักอารมณ์ตนเองหรือการตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้น และสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ

2.การจัดการกับอารมณ์เป็นความสามารถใจการควบคุมความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้าหมองและเข้าใจถึงผลของความล้มเหลวที่ทำให้ขาดทักษะทางอารมณ์บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถเอาชนะปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขต้นเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ที่ไม่ปกติได้

3.การมีแรงจูงใจในตนเอง เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์ให้เป็นแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ มีแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์

4.การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่นความสามารถด้านนี้เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลทำให้บุคคลมีความรู้สึกไวและละเอียดอ่อนในการเข้าใจว่าผู้อื่นต้องการสิ่งใด

5 ความสามารถในการจัดการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถ และทักษะในการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นในทางที่เหมาะสมทำให้ตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

โกลแมน (Goleman, 2013, p111-113) ได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1.การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (self-awareness) หมายถึงความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้

(1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง

(2) ประเมินตนเองตามความเป็นจริง

(3) มีอารมณ์ขัน

2.การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (self-regulation) หมายถึงความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งสามารถที่จะใช้ความคิดก่อนลงมือปฏิบัติได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้

(1) มีการควบคุมตนเอง คือสามารถจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยาก และหุนหันพลันแล่นได้เป็นอย่างดี

(2) มีความไว้วางใจ คือการรักษาคำพูดและสัญญา มีความรับผิดชอบ และมีความระมัดระวังในการทำงาน

(3) มีความสามารถในการปรับตัว คือมีความยืดหยุ่นในการรับมือกับความต้องการที่หลากหลาย และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้

(4) มีความสามารถใน การเปลี่ยนแปลง คือความสามารถในการเปิดรับความคิดและข้อมูลใหม่ ๆ อยู่เสมอ และการสร้างแนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์

3.การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (self-motivation) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ทำทำงานด้วยเหตุผลมิใช่เพื่อเงินหรือเพื่อสถานภาพของตนเอง แต่เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย โดยใช้ความพยายามอย่างไม่ลดละ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้

(1) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือมีความพยายามที่จะปรับปรุงหรือความพยายามที่จะไปสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ ทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เช่น ตั้งใจเรียนหนังสือให้เก่งเพราะอยากเป็นแพทย์ที่มีชื่อเสียง

(2) มีความคิดริเริ่ม คือมีความพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเมื่อโอกาสมาถึง

(3) มองโลกในแง่ดี คือความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย มีความสุขกับชีวิต

4.การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (recognizing emotions in others) หมายถึงความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่นๆ และมีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่นๆได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้

(1) มีความไวต่อการรับความรู้สึกของผู้อื่น

(2) มีความเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น

(3) มีจิตใจใฝ่บริการซึ่งเป็นลักษณะดี ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะงานที่ ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น

5. ทักษะทางสังคม (social Skill) หมายถึง ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคล และทำให้เกิดความสามัคคีปรองดอง กัน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้

(1) มีการสื่อสารที่ดี คือสามารถสื่อสารด้วยคำพูด และท่าทางที่เหมาะสมเข้าใจง่าย

(2) มีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงาน

(3) สามารถ บริหารความขัดแย้งได้ดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารจัดการที่สำคัญ เช่น ถ้าลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกันก็สามารถไกล่เกลี่ย ลดความขัดแย้งทำให้งานสามารถเดินต่อไปได้

กรมสุขภาพจิต (2565) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ดี2) เก่ง 3) สุข ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองรู้จักเห็นใจ ผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการควบคุม อารมณ์และความต้องการของตนเอง
   (1) รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง
   (2) ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้
   (3) แสดงออกอย่างเหมาะสม
2. ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น
   (1) ใส่ใจผู้อื่น
   (2) เข้าใจและยอมรับผู้อื่น
   (3) แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม
3. ความสามารถในการรับผิดชอบ
   (1) รู้จักการให้รู้จักการรับ
   (2) รู้จักรับผิดรู้จักให้อภัย
   (3) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง
   (1) รู้ศักยภาพของตนเอง
   (2) สร้างขวัญ และกำลังใจให้ตนเองได้
   (3) มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย
2. ความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา
   (1) รับรู้และเข้าใจปัญหา
   (2) มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม
   (3) มีความยืดหยุ่น

3. ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

(1) รู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

(2) กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

(3) แสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ความภูมิใจในตนเอง

(1) เห็นคุณค่าในตนเอง

(2) เชื่อมั่นในตนเอง

2. ความพึงพอใจในชีวิต

(1) รู้จักมองโลกในแง่ดี

(2) มีอารมณ์ขัน

(3) พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

3. ความสงบทางใจ

(1) มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข

(2) รู้จักผ่อนคลาย

(3) มีความสงบทางจิตใจ

กร ศิริโชควัฒนา (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย

1. มีความรู้ความเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง การรู้ให้เท่าทันกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นในทุกขณะ ของตน

2. มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ หมายถึง การเรียนรู้ที่จะจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยวิธีการนั้นจะเป็นการให้ความสำคัญในเรื่องของอารมณ์ที่เกิดขึ้น และมีการปรับภาวะของอารมณ์ให้อยู่ในความสมดุลและถูกทิศถูกทาง

3. มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กบตนเองได้ หมายถึง ความสามารถในการรู้จักและความเข้าใจกับอารมณ์และความต้องการของตัวเราเอง ว่าเรานั้นมีความต้องการมีความปรารถนาอะไรบ้าง และสามารถจัดการกับความต้องการหรือความปรารถนาเหล่านั้นให้เป็นจริงขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่แล้วจะต้องอาศัยความอดทน รู้จักรอคอยเวลา และความสำเร็จ

4. มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เป็นความสามารถที่เราควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งหากต้องการอยู่อย่างมีความสุขในสังคมอย่างราบรื่นและสร้างสรรค์ ช่วยลดปัญหาการเกิดความขัดแย้งในสังคมรวมไปถึงอาชญากรรมเลวร้ายต่าง ๆ อีกด้วย

5. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น หมายถึง การเป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์นั้นเอง ซึ่งมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างมีความสุข และราบรื่น

ทรงศิริ ยุทธวิสุทธ (2565) ได้สรุปองค์ประกอบ ของ EQ มี 5 องค์ประกอบใหญ่ ดังนี้

1.การตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) เป็นความสามารถในการที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิด และอารมณ์ของตนเองได้ตามความเป็นจริง สามารถประเมินตนเองได้รู้จุดเด่นจุดด้อยของตน

2.การบริหารจัดการกับอารมณ์ตนเอง (managing emotion) เป็นความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีคุณธรรม มีความสามารถในการปรับตัว จัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์

3.การจูงใจตนเอง (motivation one-self) มีความสามารถที่จะจูงใจตนเอง นำอารมณ์ความรู้สึกของตนมาสร้างพลังในการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีคุณประโยชน์ มองโลกในแง่ดี

4.การรู้จักสังเกตความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) หมายถึง ความสามารถที่เข้าใจความรู้สึก ของผู้อื่นมีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีจิตใจที่พร้อมจะช่วยเหลือผู้อื่น สามารถ แสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

5.การดำเนินการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (handing relationships) มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น รู้เท่าทันอารมณ์ของผู้อื่น ความสามารถนี้ประกอบไปด้วย การสื่อความหมายที่ดี และการบริหารความขัดแย้ง

ชาปิยา สิมลา (2563) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบใหญ่ ดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง
2. การควบคุมตนเอง
3. การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง
4. การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น
5. การมีทักษะสังคม

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ว่า ประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 หลักประกอบคือ

1) ความรอบรู้ทางอารมณ์ (emotional literacy) 2) สถานภาพ ของอารมณ์ (emotional fitness) 3) ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (emotional depth) 4) ความผันแปร ทางอารมณ์ (emotional alchemy)

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

ปัจจุบันความฉลาดทางอารมณ์มีผู้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากเนื่องจากพบว่าผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้มีความสุขในชีวิตเสมอไป แต่สิ่งที่ทำให้บุคคลสามารถประสบความสำเร็จและมีความสุขได้คือ ความฉลาดทางอารมณ์ เพราะไม่ว่าจะเป็นการเรียน การทำงาน และการดำรงชีวิต มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยองค์ประกอบทางด้านความฉลาดทางอารมณ์มาเป็นส่วนประกอบในการใช้ชีวิตและทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยได้รวบรวมหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และข้อนำเสนอรายละเอียดดังน

1) แนวคิดของซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer)

ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer, 1997 ,p 30-33) ได้ให้ความหมายและคำจำกัดความของ ความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เปรียบเสมือนความสามารถที่จะบอกและเฝ้า ระวังเกี่ยวกับความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น พร้อมทั้งสามารถแยกแยะอารมณ์ความรู้สึกนั้นได้ สามารถนำอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ไปสู่การคิดการปฏิบัติที่แท้จริงได้ ซึ่งความสามารถในการใช้ทักษะทางอารมณ์ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมความฉลาดโดยเฉพาะความฉลาดทางสังคมได้ พิจารณาถึงเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางสังคมในส่วนของการเฝ้าระวังและประเมินอารมณ์ความรู้สึกของคนอื่นและใช้อารมณ์ความรู้สึกนั้นเป็นตัวนำในการแสดงออกของพฤติกรรมต่าง ๆ พวกเขายังพบอีกว่าการแสดงออกของกลุ่มความคิดรวบยอดจะเกี่ยวพันกับกระบวนการทางจิตและเกี่ยวข้องกับข้อมูลทางอารมณ์ของตนเอง แนวคิดในระยะแรกนั้นเสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยความสามารถ 3 ประการ คือ 1.การประเมินผลและการแสดงอารมณ์ 2. การจัดระบบอารมณ์ และ 3. การใช้ประโยชน์ของอารมณ์ในการแก้ปัญหาโดยแต่ละประเภทมีองค์ประกอบย่อยดังนี

1.การประเมินและการแสดงอารมณ์ (appraisal and express of emotion) ประกอบด้วยองค์ประกอบการประเมินอารมณ์ ได้แก่ องค์ประกอบย่อยทางด้านถ้อยคำ และองค์ประกอบย่อยที่ไม่ใช่ถ้อยคำ และองค์ประกอบการประเมินอารมณ์ผู้อื่น ได้แก่ องค์ประกอบย่อย ด้านการรับรู้ที่ไม่ใช่ถ้อยคำ และความเข้าใจผู้อื่น

2.การควบคุมอารมณ์ (regulation of emotion) ประกอบด้วย การจัดระบบอารมณ์ตนเอง และการจัดระบบอารมณ์ผู้อื่น

3.การใช้ประโยชน์ของอารมณ์ (utilization of emotion) ประกอบด้วยการวางแผนที่ยืดหยุ่น การคิดอย่างสร้างสรรค์ ความเอาใจใส่ และการจูงใจ กระบวนการประเมิน และการแสดงออกทางอารมณ์ของตนเอง และของผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ของตนเองกับของผู้อื่นนำไปสู่กระบวนการประยุกต์ใช้อารมณ์ของ ตนเอง และพัฒนาอารมณ์ของตนเองได้

นอกจากนี้ ได้รายงานรูปแบบทางอารมณ์ที่ค้นพบในแบบความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งหมายถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับลำดับขั้นของความสามารถทางจิตใจที่รวมกันเข้าจนเกิดรูปแบบความฉลาด (intelligence) และได้แบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 4 ส่วนประกอบ ได้แก่

1) การรับรู้อารมณ์ เป็นการประเมินอารมณ์ของตนที่แสดงออก

2) การใช้อารมณ์สนับสนุนการคิดเข้าใจและวิเคราะห์ อารมณ์

3) การประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับอารมณ์

4) การควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ องค์ประกอบ เหล่านี้นำไปสู่การเติบโตทางอารมณ์และความฉลาดของโครงสร้าง ความสามารถของความฉลาดทางอารมณ์ ตอนแรกนั้นเน้นเรื่องอารมณ์เป็นหลัก โดยมีโครงสร้างทางการรับรู้ การคิด และสังคมที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออก การจัดระบบและการใช้ประโยชน์ของอารมณ์ประกอบอยู่ด้วย โดยรูปแบบที่ปรับปรุงใหม่

แนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน มีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

ขั้นที่1 การรับรู้ การประเมินและการแสดงออกซึ่งอารมณ์ (identifying Emotions) หมายถึง ความสามารถในการระบุว่าตนเองและผู้อื่นมีความรู้สึกอย่างไร ความสามารถในการระบุ ภาวะอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้ ความสามารถในการระบุภาวะอารมณ์ของผู้อื่นได้ ความสามารถในการแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง แสดงความต้องการได้ตรงกับความรู้สึกได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะความสามารถในการจำแนกความรู้สึกต่าง ๆ ออกได้ว่าถูกต้องหรือไม่ถูกต้องจริงใจหรือไม่จริงใจ

ขั้นที่ 2 การเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์ (using Emotional) หมายถึง ความสามารถใน การก่อให้เกิดอารมณ์และเหตุผลประกอบในการเกิดอารมณ์ดังกล่าวและมีความสามารถในการใช้ อารมณ์ของตนเองที่จะช่วยในการเข้าใจว่าผู้อื่นคิดอย่างไรและมีความรู้สึกอย่างไร ได้แก่

1) ความรู้สึก หรืออารมณ์ช่วยจัดลำดับความสำคัญหรือช่วยในการจัดลำดับความสำคัญ

2) อารมณ์ที่ชัดเจนที่พร้อม จะเกื้อหนุนต่อการตัดสินใจและจดจำความรู้สึกต่าง ๆ ได้ดี

3) ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เปลี่ยนไปทำให้ความคิดและจุดยืนเปลี่ยนจากแง่ลบจากการคิดแง่เดียวมุมเดียวเป็นคิดได้หลากหลาย

4) ภาวะ อารมณ์ต่าง ๆ ทำให้หาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น รู้สึกเป็นสุขทำจิตใจให้เปิดกว้างรับฟังเหตุผลมีความคิดสร้างสรรค์

ขั้นที่ 3 การเข้าใจ การวิเคราะห์และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์ (Understanding Emotional) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจว่าสิ่งใดเกิดขึ้นกับอารมณ์ของตนเอง โดยอาจจะมีระดับความเข้มข้นมากขึ้นเข้าใจว่าคนจะมีปฏิกิริยาต่อสภาวะทางอารมณ์ที่แตกต่างกันอย่างไร เข้าใจว่าอารมณ์ที่ซับซ้อนเป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งอารมณ์ที่มีความซับซ้อนจะเกิดจาก

การรวมกันของอารมณ์ที่ซับซ้อนกว่าหลายอารมณ์นอกจากนี้ยังเข้าใจลูกโซ่ของอารมณ์ว่ามีผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงอย่างไรจากภาวะอารมณ์หนึ่งไปยังภาวะอารมณ์อื่น ๆ ได้แก่

1) ระบุความรู้สึก หรืออารมณ์ เห็นความเชื่อมโยงระหว่างอารมณ์กับถ้อยคำต่าง ๆ ได้ เช่น ความชอบพอกับอารมณ์รักความรู้สึกไม่ชอบกับความเกลียด ความสมหวังกับการดีใจ

2) ตีความหมายของอารมณ์ที่เกิดขึ้นอันสืบ เนื่องมาจากอารมณ์หนึ่ง ๆ ได้

3) เข้าใจอารมณ์ที่ซับซ้อนได้เกิดความรู้สึกหลายอย่างในเวลาไล่เลี่ยกัน ทั้งรักทั้งเกลียด อาการขยะแขยงที่เป็นผลร่วมของความโกรธและความกลัว

4) เข้าใจความผันแปรของ ภาวะต่าง ๆ การแปรเปลี่ยนจากความโกรธมาเป็นความพึงพอใจ หรือความโกรธมาเป็นความละอายใจ

ขั้นที่ 4 การคิดใคร่ครวญ และการควบคุมอารมณ์ของตน เพื่อพัฒนาความงอกงามด้าน เชาว์ปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ต่อไป (managing Emotions) หมายถึงความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นโดยรู้สึกถึงภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้ความรู้สึกนั้นประกอบการตัดสินใจได้ดีขึ้น การแสดงอารมณ์บางอย่างเป็นประโยชน์ในระยะเวลาอันสั้น แต่หากมีการควบคุมให้ดีแล้วอารมณ์ดังกล่าวจะมีประโยชน์ในระยะยาวอีกด้วย ได้แก่

1) เปิดใจรับต่อความ รู้สึกทางบวกและลบที่รื่นรมย์ได้

2) เมื่อคิดใคร่ครวญดีแล้วสามารถยึดถือหรือปลดปล่อยตนจากภาวะ อารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้รับและความเป็นประโยชน์

3) คิดอย่างพินิจ พิเคราะห์ถึงภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองและผู้อื่น เล็งเห็นได้ว่าความรู้สึกเหล่านั้นชัดเจน คงอยู่ มีเหตุผลและส่งผลต่อการปฏิบัติของตนอย่างไร

4) จัดการภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ ลดความรุนแรงทางอารมณ์ทางลบได้ แสดงออกอารมณ์ทางบวกโดยไม่บิดเบือน หรือมีกลวิธีในการ ป้องกันตัวเองมากเกินไป

2) แนวคิดของคูเปอร์และซาวาฟ (Cooper and Sawaf)

คูเปอร์และซาวาฟ (Cooper and Sawaf, 1997 ,p 125) ได้เสนอโมเดลของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยหลักสำคัญ 4 ประการ ซึ่งนำไปสู่การวัดการประเมินที่เรียกว่า EQ Map ดังนี้ EQ Map หรือแผนที่ความฉลาดทางอารมณ์ของคูเปอร์และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) ได้ให้คำอธิบาย ดังนี้

1.ความรอบรู้ในอารมณ์ (emotional literacy) ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการรับรู้ การควบคุมตัวเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบด้วย

1) ความซื่อสัตย์ในอารมณ์ (emotion honesty) คือ รับรู้อารมณ์ตรงตามที่เป็น มีสติรับรู้และไหวเท่าทันอารมณ์ของคนที่ผันแปรไป

2) การมีพลังอำนาจทางอารมณ์ (emotional energy) มีความเชื่อมั่นในตนเอง

3) การรับผลย้อนกลับของ อารมณ์ (feedback) การมีความรับผิดชอบ

4) การหยั่งรู้และเชื่อมโยงอารมณ์ (emotional connection and intuition) รวบรวมอารมณ์ให้เกิดพลังสร้างสรรค์

2.ความเหมาะสมทางอารมณ์ (emotional fitness) ประกอบด้วย

1) สร้างความเชื่อถือ ได้ให้เกิดแก่ตน (authenticity presence) เชื่อในความสามารถของตน

2) การแผ่ความไว้วางใจ (trust radius) ในด้านอารมณ์ต่อผู้อื่น

3) การแสดงความไม่พอใจเชิงสร้างสรรค์ (constructive discontent) ความสามารถในการฟัง

4) การมีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลง (resilience and renews) มีจัดการกับความขัดแย้ง

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (emotional depth) เป็นการสำรวจแนวทางที่จะปรับชีวิตและหน้าที่การงานให้เข้ากับศักยภาพและเป้าหมายของตัวเอง ประกอบด้วย

1) มีเป้าหมายและศักยภาพเฉพาะตน (unique potential med purpose) สามารถสำรวจแนวทางของชีวิตการทำงานให้มีศักยภาพให้บรรลุเป้าหมายของตน

2) การอุทิศตน (commitment) สามารถอุทิศตนและมีความ สามารถในความ รับผิดชอบ

3) การบูรณภาพทางอารมณ์ (applied integrity) สามารถสำรวจ แนวทางความพอใจในชีวิต

4) การโน้มน้าวโดยปราศจากอำนาจ (influence without authority)

4. ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (emotional alchemy) ความสามารถในการใช้อารมณ์เพื่อความคิดสร้างสรรค์มีสมรรถนะที่จะเผชิญปัญหาและความกดดัน ประกอบด้วย

1) การหยั่งรู้อย่างต่อเนื่อง (intuitive flow) ช่วยให้เกิดความเต็มใจและเข้าถึงการแก้ปัญหาซ่อนเร้นได้อย่างกว้างขวาง

2) มีการตอบสนองตามเวลาที่เปลี่ยน (reflective t-shifting)

3) การเล็งเห็นโอกาส (opportunity sating) สามารถที่จะแก้ปัญหาและความกดกัน

4) การสร้างอนาคต (creating the future) และไม่ปิดกั้น โอกาส

3) แนวคิดของของบาร์ห์ออน (Bar-on)

บาร์ออน (Bar-on, 2000,p 108) ใช้แนวคิดตามแนวคิดของการ์ดเนอร์ (Gardner) ที่จะระบุความฉลาดทางอารมณ์ร่วมกับบริบทของทฤษฎีบุคลิกภาพ (personality theory) โดยได้ศึกษาทฤษฎีทางจิตวิทยาสำหรับคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในชีวิต ได้เสนอเหตุผลอันสมควรของเขาในการใช้คำว่า ความฉลาดทางอารมณ์ อธิบายได้ว่าเป็นการรวมกันของความสามารถศักยภาพ และทักษะที่เป็นการสะสมของความรู้ที่ใช้เป็นแกนหลักอันจะมีผลต่อการดำเนินชีวิต อารมณ์จะถูกใช้อย่างหนัก เฉพาะด้านของเชาว์ปัญญาที่แตกต่างไปจากเชาวน์ปัญญาทาง

สมอง ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ของบาร์ออน (Bar-on) เป็นการรวมคุณสมบัติของความสามารถทางสมองกับคุณลักษณะอื่นๆ ที่พิจารณาแยกจากความสามารถทางสมอง เช่น บุคลิกภาพแบบอิสระ การดูแลตนเองและอารมณ์ ซึ่งการรวมนี้เรียกว่ารูปแบบผสม แม้ว่าจะมีการใช้รูปแบบของบาร์ออน (Bar-on) กันอย่างกว้างขวาง

ยิ่งกว่านั้นแบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์จะเกี่ยวข้องกับ “ศักยภาพในความสำเร็จมากกว่า ความสำเร็จด้วยตัวมันเอง” ซึ่งจะขยายระดับออกไปกว้างขวาง เขาเชื่อว่าความฉลาดทางอารมณ์มีทิศทางเดียวกับความฉลาดทางปัญญาของสมองที่สามารถกำหนดภาพความสมดุลของความฉลาดทางปัญญาโดยทั่วไปของบุคคล ในปี ค.ศ. 1997 บาร์ออน (Bar-On) ได้นิยามความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถ (capacities) ที่ไม่ใช่การรู้การคิดความสามารถเป็นทักษะ (skill) ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการจัดการกับสภาพแวดล้อมและแรงกดดันและส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพจิต (psychological wall-being) โดยคำว่าสติปัญญารวมความสามารถและทักษะต่างๆ ที่ใช้จัดการกับชีวิตอย่างประสบความสำร็จและคำว่าอารมณ์ที่ใช้ขยายสติปัญญาใช้เพื่อระบุประเภท ลักษณะเฉพาะของสติปัญญาที่แตกต่างจากสติปัญญา บาร์ออน ได้เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์โดยแบ่งเป็น 5 หมวด 15 คุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

1.ความสามารถภายในตน (intrapersonal) คือ ความสามารถที่จะรู้จักตนเอง รู้ถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกทางบวกที่เรากระทำในชีวิต ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การตระหนักในอารมณ์ตนเอง (emotional self-awareness) เป็นความสามารถ ในการรู้ถึงความรู้สึกและอารมณ์ตนเอง ทั้งยังได้รู้ถึงความแตกต่างระหว่างอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ ได้รู้ว่าตนเองรู้สึกอย่างไร และเหตุใดจึงรู้สึกเช่นนั้น โดยผู้ที่มีความบกพร่องมากในองค์ประกอบนี้จะเป็นผู้ที่ไม่สามารถแสดงออกถึงความรู้สึกของตนเองออกมาเป็นคำพูดได้

1.2 การยืนหยัด (assertiveness) เป็นความสามารถที่แสดงออกถึงความรู้สึก ความเชื่อความคิดและการปกป้องสิทธิของตน โดยการกระทำที่ไม่เป็นพิษเป็นภัย การยืนหยัด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบพื้นฐาน คือ

1) ความสามารถในการแสดงออกถึงความรู้สึก เช่น การยอมรับและการ แสดงออกถึงความโกรธ ความอบอุ่น และความรู้สึกทางเพศ

2) ความสามารถในการแสดงออกถึง ความเชื่อและความคิดอย่างเปิดเผย เช่น พูดแสดงความไม่เห็นด้วยและยืนหยัดสุดขั้ว แม้เป็นการยาก ที่จะทำและจะต้องสูญเสียบางสิ่งที่จะทำเช่นนั้นก็ตาม

3) ความสามารถในการยืนหยัดเพื่อสิทธิส่วน บุคคล เช่น ไม่อนุญาตให้ใครมารบกวนหรือเอาเปรียบผู้ที่รู้จักยืนหยัด จะไม่เป็นคนที่ควบคุมตนเอง หรือเหนียมอายมากเกินไป จะสามารถแสดงความรู้สึกโดยปราศจากความก้าวร้าวหรือเป็นโทษ

1.3 การนับถือตนเอง (self-regard) ความสามารถในการเคารพและยอมรับตนเองว่ามีพื้นฐานที่ดี การเคารพตนเองเป็นความชอบในสิ่งที่ตนเป็นอยู่ การยอมรับตนเองเป็นความสามารถที่จะยอมรับการรับรู้ของตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ ทั้งขีดจำกัดและความเป็นไปได้ โดยองค์ประกอบการนับถือตนเองนี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกโดยทั่วไป ความรู้สึกปลอดภัย พลังภายในตนเอง ความแน่ใจ ความมั่นใจ และความรู้สึกพึงพอใจในตนเอง ความรู้สึกแน่ใจในตนเองจะขึ้นอยู่กับการนับถือตนเองและความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลที่มีความนับถือตนเองจะสามารถเติมเต็มความพอใจของตนเอง ในทางกลับกันบุคคลที่มีความนับถือตนเองต่ำจะรู้สึกไม่พึงพอใจ ต่ำต้อยด้อยค่า

1.4 การประจักษ์แจ้งแห่งตน (self-actualization) เป็นความสามารถในการเข้าใจศักยภาพที่เป็นไปได้ของตนเอง องค์ ประกอบนี้จะเห็นได้จากการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการกระทำในสิ่งที่มีความหมาย ความพยายามที่จะรู้ประจักษ์แจ้งแห่งตนจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนากิจกรรมที่ทำให้เกิดความสุขใจและมีความหมายต่อความอุตสาหะในระยะยาวของชีวิต และมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับเป้าหมายระยะยาวของชีวิต การประจักษ์แจ้งแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่งของความพยายามที่จะไปถึงการพัฒนาขั้นสูงสุด จากความสามารถศักยภาพ และพรสวรรค์ของตัวบุคคล องค์ประกอบนี้จะมีส่วนร่วมกับความพยายามอย่างไม่ย่อท้อที่จะทำสิ่งต่างๆ อย่างดีที่สุดและพยายามที่จะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ สิ่งเร้าที่เกี่ยวข้องกับความสนใจของบุคคลจะให้พลังจูงใจต่อบุคคลที่จะทำการตัดสินต่อไป ซึ่งเกี่ยวพันกับความรู้สึกพึงพอใจในตนเอง

1.5 ความเป็นอิสระ (independence) เป็นความสามารถที่จะชี้นำตนเองและควบคุม ตนเองในการคิดและการกระทำของคน ทั้งยังมีความเป็นอิสระจากอารมณ์ บุคคลที่มีความเป็นอิสระ จะไว้วางใจในตนเองที่จะวางแผนและตัดสินใจครั้งสำคัญ แต่ถึงอย่างไรก็ยังแสวงหาและพิจารณา ความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนที่จะทำการตัดสินใจอย่างถูกต้องให้กับตนเองในท้ายที่สุด เพราะการ ปรึกษาผู้อื่นไม่ใช่สิ่งแสดงถึงการพึ่งพา การเป็นอิสระเป็นความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้อย่างเป็น อิสระจากความต้องการการปกป้องและส่งเสริม ผู้มีความเป็นอิสระจะหลีกเลี่ยงการยึดติดกับคนอื่น ความเป็นอิสระนี้ขึ้นอยู่กับความมั่นใจในตนเอง พลังภายในและความต้องการที่จะไปถึงสิ่งที่คาดหวัง และสิ่งผูกพันต่าง ๆ โดยไม่ตกเป็นทาสของสิ่งนั้น

2.ทักษะของความสัมพันธ์กับผู้อื่น (interpersonal) คือ ความสามารถที่จะเข้าใจผู้อื่น มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และมีทักษะทางสังคมที่ดี ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) เป็นความสามารถในการตระหนัก เข้าใจ และชื่นชมกับความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น โดยรู้ว่าผู้อื่นกำลังรู้สึกอะไรอย่างไร และเหตุใดจึงรู้สึกเช่นนั้น การเป็นคนเอาใจเขามาใส่ใจเราหมายความถึงความสามารถในการอ่านอารมณ์ผู้อื่นได้ ห่วงใยผู้อื่น แสดงความสนใจและเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้อื่น

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) เป็นความสามารถที่จะสร้างและรักษาความพึงพอใจในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยความใกล้ชิดด้วยการให้และการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกความพึงพอใจซึ่งกันและกัน จะรวมถึงการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่มีความหมายซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนและทำให้มีความสุขได้ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลบ่งบอกได้โดยความสามารถในการให้และการรับอารมณ์ความรู้สึก และความสามารถที่จะถ่ายทอดความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้อื่น องค์ประกอบนี้ไม่เพียงแต่จะเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นเท่านั้น แต่ยังเชื่อมโยงกับความสามารถที่จะรู้สึกไร้กังวลและมีความสบายใจในความสัมพันธ์ อีกทั้งยังควบคุมความคาดหวังทางบวกที่เกี่ยวข้องกันการติดต่อกันในสังคมด้วย ทักษะทางอารมณ์โดยทั่วไปจะต้องการความไวต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น ความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์และความพึงพอใจ ในความสัมพันธ์

2.3 การรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility) เป็นความสามารถที่จะแสดงตนในการให้ความร่วมมือ การให้การสนับสนุนและสร้างสรรค์ของสมาชิกในกลุ่มสังคมนั้นเป็นความสามารถที่เกี่ยวด้านกับการกระทำที่จะแสดงความรับผิดชอบ แม้ว่าบุคคลนั้นอาจจะไม่ได้รับประโยชน์ส่วนตัวก็ตาม ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมจะมีจิตสำนึกต่อสังคมและเป็นห่วงเป็นใยผู้อื่น ซึ่งเห็นได้จากความสามารถที่จะรับผิดชอบการจัดการปรับปรุงชุมชน องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ สำหรับผู้อื่นร่วมกับผู้อื่นการยอมรับผู้อื่น การกระทำใด ๆ จะขึ้นอยู่กับการมีจิตสำนึกและสนับสนุนกฎเกณฑ์ทางสังคม บุคคลที่ขาดความสามารถด้านนี้จะเป็นพวกที่มีทัศนคติต่อต้านสังคม ปฏิบัติตนในทางไม่ดีและเอาเปรียบผู้อื่น

3.ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) คือ ความสามารถที่จะยืดหยุ่นต่อสภาพ ความเป็นจริงและสามารถที่จะแก้ปัญหาต่างๆได้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การแก้ปัญหา (problem solving) เป็นความสามารถในการอธิบายและบ่งชี้ถึงปัญหาต่าง ๆ ทำให้เกิดแนวทางการแก้ไขปัญหา และทำให้การแก้ปัญหานั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาโดยทั่วไปแล้วเป็นงานที่มีความหลากหลายและจะรวมเอาความสามารถที่จะต้องผ่านกระบวนการในการแก้ปัญหา

3.2 การทดสอบตามสภาพจริง (reality test) เป็นความสามารถในการประเมินความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่เคยประสบมากับสิ่งที่ปรากฏอยู่จริง จะเกี่ยวข้องกับการค้นหาหลักฐานเพื่อยืนยัน ตัดสิน และสนับสนุนความรู้สึกการรับรู้ และความคิดต่าง ๆ ซึ่งการทดสอบนั้นจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างทันทีทันใด โดยมีเจตนาที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ อยู่ในมุมมองที่ถูกต้องโดยปราศจากจินตนาการเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ เน้นไปที่ความจริงทำให้ความคิดของบุคคล เป็นสิ่งที่น่าเชื่อถือ สิ่งที่สำคัญสำหรับองค์ประกอบนี้คือ ระดับของการรับรู้หลักฐานที่มีความชัดเจนในการที่จะประเมิน

และจัดการกับสถานการณ์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความสามารถเอาใจจดจ่อและการคิดพิจารณาจะแสดงถึงมีความชัดเจนในการรับรู้และกระบวนการคิด

3.3 ความยืดหยุ่น (flexibility) เป็นความสามารถในการปรับอารมณ์ความคิด และพฤติกรรมของบุคคลเพื่อเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขและสถานการณ์ต่าง ๆ องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับความสามารถโดยรวมของบุคคลที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งที่ไม่คุ้นเคย ทำนายไม่ได้และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้ที่รู้จักยืดหยุ่นจะสามารถเปลี่ยนแปลงจิตใจของตนเมื่อตนเองทำผิดพลาด โดยทั่วไปจะเป็นบุคคลที่เปิดเผยและใจกว้างกับความคิด ทิศทาง แนวทางที่แตกต่างกันออกไป

4.ความสามารถในการบริหารความเครียด (stress management) คือ ความสามารถในการทำงานภายใต้สภาวะความกดดันต่างๆได้ดี ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังน

4.1 การอดทนกับความเครียด (stress tolerance) เป็นความสามารถที่จะอดทนต่อเหตุการณ์ร้ายๆ และสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้โดยปราศจากความล้มเหลว ด้วยการจัดการกับความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพแม้เผชิญกับสถานการณ์ที่ยาก การอดทนกับความเครียดจะมีการตอบสนองต่อความเครียดอย่างเหมาะสม ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะผ่อนคลาย การตั้งสติและเผชิญหน้ากับความยากลำบากได้อย่างสงบ ปราศจากอารมณ์ที่รุนแรง บุคคลที่ควบคุมอารมณ์ได้ดีจะเลือกที่จะเผชิญหน้ากับวิกฤตและปัญหามากกว่าการยอมแพ้ และปล่อยให้ตนรู้สึกทำอะไรไม่ถูกและสิ้นหวัง หากองค์ประกอบนี้มีไม่เพียงพอจะเกิดการวิตกกังวล ซึ่งมีผลต่อการแสดงออก เนื่องจากมีใจ จดจ่อน้อย การตัดสินใจจึงทำได้ยาก

4.2 การควบคุมแรงกระตุ้น (impulse control) เป็นความสามารถที่จะอดกลั้นและชะลอแรงกระตุ้น แรงขับ หรือสิ่งล่อใจที่จะให้กระทำได้ นำมาซึ่งสมรรถภาพในการยอมรับกับแรงกระตุ้น สามารถตั้งสติและควบคุมพฤติกรรมก้าวร้าว คัดค้าน และการกระทำที่ไร้ความรับผิดชอบผู้ที่มีปัญหาในการควบคุมแรงกระตุ้นจะมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่ำ หุนหันพลันแล่น ควบคุมปัญหาด้วยความโกรธ ทำในสิ่งที่เป็นโทษ ขาดการควบคุมตนเองและแสดงพฤติกรรมอย่างกะทันหัน และไม่สามารถทำนายได้

5.ภาวะอารมณ์ทั่วไป (general mood) คือ ความสามารถในการมองโลกในแง่ดี ร่าเริงและสร้างบรรยากาศทางบวกให้เกิดขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบ ดังนี้

5.1 การมีความสุข (happiness) เป็นความสามารถที่จะรู้สึกพึงพอใจกับชีวิตตนเอง มีความสุขสนุกสนานกับตัวเองและผู้อื่น ความสุขประกอบด้วยความพึงพอใจในตนเองและสิ่งทั่วไป เป็นความสามารถที่จะมีความสุขกับชีวิต รู้สึกดีและสบายใจทั้งในขณะทำงานและในยามว่างรู้สึกผ่อนคลายและมีความสุขกับโอกาสต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดความสนุกสนาน การมีความสุขจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกร่าเริงและกระตือรือร้น

5.2 การมองโลกในแง่ดี (optimistic) ความสามารถในการมองในด้านที่ดีของชีวิตและรักษาทัศนคติทางด้านบวกแม้กำลังเผชิญกับสิ่งเลวร้าย การมองโลกในแง่ดีและการมีความหวังในชีวิตเป็นวิถีการดำรงชีวิตในทางบวก ตรงกันข้ามกับการมองโลกในแง่ร้ายที่โดยปกติจะมีอาการเก็บกด

4) แนวคิดของแวกเนอร์และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg)

แวกเนอร์ และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg, 1985,p137) เสนอว่า พฤติกรรมของผู้ที่ชาญ ฉลาดด้านความฉลาดทางอารมณ์ที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต สามารถ แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1.การครองตน (managing Self) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองใน แต่ละวันให้บรรลุเป้าหมายได้ผลผลิตสูงสุด อาทิ การจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำการกระตุ้นชี้นำตนให้ มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง กล้าเสี่ยงไม่ย่นระย่อรู้ขีดความสามารถและ ศักยภาพของคนดี

2.การครองคน (managing other) ทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ทางสังคมความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ มอบหมายงานให้ทำตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้แต่ละคนให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ

3.การครองงาน (managing career) จะสร้างผลกระทบที่ต่อสังคม องค์การประเทศชาติ ได้อย่างไรจะสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนได้เช่นไร จัดความสำคัญจำเป็นของตนให้ สอดคล้องกับสิ่ง ที่องค์การให้ความสำคัญ โน้มน้าวผู้เกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญเห็นดีเห็นงามด้วย โดยทั่วไปความสามารถแต่ละด้านของบุคคลจะมีความแตกต่างมากน้อยไม่เท่ากันทักษะ และความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่แก้ไขและพัฒนาได้ เพราะความสามารถดังกล่าวแสดงถึงลักษณะ นิสัยและในการโต้ตอบที่ได้มาจากการอบรมเลี้ยงดูมาตั้งแต่เด็ก จึงรักได้รับการเรียนรู้ใหม่ที่ถูกต้อง เหมาะสมก็จะช่วยให้แต่ละบุคคลมีความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้น

5) แนวคิดของไวซิงเจอร์ (Weisinger) ไวซิงเจอร์(Weisinger)

ไวซิงเจอร์ (Weisinger) ไวซิงเจอร์(Weisinger, 1998 ,p214-215) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ว่ามาจากปัจจัยพื้นฐาน 4 ปัจจัย ช่วยพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะด้านส่วนประกอบดังกล่าว ดังนี้

1.ความสามารถในการรับรู้ ตีความ และแสดงอารมณ์อย่างถูกต้องแม่นยำ

2. ความสามารถในการเข้าถึงหรือก่อให้เกิดความรู้สึกตามความต้องการได้ เมื่อบุคคลสามารถส่งเสริมความเข้าใจตนเองหรือผู้อื่น

3. ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และตระหนักรู้ความรู้สึกที่ได้จากอารมณ์นั้น

4. ความสามารถในการควบคุมอารมณ์เพื่อพัฒนาการเติบโตทางด้านอารมณ์และ สติปัญญา โดยไวซิงเจอร์ แบ่งความฉลาดทางอารมณ์เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.ความฉลาดทางอารมณ์ภายในบุคคล (intrapersonal Emotional Intelligence) หมายถึง การพัฒนาและการใช้ความฉลาดอารมณ์ของตนเอง แบ่งออกเป็น

1) การพัฒนาการ ตระหนักรู้ในตนเองให้อยู่ในระดับที่สูง เมื่อระดับการตระหนักสูง สามารถตรวจสอบสังเกตพฤติกรรม ตนเอง จะส่งผลให้บุคคลทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุด การตระหนักรู้สามารถพัฒนาได้โดยให้ความ สนใจกับตนเอง เช่น การตีความ ความคิด ความรู้สึก อารมณ์ และเจตนา

2) การบริหารจัดการกับ อารมณ์โดยทำความเข้าใจอารมณ์และใช้ความเข้าใจนั้นจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ และเกิดผลดี ทั้งนี้การจัดการกับอารมณ์ทำได้โดยจัดการกับส่วนประกอบที่ทำให้เกิดอารมณ์ ซึ่งก็คือ ปฏิสัมพันธ์ของความคิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีวิทยาและพฤติกรรมในการตอบสนองต่อ สิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งการปรับระดับอารมณ์ให้คิดเพื่อเกิดผลดีนั้นต้องใช้หลักการแก้ปัญหาด้วย วิธีการที่ดีที่สุด

3) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเองทำให้บุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่กับงานและ ทำงานจนสำเร็จได้แม้จะล้มเหลว ที่มาของแรงจูงใจ ได้แก่ ตัวเอง เพื่อนที่คอยสนับสนุน ครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงแรงบันดาลใจทางอารมณ์และสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นและสนับสนุนความมั่นใจ ของบุคคล การมองโลกในแง่ดี การยืนหยัด ความกระตือรือร้นและความยืดหยุ่นที่เปลี่ยนความ ล้มเหลวให้กลับสู่สภาวะปกติได้

2.ความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างบุคคล (interpersonal emotional intelligence) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้มีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น

1) การพัฒนาทักษะ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการสื่อสารเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะ การสื่อสารประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ การเปิดเผยตัวเอง การยืนยันยืนกราน การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจารณ์และการสื่อสารภายในทีม

2) การพัฒนาทักษะระหว่างบุคคลเพื่อให้การติดต่อกับบุคคลอื่น เป็นไปอย่างมีจุดมุ่งหมายและเหมาะสม การสร้างความชำนาญนี้มีทักษะที่จำเป็น คือ

(1) ความสามารถในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพื่อกำหนดแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดผลดี

(2) ความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนด้านมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การช่วยบุคคลอื่นให้สามารถจัดการตนเองได้ทั้งด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาและด้านขัดแย้ง รวมทั้งสร้างให้บุคคลมีแรงจูงใจในตนเอง

(1) รักษาทัศน วิสัยด้านอารมณ์ของตนเอง

(2) วิธีจัดการกับบุคคลที่สูญเสียการควบคุม

(3) เป็นผู้ฟังที่ดี

(4) ใช้การวางเป้าหมายและการไปให้ถึงเป้าหมาย ในการสร้างแรงจูงใจ ทั้งนี้การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างบุคคล และความสามารถในการช่วยบุคคลอื่นให้สามารถจัดการตนเอง เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในการทำงาน ได้นั้น จะต้องรับรู้ ตีความ และแสดงภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้องมีความสามารถในการใช้ภาวะอารมณ์นั้น ๆ ต่อตนเอง ผู้ร่วมงานและมีการเรียนรู้ตลอดจนเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ได้รับ นอกจากนี้ต้องสามารถควบคุมอารมณ์และเอาชนะสร้างพฤติกรรมในทางบวกจะสามารถสร้างองค์กร แห่งความฉลาดทางอารมณ์ได้

6) แนวคิดของโกลแมน (Goleman)

โกลแมน (Goleman ,2002, p26-28) ได้ให้เค้าโครงความฉลาดทางอารมณ์ในหลายมิติ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่มีความรู้และจัดการกับอารมณ์ของตนเอง มีแรงจูงใจตนเอง (self-motivation) เข้าใจในบุคคลอื่น (empathy) และมีความชำนาญในสังคม ความรู้และการจัดการกับอารมณ์นั้นจะเกี่ยวข้องกับการเริ่มสังเกตตนเองในอารมณ์และความรู้สึกหนึ่งพร้อมกับการควบคุมความรู้สึกนั้นให้อยู่ในความเหมาะสมและได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจตนเองเปรียบเสมือนช่องทางของการนำอารมณ์มาสร้างแรงผลักดันสู่เป้าหมายที่ต้องการเกิดความอิ่มเอมในใจภายหลังและรู้สึกถึงแรงกระตุ้นในตัวเอง ในด้านการเข้าใจในบุคคลอื่น (empathy) นั้นเน้นที่การพูดที่ไม่ทำให้คนอื่นเสียใจแต่พูดแล้วทำให้คนประทับใจเป็นคนที่คิดในแง่บวก การเป็นคนที่มีอารมณ์อ่อนไหว ไวต่อความรู้สึกของคนอื่น มีความรู้สึกห่วงใยและให้คนอื่นก่อนเสมอและเป็นคนที่มีความสามารถเข้าใจ ประมวลความรู้สึกของคนอื่นและสามารถใช้ความเข้าใจและผลการประมวลนั้นมาเป็นสิ่งที่นำไปสู่การปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วย โกลแมน (Goleman) ได้เสนอกรอบความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะทางอารมณ์ (The Emotional Competence framework) ไว้2 หมวด 5 องค์ประกอบ 25 ปัจจัย ดังนี้

หมวดที่ 1 สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competence) เป็นทักษะการตัดสินใจในการบริหารจัดการกับตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ตนเอง (self- awareness) เป็นทักษะภายในของตนเอง เป็นการหยั่งรู้ความเป็นไปได้ของตนและความพร้อมของตน ประกอบด้วย

1. รู้เท่าทันในอารมณ์ของตนและรู้ว่าทำไมถึงเกิดอารมณ์นั้น

2. ประเมินตนเองได้อย่างแม่นยำ รู้จุดเด่นจุดด้อยของตน

3. มั่นใจในตนเอง มีความมั่นใจในคุณค่าของตนเองและความสามารถของตน

องค์ประกอบที่ 2 การควบคุมตนเอง (self-regulation) เป็นการบริหารจัดการกับความรู้สึกภายในตน การผลักดัน ประกอบด้วย

1.การควบคุมตนเอง สามารถจัดการควบคุมอารมณ์ที่แปรปรวนและแรงผลักดันต่าง ๆ ได้

2.ความน่าสนใจ ความเชื่อถือได้ รักษาความเป็นคนซื่อสัตย์และคุณงามความดีเป็น มาตรฐานไว้

3.ความเป็นคนซื่อตรงต่อหน้าที่รับผิดชอบในการทำงาน

4.ความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลง

5.ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ รู้สึกมีความสบายใจกับความคิดใหม่ ๆ การเข้าถึงสิ่งใหม่และได้ด้านมูลใหม่

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างแรงจูงใจ (motivation) หมายถึงความโน้มเอียงของอารมณ์ที่จะขึ้นหรือเอื้ออำนวยไปสู่จุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย

1.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement drive) ความพยายามที่จะปรับปรุงหรือไปให้ถึงมาตรฐานที่ดี

2.การมีพันธสัญญา (commitment) การมีเป้าหมายเดียวกันของกลุ่มหรือขององค์การ

3.การมีความคิดริเริ่ม (initiative) มีความพร้อมที่จะปฏิบัติเมื่อมีโอกาส

4.การมองโลกในแง่ดี (optimism) มีความเพียรพยายามที่จะปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย

หมวดที่ 2 สมรรถนะทางสังคม (social competence) เป็นสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 4 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการ และความห่วงใยของผู้อื่น ประกอบด้วย

1.การเข้าใจผู้อื่น รู้ถึงความรู้สึก มุมมอง มีความสนใจในด้านวิตกกังวลของผู้อื่น

2.การพัฒนาผู้อื่น ทราบความต้องการและช่วยพัฒนาผู้อื่นและส่งเสริมความสามารถของผู้อื่น

3. การมีจิตใจมุ่งบริการ (service orientation) การคาดหมาย รับรู้ และตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4.การสร้างโอกาสในความหลากหลายของบุคคล

5.การตระหนักรู้ในสถานการณ์ (political awareness) มีไหวพริบสามารถอ่านสถานการณ์ของกลุ่มในสภาพปัจจุบันและพลังความสัมพันธ์ของกลุ่ม

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางสังคม (social skill) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโดยโน้มน้าว ผู้อื่นให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ประกอบด้วย

1. การมีอำนาจโน้มน้าว สามารถใช้เทคนิคที่มีประสิทธิภาพในการโน้มนาวผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม

2. การสื่อสารที่ดี รับฟังอย่างเปิดเผยและสื่อสารข่าวที่ชัดเจนน่าเชื่อถือ

3. ความเป็นผู้นำสามารถดลใจและแนะแนวทางบุคคลและกลุ่มได้ด

4. ความสามารถบริหารการขัดแย้งสามารถประนีประนอมและแก้ปัญหาในความเห็นที่ไม่ตรงกันได้

5. กระตุ้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มและบริหารการเปลี่ยนแปลงได้

6. การสร้างสรรค์สัมพันธ์ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

7. การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความร่วมมือร่วมแรง การทำงานกับผู้อื่นเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

8. สมรรถนะของทีม การสร้างพลังของกลุ่มในการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ต่อมาโกลแมนและคณะ (Goleman and et.al.) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อประสิทธิผลของผู้นำ ซึ่งในอดีตเคยเสนอไว้ 5 ด้านมีจำนวน 25 มรรถนะ ดังรายละเอียด ดังนี้

1.การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (self-awareness) หมายถึงความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเองตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้

1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง

2) ประเมินตนเองตามความเป็นจริง

3) มีอารมณ์ขัน

2.การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (self-regulation) หมายถึงความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งสามารถที่จะใช้ความคิดก่อนลงมือปฏิบัติได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้

1) มีการควบคุมตนเอง คือสามารถจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยาก และหุนหันพลันแล่นได้เป็นอย่างดี

2) มีความไว้วางใจ คือการรักษาคำพูดและสัญญา มีความ รับผิดชอบ และมีความ ระมัดระวังในการทำงาน

3) มีความสามารถในการปรับตัว คือมีความยืดหยุ่น ในการรับมือกับความต้องการที่หลากหลายและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้

4) มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง คือความสามารถในการเปิดรับความคิดและข้อมูลใหม่ๆอยู่เสมอ และการสร้าง แนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์

3.การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (self-motivation) หมายถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานด้วยเหตุผลมิใช่เพื่อเงินหรือเพื่อสถานภาพของตนเอง แต่เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย โดยใช้ความพยายามอย่างไม่ลดละ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้

1) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือมีความพยายามที่จะปรับปรุงหรือความพยายามที่จะไปสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ ทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เช่น ตั้งใจเรียนหนังสือให้เก่งเพราะอยากเป็นแพทย์ที่มีชื่อเสียง

2) มีความคิดริเริ่ม คือมีความพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเมื่อโอกาสมาถึง

3) มองโลกในแง่ดีคือความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย มีความสุขกับชีวิต

4.การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (recognizing emotions in others) หมายถึงความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่น ๆ และมีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่น ๆ ได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้

1) มีความไวต่อการรับความรู้สึกของผู้อื่น

2) มีความเห็น อกเห็นใจผู้อื่น

3) มีจิตใจใฝ่บริการซึ่งเป็นลักษณะดี ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น

5. ทักษะทางสังคม (social skill) หมายถึงความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคลและทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกัน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้

1) มีการสื่อสารที่ดี คือสามารถสื่อสารด้วยคำพูด และท่าทางที่เหมาะสม เข้าใจง่าย

2) มีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงาน

3) สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารจัดการที่สำคัญ เช่น ถ้าลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกันก็สามารถไกล่เกลี่ย ลดความขัดแย้งทำให้งานสามารถเดินต่อไปได้ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ใหม่เข้ามาแทน ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้าง 5 ประการ และมีองค์ประกอบย่อยรวม 25 สมรรถนะ ดังนี้

1.การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (self-awareness) การรู้ว่าตนเองรู้สึกอย่างไร ในขณะนั้นและใช้สิ่งนั้นชี้นำการตัดสินใจ โดยจะประเมินความสามารถของตนเองตามความเป็นจริงบน พื้นฐานของการมีความเชื่อมั่นในตนเองที่ดี

1.1การตระหนักในอารมณ์ (emotional awareness) ยอมรับและรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นของอารมณ์นั้น บุคคลประเภทนี้จะตระหนักในคุณค่าและเป้าหมายของตนเอง

1.2สามารถประเมินตนเอง (accurate self-assessment) การประเมินตนเอง สามารถรู้ ถึงจุดแข็งและข้อจำกัดของตนเองได้ บุคคลประเภทนี้จะแสดงอารมณ์ขันและมุมมองที่เกี่ยวกับตนเอง

1.3 ความมั่นใจในตนเอง (self-confidence) มีความรู้สึกถึงคุณค่าและ ความสามารถของตนเอง บุคคลประเภทนี้จะแสดงออกถึงความแน่ใจในตนเอง สามารถออกเสียง แสดงความคิดเห็นในมุมมองที่ไม่เป็นที่ยอมรับเพื่อเป็นสิ่งที่ตนคิดว่าถูกต้อง กล้าตัดสินใจไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์เช่นไร

2.การควบคุมตัวเอง (self-regulation) การรับมือกับอารมณ์ของตนเองได้ดี โดยมิให้สิ่งเหล่านั้นมารบกวนสิ่งที่กระทำอยู่ เป็นผู้ที่รอบครอบและสามารถรอคอยเพื่อสิ่งที่มุ่งหวังได้ สามารถกลับคืนสู่สภาพที่ดีได้หลังจากที่เกิดความทุกข์ใจมา

2.1การควบคุมอารมณ์ตนเองได้ (self-control) จัดการกับภาวะอารมณ์ที่สับสนและกิเลสต่าง ๆ ได้ บุคคลประเภทนี้จะจัดการกับความรู้สึกที่เข้ามากระตุ้นและจัดการอารมณ์ทุกข์ใจได้ดี ทำตนเองให้สงบและไม่อ่อนแอ สามารถคิดและจดจ่อแม้อยู่ภายใต้แรงกดดัน

2.2สามารถปรับตัวเองได้ (adaptability) สามารถยืดหยุ่นต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ บุคคลประเภทนี้จะมีความร่วมมือความต้องการอันหลากหลาย และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ สามารถปรับการตอบสนองและยุทธวิธีที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่ผ่านเข้ามาและมีมุมมองที่ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

3.การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (motivation) การใช้ความชอบจากส่วนที่ลึกที่สุดชี้นำในการกระทำให้ไปยังสิ่งที่มุ่งหวังได้ นำมาช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มเสริมสร้างความพยายามที่จะพัฒนาและนำมาช่วยในการเผชิญกับความท้อแท้สิ้นหวัง

3.1 มองโลกในแง่ดี (optimism) ยืนหยัดในการได้มาซึ่งเป้าหมายแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความพ่ายแพ้ บุคคลประเภทนี้จะกระทำการใด ๆ ด้วยความห่วงว่า สิ่งที่ทำจะสำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว พยายามที่จะจัดการกับความพ่ายแพ้ที่เกิดขึ้นมากกว่าจะปล่อยให้ผ่านไป

3.2กระตุ้นความเปลี่ยนแปลง (change catalyst) สามารถริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้

4.การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น (empathy) ความสามารถนี้ทำให้เรารู้ว่าจะรับมือกับความสัมพันธ์ได้อย่างไร ซึ่งจะมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

4.1การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) รับรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น โดยสามารถมองในมุมมองของพวกเขาได้ มีความเห็นอกเห็นใจและสามารถปรับความคิดให้มีความหลากหลายได้

4.2สร้างสิ่งผูกพัน (building bonds) ส่งเสริมความสัมพันธ์ บุคคลประเภทนี้จะรักษามิตรภาพภายในเพื่อนร่วมงาน แสวงหาความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน

5.การมีทักษะทางสังคม (social skills) สามารถรับมือกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในความสัมพันธ์ได้ดีและสามารถเข้าใจสถานการณ์และเครือข่ายทางสังคมได้อย่างถูกต้องตอบสนองได้อย่างแนบเนียน สามารถใช้ทักษะในการโน้มน้าวและชักนำได้ สามารถต่อรองและจัดการในการโต้ตอบในการร่วมมือและทำงานกับผู้อื่นได้

5.1 มีอิทธิพล (influence) สามารถโน้มน้าวใจได้อย่างมีประสิทธิผล บุคคลประเภทนี้จะใช้ยุทธวิธีที่ซับซ้อน ดังเช่น การมีอิทธิพลทางอ้อมเพื่อสร้างความเป็นเอกฉันท์และการสนับสนุน

5.2 การติดต่อสื่อสาร (communication) เปิดรับฟังความคิดและส่งสารที่เชื่อถือได้ บุคคลประเภทนี้จะรับสารพร้อมอารมณ์ที่ส่งมาเพื่อส่งกลับได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรับฟังเพื่อแสวงหาความเข้าใจและแบ่งบันซึ่งกันและกัน

5.3 จัดการกับความขัดแย้ง (conflict management) บุคคลประเภทนี้จะสามารถต่อรองและแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้

5.4 ความเป็นผู้นำ (leadership) สามารถกระตุ้นหรือชี้นำกลุ่มบุคคลได้ บุคคลประเภทนี้จะมีความชัดเจนและจะคอยกระตุ้นความกระตือรือร้นในการร่วมแบ่งปันมุมมองและเป้าหมาย

5.5 ให้ความร่วมมือ (collaboration and cooperation) ทำงานกับผู้อื่นโดยเป้าหมายที่มีอยู่ร่วมกัน บุคคลประเภทนี้จะสร้างความเป็นมิตรและให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งร่วมแบ่งปันแผนงานข้อมูลทรัพยากรต่าง ๆ

5.6 สมรรถภาพของทีมงาน (team capability) สร้างความร่วมมือกันภายในกลุ่มให้นำมาซึ่งเป้าหมายที่วางไว้ บุคคลประเภทนี้จะทำให้สมาชิกภายในกลุ่มของตนมีความกระตือรือร้น และปกป้องชื่อเสียงของกลุ่ม

สรุปได้ว่า มีนักวิชาการกล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ไว้หลายท่าน ได้แก่ เมเยอร์และซาโลเวย์ (Mayer and Salovey) ได้ศึกษาและเน้นด้านความฉลาดทางอารมณ์ ได้เสนอ องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ 3 องค์ประกอบ คือ

1) การประเมินและการแสดงอารมณ์ (appraisal and express of emotion)

2) การควบคุมอารมณ์ (regulation of emotion)

3) การใช้ประโยชน์ของอารมณ์ (utilization of emotion) ส่วนแวกเนอร์ และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner and Stemberg) ได้เสนอองค์ประกอบ ของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย

1) การ ครองตน (managing self)

2) การครองคน (managing other)

3) การครองงาน (managingcareer) และโกลแมน (Goleman) ได้เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การตระหนักรู้อารมณ์ตน(self-awareness)

2) การควบคุมตนเอง(selfregulation)

3) การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง(self-motivation)

4) การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น (empathy) และ

5) ด้านการมีทักษะสังคม (social Skill)19 ส่วนบาร์ออน (Bar-on)ใช้แนวคิดตามแนวคิดของการ์ดเนอร์ (Gardner) ที่จะระบุความฉลาดทางอารมณ์ร่วมกับบริบทของทฤษฎี บุคลิกภาพ ระบุองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะภายในตัวบุคคล (intrapersonal skill)

2. ทักษะระหว่างบุคคล (interpersonal skill)

3. ความสามารถในการปรับตัว(adaptability)

4. การจัดการกับความเครียด (stress management)

5. สภาวะอารมณ์ทั่วไป (general mood) และคูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) ได้เสนอโมเดลของความฉลาดทางอารมณ์ว่า ประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 หลัก ประกอบคือ

1) ความรอบรู้ทางอารมณ์ (emotional literacy)

2) สถานภาพของอารมณ์ (emotional fitness)

3) ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (emotional depth)

4) ความผันแปรทางอารมณ์ (emotional alchemy)

2.1.4 ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) ใช้คำย่อว่า อีคิว (E.Q.) เป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน หลังจากที่บุคคลให้ความสำคัญกับความสามารถทางสติปัญญา (Intelligent Quotient : I.Q.) ความสามารถในการจำ (Memory) และความสามารถในการเผชิญปัญหา (Problem Solving) โดยจากการศึกษาพบว่า การมีความสามารถทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และไม่สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ภัคสกุล นาคจ, 2557)

ประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์สามารถจำแนกได้เป็นรายด้านดังต่อไปนี้

ประโยชน์ต่อตนเอง

ความฉลาดทางอารมณ์ทำให้บุคคลตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ความรู้สึก และความต้องการของตนเองและผู้อื่น ทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่ดี สามารถแสดงพฤติกรรมทางอารมณ์ ตอบสนองต่อสิ่งเร้าได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังเป็นพัฒนาบุคคลให้มีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี สามารถจูงใจให้ผู้อื่นมีความร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่จนประสบความสำเร็จและทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ ทั้งในการศึกษาเล่าเรียน หน้าที่การงาน ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ตลอดจนช่วยให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดีซึ่งส่งผลต่อสุขภาพทางกายที่ดี

ประโยชน์ต่อการทำงาน

การศึกษางานวิจัยจำนวนมากพบว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางด้านสติปัญญาสูงไม่ได้ หมายความว่าจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเสมอไปเนื่องจากบุคคลเหล่านี้ขาดการมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น นักจิตวิทยาพบว่าบุคคลที่มีอารมณ์ดี จะมีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น มีความสามารถในการ

เชื่อมสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลให้บุคคลเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี มีพลังในการต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรค สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ตนเอง และผู้อื่นได้องค์ประกอบสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์คือ “ฉลาดทำ ฉลาดพูด และฉลาดคิด” คือ ความสามารถในการทำงาน การรู้จักพูดในสิ่งที่ดีมีประโยชน์ และการมีติสัมปชัญญะ สามารถควบคุม ความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ได้ แต่ทั้งนี้ในการทำงานก็ควรมีการวางตำแหน่งของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงาน ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่บุคคลพึงมีและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อชีวิตในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตเนื่องจากในปัจจุบันนั้นองค์กรต่างๆ มีขนาดที่เล็กลง บุคลากรก็ถูกจำกัดให้น้อยลง ทำให้บุคลากรที่ทำงานอยู่ถูกคาดหวังว่าต้องมีคุณภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ไม่เพียงแต่การมีความสามารถหรือทักษะที่จำเป็นในการทำงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการทำงานนี้เป็นทีม การมีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอรวมทั้งการปรับตัวเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างมีความสุข

ประโยชน์ต่อความรักและครอบครัว

ครอบครัวที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ต้องอาศัยความรักความเข้าใจและการยอมรับในข้อบกพร่องของผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีผลต่อความสงบสุขภายในบ้าน ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวอาทิ ปัญหาความแตกแยก การหย่าร้าง ล้วนแต่มีสาเหตุมาจากการไม่พยายามทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน การไม่สามารถยอมรับในข้อบกพร่องของอีกฝ่ายหนึ่งได้ ความฉลาดทางอารมณ์ไม่ใช้ปัจจัยที่ทำให้คนสองคนไปกันรอด ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลอยู่ด้วยกันแล้วไม่มีใครยอมใคร พยายามเอาชนะซึ่งกันและกัน ในอนาคตคงไม่พ้นปัญหาของการหย่าร้างหรือแยกทางกัน เพราะฉะนั้นความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นศิลปะที่จะนำพาชีวิตให้สามารถดำเนินไปได้อย่างสร้างสรรค์

ประโยชน์ต่อการศึกษา

การที่เด็กจะเรียนดี และมีอนาคตที่ดีนั้น นอกจากความสามารถทางด้านสติปัญญาแล้วยังต้องอาศัยปัจจัยอื่นอีกมากมาย สังคมในปัจจุบันเต็มไปด้วยสิ่งยั่วยุมากมาย เด็กจำนวนไม่น้อยที่ต้องเผชิญกับปัญหายาเสพติด ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยเรียน ทำให้เสียโอกาสทางการศึกษา การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้แก่นักเรียน จะช่วยให้นักเรียนเข้าใจถึงความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง รู้จักการแสดงออกที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นกล้าที่จะการแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทั้งนี้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียนความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญและมีประโยชน์ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและการบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

นักจิตวิทยาและผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถด้านหนึ่งของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต มีส่วนช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการเรียน หน้าที่การงาน สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับ้อื่น สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ทำให้เป็นที่ทราบกันว่า ความฉลาดทางอารมณ์เปรียบเสมือนหัวใจที่สนับสนุนให้บุคคลไปสู่ความสำเร็จและ ความสุขในชีวิต

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย กล่าวว่า การทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด และพัฒนาการของ ความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้ทราบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนสำคัญในเบื้องหลังของความสุข ความสามารถในการปรับตัว และความสำเร็จต่างๆ ในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา หน้าที่การงาน ชีวิตและการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่น ในช่วงปี 1920 - 1960 ซึ่งเป็นยุคของความคิดความเข้าใจ ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้มนุษย์คิดอย่างชาญฉลาด และมีความสุขกับความคิดมากขึ้น ผู้ที่มี ความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี จะเป็นผู้ที่ใช้ความคิดให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี ความฉลาดทางอารมณ์เป็นการเรียนรู้และรู้จักอารมณ์ความรู้สึกของตน การมีสติ รู้เท่าทันสาเหตุและความผันแปรด้านอารมณ์ของตน เป็นการเรียนรู้พูดคุยภายในตน (Intraindividual Talk) การบริหารจัดการอารมณ์ ภาวะอารมณ์ อุปนิสัยของตนไปในทิศทางที่สร้างประโยชน์แก่ทุกฝ่าย การสร้างแรงจูงใจที่ดีแก่ตนเองในทิศทางที่สร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่า ความเป็นผู้มีเชาวน์อารมณ์ผสมกับ เชาวน์ปัญญาของบุคคลนั้น นอกจากทำให้บุคคลตระหนักและรู้จักตนเองแล้วยังส่งผลให้เข้าใจ ความคิด ความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่นได้อีกด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ก่อให้เกิดความร่วมมือที่สร้างสรรค์ สนองเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทำให้การสื่อสารระหว่าง บุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น ก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ให้เกียรติ ยอมรับเกื้อหนุนซึ่งกันและกันกล้าคิดริเริ่ม ลดการนินทา การโจมตี และความไม่ยืดหยุ่นต่อกัน การประยุกต์ใช้หลักการของความฉลาดทางอารมณ์เข้าสู่ชีวิตประจำวันและหน้าที่การงานที่จะเกิด ประโยชน์กับทุกคน อาทิ

1. พัฒนาการด้านอารมณ์บุคลิกภาพของเด็ก ความฉลาดทางอารมณ์มีบทบาทในการกำหนดบุคลิกภาพที่พึงปรารถนา สร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เจริญสมวัย สร้างความสามารถในการปรับตัว การแก้ไขปัญหาความตึงเครียดและแรงกดดันของชีวิต

2. การสื่อสาร การแสดงความรู้สึกอารมณ์ของตน ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น สามารถยิ้มได้แม้ในใจจะรู้สึกเศร้า รับฟังปัญหาของผู้อื่นได้อย่างตั้งใจ ไม่รู้สึกแปลกแยกจากเพื่อนมนุษย์ ธรรมชาติและชีวิตของตนเอง

3. การปฏิบัติงาน ความฉลาดทางอารมณ์ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ก่อให้เกิดการสร้าง ผลิตผลที่สนองเป้าหมาย ลดการลา การขาดงาน หรือย้ายงานเนื่องจากข้อขัดแย้งระหว่าง บุคคล ลดลง เสริมสร้างการทำงานที่มีความประสานสัมพันธ์กัน การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ความฉลาดทาง อารมณ์ที่ดี

ในการทำงาน ทำให้เกิดการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มี ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ด

4. การให้บริการความฉลาดทางอารมณ์ก่อให้เกิดการรับฟังความต้องการของลูกค้า และตอบสนองได้ดี สร้างความจงรักภักดีในการใช้สินค้าและบริการของหน่วยงาน

5. การบริหารจัดการความฉลาดทางอารมณ์ช่วยส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและครองใจคน เปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และพัฒนาตน สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการได้สำเร็จ เกิดความรักงาน รักองคกร ผู้นำผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดี จะเป็นผู้ที่มีคำพูดและการกระทำที่ตรงกัน สุจริต และเที่ยงตรง (Integrity) ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และรู้จักกาลเทศะ

6. การเข้าใจชีวิตของตนและผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องของการทำ ความเข้าใจตน (Insight) การมองตนก่อนทำความเข้าใจผู้อื่น เมื่อเข้าใจตน เข้าใจผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจึงเป็นการมุ่งใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ชีวิตจะเป็นสุขด้วย ความเข้าใจกัน ประเทศใดก็ตามที่มีบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์เป็นจำนวนมาก ประเทศนั้น ย่อมมีความเจริญและมั่นคง โกลแมน (Goleman) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญ มากกว่าความฉลาดทางด้านอื่น บุคคลที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์ย่อมนำไปสู่การเกิดปัญหาทั้ง ทางด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อบุคคลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงในสังคม ตลอดจน ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี โกลแมน (Goleman) พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มี ความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการทำงานเดี่ยวและการทำงานกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนกับ สังคม คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสุดจะให้ผลงานที่ดีกว่าคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำสุดถึง 3 เท่า คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ ในการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ ดำเนินไปสู่ความสำเร็จดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ทักษะเป็นความสามารถที่จะเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ ออกมาในรูปของการกระทำและสามารถทำสิ่งนั้นได้อย่างชำนาญ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีทักษะใน การบริหารงานเพื่อความสำเร็จ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะให้ผลงานเท่ากับคนที่มีศักยภาพ ต่ำสุดถึง 12 คน ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีผลงานสูงกว่าคนทำงานทั่วไปถึงร้อยละ 27 แสดง ให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายความสำเร็จได้ (กรมสุขภาพจิต,2565)

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญและประโยชน์ในทุกด้านของมนุษย์ ทั้งในส่วนของ บุคคล องค์กร สังคมหรือประเทศชาติ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับทั้งครูบุคลากรในสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูง ดังนั้นการพัฒนาตนเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน และพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.2 หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับการครองคน

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

1) ความหมายของหลักธรรมทางพุทธศาสนา

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หรือเรียกอีกอย่างได้ว่า ธรรม หรือ ธรรมะ หมายถึง คำสอนของพระพุทธเจ้าที่ปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎกซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก พระองค์ทรงค้นพบหลักธรรมที่ปรากฏอยู่ในธรรมชาติแล้วทรงนำหลักธรรมเหล่านั้นบอกกล่าวเผยแผ่ให้แก่มนุษย์เพื่อให้เข้าถึงสัจธรรมของชีวิตและธรรมชาติ

ความหมายของหลักธรรมทางพุทธศาสนา นักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักธรรมที่มีลักษณะแตกต่างกันไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 1271) ได้ให้ความหมายของหลักธรรมทางพุทธศาสนาไว้ว่า หลักธรรมประกอบด้วยคำศัพท์ 2 คำ คือ หลักและธรรม ซึ่งสามารถให้นิยามความหมายของแต่ละคำได้ดังนี้

1. หลัก หมายถึง เสาที่ปักไว้ ที่ผูก ที่มั่น เครื่องหมาย เครื่องยึดเหนี่ยว เครื่องจับยึดสาระที่มั่นคงอันเป็นที่ตั้ง

2. ธรรม มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆกัน ดังนี้

2.1 ธรรม หมายถึง คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักประพฤติปฏิบัติในศาสนา ความจริง ความยุติธรรม ความถูกต้อง กฎ กฎเกณฑ์ กฎหมาย สิ่งทั้งหลาย

2.2 ธรรม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นทั้งตัวเหตุ ตัวผลปรากฏการณ์ต่าง ๆ และตัวคำสอน เพื่อเป็นการปฏิบัติให้ลุถึงผล (พุทธทาส ภิกขุ , 2537, หน้า 139)

2.3 ธรรม นั้นมีความหมาย 4 ความหมาย คือ ที่เป็นตัวธรรมชาติ ก็เรียกว่าธรรมะที่เป็นตัวกฎของธรรมชาติ ก็เรียกว่าธรรมะ ที่เป็นตัวหน้าที่ตามกฎธรรมชาตินั้น ก็เรียกว่าธรรมะที่เป็นตัวผลที่เกิดจากหน้าที่นั้น ก็เรียกว่าธรรมะด้วยเหมือนกันจำได้ง่าย ๆ สั้น ๆ ว่า ธรรม คือ

1) ธรรมชาติ

2) กฎของธรรมชาติ

3) หน้าที่ตามกฎธรรมชาติ และ

4) ผลจากหน้าที่ (พุทธทาส ภิกขุ, 2543, หน้า 90)

2.4 ธรรม หมายถึง ความจริง ความดี ความถูกต้อง ความประพฤติชอบ หลักการ แบบแผน คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งแสดงให้เปิดเผยปรากฏขึ้น (พระธรรมปิฎก, 2540, หน้า 23)

2.5 ธรรม คือ สภาวะที่รักษาคนให้เป็นปกติ อะไรที่คนทำขึ้นแล้วสามารถรักษาคนทำและคนไม่ได้ทำให้อยู่ในความเป็นปกติได้ (สิ่งนั้นเรียก) ธรรม (พระราชวรมุนี, 2545, หน้า 85)

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 521) ได้ให้ความหมายว่า ธรรมะคือ หลักธรรมคำสั่งสอนในทางพระพุทธศาสนา เป็นหลักประพฤติปฏิบัติทางศาสนาเพื่อให้บุคคลมีศีลธรรมมีความยุติธรรมมีความจริงใจต่อกันและมีความถูกต้อง

พระราชชัยกวี (2546, หน้า 52) ให้ความหมายไว้ว่าหลักธรรมะคือ แนวปฏิบัติที่ถูกต้องสำหรับมนุษย์ในทุก ๆ ขั้นแห่งวิวัฒนาการของเขาซึ่งเราถือเอาตามความหมายสากลปัจจุบัน

ปิ่น มุทุกันต์ (2514, หน้า 158) ได้กล่าวถึงหลักธรรมะ คือ ความถูกความดี ถูกกับดีนั่นแหละคือ ธรรมะและอธรรม ก็คือผิดและเสีย สรุปได้ดังนี้

ธรรมะหมายถึง องค์คุณ คือ ความรักถูกรักดีซึ่งเกิดอยู่ในจิตใจ

ธรรมะ คือ สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นคนดีปรุงจิตใจคนผู้ประพฤติให้ดีขึ้นประณีตขึ้น สูงขึ้น ในขณะเดียวกันธรรมก็ขับไล่สิ่งชั่วร้ายออกจากจิตใจด้วย

ธรรมะ เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับงานทุกอย่างที่ต้องการถูกดีงาม

ธรรมะคือ การประหยัดเวลา

ธรรมะคือ เครื่องหล่อเลี้ยงให้เกิดผลดี

ธรรมะคือ มิตรที่ดีที่สุดของคนมีงานมาก

ธรรมะคือ คำสอนทางศาสนาที่ว่าด้วยหลักหรือข้อปฏิบัติมีทั้งฝ่ายดีและฝ่ายไม่ดีและเป็นกลาง ๆ ที่เรียกว่ากุศลธรรมอกุศลธรรม และอัพยากตธรรม

ธรรมะ หมายถึง สภาพที่ทรงไว้ธรรมดาธรรมชาติสภาวธรรมสัจธรรมความจริง ต้นเหตุสิ่งที่ปรากฏการณ์สิ่งที่ใจคิดคุณธรรมความดีความถูกต้องความประพฤติชอบหลักการแบบแผนธรรมเนียมหน้าที่ความรับผิดชอบความยุติธรรมพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งแสดงธรรมให้เปิดเผยปรากฏขึ้น

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า หลักธรรมทางพุทธศาสนา หมายถึง คำสอนของพระพุทธเจ้าที่เป็นแนวควรประพฤติปฏิบัติและไม่ควรประพฤติปฏิบัติสำหรับมนุษย์เกี่ยวกับความดีความงาม ซึ่งหลักธรรมนั้นมีอยู่เป็นจำนวนมากล้วนแล้วแต่มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันและมีความยากลึกซึ้งต่างกันไป หลักธรรมทางพุทธศาสนานี้มีความสำคัญต่อชีวิตและสังคมในด้านต่าง ๆ เน้นให้คนใช้ปัญญาในการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดผลดีแก่ผู้ปฏิบัติคือได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

2.2.2 หลักสังคหวัตถุ 4

หลักสังคหวัตถุ เป็นธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน, ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน หมายถึง หลักการครองใจคน, หลักยึดเหนี่ยวใจกันไว้, วิธีทำให้คนรัก, หลักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเป็นเครื่องประสานใจและเหนี่ยวรั้งใจคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ และทำให้อยู่กันด้วยความรักความ

ปรารถนาดีต่อกัน เหมือนลิ่มสลักรถที่ตรึงตัวรถไว้มิให้ชิ้นส่วนกระจายไป ทำให้รถแล่นไปได้ตามที่ต้องการ

ที่มาของหลักสังคหวัตถุ ปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎก (ที.ปา. (ไทย) 11/140/167) ความว่าใน “ลักขณสูตร” ทรงเล่าให้ภิกษุทั้งหลายฟังว่า ในชาติก่อน ๆ พระองค์เป็นผู้สงเคราะห์คนทั้งหลายด้วยสังคหวัตถุ 4 จึงเข้าถึงโลกสวรรค์เมื่อมาเกิดในชาตินี้ ทรงได้มหาปุริสลักษณะ 2 ประการ คือ

1. มีฝ่าพระหัตถ์และฝ่าพระบาทอ่อนนุ่ม

2. พระหัตถ์และพระบาทมีลายดังข่ายทอง ถ้าอยู่ครองเรือนจะเป็นพระเจ้าจักพรรดิมีบริวารชนทุกระดับทั้งพราหมณ์คฤหบดีและชาวนิคมหรือชาวชนบท เป็นต้น ถ้าออกผนวชจักเป็นพระเจ้าแผ่นดินก็จะมีบริวารชนเป็นอันมากแวดล้อมทั้งภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา เทวดาและมนุษย์ เป็นต้น ทั้งหมดนี้ พระองค์ได้มาเพราะสังคหวัตถุ

1. ทาน (การให้) คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

2. ปิยวาจา (วาจาเป็นที รัก วาจาดูดดื่มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ) คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผล เป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

3. อัตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงคำช่วยแกไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

4. สมานัตตตา (ความเสมอต้นเสมอปลาย) คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติ สม่ำเสมอกันในชนทั้งหลาย และเสมอในสุข ทุกข์ โดยร่วมรับรู้ร่วมแกไขตลอดถึงวางตนเหมาะแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

1) ความหมายเกี่ยวกับสังคหวัตถุ

หลักสังคหวัตถุ คือ หลักธรรมเป็นเครื่องสงเคราะห์กันและกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2551, หน้า 142) พระพุทธองค์ทรงอุปมาสังคหวัตถุไว้ในสังคหสูตรเปรียบ เหมือนกับพาหนะที่จะนำคนไปสู่ความเจริญในโลก (พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย เล่มที่ 21 ข้อ 32, หน้า 50 – 51) ซึ่งประกอบด้วย

1. ทาน คือ การเกื้อกูลกันด้วยการให้ หมายถึง การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของ ๆ ตน เพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว

2. ปิยวาจา คือ การใช้วาจาประสานไมตรี หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ

3. อัตถจริยา คือ การร่วมสร้างสรรค์อุดมการณ์ หมายถึง การสงเคราะห์ทุกชนิด หรือการปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

4. สมานัตตตา คือ การร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุกคราว หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอหรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย

สังคหวัตถุ หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อเกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. ทาน การให้การเสียสละ

2. ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ

3. อัตถจริยา การประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

4. สมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย

พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (2551, หน้า 407) ได้ให้ความหมายของสังคหวัตถุว่า เรื่องที่จะสงเคราะห์คุณเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ได้ หลักการสงเคราะห์ คือ ช่วยเหลือกันยึดเหนี่ยวใจกันไว้ และเป็นเครื่องเกาะกุมประสานโลก คือ สังคมแห่งหมู่สัตว์ไว้ดุจสลักยึดรถที่กำลังแล่นไปให้คงเป็นรถและวิ่งแล่นไปได้ มี 4 อย่าง คือ

1. ทาน การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน

2. ปิยวาจา พูดจาน่ารัก น่านิยมนับถือ

3. อัตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์

4. สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตัวให้เข้ากันได้ เช่น ไม่ถือตัว ร่วมสุขร่วมทุกข์กัน เป็นต้น

ชญานิศฐ์ รักแจ้ง (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สังคหวัตถุ หมายถึง หลักธรรม 4 ประการ ที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้ประกันตนการผูกมิตรไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล และสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ได้แก่

ทาน คือ การให้บริการโดยมีการเสียสละหรือช่วยเหลือให้ความรู้และคำแนะนำเพื่อประโยชน์แก่ผู้ประกันตน

ปิยจาวา คือ การให้บริการโดยมีการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสมกับผู้ประกันตน

อัตถจริยา คือ การให้บริการโดยทำตนให้เป็นประโยชน์บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้มารับบริการคือผู้ประกันตน

สมานัตตตา คือการให้บริการโดยเป็นผู้มีความเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียม การวางตนวางบุคคลได้อย่างเหมาะสมต่อผู้ประกันตนที่มารับบริการ

พระครูอาทรปริยัติยานุกิจ สุจิตฺโต (เพียรสองชั้น) (2555, หน้า 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สังคหวัตถุ หมายถึง เครื่องมือ หรือหลักธรรมที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข เป็น

เครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคมเป็นธรรมอันจะก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมืองและ ประเทศชาตินั่นเอง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2554, หน้า 412) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สังคหวัตถุ หมายถึง เรื่องที่จะสงเคราะห์กัน, คุณเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ได้, หลักการสงเคราะห์ คือ ช่วยเหลือกันยึดเหนี่ยวใจกันไว้ และเป็นเครื่องเกาะกุมประสานโลกคือสังคมแห่งหมู่สัตว์ไว้ดุจสลักยึดรถที่กำลังแล่นไปให้คงเป็นรถและวิ่งแล่นไปได้ มี 4 อย่าง คือ

1. ทาน การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน

2. ปิยวาจา พูดจาน่ารัก น่านิยมนับถือ

3. อัตถจริยา การบำเพ็ญประโยชน์

4. สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตัวให้เข้ากันได้ เช่น ไม่ถือตัว ร่วมสุขร่วมทุกข์กัน

บุญสิริ ชวลิตธำรง (2529, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความหมายของสังคหวัตถุ ว่า ธรรมอัน เป็นที่ตั้งแห่งความยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกันอันเป็นไปเพื่อการสงเคราะห์กัน ซึ่งมีอยู่ 4 ข้อ

1. ทาน หมายถึง การให้ การเฉลี่ยเผื่อแผ่กันและกัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่าทุก ๆ คนนั้นย่อมต้องการความช่วยเหลือจากกันและกันอยู่ในด้านต่าง ๆ ในด้านวัตถุ เช่น ทรัพย์สินเงินทอง เครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ในด้านกำลังกาย ช่วยกระทำกิจการของกันและกันทางกาย ในด้านวาจา พูดจาช่วยเหลือกันเรื่องที่ควรพูดจา ในด้านสติปัญญาช่วยให้ความรู้ ให้การแนะนำในข้อที่ควรจะแนะนำต่าง ๆ การให้การเฉลี่ยเผื่อแผ่เจือจุนทุกคนทั้งผู้ใหญ่ ทั้งผู้น้อยต่างก็ควรมีทานคือ การให้ การช่วยเหลือกัน ผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือผู้น้อย ผู้น้อยให้การช่วยเหลือผู้ใหญ่ ด้วยมีจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้บรรลุถึง ประโยชน์ที่ต้องการหรือเพื่อที่จะให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย

2. ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำซึ่งเป็นที่รักที่จับใจแก่กันและกัน อันเป็นถ้อยคำสุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจ เพราะฉะนั้นจึงสมควรที่ทุกคนจะต้องมีสติควบคุมใจ ควบคุมวาจาที่จะพูดออกไปให้เป็นวาจาที่สุภาพที่เหมาะสม แม้ว่าในบางคราวต้องทำงานเหน็ดเหนื่อยก็ตาม สิ่งที่จะเป็นเครื่องในการควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือ สตินั่นเอง ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

3. อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ต่อกันและกัน คือ การทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย สังคมที่ตนอาศัยอยู่ตลอดถึงประเทศชาติสิ่งใดที่เป็นโทษก็ควรละเว้นไม่กระทำการประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้ง กาย วาจา และใจในทุกเวลาทุกโอกาส

4. สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลายซึ่ง หมายถึง การรักษาระเบียบวิจัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบ

ของสถานที่ของหน่วยงาน เช่น กฎระเบียบของสถาบันการศึกษา กฎระเบียบของสถานที่ราชการต่างๆ เป็นต้น ตลอดถึงกฎหมายบ้านเมืองในพระพุทธศาสนาก็คือ พระวินัยบัญญัติสำหรับพระภิกษุทั้งหลายนั้นเอง

ปิ่น มุทุกันต์ (2539, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความหมาย สังคหวัตถุ ไว้ว่า “สังคหวัตถุ คือ วิธีสงเคราะห์ วิธีปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจคนอื่นที่ยังไม่เคยรักใคร่นับถือให้เกิดความรักใคร่นับถือ และที่มีความรักใคร่นับถืออยู่แล้ว ก็ทำให้เกิดความแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น”

สรุปได้ว่า สังคหวัตถุ หมายถึง เครื่องมือหรือหลักธรรมที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม เป็นธรรมอันจะก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมืองและประเทศชาตินั้นเอง

2) ความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ

หลักสังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีที่กล่าวไว้ในพุทธศาสนาเถรวาท ในแง่ของการมีมิตรสหาย หรือบริวารที่ดีจริง พระพุทธเจ้าได้ตรัสถึงความสำคัญของการมีมิตรสหายที่ดีไว้ในอุปัฑฒสูตรว่า “ความเป็นผู้มีมิตรดีมีสหายดีมีเพื่อนดีนี้เป็นพรหมจรรย์ทั้งสิ้นทีเดียว” แต่การที่จะสร้างมิตรหรือยึด เหนี่ยวจิตใจของบุคคลที่เป็นมิตรสหายกันแล้วไว้ได้นั้นก็เป็นสิ่งที่สำคัญมากเหมือนกัน เพราะเป็น เครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรหรือบริวารเรียกว่า หลักสังคหวัตถุ ซึ่งมีด้วยกัน 4 ประการคือ

1. ทาน การให้ปัน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สิ่งของของตนแก่บุคคลอื่นด้วยเห็นว่าสิ่งของที่ตนเสียสละไปนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ผู้รับเป็นการแสดงความมีน้ำใจและเป็นการยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรสหายหรือบริวารไว้ได้พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการให้ไว้มากมาเช่นผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก

2. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ การมีวาจาเป็นที่รัก เป็นที่ดูดดื่มจิตใจของผู้ฟัง มีวาจาสุภาพอ่อนหวานชวนฟังเป็นวาจาที่ไม่หยาบคายและก่อให้เกิดประโยชน์ การมีปิยวาจานี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการผูกมิตรหรือรักษาน้ำใจมิตร บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นทูตหรือเป็นตัวแทนของประเทศในการเจรจาเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติจะต้องมีเทคนิคในการใช้คำพูดอย่างดีเยี่ยม เพราะถ้าหากใช้คำพูดที่ไม่ดีก็จะส่งผลให้ประชาชนและประเทศชาติสูญเสียผลประโยชน์ได้

3. อัตถจริยา การประพฤติตนเป็นประโยชน์ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเวลาที่จำเป็นไม่เป็นคนนิ่งดูดายในเมื่อตนเองมีกำลังความสามารถที่พอจะช่วยเหลือได้ในการผูกสัมพันธไมตรีระหว่างประเทศก็เช่นเดียวกัน จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักให้การช่วยเหลือในเวลาที่สมควรช่วยเหลือ เช่นเมื่อถึงคราวที่มิตรประเทศต้องประสบกับภัยพิบัติต่าง ๆ ที่ประเทศสัมพันธมิตรพอที่จะช่วยเหลือได้ก็ให้ช่วยเหลือตามกำลังความสามารถ เพื่อเป็นการผูกสัมพันธไมตรีหรือแสดงถึงความมีสัมพันธไมตรีอันดีต่อกัน

4. สมานัตตตา ความมีตนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่คบมิตรเพราะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มิใช่ว่าเมื่อเห็นว่ามิตรหมดประโยชน์สำหรับตนแล้วก็เริ่มห่างเหินหรือเลิกคบไปการคบหามิตรจะต้องคบด้วยความจริงใจและมีความเสมอต้นเสมอปลายทั้งในยามที่มิตรรุ่งเรืองและในคราวตกต่ำ สมานัตตตา ความมีตนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่คบมิตรเพราะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มิใช่ว่าเมื่อเห็นว่ามิตรหมดประโยชน์สำหรับตนแล้วก็เริ่มห่างเหินหรือเลิกคบไปการคบหามิตรจะต้องคบด้วยความจริงใจและมีความเสมอต้นเสมอปลายทั้งในยามที่มิตรรุ่งเรืองและในคราวตกต่ำ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2550, หน้า 13 - 14) ได้กล่าวไว้ว่า สังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติซึ่งการอยู่ร่วมกันในสังคมหรือในหมู่คณะจำเป็นต้องมีสิ่งที่จะมายึดเหนี่ยวจิตใจและประสานหมู่คณะไว้ให้เกิดความสามัคคีและเพื่อให้อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ ดังต่อไปนี้

1. ทาน คือ การให้ปันสิ่งของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ คือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละแบ่งปันเฉลี่ยให้ ไม่ใช่ให้จนร่ำรวยหรือให้จนหมดเนื้อหมดตัว แต่เป็นการแบ่งปันให้เพื่อแสดงอัธยาศัยไมตรี ผู้ให้ไม่จำเป็นต้องร่ำรวยหรือมีฐานะดีกว่าผู้รับเสมอไป และยังรวมถึงการช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจ

2. ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะน่าฟังชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุผลเป็นหลักฐานชักจูงในทางที่ดีงามหรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจให้กาลังใจรู้จัก พูดให้เกิดความเข้าใจดีสมานสามัคคีเกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งแต่ละกลุ่มที่ได้จัดตั้งขึ้นมาจะมีการแบ่งหน้าที่กัน และสิ่งที่ขาดเสียไม่ได้คือฝ่ายประชาสัมพันธ์หากฝ่ายประชาสัมพันธ์พูดจาไม่ดี ถึงโครงการหรือกิจกรรมจะดีแค่ไหนก็ไม่สามารถที่จะโน้มน้าวจิตใจของสมาชิกกลุ่มได้

3. อัตถจริยา การทำประโยชน์คือช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

4. สมานัตตตา การวางตนเสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาคปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อคนผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่ม และบุคคลทั่วไปไม่เอาเปรียบบุคคลที่ด้อยกว่าและเสมอในสุขทุกข์คือ ร่วมสุขร่วมทุกข์ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

สุชีพ ปุญญานุภาพ (2537, หน้า 210 – 215) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสังคหวัตถุ ว่า สังคหวัตถุ เป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคน หรือธรรมเพื่อให้ตนเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคน ทั่วไปเป็นเครื่องสงเคราะห์โลก สงเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยึดเหนี่ยวใจกันไว้เป็นเครื่องเกาะ กุมประสานโลก คือสังคมแห่งหมู่สัตว์ไว้ ประดุจสลักเพลาคุมรถที่แล่นไปอยู่ไว้ได้ สังคหวัตถุ มี 4 ประการ คือ

1. ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจและศิลปวิทยา

2. ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะน่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผลเป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. อัตถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา คือ ช่วยเหลือด้านแรงกายและขวานขวายช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

4. สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

พระภาวนาวิสุทธิคุณ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) (2542, หน้า 83) ได้กล่าวถึง สังคหวัตถุ ว่า เป็นหลักธรรมปฏิบัติที่จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวผู้อื่นไว้ได้ ได้แก่

1. ทาน การให้ปันสิ่งของของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ปันนั้นย่อมเป็นเรื่องยึดเหนี่ยวใจแก่ผู้รับให้ระลึกนึกถึงความเป็นผู้มีน้ำใจโอบอ้อมอารีของผู้ให้ ผู้มีจิตใจโอบอ้อมอารี มีน้ำใจ มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นอยู่เสมอย่อมเป็นที่รักแก่ชนทั้งหลาย คนหมู่มากย่อมคบค้าสมาคมด้วยสมดังที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสว่า ผู้ให้ย่อมเป็นที่รักคนหมู่มากย่อมคบเขา

2. ปิยวาจา การเจรจาที่อ่อนหวาน คือ วาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนโยนตามฐานะย่อมเป็นที่ชื่นใจเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ฟังหรือคู่สนทนา ไม่มีใครชอบวาจาที่หยาบคายแข็งกระด้างหรือวาจาที่ก้าวร้าว ที่ไร้มารยาท ไม่รู้กาลเทศะและวาจาที่ไม่ไพเราะ ไม่สมฐานะระหว่างผู้พูดกับผู้ฟังและคู่สนทนาด้วย คนเราจะได้ดีหรือถึงความเสื่อมก็ด้วยวาจานั่นแหละเป็นข้อสำคัญประการหนึ่ง โบราณท่านจึงกล่าวไว้ว่า ปากเป็นเอก เลขเป็นโท หมายความว่า วาจาที่ดี ที่สุภาพ ที่ไพเราะอ่อนหวานนั่นแหละเป็นข้อปฏิบัติที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของการครองใจคนและจะได้ดีก็เพราะวาจานั้นแหละ ส่วนคำว่า เลข ณ ที่นี้ หมายถึง วิชาความรู้ยังเป็นรอง คือ ถึงจะเป็นคนมีความรู้สูง แต่ถ้าปากไม่ดีเสียแล้ว ย่อมหวังความเจริญในชีวิตได้ยาก เพราะคนปากเสียไม่อาจผูกใจใครไว้ได้ จะหาคนคบหาสมาคมเป็นมิตรสหายที่ดีที่จริงใจต่อกันได้ยาก ปิยวาจา คือ วาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนโยนต่อกันตามฐานะเท่านั้นแหละที่จะเป็นเครื่องผูกใจยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นได้ยืนนาน

3. อัตถจริยา การประพฤติสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นหมายความว่า ความเป็นผู้มีน้ำใจ ไม่นิ่งดูดาย รู้จักสงเคราะห์และช่วยเหลือกิจการของผู้อื่นให้สำเร็จ รู้จักช่วยกระทำกิจอันเป็นประโยชน์บุคคลอื่นหรือแก่สังคมส่วนรวมตามความเหมาะสมแก่ฐานะและโอกาส ไม่เป็นคนแล้งน้ำใจ ช่วยใครไม่เป็น คือ ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัวจัดยามที่ผู้อื่นหรือสังคมประสบความทุกข์ เดือดร้อน และต้องการความช่วยเหลือ เช่น ในยามประสบทุกข์ภัยต่าง ๆ ได้แก่ อุทกภัยภัยจากน้ำท่วม วาตภัยภัยจากลมพายุ อัคคีภัยภัยจากไฟไหม้ เป็นต้น ที่มีน้ำใจอนุเคราะห์ช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ผู้อื่น หรือสังคมที่ กำลังได้รับความทุกข์เดือดร้อนเช่นนั้นตามกำลังของตนด้วยใจเมตตาและกรุณาธรรม ความเป็นผู้มี น้ำใจ

ย่อมประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นตามสมควรแก่ฐานะและโอกาส ด้วยเมตตา กรุณาธรรม เช่นนี้ ย่อมเป็นเครื่องผูกใจหรือเครื่องยึดเหนี่ยวใจผู้อื่น ให้ผูกสมัครรักใคร และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันได้ยั่งยืนนานเป็นอย่างดี ดังมี สุภาษิตคำโบราณว่า ไปบ้านท่านอย่านิ่งดูดาย ปั้นวัวปั้นควายให้ลูก ท่านเล่น แม้ว่าสมัยนี้การปั้นวัวปั้นควายให้ลูกท่านเล่นเป็นเรื่องล้าสมัยแล้ว แต่สุภาษิตนี้ก็ยังเป็น อุทาหรณ์ว่า การรู้จักสงเคราะห์ อนุเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่นหรือการประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ ผู้อื่น เป็นเครื่องผูกใจคน เป็นคุณธรรมเครื่องครองใจคนได้ดีให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้อย่ายั่งยืน

4. สมานัตตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ ไม่ถือตัว คือ ความประพฤติปฏิบัติดีต่อผู้อื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เมื่อมีชีวิตที่เจริญก้าวหน้า หรือได้ดิบได้ดีขึ้นไปก็ไม่ถือตัวหรือทำตัวเย่อหยิ่งกับญาติพี่น้องหรือมิตรสหายเดิมที่เคยคบค้าหรือปฏิบัติดีต่อกันเคยเคารพนับถือกันอย่างไรก็คงประพฤติปฏิบัติดีต่อกัน เคารพนับถือกันอยู่อย่างนั้น ความเป็นผู้มีตนเสมอนี้เป็นคุณเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่น ไว้เป็นมิตรไมตรีที่ดีต่อกันได้เป็นอย่างดี

พระราชสุทธิญาณมงคล (จรัญ ตธมฺโม) (2542, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสังคหวัตถุ ไว้ว่า เป็นทางเกิดของสามัคคีมี 4 ข้อ คือ

1. ทาน คือ การให้ปัน การให้ทานซึ่งกันและกันไม่หวงกัน โดยการให้ทานแบ่งเป็นประเภทได้แก่ ให้เพื่อการบูชาคุณ ให้เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นไว้และให้เพื่อเห็นแก่มนุษยธรรม

2. ปิยวาจา คือ พูดให้เขารัก ไม่พูดให้เขาเกลียด ไม่ใส่ร้ายป้ายสี ต้องพูดให้เขารักเรียกว่า ปิยวาจา ปิโย เทวมนุสสานัง

3. อัตถจริยา บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่านิ่งดูดาย อย่าเห็นแก่ตัว

4. สมานัตตตา เป็นการวางตนให้เหมาะสม เรียกว่า ไม่ถือตัวตนว่าเราดีกว่าเขา ได้แก่ วางตน ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เหมาะกับฐานะ เหมาะกับกาลเทศะที่ว่าเหมาะสมตำแหน่งหน้าที่นั้น หมายความว่า เรามีหน้าที่อย่างไรก็ไปปฏิบัติไปตามหน้าที่ ที่ว่าเหมาะสมกับฐานะนั้น คือ ใช้จ่ายทรัพย์ให้เหมาะสมกับฐานะก็คือ เข้าใจใช้จ่าย ไม่ฟุ่งเฟ้อ สุรุ่ยสุร่ายเกินไปแต่ก็ไม่ตระหนี่เกินไปจนเข้าขั้นทรมานตนเอง ที่ว่าเหมาะสมกับกาลเทศะนั้นหมายความว่าปฏิบัติกิจให้เหมาะสมกับเวลาและสถานที่

สุจิตรา รณรื่น (2538, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ สังคหวัตถุ ไว้ว่า เป็นหลักแห่งการให้เพื่ออนุเคราะห์หมายถึง การให้เกื้อหนุน โอบอ้อมอารีด้วยเมตตาและการให้อุดหนุนเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันด้วยความกรุณา คนที่มีทรัพย์คิดช่วยเหลือคนอื่นให้ตั้งตัวได้ย่อมเป็นกำลังสำคัญเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและเพื่อ เป็นกำลังที่สำคัญของประเทศชาติ ดังนั้น การให้เกื้อหนุนโอบอ้อมอารีกันด้วยเมตตา และการให้ อุดหนุนเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันด้วยความกรุณาจึงถือว่าให้เพื่ออนุเคราะห์

สรุปได้ว่า สังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่าง ในสังคมอย่างมีความสงบสุขสันติ ซึ่งการอยู่ร่วมกันในสังคมหรือในหมู่คณะจำเป็นต้องมีสิ่งที่จะมายึดเหนี่ยวจิตใจและประสานหมู่คณะ เกิดความสามัคคี การผูกมิตรไมตรีกับคนรอบข้างและการเอื้อเฟื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกันทำให้เกิดความสามัคคีและเพื่อให้อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุขในสังคม

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

สภาพข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นและให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎรธานี เขต 3 ตั้งอยู่ถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 41 (A41) ตำบลเวียงสระ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎรธานี รหัสไปรษณีย์ 84190 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2553 ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการสงเสริม สนับสนุนและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอของจังหวัดสุราษฎรธานี

1. อำเภอเวียงสระ
2. อำเภอบ้านนาสาร
3. อำเภอบ้านนาเดิม
4. อำเภอพระแสง
5. อำเภอเคียนซา
6. อำเภอชัยบุรี

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 3 ได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2548 - 2561) จากผลการวิเคราะห์สถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. วิสัยทัศน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 3 เป็นองคกรชั้นนำในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

2. พันธกิจ

2.1 สงเสริมและสนับสนุนใหประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐาน

2.2 สงเสริมใหผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงคตามหลักสูตรบนพื้นฐานของความเป็นไทย

2.3 สงเสริมและสนับสนุนใหครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ที่เนนการมีสวนร่วมของทุกภาคสวน

2.5 พัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล

3. ค่านิยม “รับผิดชอบตอหนาที่ มีวินัย ใสใจบริการ ประสานความร่วมมือ”

4. เป้าประสงค

4.1 นักเรียนระดับกอนประถมศึกษามีพัฒนาการที่เหมาะสมตามชวงวัย อย่างสมดุล

4.2 นักเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับมีคุณภาพตามาตรฐาน

4.3 ประชากรวัยเรียน (อายุ 4 ป ถึง ย่าง เขาถึงปที่ 16) ได้รับโอกาสทางการศึกษา อย่างทั่วถึง เสมอภาค และมีคุณภาพจนจบการศึกษาภาคบังคับ

4.4 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะ และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเนนผลสัมฤทธิ์

4.5 สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารการจัดการได้คุณภาพตามมาตรฐาน

4.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาใหมีคุณภาพตามมาตรฐาน

5. กลยุทธ

5.1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

5.2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีวิถีชีวิตความเป็นไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.3 ขยายโอกาสการเขาถึงบริการการศึกษาใหทั่วถึง เสมอภาค และมีคุณภาพ

5.4 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

5.5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

6. ผลผลิตหลัก

6.1 ผู้จบการศึกษากอนประถมศึกษา

6.2 ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ

6.3 เด็กพิการได้รับการศึกษาภาคบังคับและพัฒนาสมรรถภาพ

6.4 เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาภาคบังคับ

6.5 ผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาศักยภาพ

นโยบายการจัดการศึกษา จุดเนนการดำเนินงาน

1. เด็กปฐมวัยมีความพรอมด้านร่างกาย อารมณ สังคม และสติปัญญาตามหลักสูตร

2. ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นทุกระดับชั้น

4. ผู้เรียนที่มีความตองการพิเศษได้รับการสงเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ

5. เตรียมความพรอมสู่ประชาคมอาเซี่ยน

6. ผู้เรียนทุกคนมีคุณลักษณะพึงประสงคตามหลักสูตรและมีคานิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

7. สถานศึกษายึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู

8. ประชากรวัยเรียน อายุ 4 ป ถึงอายุย่างเข้าปที่ 16 ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอภาคและมีคุณภาพจนจบการศึกษาภาคบังคับ

9. ครู และบุคลการทางการศึกษาได้รับการพัฒนาองคความรูและสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

10. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นครูมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ ได้รับการยกยองเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

11. สถานศึกษาในสังกัดทุกโรงมีการบริหารจัดการโดยมุ่งเนนผลสัมฤทธิ์ เนนการมีสวนร่วมและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระบบการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

การแบ่งสวนราชการ ได้แบ่งสวนราชการภายในสำนักงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดกฎเกณฑการแบง สวนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 3 พ.ศ. 2546 ข่อ 2 และข่อ 3 เพื่อให่สอดคล่องกับภารกิจหลัก และรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ มีความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการความยืดหยุน พร่อมตอการปรับเปลี่ยนและมุ่งสัมฤทธิ์ผลตามภารกิจ ความคุมคา ลดขั้นตอนการบริหารเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารจัดการ โดยแบ่งสวนราชการ ดังนี้

1. กลุมอำนวยการ

2. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

3. กลุ่มบริหารงานบุคคล

4. กลุมนโยบายและแผน

5. กลุ่มสงเสริมการจัดการศึกษา

6. กลุมนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

7. กลุ่มสงเสริมสถานศึกษาเอกชน

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหนาที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใตการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน่าที่ดำเนินการให่เป็นไปตามอำนาจหน่าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีอำนาจหนาที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให่สอดคลอ่งกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของทองถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจงจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให่หน่วยงาน และกำกับการตรวจสอบ ติดตามการใชงบประมาณของหน่วยงาน

3. ประสาน สงเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อสงเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน สงเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องคกรปกครอง สวนทองถิ่น รวมทั้งบุคคล องคกรชุมชน องคกรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการประสานสงเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสานสงเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองคกรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองคกรปกครองสวนทองถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน่าที่อื่นเกี่ยวกับภารกิจภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่ไม่ได้ระบุให่เป็นหน่าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รวิษฎา ดวงจันทา (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์เป็นรายด้าน ในองค์ประกอบด้านดีและองค์ประกอบด้านสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบ ด้านเก่งอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดี และรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความหลากหลายของบคุลากรการ เป็นที่ยอมรับความซื่อสัตย์สุจริต การเสริมพลังความเอื้ออาทร ความมีคุณภาพความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความมุ่งหมายของโรงเรียนและความไว้วางใจส่วนการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสุข (X3) สามารถทำนายวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออก ได้ร้อยละ 14.7

พิมใจ วิเศษ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีภาพ รวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้(1) ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (2) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (3) ด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (4) ด้านการมีทักษะทาง สังคม และ (5) ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สุขภาพ ร่างกาย และขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

สุจิตรา วรพุฒ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ด้าน 2) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4)เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารจากสถานศึกษา 3 ขนาด คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิต

จารุวรรณ แป้นแจ้ง (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพ การบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวม ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และด้านการมีทักษะสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชิษณุพงศ์ ทรัพทย์โชติธนดล (2559)ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มท่าจีนแม่กลอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอกลุ่มท่าจีนถิ่นแม่กลอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การควบคุมตนเอง การมีทักษะทางสังคม การตระหนักรู้ในตนเอง และการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มท่าจีนถิ่นแม่กลอง เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน ตามรายด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

สมฤทัย คุ้มสกุล (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทาง

อารมณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการควบคุมอารมณและการตัดสินใจและการแกปญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ3) การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณในการบริหาร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ยกเว้นด้านการควบคุมอารมณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาวดี วุฒิรัตน์(2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอไทรน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคล มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความลึกซึ้งทางอารมณ์ความเหมาะสมทางอารมณ์ความเป็นไปได้ทางอารมณ์และความรู้รอบทางอารมณ์ 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ความไว้วางใจ ความสามัคคีและความร่วมมือ การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร ทรัพยากร และการสนับสนุน รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน การประสานงานภายนอกองค์กร ความหลากหลายของสมาชิก และทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

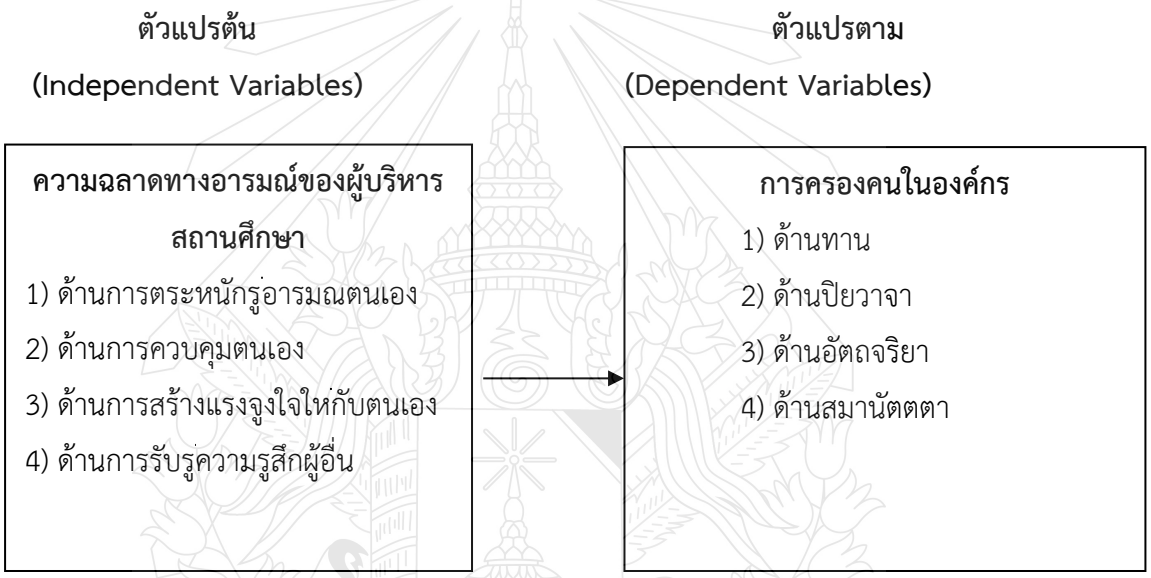
อุไรวรรณ ชูมี (2561)ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความสามารถในการจูงใจตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การมีทักษะทางสังคม การตระหนักรู้ตนเอง และการเข้าใจผู้อื่น ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐณิชา ติยะศาศวัต (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า มีความ สัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ” ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของ โกลแมน (Goleman, 2013, pp 111-113) 1. ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเอง2. ด้านการควบคุมตนเอง 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง 4. ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น และหลักสังคหวัตถุ 4 ของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2551, หน้า 142) ซึ่งประกอบด้วย 1. ทาน 2. ปิยวาจา 3. อัตถจริยา และ 4. สมานัตตตา นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3” ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,971

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,971 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcic and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมจากข้อมูลหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close Ended) ซึ่ง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความฉลาดทางอารมณ์เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเอง จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านการควบคุมตนเอง จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น จำนวน 5 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ มาก

คะแนน 3 หมายถึง มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ น้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ น้อยที่สุด

สำหรับการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้ด้วยเกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับการครองคนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) มีจำนวน 4 ด้าน 20 ข้อ ดังนี้

1. ด้านทาน จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านปิยวาจา จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านอัตถจริยา จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านสมานัตตตา จำนวน 5 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 3 นี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 อันดับ ตามแบบของ Likert Scale 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีระดับการครองคน มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีระดับการครองคน มาก

คะแนน 3 หมายถึง มีระดับการครองคน ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีระดับการครองคน น้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีระดับการครองคน น้อยที่สุด

สำหรับการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้ด้วยเกณฑ์ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการครองคนในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการครองคนในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการครองคนในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับการครองคนในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการครองคนในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 การสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เหมาะสมสอดคล้องและเกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ตามวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ที่สรุปจากการทบทวนวรรณกรรม

2. ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิด และเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนำมาใช้เป็นประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัยตามกรอบแนวคิด และนิยามศัพท์

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

3. ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 สำหรับข้อคำถามที่แน่ใจว่า คำถามสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

คะแนน 0 สำหรับข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่า คำถามสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

คะแนน -1 สำหรับข้อคำถามที่แน่ใจว่า คำถามสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

คำถามรวม 43 ข้อ ของแบบสอบถาม ค่าดัชนีที่คำนวณได้อยู่ระหว่าง 0-1 จึงเป็นการบ่งชี้ถึงความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (พิสณุ ผ่องศรี, 2550, หน้า 139)

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบประเมินความสอดคล้องที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือได้ตรวจสอบ และเสนอแนะ ซึ่งผ่านการหาค่า IOC แล้วนำมาปรับปรุง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปทดลองใช้ 30 ชุด โดยผ่านกระบวนการการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือของแบบสอบถามทั้งฉบับตามรายละเอียด ดังนี้

4.1. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยนี้ได้ทดลองใช้กับครูในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 เท่ากับ 0.96 “ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่ามากกว่า 0.70 – 1.00” (สุจินต์ ธรรมชาติ, 2544, หน้า 172) จากคำถามที่อยู่ในเกณฑ์จำนวน 43 ข้อ ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังกล่าวมีค่ามากกว่า 0.70 จึงเป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสมมีคุณภาพ และมีความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ สามารถนำไปใช้วัดระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นี้ไปจัดพิมพ์ และนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่แจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

3. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling)

4. เมื่อได้แบบสอบถามที่ตอบข้อมูลเรียบร้อยแล้วกลับคืนมาจำนวน 320 ชุด คิดเป็น 100% จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดลำดับของข้อมูล ลงรหัส และบันทึกข้อมูล

5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyzed) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าสถิติพื้นฐานคือค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Peason’s Product Moment Correlation Coefficient)

และแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (พิสณุ ฟองศรี, 2550, หน้า 159-160) ดังนี้

คา |r| 0.81 - 1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด

คา |r| 0.61 - 0.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

คา |r| 0.41 - 0.60 มีความสัมพันธ์กันในในระดับปานกลาง

คา |r| 0.21 - 0.40 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

คา |r| 0.01 - 0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

คา |r| 0.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

4. วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารศึกษา โดยใช้การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) หาก r มีคาเป็นบวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก หากคา r มีคาเป็น ลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (ล้วน สายยศและคณะ 2538, หน้า 194)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย ใช้สูตร (ล้วน สายยศและคณะ 2538 , หน้า 194)

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของความถี่ของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ล้วน สายยศและคณะ 2538, หน้า 195)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

$\left(\sum x\right)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

4. หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยสูตรสัมประสิทธิแอลฟา ตามวิธีของครอนบาคโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศและคณะ 2538, หน้า 20)

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right]$$

เมื่อ α เของเครื่องมือวัด

n แทน จานวนขอ

S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

5.ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

R แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

6.ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Peason's Product Moment Correlation Coefficient)

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left(n\sum X^2 - (\sum X)^2\right)\left(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูล

$\sum_{XY}$ แทน ผลรวมทั้งหมดของผลคูณของตัวแปร XกับตัวแปรY

$\sum_{X}$ แทน ผลรวมของตัวแปร X

$\sum_{Y}$ แทน ผลรวมของตัวแปร Y

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของตัวแปร X แต่ละค่ายกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของตัวแปร Y แต่ละค่ายกกำลังสอง

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3”ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกิดความเข้าใจตรงกันในแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R_2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
X_1	แทน	ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเอง
X_2	แทน	ด้านการควบคุมตนเอง
X_3	แทน	ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง
X_4	แทน	ด้านการรับรูความรูสึกผู้อื่น
Y_1	แทน	ด้านทาน
Y_2	แทน	ด้านปิยวาจา
Y_3	แทน	ด้านอัตถจริยา
Y_4	แทน	ด้านสมานัตตตา

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะและประสบการณ์ในการสอน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	82	26.60
หญิง	238	74.40
รวม	**320**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 74.40 และเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 40 ปี	140	43.75
40 ปีขึ้นไป	180	56.25
รวม	**320**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากทั้งอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 และอายุต่ำกว่า 40 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	260	51.25
ปริญญาโท	60	18.75
รวม	**320**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมาก วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 และการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม วิทยฐานะ

วิทยฐานะ	จำนวนคน	ร้อยละ
ไม่มีวิทยฐานะ	125	39.10
ครูชำนาญการ	67	20.90
ครูชำนาญการพิเศษ	128	40.00
รวม	**320**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 วิทยฐานะ ครูไม่มีวิทยฐานะจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 และครูชำนาญการจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15 ปี	153	47.80
15 ปีขึ้นไป	167	52.20
รวม	**320**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 และประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

(n=320)

	ความฉลาดทางอารมณ์	ระดับความฉลาดทางอารมณ์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	4.41	0.78	มาก
2	ด้านการควบคุมตนเอง	4.50	0.85	มาก
3	ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง	4.59	0.73	มากที่สุด
4	ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น	4.47	0.82	มาก
	โดยรวม	**4.49**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49 , S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองรองลงมาคือ ด้านการควบคุมตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเอง โดยรวมและรายข้อ

(n=320)

	ด้านการตระหนักรูอารมณตนเอง	**ระดับความฉลาดทางอารมณ์**		
		$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1	ผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ที่เกิดขึ้นท่านได้	4.35	0.74	มาก
2	ผู้บริหารสามารถยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำที่แตกต่างจากที่คิดได้	4.39	0.78	มาก
3	ผู้บริหารสามารถทำงานภายใต้สภาวะความกดดันได้	4.39	0.72	มาก
4	ผู้บริหารมีความรู้สึกมั่นใจและมองเห็นคุณค่าในตนเองได้	4.47	0.73	มาก
5	ผู้บริหารมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ	4.45	0.63	มาก
	โดยรวม	**4.41**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านการตระหนักรูอารมณตนเอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41 , S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารมีความรู้สึกมั่นใจและมองเห็นคุณค่าในตนเองได้ รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ที่เกิดขึ้นท่านได้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการควบคุมตนเอง โดยรวมและรายข้อ

(n=320)

	ด้านการควบคุมตนเอง	**ระดับความฉลาดทางอารมณ์**		
		$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1	ผู้บริหารมีสติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างมั่นคง	4.55	0.65	มากที่สุด
2	ผู้บริหารคิดตริตรองอย่างรอบครบก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ	4.53	0.68	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้	4.55	0.68	มากที่สุด
4	ผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น	4.33	0.68	มาก
5	ผู้บริหารคิดตริตรองอย่างรอบครอบก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ	4.56	0.68	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.50**	**0.58**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านการควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50 , S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารคิดตริตรองอย่างรอบครอบก่อนตัดสินใจ กระทำสิ่งต่างๆ รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารมีสติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างมั่นคง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง โดยรวมและรายข้อ

(n=320)

	ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง	**ระดับความฉลาดทางอารมณ์**		
		$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.61	0.69	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสามารถมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหาต่างๆ	4.56	0.66	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	4.59	0.64	มากที่สุด
4	ผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่มาขวางต่อการบรรลุเป้าหมาย	4.60	0.67	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.57	0.71	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.59**	**0.60**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59 , S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่มาขวางต่อการบรรลุเป้าหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์ความรู้สึกต่างๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านการรับรูความรูสึกผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ

(n=320)

	ด้านการรับรูความรูสึกผู้อื่น	**ระดับความฉลาดทางอารมณ์**		
		$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1	ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้ร่วมงาน	4.46	0.85	มาก
2	ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน	4.37	0.76	มาก
3	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจเข้าใจรู้ถึงที่มาสาเหตุในพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน	4.50	0.80	มากที่สุด
4	ผู้บริหารจะพิจารณาสภาพจิตใจและอารมณ์ของผู้ร่วมงานก่อนมอบหมายงานให้	4.45	0.82	มาก
5	ผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่นได้จากการสังเกตสีหน้าแววตาท่าทาง การพูด น้ำเสียงได้	4.58	0.78	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.47**	**0.76**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านการรับรูความรูสึกผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.47 , S.D.= 0.76) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่นได้จากการสังเกตสีหน้าแววตาท่าทาง การพูด น้ำเสียงได้ รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจเข้าใจรู้ถึงที่มาสาเหตุในพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยรวมและรายด้าน

(n=320)

	การครองคนในองค์กร	**ระดับการครองคน**		
		$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1	ด้านทาน	4.62	0.62	มากที่สุด
2	ด้านปิยวาจา	4.59	0.61	มากที่สุด
3	ด้านอัตถจริยา	4.63	0.60	มากที่สุด
4	ด้านสมานัตตตา	4.59	0.60	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.61**	**0.58**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61 , S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอัตถจริยา รองลงมาคือ ด้านทาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านปิยวาจาและด้านสมานัตตตา

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านทาน โดยรวมและรายข้อ

(n=320)

	ด้านทาน	**ระดับการครองคน**		
		$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1	ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการวางแผนงาน วิชาการ ระเบียบของสถานศึกษา	4.64	0.63	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.60	0.67	มากที่สุด
3	ผู้บริหารให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทั้งในการปฏิบัติงานและอื่น ๆ อย่าง สม่ำเสมอ	4.63	0.63	มากที่สุด
4	ผู้บริหารให้ความมคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาสถานศึกษา	4.63	0.63	มากที่สุด
5	ผู้บริหารให้การส่งเสริมบุคลากร โดยจัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ	4.63	0.67	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.62**	**0.62**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านทาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62 , S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการวางแผนงาน วิชาการ ระเบียบของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทั้งในการปฏิบัติงานและอื่น ๆ อย่าง สม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านปิยวาจา โดยรวมและรายข้อ

(n=320)

	ด้านปิยวาจา	ระดับการครองคน		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีการชี้แจงการใช้งบประมาณในการจัดกิจกรรมต่างๆในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.66	0.66	มากที่สุด
2	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการใช้งบประมาณแก่บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.63	0.67	มากที่สุด
3	ผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมตักเตือนบุคคลอื่น	4.53	0.70	มากที่สุด
4	ผู้บริหารไม่ใช้วาจาล่วงเกินหรือดูถูกและทำร้ายจิตใจต่อบุคคลอื่น	4.53	0.80	มากที่สุด
5	ผู้บริหารใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ให้กำลังใจ	4.52	0.64	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.23**	**0.76**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านปิยวาจา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23 , S.D.= 0.76) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการชี้แจงการใช้งบประมาณในการจัดกิจกรรมต่างๆในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารให้คำแนะนำในการใช้งบประมาณแก่บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ให้กำลังใจ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านอัตถจริยา โดยรวมและรายข้อ

(n=320)

	ด้านอัตถจริยา	ระดับการครองคน		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ตามโอกาสสมควร	4.58	0.61	มากที่สุด
2	ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน	4.67	0.61	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความโปร่งใส แสดง หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคลากร ที่ชัดเจน โดยไม่มีการเลือกที่รักผลักที่ชัง	4.64	0.67	มากที่สุด
4	ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรในทาง สร้างสรรค์ ถูกต้อง และเหมาะสม	4.67	0.62	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาต่าง ๆ	4.60	0.67	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.63**	**0.60**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านอัตถจริยา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63 , S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวัง ผลตอบแทน และผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรในทาง สร้างสรรค์ ถูกต้อง และเหมาะสมรองลงมาคือ ผู้บริหารมีความโปร่งใส แสดง หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน โดยไม่มีการเลือกที่รักผลักที่ชัง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ตามโอกาสสมควร

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านสมานัตตตาโดยรวมและรายข้อ

(n=320)

	ด้านสมานัตตตา	**ระดับการครองคน**		
		$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นกันเองกับบุคคลอื่นไม่ถือตัว เย่อหยิ่ง	4.62	0.64	มากที่สุด
2	ผู้บริหาร วางตัวเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคน	4.65	0.56	มากที่สุด
3	ผู้บริหารประพฤติตนน่าเคารพนับถือ	4.58	0.68	มากที่สุด
4	ผู้บริหารประพฤติตนวางตนเหมาะสมกับฐานะ	4.57	0.63	มากที่สุด
5	ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.54	0.38	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.59**	**0.60**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านสมานัตตตา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59 , S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหาร วางตัวเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคนรองลงมาคือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นกันเองกับบุคคลอื่นไม่ถือตัว เย่อหยิ่ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

วิเคราะห์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson'product moment correlation coefficient)

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

(n=320)

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	x	Y
X_1	1.000					
X_2	.874	1.000				
X_3	.910	.823	1.000			
X_4	.862	.837	.850	1.000		
x	.944	.938	.957	.947	1.000	
Y	.819	.846	.888	.878	**.943**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด (R_{XY}).943 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (r=.888) ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น(r=.878) ด้านการควบคุมตนเอง(r=.846) ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง(r=.819)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ตัวแปรอิสระ(ตัวแปรพยากรณ์)	การครองคนภายในองค์กรของสถานศึกษา				
	b	S.E.b.	β	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	.713	.111		6.426.	.000**
ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเอง X_1	.311	.068	.345	1.569	.000**
ด้านการควบคุมตนเอง X_2	.111	.072	.112	1.539	.125
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง X_3	.115	.083	.119	1.397	.163
ด้านการรับรูความรูสึกผู้อื่น X_4	.679	.021	.878	32.752	.000**
R= 915, R^2= .838, *S.E.= .23817*, F=406.676 , P=.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 83.80 โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเองโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ (β=.311, t=1.569, p-value=.00) ด้านการรับรูความรูสึกผู้อื่น (β=.679, t=32.752, p-value =.00) ผลต่อการครองคนในองค์กรอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

นำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = .713+.311(X_1)+.679(X_4)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z_Y = .679(X_4)+. 311(X_1)+ 115(X_3)+ .111(X_2)$

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต 3 เพื่อศึกษาระดับการครองคนของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และเพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1.1.ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะและประสบการณ์ในการสอน ดังนี้

1) ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 74.40 และเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60

2) ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากทั้งอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 และอายุต่ำกว่า 40 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75

3) ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมาก วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 และการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75

4) ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 วิทยฐานะ ครูไม่มีวิทยฐานะจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 และครูชำนาญการจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90

5) ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากประสบการณ์ในการทำงาน15 ปีขึ้นไป จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 และประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองรองลงมาคือ ด้านการควบคุมตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเอง

ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารมีความรู้สึกมั่นใจและมองเห็นคุณค่าในตนเองได้ รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ที่เกิดขึ้นท่าน

ด้านการควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารคิดตริตรองอย่างรอบครอบก่อนตัดสินใจ กระทำสิ่งต่างๆ รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารมีสติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างมั่นคง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น

ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่มาขวางต่อการบรรลุเป้าหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น

ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่นได้จากการสังเกตสีหน้าแววตา ท่าทาง การพูด น้ำเสียงได้ รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจเข้าใจรู้ถึงที่มาสาเหตุในพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาใน

แต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอัตถจริยา รองลงมาคือ ด้านทาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านปิยวาจาและด้านสมานัตตตา

ด้านทาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการวางแผนงาน วิชาการ ระเบียบของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทั้งในการปฏิบัติงานและอื่น ๆ อย่าง สม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

ด้านทาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการวางแผนงาน วิชาการ ระเบียบของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทั้งในการปฏิบัติงานและอื่น ๆ อย่าง สม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

ด้านอัตถจริยา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวัง ผลตอบแทน และผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรในทาง สร้างสรรค์ ถูกต้อง และเหมาะสมรองลงมาคือ ผู้บริหารมีความโปร่งใส แสดง หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคลากร ที่ชัดเจน โดยไม่มีการเลือกที่รักผลักที่ชัง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ตามโอกาสสมควร

ด้านสมานัตตตา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหาร วางตัวเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคนรองลงมาคือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นกันเองกับบุคคลอื่นไม่ถือตัว เย่อหยิ่ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด (R_{XY}).726 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (r=.888) ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น(r=.878) ด้านการควบคุมตนเอง(r=.846) ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเอง(r=.819)

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 83.80 โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเองโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ (β=.311, t=1.569, p-value=.00) ด้านการรับรูความรูสึกผู้อื่น (β=.679, t=32.752, p-value =.00) ผลต่อการครองคนในองค์กรอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

นำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = .713+.311(X_1)+.679(X_4)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z_Y = .679(X_4)+. 311(X_1)+ 115(X_3)+ .111(X_2)$

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3” สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะทางความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมี เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการควบคุมจัดการกับอารมณ์ในลักษณะต่าง ๆที่เกิดขึ้นให้เหมาะสมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและยังช่วยในการติดต่อประสานงานและการสั่งการต่าง ๆประสบผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ ชูมี (2561)ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี วุฒิรัตน์(2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์

ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอไทรน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2ผลการวิจัยพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การวิเคราะห์ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารได้นำหลักสังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างในสังคมอย่างมีความสงบสุขสันติ มายึดเหนี่ยวจิตใจและประสานหมู่คณะ ทำให้เกิดความสามัคคี การผูกมิตรไมตรีกับคนรอบข้างและการเอื้อเฟื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกันทำให้เกิดความสามัคคีและเพื่อให้อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุขในสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า สังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติซึ่งการอยู่ร่วมกันในสังคมหรือในหมู่คณะจำเป็นต้องมีสิ่งที่จะมายึดเหนี่ยวจิตใจและประสานหมู่คณะไว้ให้เกิดความสามัคคีและเพื่อให้อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข

5.2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด (R_{XY}).726 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดการกับภาวะอาร์ณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมใจ วิเศษ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์กัน ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 83.80 โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเองโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ (β=.311, t=1.569, p-value=.00) ด้านการรับรู้ความรูสึกผู้อื่น (β=.679, t=32.752, p-value =.00) ผลต่อการครองคนในองค์กรอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการปฏิบัติตนในการครองคนเน้นตรงกับหลักสังคห

วัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตา เรื่องความไว้วางใจต่อกัน เคารพซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุนมีมิตรภาพ และมีความอบอุ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐณิชา ติยะศาศวัต (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า มีความ สัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการกำหนดให้มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้อยู่ในระดับมากที่สุด

2.จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้นควรมีการกำหนดให้มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานให้อยู่ในสภาพการณ์ที่ดีกว่าเดิม

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีข้อเสนอแนะในการศึกษา ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้งเขต 1,2,4 ด้วย

2. ควรศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ขององค์กรอื่น ๆ เช่น โรงเรียนสังกัดเทศบาล โรงเรียนเอกชน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

บรรณานุกรม

1.ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กร ศิริโชควัฒนา. (2561). *Super E.Q. ความสุข & ความสำเร็จ สร้างได้ด้วยหัวใจ (ฉบับปรับปรุง)* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เก็ท ไอเดีย

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข,(2565) *ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย* Thai Happiness Indicators (TMHI–66), [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http:// www.dmh.go.th (28 ธันวาคม 2565).

ทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ.(2565). *EQ กับความสำเร็จในชีวิต*, เข้าถึงเมื่อ 6 ธันวาคม 2565, เข้าถึงได้จาก http://www.natres.psu.ac.th/Journal

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *สุขภาวะองค์รวมแนวพุทธ.* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย

พระภาวนาวิสุทธิคุณ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). (2542). *ตอบปัญหาธรรมปฏิบัติ.* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เอช ทีพีเพรส.

พระราชชัยกวี. (ภิกขุพุทธทาส อินทปญโญ). (2546). *จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร.

พิสณุ ฟองศรี. (2550). *วิจัยทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: พรอพเพอตี้พริ้นท์.

พุทธทาส ภิกขุ. (2549). *คู่มือมนุษย์.* กรุงเทพมหานคร: สานักพิมพ์สุขภาพใจ.

ภัคสกุล นาคจู. (2557). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอารมณ์ Introduction to Emotion*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภัคสุภรณ์ การพิมพ์

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน.* กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

สุจิตรา รณรื่น. (2538). *ศาสนาเปรียบเทียบ.* กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิก จำกัด.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2540) .*ศาสนาเปรียบเทียบ.* พิมพครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพมหามกุฏราชวิทยาลัย.

2) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / รายงานการวิจัย

จารุวรรณ แป้นแจ้ง.(2559). *“ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี”*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชาปิยา สิมลา (2563). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชิษณุพงศ์ ทรัพทย์โชติธนดล. (2558). *"ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มท่าจีนแม่กลอง"* วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐณิชา ติยะศาศวัต. (2563). *"ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2"* . วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธัญญารัตน์ ทับทิม. (2557).*"ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี"*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พิมใจ วิเศษ. (2556). *"ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก"*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.

รวิษฎา ดวงจันทา. (2556). *"ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา 128 เขตภาคตะวันออก"(*วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เดือน เมษายน 2556 - กันยายน 2556).

สมฤทัย คุ้มสกุล. (2559). *"ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1"*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุจิตรา วรพุฒ. (2557). *"ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2"*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ. (2561). *"ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2"*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภาวดี วุฒิรัตน์. (2561). *“ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอไทรน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2”* .วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุไรวรรณ ชูมี. (2561). *“การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1”* .วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

2.ภาษาอังกฤษ

Robert K. Cooper and Ayman Sawaf*, Executive Eq: Emotional Intelligence in Leadership and Organization*, (New York: Berkley Publishing Group, 1997), 37

D. Goleman, Emotional intelligence: *Why it can matter more than IQ* (New York: Bantamn Books, 1996), 43-44

Peter Salovey and John D. Mayer, *Emotional intelligence imagination cognition and personality,* (New Jersey: McGraw-Hill, 1997), 11.

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



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวเรณู สิทธิฤทธิ์

ด้วย นางสาวลายไหม่ พินบุรุธ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต ๓ (THE STUDY OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECT THE DOMINATION OF PEOPLE IN THE ORGANIZATION UNDER THE SURAT THANI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล

ด้วย นางสาวสายใหม่ พินนุรุธ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต ๓ (THE STUDY OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECT THE DOMINATION OF PEOPLE IN THE ORGANIZATION UNDER THE SURAT THANI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" โดยมี ผศ. ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ

ด้วย นางสาวสายไหม่ พินนุรุธ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต ๓ (THE STUDY OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECT THE DOMINATION OF PEOPLE IN THE ORGANIZATION UNDER THE SURAT THANI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" โดยมี ผศ. ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๘

๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ

ด้วย นางสาวสายใหม่ พินนุรุธ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต ๓ (THE STUDY OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECT THE DOMINATION OF PEOPLE IN THE ORGANIZATION UNDER THE SURAT THANI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

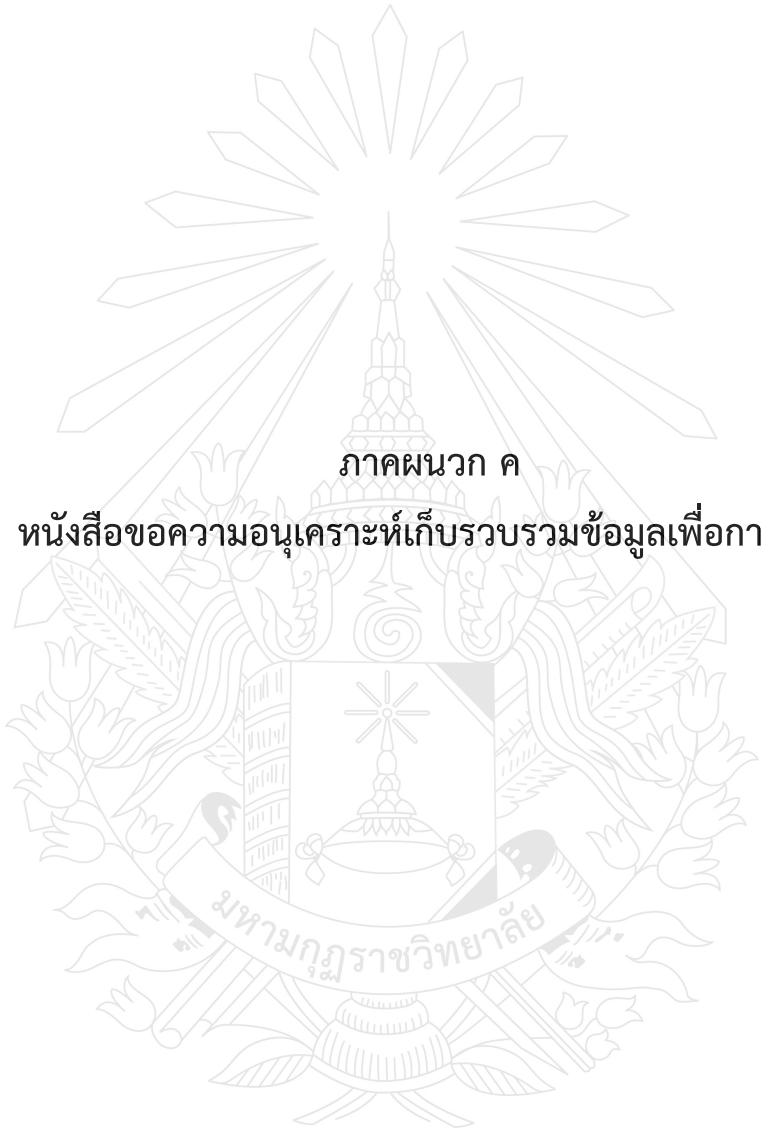
จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



\

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๙

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓

ด้วย นางสาวสายใหม่ พินนุรุธ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต ๓)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสายใหม่ พินนุรุธ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสวนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการครองคนในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

3. ขอความกรุณาจากท่านไดโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบที่เป็นจริงจะมีคุณค่าอย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ และเป็นประโยชนต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4. ข่อมูลที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้ จะไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน เนื่องจากผู้วิจัยจะสังเคราะห์เป็นภาพรวมและเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวสายใหม่ พินนุรุธ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสวนบุคคลของผูตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ
   - ( ) ต่ำกว่า 40 ปี
   - ( ) 40 ปีขึ้นไป

2. อายุ
   - ( ) ต่ำกว่า 40 ปี
   - ( ) 40 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา
   - ( ) ปริญญาตรี
   - ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. วิทยฐานะ
   - ( ) ครูผู้ช่วย
   - ( ) ชำนาญการ
   - ( ) ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการสอน
   - ( ) น้อยกว่า 10 ปี
   - ( ) 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 35 ขอ

2. ให้ท่านพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการว่าอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับการปฏิบัติเพียง 1 ขอ

5 หมายถึง ระดับความฉลาดทางอารมณ์ มากที่สุด
4 หมายถึง ระดับความฉลาดทางอารมณ์ มาก
3 หมายถึง ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ปานกลาง
2 หมายถึง ระดับความฉลาดทางอารมณ์ น้อย
1 หมายถึง ระดับความฉลาดทางอารมณ์ น้อยที่สุด

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์	ระดับความฉลาดทางอารมณ์				
		5	4	3	2	1
	ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเอง					
1	ผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ที่เกิดขึ้นท่านได้					
2	ผู้บริหารสามารถยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำที่แตกต่างจากที่คิดได้					
3	ผู้บริหารสามารถทำงานภายใต้สภาวะความกดดันได้					
4	ผู้บริหารมีความรู้สึกมั่นใจและมองเห็นคุณค่าในตนเองได้					
5	ผู้บริหารมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ					
	ด้านการควบคุมตนเอง					
6	ผู้บริหารมีสติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างมั่นคง					
7	ผู้บริหารคิดตริตรองอย่างรอบครบก่อนตัดสินใจ กระทำสิ่งต่างๆ					
8	ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้					
9	ผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น					
10	ผู้บริหารคิดตริตรองอย่างรอบครอบก่อนตัดสินใจ กระทำสิ่งต่างๆ					
	ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง					
11	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน					
12	ผู้บริหารสามารถมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการ แก้ปัญหาต่างๆ					
13	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง					
14	ผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่มาขวางต่อการบรรลุเป้าหมาย					
15	ผู้บริหารมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน					
	ด้านการรับรูความรูสึกผู้อื่น					
16	ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้ร่วมงาน					
17	ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ร่วมงานเพียงใด					
18	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจเข้าใจรู้ถึงที่มาสาเหตุในพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน					
19	ผู้บริหารจะพิจารณาสภาพจิตใจและอารมณ์ของผู้ร่วมงานก่อนมอบหมายงานให้					
20	ผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่นได้จากการสังเกตสีหน้าแววตา ท่าทาง การพูด น้ำเสียงได้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการครองคนภายในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 20 ขอ

2. ให้ท่านพิจารณาการครองคนภายในองค์กรของสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในชองระดับการปฏิบัติเพียง 1 ขอ

5 หมายถึง ระดับการครองคนภายในองค์กรของสถานศึกษา มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการครองคนภายในองค์กรของสถานศึกษา มาก

3 หมายถึง ระดับการครองคนภายในองค์กรของสถานศึกษา ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการครองคนภายในองค์กรของสถานศึกษา นอย

1 หมายถึง ระดับการครองคนภายในองค์กรของสถานศึกษา น้อยที่สุด

ข้อ	การครองคนภายในองค์กรของสถานศึกษา	ระดับการครองคนภายในองค์กรของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
ด้านทาน						
1	ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการวางแผนงาน วิชาการ ระเบียบของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทั้งในการปฏิบัติงานและอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
4	ผู้บริหารให้ความมคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารให้การส่งเสริมบุคลากร โดยจัดให้มีสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ					
ด้านปิยวาจา						
6	ผู้บริหารมีการชี้แจงการใช้งบประมาณในการจัดกิจกรรมต่างๆในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
7	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการใช้งบประมาณแก่บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
8	ผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมตักเตือนบุคคลอื่น					
9	ผู้บริหารไม่ใช้วาจาล่วงเกินหรือดูถูกและทำร้ายจิตใจต่อบุคคลอื่น					
10	ผู้บริหารใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ให้กำลังใจ					

ข้อ	การครองคนภายในองค์กรของสถานศึกษา	ระดับการครองคนภายในองค์กรของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
ด้านอัตถจริยา						
11	ผู้บริหารบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ตามโอกาสสมควร					
12	ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวัง ผลตอบแทน					
13	ผู้บริหารมีความโปร่งใส แสดง หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคลากร ที่ชัดเจน โดยไม่มีการเลือกที่รักผลักที่ชัง					
14	ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรในทาง สร้างสรรค์ ถูกต้อง และเหมาะสม					
15	ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาต่าง ๆ					
ด้านสมานัตตตา						
16	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นกันเองกับบุคคลอื่นไม่ถือตัว เย่อหยิ่ง					
17	ผู้บริหาร วางตัวเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคน					
18	ผู้บริหารประพฤติตนน่าเคารพนับถือ					
19	ผู้บริหารประพฤติตนวางตนเหมาะสมกับฐานะ					
20	ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย(ค่า IOC)

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสวนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการครองคนในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

3. ขอความกรุณาจากท่านไดโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบที่เป็นจริงจะมีคุณค่าอย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ และเป็นประโยชนต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4. ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้ จะไมกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน เนื่องจากผู้วิจัยจะสังเคราะห์เป็นภาพรวมและเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวสายใหม่ พินนุรุธ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสวนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1	เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง	√			
2	อายุ ( ) ต่ำกว่า 40 ปี ( ) 40 ปีขึ้นไป	√			
3	วุฒิการศึกษา ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี	√			
4	วิทยฐานะ ( ) ไม่มีวิทยฐานะ ( ) ชำนาญการ ( ) ชำนาญการพิเศษ	√			
5	ประสบการณ์ในการสอน ( ) น้อยกว่า 10 ปี ( ) 10 ปี ขึ้นไป	√			

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

คำชี้แจง สำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1	**ด้านการตระหนักรู้อารมณตนเอง**				
1.1	ผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ที่เกิดขึ้นของท่านได้	√			
1.2	ผู้บริหารสามารถยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำที่แตกต่างจากที่คิดได้	√			
1.3	ผู้บริหารสามารถทำงานภายใต้สภาวะความกดดันได้	√			
1.4	ผู้บริหารมีความรู้สึกมั่นใจและมองเห็นคุณค่าในตนเองได้	√			
1.5	ผู้บริหารมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ	√			
2	**ด้านการควบคุมตนเอง**				
2.1	ผู้บริหารมีสติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างมั่นคง	√			
2.2	ผู้บริหารคิดตริตรองอย่างรอบครบก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ	√			
2.3	ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้	√			
2.4	ผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น	√			
2.5	ผู้บริหารคิดตริตรองอย่างรอบครอบก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ	√			
3	**ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง**				
3.1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	√			
3.2	ผู้บริหารสามารถมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหาต่างๆ	√			

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
3.3	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	√			
3.4	ผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่มาขวางต่อการบรรลุเป้าหมาย	√			
3.5	ผู้บริหารมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน	√			
4	**ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น**				
4.1	ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้ร่วมงาน	√			
4.2	ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ร่วมงานเพียงใด	√			
4.3	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจเข้าใจรู้ถึงที่มาสาเหตุในพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน	√			
4.4	ผู้บริหารจะพิจารณาสภาพจิตใจและอารมณ์ของผู้ร่วมงานก่อนมอบหมายงานให้	√			
4.5	ผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่นได้จากการสังเกตสีหน้าแววตาท่าทาง การพูด น้ำเสียงได้	√			

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการครองคนภายในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวข้องกับการครองคนภายในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1	**ด้านทาน**				
1.1	ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการวางแผนงานวิชาการ ระเบียบของสถานศึกษา	√			
1.2	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	√			
1.3	ผู้บริหารให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทั้งในการปฏิบัติงานและอื่น ๆ อย่าง สม่ำเสมอ	√			
1.4	ผู้บริหารให้ความมคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาสถานศึกษา	√			
1.5	ผู้บริหารให้การส่งเสริมบุคลากร โดยจัดให้มีสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ	√			
2	**ด้านปิยวาจา**				
2.1	ผู้บริหารมีการชี้แจงการใช้งบประมาณในการจัดกิจกรรมต่างๆในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	√			
2.2	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการใช้งบประมาณแก่บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	√			
2.3	ผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมตักเตือนบุคคลอื่น	√			
2.4	ผู้บริหารไม่ใช้วาจาล่วงเกินหรือดูถูกและทำร้ายจิตใจต่อบุคคลอื่น	√			
2.5	ผู้บริหารใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ให้กำลังใจ	√			

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
3	**ด้านอัตถจริยา**				
3.1	ผู้บริหารบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ตามโอกาสสมควร	√			
3.2	ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน	√			
3.3	ผู้บริหารมีความโปร่งใส แสดง หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคลากร ที่ชัดเจน โดยไม่มีการเลือกที่รักผลักที่ชัง	√			
3.4	ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรในทางสร้างสรรค์ ถูกต้อง และเหมาะสม	√			
3.5	ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาต่าง ๆ	√			
4	**ด้านสมานัตตตา**				
4.1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นกันเองกับบุคคลอื่นไม่ถือตัว เย่อหยิ่ง	√			
4.2	ผู้บริหาร วางตัวเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคน	√			
4.3	ผู้บริหารประพฤติตนน่าเคารพนับถือ	√			
4.4	ผู้บริหารประพฤติตนวางตนเหมาะสมกับฐานะ	√			
4.5	ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	√			

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางสาวสายใหม่ พินนุรุธ

วัน เดือน ปีเกิด : 14 มกราคม พ.ศ. 2533

ชาติภูมิ : สุราษฎร์ธานี

ที่อยู่ : 120/3 หมู่ 6 ตำบลพรุพี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84270

ที่อยู่ปัจจุบัน : 120/3 หมู่ 6 ตำบลพรุพี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84190

การศึกษา : ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอก ภาษาไทย
จากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2557

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน
: ครู วิทยฐานะ –

E-mail : saymai.phin@gmail.com

โทร : 0914024466

สถานที่ทำงานปัจจุบัน : โรงเรียนบ้านพรุแชง ตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ
จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ ธานีเขต 3