



การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
A STUDY ON SCHOOL ADMINISTRATORS' EMOTIONAL QUOTIENT
UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์
ของ
กนกพร โพธิมณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กันยายน 2562

การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
A STUDY ON SCHOOL ADMINISTRATORS' EMOTIONAL QUOTIENT
UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์

ของ

กนกพร โพธิมณี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กันยายน 2562



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
A Study on School Administrators' Emotional Quotient
under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office

กนกพร โพธิมณี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายตา ประเสริฐภักดิ์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์มาศ สุขกลี)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร. ภูวคณ บัวบางพลู)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้นำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... ผู้ช่วยอธิการบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นาคนิมิตร อรรคศรีวรร)

วันที่ ๒๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

กนกพร โพธิ์มณี. (2562). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขคติ ประธานกรรมการ

กศ.ค. (การบริหารการศึกษา)

รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐศักดิ์ กรรมการ

ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)

บทคัดย่อ

ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดทางด้านสติปัญญาเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องรู้จักใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการ โน้มน้าวใจผู้อื่นให้ร่วมมือกันทำงานจนบรรลุเป้าหมาย ตามที่ต้องการ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ในการรับรู้ถึงความต้องการของเพื่อนร่วมงาน การมองโลกในเชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ ของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 341 คน การกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนและการสุ่มแบบ แบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความฉลาด ทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยกระดับความฉลาดทางอารมณ์ให้สูงขึ้น
โดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ตนเอง ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ตนเอง
อย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Kanokphon Phothimani. (2019). **A Study on School Administrators' Emotional Quotient under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office.** Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Associate Professor Dr.Sureemas Sukkasi Ed.D. (Educational Administration)	Chairman
Associate Professor Ampawan Prasertphak M.A. (Educational Psychology and Guidance)	Member

Abstract

A successful leader not only depends on the emotional quotient but also on knowing how to use emotional quotient to persuade others to cooperate in working until achieving the required goals. The emotional quotient is one of the important characteristics for the school administrators in acknowledging their colleagues' needs, having positive thinking towards the world and being able to control their emotion in any situation appropriately, which will help increase effectiveness in working. The purposes of this research were to study and compare the school administrators' emotional quotient under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office classified according to working experience and size of the schools. The sample used in this research was a group of 341 school administrators and teachers under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office. The sample size was calculated using Krejcie and Morgan's comparison table and proportionate stratified random sampling method. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with a reliability of 0.97. The statistics used for data analysis were: percentage, mean, standard deviation, T-test and One-way ANOVA.

The results found that: 1) the school administrators' emotional quotient under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, both overall and individual aspects, was at the high level, 2) the comparison of the school administrators' emotional quotient under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office classified by working experience, as a whole, was different with no statistical significance, and 3) the comparison of the school administrators' emotional quotient under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office

classified by the school size, both overall and individual aspects, was different with no statistical significance. Therefore, the school administrators can improve their emotional quotient by having sympathy for others, controlling their own emotion and creating their own morale regularly.

Keywords: Emotional Quotient, School Administrators



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ
อย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกลี ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐศักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถาม
ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
และขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ
ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

กนกพร โพธิมณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
	สมมุติฐานในการวิจัย.....	7
2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	ความฉลาดทางอารมณ์.....	8
	ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์.....	8
	ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์.....	10
	องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์.....	12
	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	19
	ผู้บริหารสถานศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์.....	19
	องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้อง กับแนวคิดของ โกลแมน (Goleman).....	20
	นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	27
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	29
	งานวิจัยในประเทศ.....	29
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	33
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	49
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	49
วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
สรุปผลการวิจัย.....	50
อภิปรายผล.....	51
ข้อเสนอแนะ.....	54
บรรณานุกรม.....	55
ภาคผนวก.....	60
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	61
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย.....	63
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	71
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	78
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	82
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	85

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	34
2	จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา.....	39
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	40
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง โดยรวมและรายข้อ.....	41
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยรวมและรายข้อ.....	42
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง โดยรวมและรายข้อ.....	43
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ.....	44
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมีทักษะสังคม โดยรวมและรายข้อ.....	45
9	ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา.....	47
11	ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี...	79
12	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความฉลาด ทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี.....	83

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
---	---------------------------	---



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

สังคมในปัจจุบันมักให้ความสำคัญกับการเป็นคนฉลาดทางเชาว์ปัญญาหรือสติปัญญา (Intelligence Quotient : I.Q) ที่เน้นการคิด การจำ การใช้ภาษา การใช้เหตุผล การคำนวณ การเชื่อมโยง มากกว่าความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : E.Q) ที่เป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการควบคุมอารมณ์ตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ จนทำให้หลายคนเข้าใจว่า ถ้าตนจะประสบความสำเร็จในชีวิตนั้น ตนจะต้องเป็นคนเก่ง ฉลาด มีสติปัญญาที่ดี ซึ่งในความเป็นจริงนั้นการที่เราจะประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมายจนสำเร็จลุล่วงนั้น จะอาศัยเพียงสติปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ยังจะต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์เข้ามาประกอบด้วย ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์นั้น เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ แต่ความฉลาดทางเชาว์ปัญญาหรือสติปัญญานั้น มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เรามักจะพบคนที่เรียนไม่เก่ง ไม่ได้มีสติปัญญาที่ฉลาดหลักแหลม แต่สามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ แสดงว่าบุคคลเหล่านั้นมีความฉลาดทางอารมณ์ รู้จักจัดการกับอารมณ์ตัวเองและอารมณ์ของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่นได้ดี ตรงกับความคิดของ เมเยอร์ และสโลเวย์ (Mayer and Salovey) ที่พบว่าเชาว์ปัญญาสามารถทำนายความสำเร็จในการเรียนและการทำงานได้เพียง 20 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น แต่ความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นส่วนหนึ่งของความสามารถที่เกี่ยวข้องในชีวิตในสัดส่วน 80 เปอร์เซ็นต์ของส่วนที่เหลือ (Mayer and Salovey, 1997 : 27) ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ โดยเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะช่วยให้บริหารงานอย่างถูกต้องและเหมาะสม รู้จักใช้คนและครองใจคน สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการได้ โดยที่งานนั้นเกิดจากความรัก ความสามัคคีของคนในองค์กร ทำให้ผลสำเร็จของงานเป็นที่น่าพึงพอใจ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์นอกจากจะช่วยพัฒนาตนเองแล้ว สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดในการบริหารงานมีน้อยหรือไม่มีเลย มีมนุษยสัมพันธ์ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และพัฒนาการบริหารงานของตนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน (นงคริย์ ทันเพื่อน.

การควบคุมอารมณ์ของตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องควบคุม ไม่ให้แสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวออกมาให้ผู้อื่นได้เห็น ไม่ว่าจะเป็นกับชุมชน นักเรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารนั้นต้องการความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ ถ้าหากผู้บริหารไม่สามารถควบคุมอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพลดลง แต่หากผู้บริหารรู้จักควบคุมอารมณ์ บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองอย่างเหมาะสม ประสิทธิภาพของงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังที่ กีบ (Gibbs. 1995 : 261) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีความสามารถ ตระหนักถึงความรู้สึกของตนเอง และคนอื่นสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ได้ รู้จักควบคุมอารมณ์ แสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะ เข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข บุคคลนั้นเรียกว่าเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงานนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการที่มีสติปัญญาดีเสมอไป สติปัญญาอย่างเดียวนั้นไม่สามารถทำให้การเรียนหรือทำงานด้านต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนประกอบด้วย

โกลแมน (Goleman. 1995 : 45 - 46) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น จนสามารถบริหารหรือจัดการกับอารมณ์ของตน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นอีกว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญมากกว่าเชาว์ปัญญา โดยกล่าวว่า เป็นระยะเวลายาวนานที่คนเราให้ความสำคัญกับสมอง โดยไม่ใส่ใจสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จชีวิต คือ กลุ่มทักษะทางอารมณ์ที่สามารถสอนได้ ไม่เหมือนกับเชาว์ปัญญาที่ยากต่อการสอนและการพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์จึงสามารถอธิบายได้ว่าทำไม บุคคลที่มีความฉลาดทางปัญญาสูงไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ในขณะที่บุคคลที่มีความฉลาดทางปัญญาธรรมดากลับเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบาย ปิงบประมาณ พ.ศ. 2561 เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 คือ 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการวางแผน พัฒนาระบบงบประมาณและการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐาน สร้างความเข้มแข็ง และยกระดับคุณภาพการศึกษาตามบริบทของพื้นที่ ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง และยกย่องเชิดชูเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สถานศึกษา และองค์กรคณะบุคคล

ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ 2) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม คือ ส่งเสริมการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนบูรณาการจัดการศึกษาร่วมกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการภาค สร้างความเข้มแข็งในการยกระดับคุณภาพการศึกษารูปแบบเครือข่าย และส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนด้วยพลังประชารัฐอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ ส่งเสริม สนับสนุน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสาธารณชน ให้มีความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำกับดูแล ตลอดจนการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และประสานสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษาให้คัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษาต่อด้วยวิธีการที่หลากหลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560 : 21 - 24) จะเห็นว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เช่นเดียวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : ค) จากนโยบายข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้การบริหารงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จึงกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา และยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและการส่งเสริมการมีส่วนร่วม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2560 : 43 - 44)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ซึ่งทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ประกอบด้วย การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับนำข้อมูล ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ประโยชน์ของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้การทำงาน หรือการบริหารงานต่าง ๆ ของผู้บริหารมีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,931 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

- 1.1.1 ประสบการณ์น้อย
- 1.1.2 ประสบการณ์มาก

1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.2.1 ขนาดเล็ก

1.2.2 ขนาดกลาง

1.2.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ประกอบด้วย

2.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

2.2 การควบคุมอารมณ์ตนเอง

2.3 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง

2.4 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

2.5 การมีทักษะทางสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง การตระหนักรู้ถึงอารมณ์ตนเอง รับรู้และเห็นใจผู้อื่น เพื่อสร้างกำลังใจให้ตนเอง ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วย

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในความต้องการ ความปรารถนา นิสัย อารมณ์ ความชอบและความไม่ชอบของตนเอง ทั้งในด้านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม ตลอดจนรู้จักจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง รู้ที่มาและสาเหตุของอารมณ์ที่เกิดขึ้น สามารถรับรู้ถึงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเอง แสดงออกอย่างเหมาะสม ตามกาลเทศะ รวมถึงการรู้ผลที่จะเกิดกับผู้อื่นอันเนื่องมาจากอารมณ์ของตนเอง

2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ได้อย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์ สามารถควบคุมตนเองได้ เรียนรู้ที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ทั้งทางด้านความโกรธ ความไม่พอใจ เข้าใจความรู้สึกของตนที่เกิดขึ้นและสามารถแสดงอารมณ์ ได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ มีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับของสังคมได้

3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้น และผลักดันตนเองให้ทำงานอย่างมีความสุข มีการตั้งเป้าหมายและวางแผนงานเพื่อความสำเร็จ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การคิดบวกเพื่อการสร้างแรงผลักดันที่ดีในการทำงาน รู้จักรับมือ

กับความผิดหวัง อีกทั้งยังการสร้างกำลังใจ ความภาคภูมิใจในการทำงานให้แก่ตนเอง และให้รางวัลกับตัวเอง ตลอดจนการสร้างพลังให้ตนเองทำงานให้สำเร็จลุล่วง บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจที่มาและสาเหตุของอารมณ์ของผู้อื่น การใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น เป็นผู้รับฟังที่ดี สามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมและชาญฉลาด โดยเข้าใจถึงธรรมชาติของความแตกต่าง ระหว่างบุคคล มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเรียนรู้ความต้องการของผู้อื่น

5. การมีทักษะทางสังคม หมายถึง มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น รู้เท่าทันอารมณ์ของผู้อื่น สามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้ดี สามารถสื่อสารกับผู้อื่น ได้อย่างเข้าใจ มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองและผู้อื่น มีความอดทนและเรียนรู้การให้อภัยในการอยู่ร่วมกันในสังคม สร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเข้าใจในแต่ละสถานการณ์ มีความยืดหยุ่นสามารถแก้ปัญหาได้ และสามารถบริหารความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร สถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลที่จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน เริ่มปฏิบัติราชการ โดยนับเวลาตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ได้แก่

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนน้อยกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง

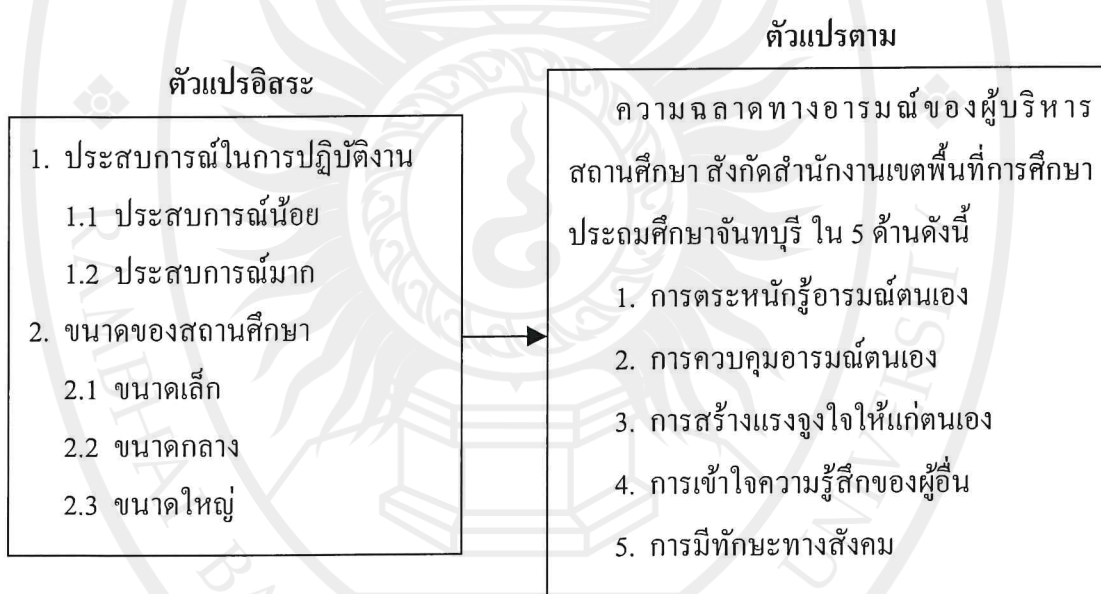
2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 3 ขนาด คือ

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121- 300 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998 : 319 - 320) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.2 ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.3 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์
 - 2.2 องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแนวคิดของโกลแมน (Goleman)
 - 2.2.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง
 - 2.2.2 การควบคุมอารมณ์ตนเอง
 - 2.2.3 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง
 - 2.2.4 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
 - 2.2.5 การมีทักษะทางสังคม
3. นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

ความฉลาดทางอารมณ์

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

คริสโตเฟอร์ โคลเวอร์ (2002) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการบริหารอารมณ์ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีความเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองอย่างมีเหตุผล โดยไม่จำเป็นต้องเก็บกดเพื่อรอการระเบิดในภายหลัง รู้จักจุดดี จุดด้อยของตัวเอง มีทัศนคติที่ดีต่อชีวิต มองโลกในแง่ดี สามารถจัดการกับความเครียดหรือแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบและรู้เท่าทัน

หรืออธิบายง่าย ๆ ว่า EQ ก็คือ ความสามารถในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และอย่างสร้างสรรค์นั่นเอง

วีระวัฒน์ ปิ่นนิทามย์ (2551 : 19) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่ทำให้เห็นถึงความรู้เท่าในท่วงที และความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ของตนเอง และคนอื่นที่สามารถประเมินเป็นช่วงค่าของตนเองได้ อารมณ์สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลให้การกระทำของ มนุษย์มีเหตุผลมากขึ้น ผิดพลาดน้อยลง ในความเป็นจริงของชีวิตจะเป็นสุข ได้สำเร็จนั้นผู้คนต้องมีความฉลาดทางอารมณ์

รังสรรค์ โคมยา (2553 : 322) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจบุคคลที่มีลักษณะเป็นความสามารถในการตระหนักถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และใช้แรงจูงใจในการบริหารจัดการอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้อย่างดี

วิทยากร เชียงกุล (2554 : 99) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า หมายถึง พัฒนาการทางอารมณ์อย่างมีวุฒิภาวะ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และเข้ากับคนอื่น ๆ ได้ดี แก้ปัญหาทางอารมณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นความฉลาดที่ต่างไปจากความฉลาดทางปัญญา IQ ซึ่งเน้นความสามารถทางภาษา ตรรกวิทยา และคณิตศาสตร์ หากเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะทำงานและใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีโอกาสประสบความสำเร็จและมีความสุขมากกว่า

นิธิวัฒน์ เมฆขจร (2557 : 6) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในอันที่จะตระหนักรู้ถึงอารมณ์ตนเองและผู้อื่นอย่างสอดคล้องและถูกต้อง ตามความเป็นจริง อีกทั้งความสามารถในการบริหารจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเอง พร้อมทั้งสามารถแสดงอารมณ์ของตนออกมาอย่างเหมาะสมถูกต้องตามกาลเทศะกับเหตุการณ์หรือสภาพการณ์ ในขณะนั้น เพื่อให้ตนเองสามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขในสังคม

โกลแมน (Gloeman. 1998 : 317) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนและของผู้อื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจ ในตัวเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเองและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้ โดยเชื่อว่า เขาว่าอารมณ์นั้นแตกต่างจากเขาว่าปัญญา แต่เสริมเกื้อกูลกับคนที่เก่ง แต่ขาด EQ มักจะมาทำงานให้กับคนที่มีความรู้เข่าว่าปัญญาต่ำกว่าตน แต่มีความเป็นเลิศด้านทักษะความเก่งคน

เวซิงเจอร์ (Weisinger. 1998 : 3) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า หมายถึง การใช้อารมณ์อย่างชาญฉลาดโดยความตั้งใจใช้อารมณ์ทำงานให้เรานั้นคือใช้อารมณ์ นำพฤติกรรมและความคิดไปในทิศทางที่ส่งเสริมตนเอง

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะหรือสถานการณ์ในขณะนั้น รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง ซึ่งผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะทำให้ทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี

ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์

วิลลิตน์ สุนทรโรจน์ (2553 : 27) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงหรือมีทักษะทางอารมณ์ที่ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีจะเป็นคนที่รับรู้เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นด้วย สามารถนำความฉลาดทางอารมณ์มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน มีความพอใจในชีวิต สามารถสร้างสรรคงานใหม่ ๆ ซึ่งจะตรงข้ามกับบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ จะเต็มไปด้วยความขัดแย้งภายในจิตใจ ขาดสมาธิและความริเริ่มในการทำงาน

สุจิตรา วรพุฒ (2555 : 31) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงหรือมีทักษะทางอารมณ์ที่ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีจะเป็นคนที่รับรู้เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นด้วย สามารถนำความฉลาดทางอารมณ์มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน มีความพอใจในชีวิต สามารถสร้างสรรคงานใหม่ ๆ ซึ่งจะตรงข้ามกับบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ จะเต็มไปด้วยความขัดแย้งภายในจิตใจ ขาดสมาธิและความริเริ่มในการทำงาน

ธิดารัตน์ รัศมี (2556 : 19) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่และความผาสุกในชีวิตของแต่ละบุคคล เนื่องจากสิ่งแวดล้อมและ สภาพการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงเสมอ ทั้งสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดีจะสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง สามารถผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ ไปได้ และประสบความสำเร็จในชีวิตได้ดีกว่า เพราะมีการรับรู้และเข้าใจในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ มีกำลังใจ มีแรงจูงใจ มีความคิดทางบวก สามารถบริหารจัดการกับชีวิตของตนเองตามขอบเขตความสามารถ ความถนัดของตนเอง เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในชีวิต และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556 : 35) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญที่สามารถรู้และเข้าใจความรู้สึกความต้องการของตัวเองและของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ มองโลกในแง่ดี ก็จะเป็นที่เคารพนับถือของผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจลูกน้องเป็นที่รักของเพื่อนร่วมและผู้ที่อยู่ใกล้ ซึ่งสามารถทำให้ครองตน ครองคน ครองงานได้ ความสำเร็จของงานก็จะตามมา

นิธิพัฒน์ เมฆขจร (2557 : 7) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสามารถ ผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ จึงพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ใฝ่ต่อความรู้สึกของตนเองและคนรอบข้าง สามารถที่จะต้านทานสิ่งชั่วร้าย ไม่รู้ด้วยอำนาจของกิเลสใดใด จึงทำให้ควบคุมอารมณ์ของตนได้ดี ทำให้บุคคลเป็นผู้ที่มองตนเองและมองโลกในแง่ดี มีสติในการคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผลให้เกิดมีความคิดสร้างสรรค์ มีพลังกายและพลังใจในการที่จะทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้ดี

รดาการ ภูริพงษ์ (2558 : 24) กล่าวว่า ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อบุคคลในทุกด้าน โดยผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน และประสบความสำเร็จในชีวิต จึงจำเป็นที่ต้องฉลาดรู้ในเรื่องการรับรู้และแสดงอารมณ์ทั้งต่อตนเองและคนอื่น ความฉลาดทางอารมณ์ยังช่วยให้คนมองโลกในแง่ดี มีความพอใจและยอมรับได้กับสภาพที่เป็นอยู่ แม้สภาพนั้นอาจไม่เป็นที่พึงปรารถนาเพียงใดก็ตาม คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดีจะต้องสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ต้องปรับตัวยืดหยุ่นต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า หรือเพื่อความสำเร็จที่สมหวัง มีพลัง มีแรงจูงใจ มีความคิดทางบวก สามารถบริหารจัดการกับชีวิตของตนเองอีกครั้งอย่างมีอำนาจ และความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้เกิดความรู้สึกเห็นชอบและพร้อมจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

โกลแมน (Goleman. 1998 : 319) กล่าวว่า ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อผู้นำ การทำงานเดี่ยวและกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสังคมงานที่ง่าย ๆ คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสุดในกลุ่มจะให้ผลงานที่ดีกว่าคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำสุดถึง 3 เท่า คนที่มีความฉลาดนอกจากจะมีความฉลาดทางอารมณ์แล้วจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าทักษะเป็นความสามารถที่จะเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจออกมาในรูปของการกระทำ และสามารถกระทำสิ่งนั้นได้อย่างชำนาญ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จอย่างยิ่ง คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีผลงานที่สูงกว่าคนทั่วไปถึงร้อยละ 27 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อบุคคลในทุกด้าน เนื่องจากคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์นั้น จะสามารถควบคุมอารมณ์และจิตใจของตนได้ สามารถจัดการกับความรู้สึกของตน เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในการทำงานต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

และเป็นที่รักของคนส่วนใหญ่ ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 : 14) ได้แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยประเด็นหลัก ๆ 5 ประเด็นที่สำคัญ คือ

1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ตามความเป็นจริง และสามารถควบคุมและความรู้สึกของตนได้
2. ความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ สามารถควบคุมตนเองได้เพื่อไม่ให้เกิดความเครียด มีเทคนิคในการผ่อนคลายความเครียด มีเทคนิคในการผ่อนคลายความเครียด สามารถสลับความวิตกกังวลอย่างรุนแรงได้อย่างรวดเร็ว ไม่ฉุนเฉียวง่าย กล่าวคือ สามารถทำให้อารมณ์ขุ่นมัวหายไปโดยเร็วและกลับสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว
3. การรับรู้อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรารู้เท่าทันในความรู้สึก ความต้องการ ความเดือดร้อน ความวิตกกังวลของผู้อื่น ได้ และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม
4. ความสามารถในการจงใจของตนเอง สามารถควบคุมความต้องการและแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการ เป็นผู้ที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์ และเพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มองโลกในแง่ดี สามารถจงใจและให้กำลังใจตนเองได้
5. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ และสามารถรักษาสัมพันธ์ภาพไว้ได้เป็นอย่างดี

มาริสา วงศ์สุกรรม (2553 : 126) ได้แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามคุณลักษณะ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านดี เป็นความพร้อมอารมณ์ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยประเมินจากการมีความซื่อสัตย์ ได้แก่ ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ การมีความรับผิดชอบ ได้แก่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบต่อส่วนรวม
2. ด้านเก่ง คือ ความพร้อมที่จะพัฒนาตนไปสู่ความสำเร็จ โดยประเมินจากการแก้ปัญหา ได้แก่ เข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาการนำไปประยุกต์ใช้ การใช้ภาษาสื่อสาร ได้แก่ การเล่าเป็นเรื่องราว การกล้าแสดงออก

3. ด้านสุข คือ ความพร้อมทางอารมณ์ที่ทำให้เกิดความสุข โดยประเมินจากการมีความสุข ได้แก่ ร่าเริงแจ่มใส การได้ประสบการณ์ใหม่ ความภูมิใจในตนเอง ได้แก่ การชื่นชมผลงานตนเอง การชื่นชมผลงานผู้อื่น

วิเชียร เกตุสิงห์ (2557 : 37) ได้แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ได้เป็น 3 ด้าน คือ

1. ตนเองมีความสุข ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคลดังนี้ อารมณ์ดี สุขภาพจิตดี จริงใจ มีน้ำใจ มองโลกในแง่ดี ใจคอหนักแน่น รู้จักให้อภัย เมตตา กรุณา มุทิตา ควบคุมตนเองได้ มั่นใจในตนเองและปรับตัวยืดหยุ่น

2. สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี ประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญในการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และรักษาความถูกต้องในเหตุผล ดังนี้ ช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ดูถูกผู้อื่น สามัคคี กตัญญู จริงใจ มีน้ำใจ เอาใจเขามาใส่เรา และรู้จักให้อภัย

3. ทำงานได้ประสบความสำเร็จ ความสำเร็จในการทำงานมุ่งที่การสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมที่สงบสุข คุณลักษณะที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงประกอบด้วย การตรงต่อเวลา วางแผนการทำงาน ซื่อสัตย์ สุ้งาน อดทน ความกระตือรือร้น เห็นแก่ส่วนรวม ร่วมมือในการทำงาน ช่วยเหลือเพื่อส่วนรวมในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มองการณ์ไกล มีฉันทะในการทำงาน กล้าคิดกล้าแสดงออก และใฝ่รู้

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf. 1997 : 89 - 92) ได้แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยหลักสำคัญ 4 หลัก ดังนี้

1. ความรอบรู้ทางอารมณ์
 - 1.1 ความซื่อสัตย์ทางอารมณ์
 - 1.2 อารมณ์ที่มีพลัง
 - 1.3 การรับทราบผล
 - 1.4 ความสามารถหยั่งรู้ตามความเป็นจริง
2. ความเหมาะสมทางอารมณ์
 - 2.1 มีอยู่อย่างแท้จริง
 - 2.2 การแผ่ความไวเนื้อเชื่อใจ
 - 2.3 การไม่พึ่งพอใจในเชิงสร้างสรรค์
 - 2.4 การกลับคืนสู่สภาพปกติและเดินหน้า
3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์
 - 3.1 การผูกพัน รับผิดชอบ มีสติ
 - 3.2 การมีเป้าหมายและศักยภาพที่โดดเด่น

3.3 พุดกับทำตรงกันด้วยคุณธรรม

3.4 การโน้มน้าวโดยไม่ต้องใช้สิทธิอำนาจ

4. ความแปรผันทางอารมณ์

4.1 การแสดงการหยิ่งรู้ได้

4.2 การคิดใคร่ครวญได้

4.3 การเล็งเห็นโอกาส

4.4 การสร้างอนาคต

ความรู้ทางอารมณ์ รู้จักอารมณ์ของตนเอง และรู้เท่าทันอารมณ์ ที่ผันแปรของตนเอง ความเหมาะสมทางอารมณ์ เป็นการยืดหยุ่นปรับวาง อารมณ์ของตนเองได้อย่างรู้กาลเทศะ แม้เผชิญความลำบากใจ ความลึกซึ้งทางอารมณ์ เป็นระดับความลึกซึ้งของอารมณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา ความแปรผันทางอารมณ์เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์เพื่อความคิดสร้างสรรค์

◦ เมเยอร์ และ สโลเวย์ (Mayer and Salovey, 1997 : 10 - 11) ได้แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน เรียงลำดับดังนี้

1. ขั้นที่ 1 การรับรู้ การประเมิน การแสดงออก ซึ่งอารมณ์หมายถึงความสามารถในระบุนว่าตนเองและผู้อื่นมีความรู้สึกอย่างไร

1.1 ความสามารถในการระบุนภาวะอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้

1.2 ความสนใจในการระบุนภาวะอารมณ์ของผู้อื่นได้

1.3 ความสามารถในการแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องแสดงความต้องการได้กับความรู้สึกได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ

1.4 ความสามารถในการจำแนกความรู้สึกต่าง ๆ ได้ว่าถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง จริงใจหรือไม่จริงใจ

2. ขั้นที่ 2 การเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการก่อให้เกิดอารมณ์และเหตุผลประกอบในการเกิดอารมณ์ดังกล่าว และมีความสามารถในการใช้อารมณ์ของตนเองที่จะช่วยในการเข้าใจว่าผู้อื่นคิดอย่างไร และมีความรู้สึกอย่างไร

2.1 ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จัดลำดับความสำคัญหรือช่วยในการคิดจัดลำดับความสำคัญ

2.2 อารมณ์ที่ชัดเจนที่พร้อมคัดเลือก การตัดสินใจและจดจำความรู้สึกต่าง ๆ ได้ดี

2.3 อารมณ์หรือความรู้สึกที่เปลี่ยนไปทำให้ความคิดหรือจุดยืนเปลี่ยน จากแง่บวกเป็นแง่ลบ จากการคิดแง่เดียว มุมเดียว เป็นคิดได้หลากหลาย

3. ขั้นที่ 3 เข้าใจการวิเคราะห์และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจว่าสิ่งใดเกิดขึ้นกับอารมณ์ตนเอง โดยอาจมีระดับความเข้มข้นมากขึ้น เข้าใจว่าคนจะมีปฏิกิริยาต่อภาวะอารมณ์ที่แตกต่างกันอย่างไร เข้าใจว่า อารมณ์ที่ซับซ้อนเป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งอารมณ์ที่มีความซับซ้อนจะเกิดจากการรวมกันของอารมณ์ที่ซับซ้อนกว่าหลายอารมณ์ นอกจากนี้ยังเข้าใจลึกซึ้งของอารมณ์ว่ามีผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงอย่างไรจากภาวะอารมณ์หนึ่งไปยังภาวะอารมณ์อื่น ๆ

3.1 ระบุความรู้สึกหรืออารมณ์แห่งความเชื่อมโยงระหว่างอารมณ์กับถ้อยคำต่าง ๆ เช่น ความชอบพอกับความรัก ความรู้สึกไม่ชอบกับความรู้สึกเกลียด ความสมหวังกับการดีใจ

3.2 ตีความหมายของอารมณ์ที่เกิดขึ้นอันสืบเนื่องมาจากอารมณ์อื่น ๆ ได้ เช่น การพลัดพรากการสูญเสีย ทำให้เกิดความเศร้าใจ

3.3 เข้าใจอารมณ์ที่ซับซ้อนได้ เกิดความรู้สึกหลายอย่างในเวลาไล่เลี่ยกัน ทั้งรัก ทั้งเกลียด ขยะแขยง เป็นผลรวมของความโกรธและความกลัว

4. ขั้นที่ 4 การคิดใคร่ครวญและการควบคุมอารมณ์ของตนเองเพื่อพัฒนาความงอกงามด้านชาวปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ต่อไป หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น โดยรู้สึกถึงสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้ความรู้สึกนั้นประกอบการตัดสินใจได้ดีขึ้น การแสดงอารมณ์บางอย่างเป็นประโยชน์ในระยะเวลาอันสั้น แต่หากมีการควบคุมให้ดีแล้ว อารมณ์ดังกล่าวจะมีประโยชน์มากขึ้นในระยะยาวอีกด้วย

4.1 เปิดใจรับต่อความรู้สึกทางบวกและทางลบ ที่ลึกลับและที่ไม่น่าภิรมย์ได้

4.2 เมื่อคิดใคร่ครวญดีแล้วสามารถยึดถือหรือปลดปล่อยตนจากภาวะอารมณ์ความรู้สึกอันใดอันหนึ่งได้ โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้รับและความเป็นประโยชน์

4.3 คิดอย่างพินิจพิเคราะห์ถึงภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองและผู้อื่น เล็งเห็นได้ว่า ความรู้สึกเหล่านั้นชัดเจนจนอยู่ มีเหตุผลและส่งผลต่อการปฏิบัติของตนเองอย่างไร

4.4 บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ ลดความรุนแรงของอารมณ์ทางลบ ได้แสดงออกอารมณ์ทางบวกโดยไม่บิดเบือน หรือมีกลวิธีในการป้องกันตัวเองมากเกินไป

โกลแมน (Goleman, 1998 : 317 - 318) ได้แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยความสามารถทางอารมณ์ส่วนบุคคล 3 มิติ และในทางสังคม 2 มิติ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความสามารถทางอารมณ์ส่วนบุคคล ซึ่งเป็นการบริหารจัดการตนเอง ด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ ความตระหนักรู้ในตนเอง ความสามารถจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง และความสามารถในการจูงใจตนเอง

1. ความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความ โน้มเอียง ของตน และหยั่งรู้ความเป็นไปได้ของตนและความพร้อมด้านต่าง ๆ

1.1 การตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของตนเอง คือ รู้สาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ขึ้นมา ของอารมณ์ที่เกิดขึ้นตามมา ซึ่งเป็นการรู้เท่าทันในอารมณ์ของตน

1.2 การประเมินตนเองได้ถูกต้อง คือ สามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง รู้ถึงจิตเขตและข้อจำกัดของตน

2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกภายใน ตนเองได้

2.1 การควบคุมตนเอง คือ ความสามารถควบคุม และจัดการกับภาวะอารมณ์ด้านลบ และสิ่งเร้าที่มากระตุ้นได้

2.2 ความเป็นที่ไว้วางใจ คือ การผดุงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์ และคุณงามความดีของตน

2.3 การแสดงความรับผิดชอบในการกระทำของตน คือ รับผิดชอบในสิ่งที่ตนได้ กระทำไป

2.4 ความสามารถในการปรับตัว คือ การยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป

2.5 ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ คือ การเปิดใจกว้างรับแนวความคิดรูปแบบวิธีการ หรือข้อมูล

3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์ที่นำไปสู่เป้าหมาย

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความพยายามที่จะปรับปรุงเพื่อให้ได้ และมุ่งสู่มาตรฐาน ที่เป็นเลิศ

3.2 พันธะสัญญา คือ การยึดมั่นและเชื่อมโยงเป้าหมายของตนเข้ากับเป้าหมาย ขององค์กร

3.3 ความริเริ่ม คือ การคิดริเริ่ม และพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติเมื่อมีโอกาสอำนวย

3.4 การมองโลกในแง่ดี คือ มีความเพียรพยายามที่จะบรรลุถึงเป้าหมาย แม้อุปสรรค ปัญหาที่ไม่ท้อถอย

ส่วนที่ 2 ความสามารถทางสังคม ซึ่งเป็นการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ การร่วมรู้สึกและทักษะการอยู่ในสังคม

1. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความ ต้องการ และข้อห่วงใยของผู้อื่น

1.1 การเข้าถึงผู้อื่น คือ การเข้าใจการรับรู้ถึงความรู้สึกมุมมอง ความสนใจตลอดจน ข้อวิตกกังวลของผู้อื่นได้

1.2 การพัฒนาผู้อื่น คือ การรับรู้และทราบถึงสิ่งที่ผู้อื่นควรปรับปรุงเพื่อส่งเสริมให้เกิดความรู้ตลอดจนพัฒนาความสามารถได้ถูกทาง

1.3 การมีจิตใจใฝ่บริการ คือ การคาดคะเน รับรู้ และตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้ให้บริการ

1.4 เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ การสร้างโอกาสจากความแตกต่างของบุคคล

1.5 การตระหนักรู้ถึงสถานการณ์ภายในกลุ่ม คือ รู้และเข้าใจสถานการณ์ความคิดเห็นของกลุ่ม และความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มได้

2. การมีทักษะทางสังคม หมายถึง ความคล่องแคล่วในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น

2.1 การมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น คือ การมียุทธวิธีโน้มน้าวและชักชวน ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การสื่อสาร คือ การเปิดรับข้อมูลและส่งสารที่ชัดเจน และน่าเชื่อถือ

2.3 การบริหารความขัดแย้ง คือ การเจรจาต่อรอง และหาหนทางแก้ไขปัญหาลดจนความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกัน

2.4 ความเป็นผู้นำ คือ การแนะนำ การผลักดัน และเป็นตัวอย่างให้กับตัวบุคคลและกลุ่มได้

2.5 การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ การริเริ่ม และการจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านที่ดี

2.6 การเสริมสร้างสายสัมพันธ์ คือ การเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจ และความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น

2.7 การร่วมใจ คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน

2.8 การเสริมสร้างความสามารถและทีมงาน คือ สร้างให้เกิดการประสานพลังของกลุ่มในการมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

เวซิงเจอร์ (Weisinger. 1998 : 19 - 21) ได้แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ภายในตน คือ การพัฒนา และใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาการรู้จักตนเองให้สูงขึ้น คือ ความสามารถในการสังเกตตนเองจากการกระทำ และสามารถมีอิทธิพลต่อการกระทำของตนเองเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง

1.2 การจัดการอารมณ์ การเข้าใจอารมณ์เรา และใช้ความเข้าใจนั้นจัดการกับสถานการณ์อย่างได้ผลดี

1.3 การกระตุ้นตนเอง ความสามารถในการกระตุ้นตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ สามารถจัดการกับความท้อถอยที่เกิดขึ้น โดยอาจใช้แรงบันดาลใจในการกระตุ้นตนเองจากเพื่อน ครอบครัว หรือสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

2. การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของตนเองกับผู้อื่น ประกอบด้วย

2.1 การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี คือ การเปิดเผยตนเอง การยื่นมือให้การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจารณ์และการสื่อสารแบบเป็นทีม

2.2 การพัฒนาความชำนาญระหว่างบุคคล การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น คือ สามารถติดต่อกับผู้อื่นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีความหมาย และเหมาะสม

2.3 การช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยเหลือตนเองได้ โดยสามารถเข้าใจตนเองอย่างชัดเจน รู้ว่าจะทำให้คนที่ไม่มีความสามารถควบคุมตนเองให้สงบได้อย่างไร โดยเขาเชื่อว่ามี 4 แนวทางที่จะช่วยเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้คนได้ คือ

2.3.1 ให้โอกาสได้รับรู้ ตีความ และแสดงภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง

2.3.2 ไม่ได้ใช้ภาวะอารมณ์นั้น ๆ กับตนเองและผู้อื่น และเรียนรู้

2.3.3 ให้ได้เข้าใจอารมณ์และความรู้ที่ได้รับ

2.3.4 ให้ควบคุมอารมณ์และเอาชนะ สร้างพฤติกรรมในทางบวก

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เข้าใจความแตกต่างทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นทั้งกับตนเองและผู้อื่น องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ควบคุมความต้องการได้ เข้าใจความแตกต่างทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นทั้งกับตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจ และเข้าใจผู้อื่นเข้าใจ และยอมรับผู้อื่น นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่น เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกับผู้อื่นเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 5 ด้าน คือ

- 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง
- 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง
- 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง
- 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ
- 5) การมีทักษะทางสังคม

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551 : 174 - 175) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำที่จำเป็นต้องมี ไม่ใช่ว่าหากมีไว้ก็เป็นการดี ความเครียดกับผู้บริหารเป็นของคู่กัน ไม่อาจหลีกเลี่ยง เพราะในแต่ละวันต้องพบกับอารมณ์ที่หลากหลายของลูกน้องจากเพื่อน ร่วมงาน ปัญหาจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ผู้บริหารน่าจะมีฉลาดทางอารมณ์ คือจะต้องมีก็เป็นการดี เสาะหาผู้บริหารจัดการทางอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและยังช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เปิดการทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

พิมใจ วิเศษ (2554 : 25) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ จำเป็นต้องมี เพราะหากผู้บริหารหรือผู้นำมีความฉลาดทางอารมณ์ย่อมส่งผลดีต่อผู้บริหาร หรือผู้นำในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น ความสามารถในการ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน และยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดการทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยสรุปผู้บริหารหรือผู้นำถ้ามีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกความต้องการของตนเองและของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ มองโลกในแง่ดีก็จะเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ใจลูกน้อง เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้สามารถครองตน ครองคน และครองงาน ได้รับความสำเร็จของงานก็จะตามมา

สุริย์พร รุ่งกำจัด (2556 : 35) กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้นำถ้ามีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถรู้ และเข้าใจความรู้สึกความต้องการของตนเองและของคนอื่น เห็นอกเห็นใจ มองโลกในแง่ดีก็จะเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ใจลูกน้องเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้สามารถครองตน ครองคน และครองงาน ความสำเร็จของงานก็จะตามมา

มานา ชื่นใจ (2558 : 26) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจ และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ ผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ตลอดไป ผู้บริหารเข้าใจปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีแล้ว ย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารอย่างแน่นอน

รดาการ ฐิพงษ์ (2558 : 44) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะรู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ควบคุมอารมณ์ จัดการอารมณ์ และแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีแรงจูงใจ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถอดทน อดกลั้นต่อสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความยืดหยุ่น รู้จักปรับตัว มองโลกในแง่ดี และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ส่งผลให้การบริหารงานสามารถติดต่อประสานงานและสั่งการได้ ประสพผลสำเร็จ เกิดการทำงานเป็นทีม เป็นผู้บริหารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ และนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก เนื่องจาก ผู้บริหารจะต้องทำงานกับผู้อื่นอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องควบคุมอารมณ์ จัดการอารมณ์ และแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถแก้ไขความขัดแย้งได้ จะทำให้ผู้ร่วมงานเคารพนับถือ ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างราบรื่น และประสพผลสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแนวคิดของโกลแมน (Goleman)

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551 : 67) กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นการเข้าใจ ห่วงรู้ความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ ภาวะอารมณ์ ความต้องการของตนเองในแต่ละช่วงเวลา เข้าทำนองผู้ที่รู้จักตัวเอง และเอาชนะตัวเองได้ย่อมเป็นผู้ฉลาด

สมบุญธน์ ตันยะ และคณะ (2551 : 15) กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการอธิบายถึงสาเหตุและผลของอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด ความต้องการ ความสนใจ พฤติกรรม ความสามารถ ข้อดีและข้อเสียของตนเองได้

วัลยา ธรรมพินิจวัฒน์ (2553 : 5) กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นกระบวนการปรับตัวที่มีการเฝ้าสังเกตตนเองโดยอาศัยการประเมิน ข้อมูลจากการรับรู้หรือใช้ข้อมูลป้อนกลับ

สุพรรณณี ภูคำชัย (2556 : 37) กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นความเข้าใจ เรื่องราว รู้จักตนเอง คือรู้จักความรู้สึกของเพศเกิดขึ้นทุกขณะจิต การรู้จักอารมณ์ และความคิดที่เกิด จากอารมณ์ และมีความสามารถปรับปรุงแก้ไขอารมณ์ได้ก็จะสามารถติดต่อประสานงาน และสั่งการได้อย่างประสพผลสำเร็จ

ชัยญารัตน์ ทับทิม (2557 : 29) กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถ ที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล

อื่นอันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน มีความสามารถดังกล่าว มีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อสัจย์ มีความรับผิดชอบ และสามารถติดต่อประสานงานได้ประสบผลสำเร็จ

โกลแมน (Goleman. 1998 : 93) กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นการที่บุคคลรู้ว่าความรู้สึกอย่างไรในขณะนั้น บอกความรู้สึกของตนเองได้อย่างถูกต้องและเปิดเผย รู้ว่าเกิดอารมณ์ของตนเองมีสาเหตุมาจากสิ่งใด และมีผลกระทบต่อตนเองผู้อื่นและการปฏิบัติงานอย่างไร รู้สาเหตุของความวิตกกังวล ความคับข้องใจ มีสติรู้อยู่ตลอดเวลา รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง สามารถตัดสินใจคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ ประกอบด้วย

1. การรู้เท่าทันอารมณ์ของตน รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้น และคาดคะเนผลที่จะตามมาได้

2. ความสามารถประเมินตนได้ตามความเป็นจริง รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตน

3. ความมั่นใจในตน เชื่อมั่นในความสามารถและคุณค่าของตน

4. ความสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนได้ในสภาวะที่เหมาะสมพอดี

เดนแฮม และเวสส์เบิร์ก (Denham and Weissberg. 2004 : 13) กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และสามารถระบุถึงความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่นจากการแสดงออกได้อย่างชัดเจน ทั้งสามารถแสดงออกถึงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจเพื่อการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

ซินส์ และคณะ (Zins and et al. 2004 : 7) กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการระบุ และเข้าใจอารมณ์ของตนเอง การรับรู้ตนเอง การทำความเข้าใจข้อดี ความต้องการ และค่านิยมของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง รวมไปถึงการมีแรงบันดาลใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

สรุปได้ว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ ในความต้องการความปรารถนา นิสัย อารมณ์ ความชอบ ความไม่ชอบของตนเอง ทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ตลอดจนรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง รู้ที่มาและสาเหตุของอารมณ์ที่เกิดขึ้น สามารถรับรู้ถึงความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเอง แสดงออก อย่างเหมาะสม ตามกาลเทศะ รวมถึงการรู้ผลที่จะเกิดกับผู้อื่นอันเนื่องมาจากอารมณ์ของตนเอง

2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง

สมบุญณ์ ต้นยะ และคณะ (2551 : 17) กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถ ในการอธิบายถึงวิธีจัดการความเครียดและควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ และพฤติกรรมของตนเอง

ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งความสามารถในการตั้งเป้าหมายในการทำงานและดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

สุพรรณิ ภูเก้าชัย (2556 : 38) กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นไปอย่างมีเหตุผล มีการสั่งใจว่าควรทำไม่ควรทำ เสน่ห์อย่างหนึ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาการยอมรับ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

สุภาภรณ์ เอกเผ่าพันธุ์ (2556 : 58) กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถของบุคคลที่จะบริหารจัดการอารมณ์ของตน โดยรู้จักควบคุมอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด และเหมาะสมที่สุด ไม่เป็นภัยต่อตนเองและสังคมรอบข้าง

สุรีย์พร รุ่งคำจัด (2556 : 19) กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ควบคุมตนเองได้ ยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอด

ชญญารัตน์ ทับทิม (2557 : 29) กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีเหตุผล อีกทั้งสามารถที่จะใช้ความคิดก่อนลงมือปฏิบัติได้ สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยากได้อย่างเหมาะสม

โกลแมน (Goleman, 1998 : 93 - 102) กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถคิดอย่างมีเหตุผลยอมรับและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ใช้คำพูดอย่างระมัดระวังเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ยอมรับความล้มเหลวและหาทางออกได้อย่างสมเหตุสมผล ประกอบด้วย

1. การควบคุมตน สามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ความฉุนเฉียวได้
 2. การเป็นคนที่ไม่ไว้วางใจ กระทำสิ่งต่าง ๆ โดยรักษาความซื่อสัตย์และคุณงามความดี
 3. การเป็นผู้ใช้สติปัญญาแสดงความรับผิดชอบ
 4. การมีความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
 5. การมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เปิดใจกว้างกับความคิดหรือข้อมูล
- ได้อย่างนี้มีความสุข

เดนแฮม และเวสต์เบิร์ก (Denham and Weissberg, 2004 : 13 - 50) กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการกำกับอารมณ์ของตนเอง ทั้งอารมณ์ทางบวกและทางลบ เพื่อให้สามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น

ซินส์ และคณะ (Zins and et al. 2004 : 7) กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุมความต้องการตนเอง การจัดการความเครียด การจูงใจตนเอง การมีวินัยในตนเอง รวมไปถึงการตั้งเป้าหมาย และการมีทักษะการจัดการอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์ สามารถควบคุมตนเองได้ เรียนรู้ที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ทั้งทางด้านความโกรธแค้นเฉียว ความไม่พอใจในด้านต่าง ๆ ได้ เข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้นและสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับของสังคมได้

3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง

พิมใจ วิเศษ (2554 : 7) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง เป็นแนวโน้มของมนุษย์ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนาโดยไม่ทอดทิ้ง และมุ่งมั่นในการไปสู่เป้าหมายอย่างมั่นคงแม้จะมีอุปสรรค

สุพรรณณี ภูคำชัย (2556 : 38) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง เป็นการจัดการอารมณ์ของตนเองให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้เอาชนะตนเองได้ เช่น แรงกระตุ้นจากความมานะ ความขยันอดทน ความกระตือรือร้น ความพยายาม

สุภาพรณี เอกเผ่าพันธุ์ (2556 : 59) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง เป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมตนเองให้เกิดแรงกระตุ้น เกิดกำลังใจ มีความภาคภูมิใจในตนเอง มองโลกในแง่ดี สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธัญญา รัตน์ ทับทิม (2557 : 29) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง เป็นความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองด้วยความมานะ ความขยันอดทน ความกระตือรือร้นในความพยายามที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

มานา ชื่นใจ (2558 : 30) กล่าวว่า การสร้างจูงใจให้แก่ตนเอง เป็นการกระตุ้นเตือนตนให้คิดเริ่มอย่างมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลักดันตนสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จะนำมาซึ่งความสำเร็จ อดทน รอได้ ไม่หุนหันใจเร็วควนได้ ผู้ที่สามารถทำได้ดังนี้ถือเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีพลังความตั้งใจมั่น มองอะไรที่ไม่ยึดติดกับเงิน ผลประโยชน์หรือตำแหน่ง

เมเยอร์ และสโลเวย์ (Mayer and Salovey. 1997 : 3) กล่าวว่า การสร้างจูงใจให้แก่ตนเอง เป็นสร้างแรงจูงใจให้ตนเองคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้กระตุ้นเตือนตนเองให้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นไม่ทอดทิ้ง สามารถอดทนรอผลที่ดีกว่าในภายหลัง มีความเชื่อมั่นว่าทำได้ฝึกฝนตนเอง มีทัศนะมองโลกในแง่ดี

โกลแมน (Goleman. 1998 : 93) กล่าวว่า การสร้างจิตใจให้แก่ตนเอง เป็นการใช้พลังความรู้สึภายใน เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นเตือนให้ตนทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่คำนึงถึงสิ่งจูงใจภายนอก เช่น เงินหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ มีความพอใจที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม สร้างทางเลือกใหม่ในการทำงานที่จะสามารถนำไปสู่เป้าหมายที่ดี มองโลกในแง่ดี ไม่ห่อถอยต่ออุปสรรคและความล้มเหลว ประกอบด้วย

1. การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พยายามปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานที่ดี
2. การมีความจงรักภักดียึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่มและองค์กร
3. การมีความคิดริเริ่มและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม โอกาสที่อำนวย
4. การมองโลกในแง่ดีเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ย่อท้อจนสำเร็จบรรลุผล

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง เป็นความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองให้ทำงานอย่างมีความสุข มีการตั้งเป้าหมายและวางแผนงานเพื่อความสำเร็จ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การคิดบวกเพื่อการสร้างแรงผลักดันที่ดีในการทำงาน รู้จักรับมือกับความผิดหวัง อีกทั้งยังการสร้างกำลังใจ ความภาคภูมิใจในการทำงานให้แก่ตนเอง และให้รางวัลกับตัวเอง ตลอดจนการสร้างพลังให้ตนเองทำงานให้สำเร็จลุล่วง บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

พิมใจ วิเศษ (2554 : 7) กล่าวว่า การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น เป็นการมีความเข้าใจผู้อื่นรับรู้ และยอมรับความต้องการของผู้อื่นช่วยส่งเสริมความสามารถของผู้อื่นหรือจะประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นและให้กำลังใจผู้อื่นเมื่อมีโอกาส

สุพรรณณี ภูคำชัย (2556 : 38) กล่าวว่า การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น เป็นความสามารถในการอ่านความรู้สึกของคนอื่น ได้อย่างเข้าใจและถูกต้องรวมไปถึงสามารถอ่านภาษากาย ซึ่งเป็นท่าทางของการแสดงออกของอารมณ์ผู้อื่นเป็นและมีความรู้สึกที่ว่าถ้าเราเป็น หรือเรามีอารมณ์อย่างเขาเราจะทำอย่างไร

สุภาภรณ์ เอกเผ่าพันธุ์ (2556 : 59) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นการรับรู้รู้ความรู้สึกผู้อื่นเป็นความสามารถของบุคคลที่จะรับรู้ความต้องการของผู้อื่นเป็นภาษากายคือ ท่าทางการแสดงออกทางอารมณ์ของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ รู้ความต้องการของผู้อื่น และตอบสนองอารมณ์ความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและชาญฉลาด

ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557 : 29) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติอารมณ์ของคนอื่น ๆ มีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม และสามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการทางอารมณ์ของผู้อื่น สามารถปรับตัวกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

มานา ชื่นใจ (2558 : 30) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นความสามารถ เอาใจเขามาใส่ใจเราเป็นพื้นฐานของ “เก่งคน” รู้ทันในความรู้สึก ความต้องการ ข้อวิตกกังวลของผู้อื่นได้อย่างชำนาญ มีไหวพริบ มีความสำคัญบางอาชีพ เช่น งานที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การขาย การสอน และการบริหารจัดการ

เมเยอร์ และส โลเวย์ (Mayer and Salovey. 1997 : 3 - 31) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นการมีความรู้สึกร่วม มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา สามารถรับรู้อารมณ์ต้องการ และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

โกลแมน (Goleman. 1998 : 93 - 102) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นการรับรู้ ความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น สามารถรับรู้ สนใจในแง่จิตทัศน์ของผู้อื่นที่รอบข้าง ตัดสินใจทำอะไรโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น ไม่ใช่ความคิดของตนเป็นหลัก ประกอบด้วย

1. การมีความเข้าใจผู้อื่น ตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความคิด และมุมมองของผู้อื่น สนใจผู้อื่น และความวิตกกังวลของผู้อื่นมากขึ้น
2. การมีจิตใจมุ่งบริการ คาดคะเน รับรู้และตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลอื่น หรือผู้ที่มาติดต่อสัมพันธ์ด้วยได้อย่างดี
3. การพัฒนาผู้อื่นทราบความต้องการ ช่วยส่งเสริมให้เขามีความรู้และความสามารถให้ถูกทาง
4. การให้โอกาสบุคคลอื่น สามารถถึงเห็นความเป็นไปได้จากการมองเห็นความแตกต่างของคนโดยไม่แบ่งแยก
5. ตระหนักรู้ถึงทัศนคติ ความคิดเห็นของกลุ่ม สามารถคาดคะเนสถานการณ์ และความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มได้

สรุปได้ว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นความสามารถในการรับรู้ความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจที่มาและสาเหตุของอารมณ์ของผู้อื่น การใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น เป็นผู้รับฟังที่ดี สามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและชาญฉลาด โดยเข้าใจถึงธรรมชาติของความแตกต่าง ระหว่างบุคคล มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อสร้างความคุ้นเคย และเรียนรู้ความต้องการของผู้อื่น

5. การมีทักษะทางสังคม

สมบุรณ์ ดันยะ และคณะ (2551 : 17) กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม เป็นความสามารถ ในการอธิบายถึงเหตุและผลของอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น เคารพและตระหนักถึงความเหมือน และความต่างระหว่างบุคคลและสังคม ตลอดจนตระหนักถึงผลประโยชน์ของสังคมได้

สุพรรณิ ภู่อำชัย (2556 : 38) กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม เป็นความสามารถในการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น และรักษาให้ยืนนาน รู้จักทำงานเป็นทีม รู้จักเห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดี

กาญจน์กมล สุวิทยรัตน์ (2557 : 132) กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม เป็นความสามารถในการแสดงออกถึงความชำนาญของบุคคลในการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น ด้วยการแสดงออกและการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประกอบด้วย การแสดงออกทางอารมณ์ การแสดงออกทางสังคม การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม

ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557 : 29) กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม เป็นความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ตลอดจนสามารถที่จะรักษาสัมพันธ์ภาพให้คงอยู่ ทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกัน เคยมีมนุษย์สัมพันธ์ดี มีเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจจากการให้อภัยมองโลกในแง่ดี ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นคุณค่าของคนอื่น ส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดี

มานา ชื่นใจ (2558 : 30) กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม เป็นความสามารถในการสร้างและรักษาเครือข่ายสายสัมพันธ์ส่วนตัวและที่เกี่ยวกับงาน ไว้ ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากกับความเป็นผู้มีชื่อเสียงความเป็นผู้นำ และความเก่ง

โกลแมน (Goleman. 1998 : 93 - 102) กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สามารถเป็นมิตรกับบุคคลได้ทุกประเภท มีความสามารถในการพูด โน้มน้าว ชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามกับสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การสร้างความร่วมมือในการทำงานและความสามัคคีในหมู่คณะ สามารถทำให้ผู้ที่อยู่รอบข้างมีความสุขประกอบด้วย

1. การมีความสามารถในการโน้มน้าวใจมีกลวิธีในการโน้มน้าวความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้อย่างนุ่มนวล แนบเนียนและได้ผล

2. การสื่อความหมายที่ดี ชัดเจน ถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือ

3. การมีความเป็นผู้นำ สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือผลักดันได้เป็นอย่างดีและถูก

ทิศทาง

4. มีความสามารถกระตุ้น และริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดี

5. มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งได้ดี เจรจาต่อรองแก้ไขหาทางยุติข้อขัดแย้ง ได้อย่างเหมาะสม

6. การสร้างสายสัมพันธ์ความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย

7. การมีความร่วมมือกันทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายให้เกิดพลังร่วมมือของกลุ่มหมวดสมรรถนะส่วนบุคคล เป็นความสามารถในการบริหารจัดการกับตนได้อย่างดี

เดนแฮม และเวสต์เบิร์ก (Denham and Weissberg, 2004 : 13) กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม เป็นความสามารถในการรับรู้เข้าใจ และสามารถระบุถึงความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น จากการแสดงออกได้อย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถแสดงออกถึงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจเพื่อการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้อย่างไร

ซินส์ และคณะ (Zins and et al, 2004 : 7) กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม เป็นความสามารถในการแสดงมุมมองที่มีความเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น

สรุปได้ว่า การมีทักษะทางสังคม เป็นการสร้างมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น รู้เท่าทันอารมณ์ของผู้อื่น สามารถสร้างความสัมพันธ์ กับผู้อื่น ได้ดี สามารถสื่อสารกับผู้อื่น ได้อย่างเข้าใจ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น มีความอดทนและเรียนรู้การให้อภัยในการอยู่ร่วมกันในสังคม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ มีความยืดหยุ่น สามารถแก้ปัญหาได้ และสามารถบริหารความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี

นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งผู้บริหารจะต้องดำเนินงานภายใต้ นโยบายและกลยุทธ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตั้งไว้ โดยมีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 และยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ มุ่งมั่นพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 : 39 - 46) ซึ่งมีนโยบายและยุทธศาสตร์ ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 1

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

3. พัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

นโยบายที่ 2 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 2

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับ หลักสูตร การวัด และประเมินผลที่เหมาะสม

2. พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้

3. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

4. ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

นโยบายที่ 3 ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น

2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นโยบายที่ 4 ด้าน โอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4

1. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5

1. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

นโยบายที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 6

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

2. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จากนโยบายข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มุ่งพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและพัฒนาระบบบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และส่งเสริม

ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่น อยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารควรมีความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้การทำงาน ประสานงาน หรือขอความร่วมมือจากหลายภาคส่วนนั้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสามารถบรรลุจุดประสงค์ ของงานได้เป็นอย่างดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

คิง (King. 1999 : 2) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์กับผู้นำโรงเรียน พบว่า 1) ผู้บริหารรับรู้อารมณ์ได้สูงกว่าผู้ที่กำลังเรียนเพื่อเป็นผู้บริหาร 2) เพศหญิงมีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าเพศชาย 3) ประสบการณ์การเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ และ 4) ผู้มีอายุตั้งแต่ 40 ปีลงมาจะจัดการกับอารมณ์ได้ยากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

โจนส์ (Jones. 2000 : 441) ได้ศึกษา องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ของนางอีลีเนอร์ รูสเวลท์ (Eleanor Roosevelt) ภรรยาของอดีตประธานาธิบดีรูสเวลท์ แห่งประเทศ สหรัฐอเมริกา โดยได้นำไปประยุกต์ใช้เป็นแบบภาวะผู้นำของเธอ ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จ เกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำนั้นเป็นเพราะใช้ความฉลาดทางอารมณ์นำมาประยุกต์ใช้เป็นแบบ ภาวะผู้นำด้วย

นาตาลี และคณะ (Natalie and et al. Online. 2010) ได้ศึกษา ผลกระทบของความฉลาดทางอารมณ์จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และผลงานทางวิชาการ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสบการณ์ในการทำงาน ความฉลาดทางอาจเป็นปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาการ ซึ่งวัดจากเกรดเฉลี่ยของนักเรียน แปลความฉลาดทางอารมณ์ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดการเรียนรู้ทางด้านวิชาการเสมอไป

งานวิจัยในประเทศ

ศศิธร ศิริพัฒน์ โกลศ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์

ในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุจิตรา วรพุฒ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารจากสถานศึกษา 3 ขนาด คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลิงห์บุรี พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สุขภาพร่างกาย และขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เจนวิทย์ จงใจ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 - 4 พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และ 2) เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รดาการ ฐิริพงษ์ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศอายุ และระดับการศึกษาพบว่า มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ปัทมทัต วลาบุรณ์, เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2559 : 23) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพบุคคล และวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดโรงเรียน และรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตำแหน่ง สถานภาพบุคคล และวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน และรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 5) ความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมฤทัย คุ่มสกุล (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม

ประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ

4) เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้บริหารจะต้องจัดการกับอารมณ์ของตนและควบคุมอารมณ์ของตนเองให้ได้ ทำความเข้าใจกับอารมณ์ของตนเอง รู้ที่มาและสาเหตุของอารมณ์ที่เกิดขึ้น นอกจากจะเข้าใจอารมณ์ของตัวเองแล้ว ผู้บริหารยังต้องเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นอีกด้วย ต้องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้ความต้องการของผู้อื่น และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้านคือ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

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

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,931 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 9 คน ครูผู้สอน จำนวน 62 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 9 คน ครูผู้สอน จำนวน 124 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 133 คน แสดงในตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร		ผู้บริหาร	
	สถานศึกษา	ครู	สถานศึกษา	ครู
ขนาดเล็ก	79	529	9	62
ขนาดกลาง	78	1,070	9	124
ขนาดใหญ่	32	1,143	4	133
รวม	189	2,742	22	319

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553 : 55)

- 5 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ
2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณวุฒิเสนอแนะ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.38 - 0.87

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 55) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553 : 55)

- 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe')

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t-test)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe)



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	
	(n = 341)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์น้อย	202	59.20
ประสบการณ์มาก	139	40.80
รวม	341	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)	71	20.80
ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)	133	39.00
ขนาดใหญ่ (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)	137	40.20
รวม	341	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ดังตาราง 3-8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 341			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	4.18	0.46	2	มาก
2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง	4.09	0.55	4	มาก
3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	4.17	0.46	3	มาก
4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.05	0.53	5	มาก
5. การมีทักษะสังคม	4.19	0.52	1	มาก
รวม	4.13	0.44		มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีทักษะสังคม ($\bar{X} = 4.19$) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ($\bar{X} = 4.18$) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ($\bar{X} = 4.17$) การควบคุมอารมณ์ตนเอง ($\bar{X} = 4.09$) และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.05$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง โดยรวมและรายข้อ

การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	n = 341			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. รับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ การควบคุมอารมณ์ตนเอง	4.17	0.65	4	มาก
2. รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเองเป็นอย่างดี	4.09	0.67	7	มาก
3. ยอมรับผลที่ตามมา เนื่องจากการตัดสินใจของตนเองเสมอ	4.23	0.68	2	มาก
4. สามารถแสดงออกอย่างเหมาะสม และถูกต้องตามกาลเทศะ	4.16	0.69	5	มาก
5. มีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองอยู่เสมอ	4.10	0.68	6	มาก
6. รู้ถึงเหตุและผลของความปรารถนาของตนเอง	4.19	0.66	3	มาก
7. เข้าใจความต้องการของตนเอง	4.30	0.66	1	มาก
รวม	4.18	0.46		มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ เข้าใจความต้องการของตนเอง ($\bar{X} = 4.30$) ยอมรับผลที่ตามมา เนื่องจากการตัดสินใจของตนเองเสมอ ($\bar{X} = 4.23$) และรู้ถึงเหตุและผลของความปรารถนาของตนเอง ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยรวมและรายข้อ

การควบคุมอารมณ์ตนเอง	n = 341			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม	4.11	0.74	4	มาก
2. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อต้องประสบกับปัญหา	4.03	0.71	6	มาก
3. รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	4.11	0.72	3	มาก
4. ควบคุมและจัดการอารมณ์โกรธของตนเองได้	3.98	0.76	7	มาก
5. มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม	4.14	0.70	1	มาก
6. สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม	4.09	0.71	5	มาก
7. มีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ	4.14	0.73	2	มาก
รวม	4.09	0.55		มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.14$) มีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.14$) และรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.11$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง โดยรวมและรายข้อ

การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	n = 341			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ	4.24	0.64	3	มาก
2. มีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำเสมอ	4.31	0.65	1	มาก
3. สามารถรับมือกับความผิดพลาดได้เป็นอย่างดี	4.12	0.70	6	มาก
4. สร้างแรงผลักดันตนเองให้ทำงานได้อย่างมีความสุข	4.12	0.68	5	มาก
5. ให้งานวัดกับตนเองอยู่เสมอ เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ	3.97	0.75	7	มาก
6. มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.71	4	มาก
7. มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	4.25	0.70	2	มาก
รวม	4.17	0.46		มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำเสมอ ($\bar{X} = 4.31$) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.25$) และมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.24$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ

การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	n = 341			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. รับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น				
เสมอ	4.00	0.71	5	มาก
2. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงาน	4.10	0.76	3	มาก
3. สามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่น				
ได้อย่างเหมาะสม	3.99	0.70	6	มาก
4. รับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้ดี	3.94	0.72	7	มาก
5. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำ				
กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.21	0.73	1	มาก
6. สามารถอ่านอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นได้จาก				
การแสดงออกทางสีหน้า แววตา และการกระทำ	4.01	0.72	4	มาก
7. เป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ เมื่อผู้อื่นปรึกษาปัญหาต่าง ๆ	4.11	0.74	2	มาก
รวม	4.05	0.53		มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.21$) เป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ เมื่อผู้อื่นปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.11$) และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.10$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมีทักษะสังคม โดยรวมและรายข้อ

การมีทักษะสังคม	n = 341			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้	4.25	0.66	3	มาก
2. มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น	4.30	0.65	1	มาก
3. สามารถสื่อสารได้ถูกต้อง ชัดเจน และน่าเชื่อถือ	4.16	0.73	5	มาก
4. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.11	0.74	6	มาก
5. สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ได้เป็นอย่างดี	4.06	0.73	7	มาก
6. มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองเสมอ	4.27	0.74	2	มาก
7. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม สร้างทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.73	4	มาก
รวม	4.19	0.52		มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมีทักษะสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.30$) มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองเสมอ ($\bar{X} = 4.27$) และสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 4.25$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 9 - 10

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	p
	ประสบการณ์ น้อย (n = 202)		ประสบการณ์ มาก (n = 139)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	4.20	0.48	4.15	0.44	1.03	0.31
2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง	4.15	0.56	4.00	0.52	2.45	0.02*
3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	4.23	0.47	4.08	0.45	2.98	0.00*
4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	4.07	0.55	4.02	0.51	0.92	0.36
5. การมีทักษะทางสังคม	4.21	0.52	4.16	0.53	0.75	0.45
รวม	4.17	0.45	4.08	0.42	1.84	0.07

* $p \leq .05$

จากตาราง 9 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการควบคุมอารมณ์ตนเอง และการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.32	0.73
ภายในกลุ่ม	73.28	338	0.22		
รวม					
2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.33	0.72
ภายในกลุ่ม	101.11	338	0.30		
รวม					
3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	0.78	2	0.39	1.82	0.16
ภายในกลุ่ม	72.44	338	0.21		
รวม					
4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	0.62	2.19	0.11
ภายในกลุ่ม	95.31	338	0.28		
รวม					
5. การมีทักษะทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.17	0.60	0.55
ภายในกลุ่ม	92.60	338	0.27		
รวม					
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.05	0.24	0.79
ภายในกลุ่ม	66.16	338	0.20		
รวม	66.25	340			

* $p \leq .05$

จากตาราง 10 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,931 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน
3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าที (t-test)
4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')
5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 มีประสบการณ์

ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีทักษะ สังคม การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง และการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

3. การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

3.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ดังต่อไปนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนา ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมความเป็นไทย ตามวิถีพอเพียง มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และสังคม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และยังมุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้มีคุณภาพ เช่นเดียวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามาส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : ค) จึงทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่สามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มั่นใจในตนเอง

สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ และประสบความสำเร็จในการทำงาน คุณลักษณะที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงประกอบด้วย การตรงต่อเวลา วางแผนการทำงาน ซื่อสัตย์ สุจริต อดทน ความกระตือรือร้น เห็นแก่ส่วนรวม ร่วมมือในการทำงาน ช่วยเหลือเพื่อส่วนรวมในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มองการณ์ไกล มีฉันทะในการทำงาน กล้าคิดกล้าแสดงออก และใฝ่รู้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2557 : 37) สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญารัตน์ ทับทิม (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมทัต วลาบุรณ์, เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2559 : 23) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต่างได้รับการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่เสมอ ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีโครงการประชุมและอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่เสมอ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริต ลดความผิดทางวินัย เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม โครงการการจัดการความรู้ การมีมารยาท วัฒนธรรมไทยที่ดีต่อการติดต่อสื่อสาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2560 : 66) จากยุทธศาสตร์ดังกล่าว จะทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากได้รับการกระตุ้นให้เกิดความตระหนัก และเพิ่มระดับความฉลาดทางอารมณ์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จะได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดประสบการณ์ ทักษะในการบริหาร และความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้สามารถพัฒนาการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงทำให้ทั้งผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ต่างมีความมุ่งหวังในการบริหารงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา วรพุด (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤทัย กุ่มสกุล (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีการแบ่งกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา จำแนกตามอำเภอ ซึ่งแต่ละเครือข่ายนั้นจะมีสถานศึกษา ทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละขนาดได้พบปะ ประชุม หรือร่วมกันวางแผนงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้ตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ดังเช่นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ที่มีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้อำนวยการกลุ่ม ข้าราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความใจ ทักษะและประสบการณ์การบริหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2560 : 70 - 72) สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร ศิริพัฒน์ โกศล (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา วรพุด (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยจะต้องรับรู้ความต้องการ ของผู้อื่น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และสามารถอ่านอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น ได้จากการแสดงออกทางสีหน้า แววตา และการกระทำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่จะนำไปสู่การประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่จะทำให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการควบคุมอารมณ์ตนเอง เพื่อจัดการอารมณ์ โกรธ ของตนเองได้ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อต้อง ประสบบกับปัญหา และผู้บริหารต้องมีความสามารถในการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง โดยการให้รางวัลกับตนเอง อยู่เสมอ เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ สามารถรับมือกับความผิดพลาดได้เป็นอย่างดี สร้างแรงผลักดันตนเองให้ทำงานได้อย่างมีความสุข และต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเสริมแรงทางบวกให้แก่ตนเอง ทำให้ผู้บริหารมีความต้องการในการทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อื่น ๆ



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กร ศิริโชควัฒนา. (2551). E.Q.การบริหารอารมณ์อย่างฉลาด. กรุงเทพฯ : ซิซนี่ อินเตอร์เนชั่นแนล.
กาญจน์กมล สุวิทย์รัตน์. (เมษายน - มิถุนายน 2557). “การศึกษาและพัฒนาความฉลาดทางสังคม
ของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาภาคใต้,” วารสารสุทธิปริทัศน์. 28 (86) : 132
- เจนวิทย์ จงใจ. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 - 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ธัญญารัตน์ ทับทิม. (2557). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 11.
กรุงเทพฯ : บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธิดารัตน์ รัศมี. (2556). ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงคริย์ ทันเพื่อน. (2550). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกนคร.
- นิธิวัฒน์ เมฆขจร. (2557). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้เด็ก. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปิ่นมัท วลาบูรณ์, เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (กุมภาพันธ์ -
พฤษภาคม 2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการ
ทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17,” วารสารวิจัยรำไพพรรณี. 10 (2) : 23.
- พิมพ์ใจ วิเศษ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- มานา ชื่นใจ. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มาริสา วงศ์สุกรรม. (2553). การเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาและความฉลาด
ทางอารมณ์ของเด็กประถมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการกับแบบเสาะหา
ความรู้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- รดาการ ภูริพงษ์. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
อุดรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- รังสรรค์ โฉมยา. (2553). พื้นฐานในการทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัลยา ธรรมพินิจวัฒน์. (2553). “ทฤษฎีการควบคุมตนเอง : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการ
พยาบาล เด็กและครอบครัว,” วารสารสภาการพยาบาล. 25 (4) : 5.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2557). การศึกษาความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ :
ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการ
สภาการศึกษา
- วิทยากร เชียงกุล. (2554). จิตวิทยาความฉลาดและความคิดสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
วิญญูชน.
- วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์. (2553). นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้. กอสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). เซวี่อารมณ์ (E.Q.) : ดัชนีความสุขและความสำเร็จของชีวิต.
พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิธร ศิริพัฒน์โกศล. (2553). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบุรณ์ ตันยะ และคณะ. (2551). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์
และพฤติกรรมเสี่ยงของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. นครราชสีมา :
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- สมฤทัย คุ่มสกุล. (2559). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
 ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2560). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). นโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ : ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Quotient : EQ). กรุงเทพฯ : ฟริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพฯ : ฟริกหวานกราฟฟิค.
- สุจิตรา วรพุด. (2555). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุพรรณิ ภูเก้าชัย. (2556). รายงานการประชุมเรื่องการบริหารความเสี่ยงโครงการและการควบคุมภายในสำหรับการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- สุภาภรณ์ เอกเผ่าพันธุ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริย์พร รุ่งกำจัด. (2556). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- Cooper, R.K. and Sawaf, A. (1997). **Executive E.Q. : Emotional Intelligence in Leadership and Organization.** New York: Grosset and Putnam.
- Denham, S.A. and Weissberg, R.P. (2004). **Social - Emotional in Early Childhood : What We Know and Where to Go from Here.** New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Gibbs, N. (October 1995). "The E.Q. Factor," **Time.** 2 (146) : 261.

- Goleman, D. (1995). **Emotional Intelligence**. New York: Bantam Books.
- _____. (1998). **Working with Emotional Intelligence**. New York: Bantam Books.
- Jones, J.L. (2000). "A Woman of Influence: The Emotional Intelligence Leadership of Eleanor Roosevelt," **Dissertation Abstracts International**. 61 (2) : 441.
- King, M.I. (1999). "Extraordinary Leadership in Education: Transformational and Transactional Leadership as Predictors of Effectiveness, Satisfaction and Organizational Climate in K-12 and Higher Education," **Dissertation Abstracts International**. 50 (8) : 2
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (March 1970). "Determining Sample Size for Research Activities," **Education and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 610.
- Mayer, J.D. and Salovey, P. (1997). **Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications**. New York: Basic Book.
- Natalie, L.S. and et al. (2010). **The Effect of Emotional Intelligence, Age, Work Experience, and Academic Performance**. (Online). Available : digital.usfsp.edu/fac_publications/335/.
19 June 2018.
- Weisinger, H. (1998). **Emotional Intelligence at Work: The Untapped Edge for Success**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Zins, J.E. and et al. (2004). **Building Academic Success on Social and Emotional Learning: What Does the Research Say?**. New York: Teacher College.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นางสาวรัตนา อยู่สวัสดิ์
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. นายสังเวียน มาลาทอง
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดทับไทร
จังหวัดจันทบุรี
3. นายศักดินันท์ ศรีไพโร
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดไผ่ล้อม
จังหวัดจันทบุรี
4. นางกาญจนา นิยมนา
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
5. นางศุภรัตน์ ปรุงข้อ
ครูชำนาญการ
โรงเรียนบ้านทุ่งม่วง
จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๗๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกนกพร โปธิมณี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารดูแลกิจการบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๗๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทับไทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกนกพร โพธิมณี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารดูแลกิจการบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๗๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายศักดิ์นันท ศรีไพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกนกพร โปธิมณี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขขสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารดูแลกิจการบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๗๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกนกพร โพธิมณี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรียมาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นางกาญจนา นิยมนา เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารดูแลกิจการบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๗๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งม่วง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกนกพร โพธิมณี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นางศุภรัตน์ ปึ้งซ้อ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารดูแลกิจการบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๑๘๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวกนกพร โพธิมณี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกนกพร โพธิมณี นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารดูแลกิจการบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๘๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวกนกพร โพธิมณี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกนกพร โพธิมณี เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารดูแลกิจการบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๓ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา
2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวกนกพร โปธิมณี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....ปี
2. ขนาดของสถานศึกษา
 - () ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)
 - () ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)
 - () ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงกับระดับความฉลาดทางอารมณ์ตามคะแนน ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

	ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความฉลาดทางอารมณ์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0	รับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้เข้าใจความรู้สึกของตนเองเสมอเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความฉลาดทางอารมณ์				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง						
1.	รับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ					
2.	รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเองเป็นอย่างดี					
3.	ยอมรับผลที่ตามมา เนื่องจากการตัดสินใจ ของตนเองเสมอ					
4.	สามารถแสดงออกอย่างเหมาะสม และถูกต้อง ตามกาลเทศะ					
5.	มีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองอยู่เสมอ					
6.	รู้ถึงเหตุและผลของความปรารถนาของตนเอง					
7.	เข้าใจความต้องการของตนเอง					
การควบคุมอารมณ์ตนเอง						
8.	สามารถจัดการกับอารมณ์ของตน ได้อย่างเหมาะสม					
9.	สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อต้องประสบกับปัญหา					
10.	รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม					
11.	ควบคุมและจัดการอารมณ์โกรธของตนเองได้					
12.	มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อย่างเหมาะสม					
13.	สามารถแสดงออกทางอารมณ์ ได้อย่างเหมาะสม					
14.	มีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจ ทำสิ่งต่าง ๆ					

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความฉลาดทางอารมณ์				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง						
15.	มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ					
16.	มีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำเสมอ					
17.	สามารถรับมือกับความผิดพลาดได้เป็นอย่างดี					
18.	สร้างแรงผลักดันตนเองให้ทำงานได้อย่าง มีความสุข					
19.	ใฝ่รางวัลกับตนเองอยู่เสมอ เมื่อทำงาน ประสบความสำเร็จ					
20.	มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
21.	มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง					
การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น						
22.	รับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึก ของผู้อื่นเสมอ					
23.	เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ของผู้ร่วมงาน					
24.	สามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม					
25.	รับรู้ความต้องการของผู้อื่น ได้ดี					
26.	เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการ ทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
27.	สามารถอ่านอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น ได้จากการแสดงออกทางสีหน้า แววตา และการกระทำ					
28.	เป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ เมื่อผู้อื่นปรึกษาปัญหาต่าง ๆ					

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความฉลาดทางอารมณ์				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การมีทักษะทางสังคม						
29.	สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้					
30.	มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น					
31.	สามารถสื่อสารได้ถูกต้อง ชัดเจน และน่าเชื่อถือ					
32.	สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
33.	สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ได้เป็นอย่างดี					
34.	มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองเสมอ					
35.	มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม สร้างทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					



ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง									
1.	เข้าใจความรู้สึกของตนเองเสมอ เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเองเป็นอย่างดี	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3.	ยอมรับผลที่ตามมาเนื่องจากการตัดสินใจ ของตนเองเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	สามารถแสดงออกอย่างเหมาะสม และถูกต้อง ตามกาลเทศะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	มีสติรู้เท่าทันความคิดของตนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
6.	รู้ถึงเหตุและผลของความปรารถนา ของตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7.	เข้าใจความต้องการของตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
การควบคุมอารมณ์ตนเอง									
8.	สามารถจัดการกับอารมณ์ของตน ได้อย่างเหมาะสม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
9.	สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อต้องประสบกับปัญหา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
10.	รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11.	สามารถควบคุมอารมณ์โกรธ ของตนเองได้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
12.	มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
13.	สามารถแสดงออกทางอารมณ์ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	มีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบ ก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง									
15.	มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน อย่างชัดเจน เพื่อให้งานนั้น ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16.	มีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	สามารถรับมือกับความผิดพลาด ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	สร้างแรงผลักดันตนเองให้ทำงาน ได้อย่างมีความสุข	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
19.	ให้รางวัลกับตนเองอยู่เสมอ เมื่อทำงาน ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
21.	มีความเชื่อมั่นในความสามารถ ของตนเอง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น									
22.	รับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึก ของผู้อื่นเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	สามารถตอบสนองความต้องการ ของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
25.	รับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้ดี	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
26.	เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
27.	สามารถอ่านอารมณ์ ความรู้สึก ของผู้อื่น ได้จาก การแสดงออก ทางสีหน้า แววตา และการกระทำ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
28.	เป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ เมื่อผู้อื่นปรึกษา ปัญหาต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การมีทักษะทางสังคม									
29.	สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ได้ดี	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
30.	มีความรับผิดชอบต่อนตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31.	สามารถสื่อสารได้ถูกต้อง ชัดเจน และน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32.	สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33.	สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34.	มีความรับผิดชอบต่อการกระทำ ของตนเองเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35.	มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม สร้างทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง		การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	
1.	0.70	22.	0.77
2.	0.67	23.	0.87
3.	0.57	24.	0.75
4.	0.58	25.	0.76
5.	0.59	26.	0.81
6.	0.44	27.	0.67
7.	0.50	28.	0.72
การควบคุมอารมณ์ตนเอง		การมีทักษะทางสังคม	
8.	0.65	29.	0.74
9.	0.58	30.	0.75
10.	0.61	31.	0.82
11.	0.50	32.	0.77
12.	0.75	33.	0.83
13.	0.38	34.	0.75
14.	0.84	35.	0.82
การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง			
15.	0.76		
16.	0.53		
17.	0.76		
18.	0.73		
19.	0.64		
20.	0.74		
21.	0.61		

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี อยู่ระหว่าง 0.38 - 0.87

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เท่ากับ 0.97



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวกนกพร โปธิมณี
วัน เดือน ปีเกิด	30 กรกฎาคม 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	35/3 หมู่ที่ 9 ตำบลคมบาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 22000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดทับไทร จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	มัธยมศึกษาปีที่ 3
	วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2551	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. (นาฏศิลป์ไทย)
	วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2557	ศึกษาศาสตรบัณฑิต ศษ.บ. (นาฏศิลป์ไทยศึกษา)
	สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี