

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

นางรดาการ ภูริพงษ์

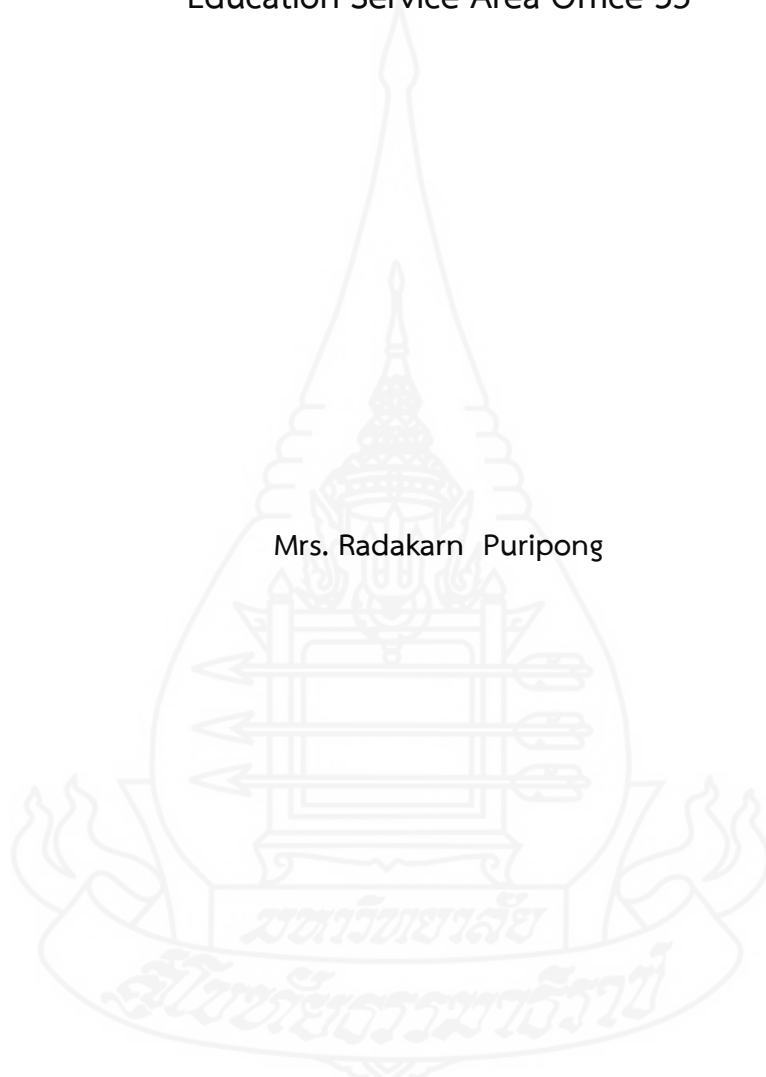


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2558

Emotional Quotient of School Administrators under the Secondary  
Education Service Area Office 35

Mrs. Radakarn Puripong



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University


2015

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35  
ชื่อและนามสกุล นางรดาการ ภูริพงษ์  
แขนงวิชา บริหารการศึกษา  
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พ่วงสมจิตร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พ่วงสมจิตร)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เก็จกนก เอื้อวงศ์)

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถนพ จินะวัฒน์)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35

**ผู้ศึกษา** นางรดาการ ภูริพงษ์ **รหัสนักศึกษา** 2562302246

**ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พ่วงสมจิตร **ปีการศึกษา** 2558

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 และ (2) เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของโกลแมน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบของแมน-วิทนีย์ และการทดสอบค่าที่

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมองโลกในแง่ดี รองลงมาคือ ด้านทักษะทางสังคม ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านความตระหนักรู้ตนเอง ตามลำดับ และ (2) การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป

**คำสำคัญ** ความฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา

**Independent Study title:** Emotional Quotient of School Administrators under the  
Secondary Education Service Area Office 35

**Author:** Mrs. Radakarn Puripong; **ID:** 2562302246;

**Degree:** Master of Education (Educational Administration);

**Independent Study advisor:** Dr. Choochat Phuangsomjit, Associate Professor;

**Academic year:** 2015

### Abstract

The objectives of this study were (1) to study emotional quotient of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 35; and (2) to compare levels of emotional quotient of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 35 classified by gender, age, work experience and educational level.

The research sample consisted of 80 school administrators under the Secondary Education Service Area Office 35 during the academic year 2014. The instrument used was a questionnaire on school administrator's emotional quotient based on Goldman' concept. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, Mann-Whitney U Test, and t-test.

The findings were as follows: (1) the overall emotional quotient of school administrators under Secondary Education Service Area Office 35 was rated at the highest level. The emotional quotient aspect with the highest rating mean was that of being optimistic, followed by the aspects of social skill, self-regulation, emphatic understanding, and self-awareness, respectively; and (2) school administrators under the Secondary Education Service Area Office 35 with different genders, ages, and educational levels did not significantly differ in their levels of emotional quotient; however, school administrators with different work experiences differed significantly in their levels of emotional quotient at the .05 level, with those who had work experience of less than 11 years having significantly higher emotional quotient level than the counterpart level of those who had work experience of 11 years or more.

**Keywords:** Emotional quotient, School administrator, Secondary education

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เก็จกนก เอื้อวงศ์ กรรมการสอบค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้ความรู้แนวคิดให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะตลอดจนการตรวจทาน แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งคณาจารย์ในแขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จนทำให้การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลงด้วยความเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 และผู้บริหารสถานศึกษา ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้ข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งบุคลากรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ มีทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาที่แบ่งปันความรู้ คำแนะนำ และให้การช่วยเหลือ รวมทั้งครอบครัวของผู้วิจัยที่เป็นกำลังใจมาโดยตลอดจนทำให้การวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์อันมีจากการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่บิดามารดาผู้ให้กำเนิดอบรมเลี้ยงดู ตลอดจนเป็นเครื่องบูชาครูอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัย

รดาการ ภูริพงษ์  
กุมภาพันธ์ 2559

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ .....	9
ผู้บริหารกับความฉลาดทางอารมณ์ .....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	45
สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย .....	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	54

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	56
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	56
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา .....	58
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา .....	59
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	67
สรุปการวิจัย .....	67
อภิปรายผล .....	70
ข้อเสนอแนะ .....	73
บรรณานุกรม .....	75
ภาคผนวก .....	79
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ .....	80
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	82
ค ค่าความตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	88
ง ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	92
จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	94
ประวัติผู้ศึกษา .....	102



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	50
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	56
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ในภาพรวม จำแนกเป็นรายด้าน .....	58
ตารางที่ 4.3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test .....	59
ตารางที่ 4.4 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ แยกเป็นรายด้าน โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test .....	60
ตารางที่ 4.5 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test .....	61
ตารางที่ 4.6 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามอายุ แยกเป็นรายด้าน โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test .....	62
ตารางที่ 4.7 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามประสบการณ์ โดยใช้การทดสอบค่าที่ .....	63
ตารางที่ 4.8 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามประสบการณ์ แยกเป็นรายด้าน โดยใช้การทดสอบค่าที่ .....	64
ตารางที่ 4.9 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test .....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามระดับการศึกษา แยกเป็นรายด้าน โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test .....	66



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
ภาพที่ 2.1 แผนที่ความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของ Cooper และ Sawaf .....	15



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีและสารสนเทศ ทำให้การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันสามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด ส่งผลให้การดำรงชีวิตของบุคคลและองค์การมีความแตกต่างไปจากอดีต การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในบางครั้งเกินความคาดหมายในบางครั้ง ทำให้บุคคลตอบโต้ต่อเหตุการณ์ต่างๆในชีวิตด้วยอารมณ์ ซึ่งเป็นส่วนประกอบพื้นฐานในธรรมชาติของมนุษย์ เช่น ความโกรธ ความกลัว ความรัก ความเจ็บแค้นและว้าวุ่น อารมณ์มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของบุคคล มีอิทธิพลต่อความต้องการ มีผลต่อร่างกาย และสัมพันธภาพต่อบุคคลอื่น อารมณ์ไม่ใช่สิ่งที่ควรปฏิเสธหรือเก็บกดไว้ แต่ถ้ารับรู้อย่างเข้าใจและมีเป้าหมายก็จะกลายเป็นผู้ช่วยที่ดีหรือเป็นเครื่องมือป้องกันในทางที่ดี ความสามารถทางอารมณ์จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการใช้ชีวิตของบุคคล ซึ่งเรียกความสามารถทางอารมณ์นี้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) หรือ อีคิว (E.Q.)

Daniel Goleman เป็นนักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ให้ความสนใจความฉลาดทางอารมณ์ เขียนหนังสือเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หลังจากหนังสือเล่มนี้ออกสู่สาธารณชน ทำให้ผู้คนสนใจความฉลาดทางอารมณ์มากยิ่งขึ้น โดย Goleman ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเอง และความรู้สึกของผู้อื่น จนสามารถบริหารหรือจัดการกับอารมณ์ของตน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ (สมวงศ์ โปธิ์สอาด, 2553, น. 15) ปัจจุบันเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ มีบทบาทมากมายในชีวิตประจำวัน และมีความสำคัญอย่างมากกับการทำงาน ซึ่งปัจจุบันมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์กับบุคคลทุกวัยความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญกับปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ในช่วงตั้งแต่ปี 1960 มีการศึกษาเป็นจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงแต่ล้มเหลวในการเป็นผู้บริหารสูงสุด เพราะขาดความเข้าใจมนุษย์ ขาดการปฏิสัมพันธ์และอารมณ์ที่ดี สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อการทำงานอย่างชัดเจน นักจิตวิทยาพบว่าคนที่มีอารมณ์ดีจะมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ง่าย ตลอดจนมีทักษะอารมณ์ที่ดีในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งที่บ้านและที่ทำงานหรือในเวลา

ที่ออกสังคม ขณะเดียวกันความฉลาดทางอารมณ์ก็ช่วยให้เรามองโลกในแง่ดี ทำให้มีพลังในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ อย่างไม่ท้อถอย สามารถสร้างกำลังใจให้กับตัวเองในยามล้มเหลวหรือมีปัญหาได้ต่างจากคนที่มองโลกในแง่ร้ายที่มักจะมองเห็นแต่ปัญหาและความยุ่งยาก ทำให้ขาดกำลังใจที่จะผลักดันให้ฟันฝ่าอุปสรรค (กรมสุขภาพจิต, 2548, น. 15) ดังที่ Goleman (2004, อ้างถึงใน ญัฐपालิน นิลเป็ง, 2556, น. 76) กล่าวว่าไว้ว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเป็นสองเท่าของความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) รวมทั้งทักษะทางเทคนิคในการช่วยให้ทำงานได้สำเร็จแม้ว่าความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) และทักษะทางเทคนิคเป็นสิ่งสำคัญ แต่ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) นั้น ยิ่งเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นที่ขาดเสียมิได้ในความเป็นผู้นำ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2547, น. 20)

ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยจำนวนมากที่แสดงว่าการเข้าใจและยอมรับเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลจากการวิจัยชี้บ่งว่าผู้นำที่สามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความนับถือ และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นกับผู้ร่วมงานจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (กรมสุขภาพจิต, 2550, น. 11) ผู้นำที่มีความตระหนักรู้ตนเองในระดับสูง ย่อมเรียนรู้ที่จะไว้วางใจความรู้สึกของตนเอง และตระหนักได้ว่าความรู้สึกเหล่านี้สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการตัดสินใจ ที่ยากลำบากได้ เนื่องด้วยบางทีผู้นำไม่อาจหาคำตอบของปัญหาต่างๆ จากแหล่งภายนอกได้ ก็จำเป็นที่จะต้องไว้วางใจความรู้สึกของตนเอง ผู้นำควรตระหนักถึงอารมณ์ความรู้สึกแต่แรกแล้วคิดว่าเป็นอะไร มีผลต่อตนเองอย่างไร แล้วจึงค่อยเลือกที่จะกระทำอย่างไรต่อไป และผู้นำที่สามารถที่จะใช้ทักษะทางสังคมเพื่อจะเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล แก้ไขข้อขัดแย้งและประสานผู้คนเข้าด้วยกันเพื่อเป้าประสงค์ ความสามารถที่จะสร้างสัมพันธ์นั้นว่าเป็นสิ่งจำเป็นในองค์การที่ยึดการทำงานเป็นทีม และมีความสำคัญต่อผู้นำที่มีประสิทธิภาพในทุกองค์กร (มนัส บุญประกอบ, 2545 อ้างถึงใน กัลยมน อินทสุต, 2554, น. 64-65) นั่นคือมีจำเป็นต้องมีการพัฒนาผู้นำผู้บริหารในเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์เพื่อให้ประโยชน์ในเรื่องการควบคุมองค์การและการพัฒนาองค์การที่มีความสุขสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อไป (พรกนก กาศดับ, 2555, น. 6)

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความฉลาดทางอารมณ์นอกจากจะช่วยพัฒนาตนเองแล้ว สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดในการบริหารงานมีน้อยหรือไม่มีเลย มีมนุษยสัมพันธ์ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และพัฒนาการบริหารงานของตนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน (นงคริย์ ทันเพื่อน, 2550, น. 4 อ้างถึงใน อิศริยาภรณ์ ชัยกุลลาบ, 2554, น. 2) การเป็นหัวหน้ากลุ่มหรือผู้บริหารองค์การ ไม่ใช่แค่ตำแหน่งที่ได้รับเงินเดือนสูง ได้รับสิทธิมากขึ้น มีความสุขสบายมากขึ้นหรือเป็นผลพวงจากการไต่เต้าบันไดในองค์การ หากแต่หมายถึงบุคคลที่มีบทบาทและหน้าที่ ต้องแก้ปัญหา พัฒนางาน และทำงานด้วยความรับผิดชอบสูงขึ้นต้องมอบหมายงานเป็น รู้จักใช้ทรัพยากร

บุคคลเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนอยู่ในความฉลาดทางอารมณ์ทั้งสิ้น จึงจะส่งผลต่อการทำงานได้อย่างมีความสุขและประสพผลสำเร็จในที่สุด (พัชรี สุรินทร์ธรรม, 2554, น. 1)

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดปัญหามากมาย การควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการของตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา การแสดงอารมณ์ หรือพฤติกรรมที่เกิดจากอารมณ์ย่อมต้องมีการควบคุมให้เหมาะสม หากไม่สามารถบริหารจัดการอารมณ์ ความต้องการ ความรู้สึกของตนเองได้ย่อมจะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดปัญหาทั้งด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เช่น กรณีปัญหาสำคัญของการศึกษาในปัจจุบัน และเป็นกระแสสังคมอยู่ในขณะนี้ ก็คือ การรวมตัวของนักเรียน นักศึกษา ศิษย์เก่า ศิษย์ใหม่ ครู คณาจารย์ และผู้ปกครอง เพื่อประท้วง ขบไล่ ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่ง อันเกิดจากปัญหาที่มากจากการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ มากมาย เช่น สถานศึกษาบางแห่งยังขาดการมอบหมายกระจายอำนาจ บุคลากรบางคนยังไม่รู้จักหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน ขาดการประชาสัมพันธ์และการประสานงานที่ดี ครูมีปัญหาความขัดแย้ง มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคี มีการแข่งขัน หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์และความรู้สึก ความต้องการของตนเองได้ ย่อมส่งผลให้เกิดความตึงเครียดและแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงานโดยตรง และส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของวิชาชีพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2553 ประกอบด้วย พื้นที่จังหวัดลำปาง และจังหวัดลำพูน มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 46 โรงเรียน มีนักเรียนเข้ารับบริการการศึกษาจำนวน 39,403 คน จำนวน 3,350 ห้องเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 2,343 คน (แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557, 2557, น. 5) และในปีการศึกษา 2557 มีนักเรียนเข้ารับบริการการศึกษาจำนวน 37,556 คน จำนวน 1,133 ห้องเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 2,289 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558, 2558, น. 4) ซึ่งเห็นได้ชัดว่า จำนวนนักเรียนมีลดลง จำนวนห้องเรียนลดลง และจำนวนครูและบุคลากรในสถานศึกษาลดลงด้วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่เปลี่ยนไป ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร และแก้ปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาที่มักเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด ผู้บริหารต้องสามารถควบคุมตนเอง อดทน อดกลั้น ต่อปัญหาต่างๆ รู้จักสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้วย

จากการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา นำข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารงานได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนำข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ส่งผลดีต่อการบริหารงานต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีระบบงานที่ดี มีประสิทธิภาพ

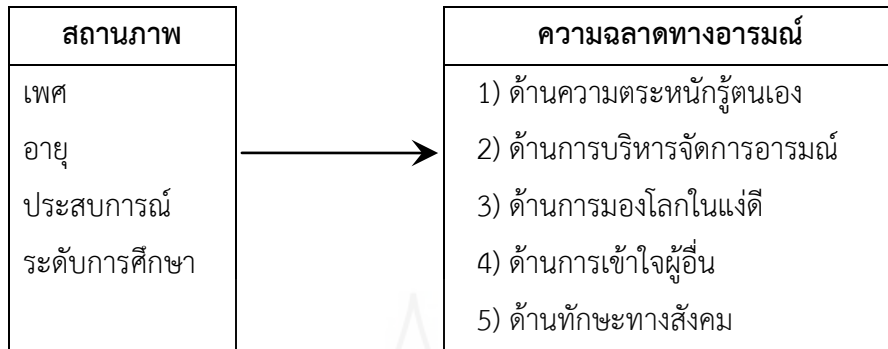
## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยยึดแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของ Goleman (1998) ซึ่งแบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความตระหนักรู้ตนเอง 2) ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ 3) ด้านการมองโลกในแง่ดี 4) ด้านการเข้าใจผู้อื่น และ 5) ด้านทักษะทางสังคม โดยมีกรอบแนวคิดดัง ภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. ขอบเขตการวิจัย

**4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยยึดแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของ Goleman (1998) ซึ่งแบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 5 ด้าน

- 4.1.1 ด้านความตระหนักรู้ตนเอง
- 4.1.2 ด้านการบริหารจัดการอารมณ์
- 4.1.3 ด้านการมองโลกในแง่ดี
- 4.1.4 ด้านการเข้าใจผู้อื่น
- 4.1.5 ด้านทักษะทางสังคม

#### 4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**4.2.1 ประชากร** คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 100 คน

**4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง** คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 80 คน ซึ่งกำหนดขนาดโดยใช้ตารางเคร็จซี่และมอร์แกน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

#### 4.3 ตัวแปร

**4.3.1 ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) เพศ
  - (1) ชาย
  - (2) หญิง



## 2) อายุ

- (1) ต่ำกว่า 31 ปี
- (2) 31 – 40
- (3) 41 – 50 ปี
- (4) ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป

## 3) ประสบการณ์ในงานบริหาร

- (1) 1 – 10 ปี
- (2) 11 – 15 ปี
- (3) 16 ปีขึ้นไป

## 4) ระดับการศึกษา

- (1)ปริญญาตรี
- (2)ปริญญาโท
- (3)ปริญญาเอก
- (4) อื่นๆ

## 4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ 5 ด้าน

- 1) ด้านความตระหนักรู้ตนเอง
- 2) ด้านการบริหารจัดการอารมณ์
- 3) ด้านการมองโลกในแง่ดี
- 4) ด้านการเข้าใจผู้อื่น
- 5) ด้านทักษะทางสังคม

## 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถส่วนบุคคลในการรับรู้ และเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ และจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เป็นความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองและความต้องการของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งเป็นความสามารถในการควบคุมความขัดแย้ง ให้กำลังใจตนเอง ในการเผชิญกับอุปสรรค ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคล และสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น อีกทั้งยังช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ครอบคลุม 5 ด้าน คือ ด้านการตระหนักรู้

รู้ตนเอง ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม

**5.1.1 ด้านความตระหนักรู้ตนเอง** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้อารมณ์ แยกแยะอารมณ์ รู้ความรู้สึก รู้ความต้องการของตนเอง รู้ที่มาและสาเหตุของอารมณ์ มีความมั่นใจในตนเองและมั่นใจในคุณค่าของตนเอง ตลอดจนรู้ผลที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการของตนเอง

**5.1.2 ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการควบคุมอารมณ์ และการจัดการกับอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองด้วย

**5.1.3 ด้านการมองโลกในแง่ดี** หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ให้เกิดความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อนำไปสู่เป้าหมาย การมองโลกในแง่ดี แม้มืออุปสรรค

**5.1.4 ด้านการเข้าใจผู้อื่น** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ความต้องการ ความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น ห่วงใยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพื่อตอบสนองหรือสานสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

**5.1.5 ด้านทักษะทางสังคม** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการตอบสนองความต้องการของผู้อื่น การโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพของการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น โดยอาศัย การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างดี การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมถึงการสร้างบรรยากาศองค์การ ให้เกิดทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์

**5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน

**5.3 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35** หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จังหวัดลำปางและจังหวัดลำพูน ในปีการศึกษา 2557

**5.4 อายุ** หมายถึง อายุของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

5.4.1 ต่ำกว่า 31 ปี

5.4.2 31 – 40 ปี

5.4.3 41 – 50 ปี

5.4.4 ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป

**5.5 ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ประสบการณ์การทำงานในงานผู้บริหาร หรือการประกอบอาชีพในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

5.5.1 1 – 10 ปี

5.5.2 11 – 15 ปี

5.5.3 16 ปีขึ้นไป

**5.6 ระดับการศึกษา** หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

5.6.1 ปริญญาตรี

5.6.2 ปริญญาโท

5.6.3 ปริญญาเอก

5.6.4 อื่นๆ

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 นำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลดีต่อการบริหารงานต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีระบบงานที่ดี มีประสิทธิภาพ

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาไว้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
  - 1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์
  - 1.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
  - 1.3 ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์
  - 1.4 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์
  - 1.5 การวัดความฉลาดทางอารมณ์
  - 1.6 ลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและต่ำ
2. ผู้บริหารกับความฉลาดทางอารมณ์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

อารมณ์เป็นส่วนประกอบในธรรมชาติของมนุษย์ ที่ใช้ในการตอบโต้เหตุการณ์ในชีวิตได้อย่างหลากหลาย เช่น ความสุข ความโกรธ ความกลัว ความรัก เป็นต้น ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสนใจ จากเดิมเคยเชื่อว่าความฉลาดทางเขาวนปัญญาหรือไอคิวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จ มีชีวิตที่ดีและมีความสุข แต่ปัจจุบันมีงานวิจัยมากมายที่ยืนยันว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จ และความสุขในชีวิตมนุษย์ ซึ่งในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันที่มีความตึงเครียด และปัญหามากมาย บุคคลจึงเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของภาวะอารมณ์ที่มีผลต่อตนเอง และผลกระทบต่อบุคคลอื่น ทำให้มีการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น

### 1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) หรือ อีคิว (E.Q.) หรือเชาวน์อารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลทางด้านอารมณ์ ซึ่งได้รับความสนใจอย่างมากเนื่องจากอารมณ์ของคน โดยปกติมีผลกระทบต่อตนเองและคนรอบข้าง ดังนั้นการรับรู้อารมณ์ ความต้องการของตนเอง การควบคุมอารมณ์ การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ย่อมเป็นสิ่งจำเป็นในการใช้ชีวิตประจำวัน ในกลุ่มนักวิชาการ และหน่วยงาน ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

Salovey และ Mayer (1990 อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2550, น. 11-12) อธิบายความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของความฉลาดทางสังคมที่ประกอบด้วยความสามารถในการรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถแยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้ข้อมูลนี้เป็นเครื่องชี้นำในการคิดและกระทำสิ่งต่างๆ

Bar-On (1997 อ้างถึงใน สาวิตรี สุขพาน, 2553, น. 28) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า เป็นชุดของความสามารถส่วนตัว ด้านอารมณ์ และด้านสังคมของบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเขา ในการต่อกรกับข้อเรียกร้องและแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมทั้งหลาย

Cooper และ Sawaf (1997 อ้างถึงใน พรกนก กาศิ๊บ, 2555, น. 6) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตัวเองบริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ ของตน และอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้

Goleman (1998 อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2548, น. 1) ผู้เขียนหนังสือเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถหลายด้าน ได้แก่ การเร่งเร้าตัวเองให้ไปสู่เป้าหมาย มีความสามารถควบคุมความขัดแย้งของตนเอง รอคอยเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถจัดการกับอารมณ์ไม่สบายต่างๆ มีชีวิตอยู่ด้วยความหวัง

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542, น. 34) ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า เป็นการเรียนรู้จักอารมณ์ความรู้สึกของตนให้ตระหนัก มีสติรู้เท่าทันสาเหตุและความแปรผันด้านอารมณ์ของตน สามารถจัดการภาวะทางอารมณ์ที่สร้างประโยชน์แก่ทุกอย่าง สร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง นำเอาความฉลาดทางอารมณ์ของตนมาติดต่อกันผู้อื่นในรูปแบบของการสื่อสาร ความเข้าใจใจคน เอาใจเขามาใส่ใจเรา รักษาความสมดุลของเหตุผลทางอารมณ์ บริหารจัดการความสัมพันธ์งานในหน้าที่ของตนกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

เทอดศักดิ์ เดชคง (2547, น. 8) ให้ความหมายว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถลักษณะหนึ่งของบุคคล ที่จะตระหนักถึงความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการ

ของตนเองอย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญกับอุปสรรค และ ข้อขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักจัดความเครียดที่จะขัดขวางความคิดสร้างสรรค์อันมีค่า ของตนได้ สามารถชักนำความคิดและการกระทำของตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในฐานะผู้นำและ ผู้ตามได้อย่างมีความสุข ประสบความสำเร็จในการเรียน อาชีพ ตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิต

กรมสุขภาพจิต (2548, น. 1) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข และกรมสุขภาพจิต (2550, น. 16) อธิบาย ความฉลาดทางอารมณ์ ว่าหมายถึง การรับรู้ เข้าใจและปรับอารมณ์ได้ เหมาะสม เพื่อเป็นแหล่งพลังงานของบุคคล การรับรู้ของบุคคล ความไว้วางใจ ความคิดสร้างสรรค์ และอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถส่วนบุคคลในการรับรู้ และเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ และจัดการกับ อารมณ์ของตนเอง เป็นความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองและความต้องการ ของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งเป็นความสามารถในการควบคุมความขัดแย้ง ให้กำลังใจตนเอง ในการการเผชิญกับอุปสรรค ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคล และสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อีกทั้ง ยังช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

## 1.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

Gardner (1983 อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2550, น. 18) จำแนกความฉลาดทาง อารมณ์ใน 2 ลักษณะ คือ

1. Interpersonal intelligence การรับรู้และตอบสนองอารมณ์และความต้องการ ของผู้อื่นอย่างเหมาะสม
2. Intrapersonal intelligence การรับรู้อารมณ์ของตนเองและสามารถแยกแยะ ตลอดจนจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม

Salovey (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2550, น. 18-19) แบ่งความฉลาดทางอารมณ์ ออกเป็น 5 ประเด็นดังนี้

1. การรู้จักอารมณ์ตนเอง คือ ตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้น สามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ
2. การจัดการกับอารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมความวิตกกังวล ความ โกรธ ความเศร้าหมอง และเข้าใจถึงผลของความล้มเหลวที่ทำให้ขาดทักษะทางอารมณ์
3. การมีแรงจูงใจในตนเอง เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์ให้เป็นแรงจูงใจใน การทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายและเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสนใจสิ่งต่างๆ มีแรงจูงใจและ ความคิดสร้างสรรค์

4. การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่นๆ ความสามารถด้านนี้เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คนที่รู้จักและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นจะมีความรู้สึกไวและละเอียดอ่อนในการเข้าใจว่าผู้อื่นต้องการอะไร

5. ความสามารถในการจัดการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถและทักษะในการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นในทางที่เหมาะสมทำให้ตนเป็นที่ยอมรับของบุคคล

Wagner และ Sternberg (1985 อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2550, น. 19) กล่าวถึงกิจกรรมของผู้ที่ชาญฉลาดด้านเชาวน์ปัญญาเชิงปฏิบัติการ (practical intelligence) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สามารถส่งเสริมให้พบกับความสำเร็จในวิชาชีพ การบริหารงานและชีวิต ประกอบด้วยความสามารถ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการครองตน (managing self) คือ การบริหารจัดการให้ได้ผลผลิตสูงสุดและกระตุ้นและชี้นำตนเองให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ เช่น การจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำกระตุ้นชี้นำตนให้มุ่งผลสัมฤทธิ์การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง กล้าเสี่ยง ไม่ย่อมนย่อ รู้ขีดความสามารถและศักยภาพของตนดี

2. การครองคน (managing others) คือ ทักษะการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาและสัมพันธ์ภาพทางสังคม ความสามารถเข้าใจผู้อื่นได้ มอบหมายงานให้ตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติแต่ละคนให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ

3. การครองงาน (managing career) คือ สร้างผลกระทบที่ดีต่อสังคม องค์กร ประเทศชาติ จะสร้างผลกระทบที่ดีแก่สังคม องค์กร ประเทศชาติอย่างไร จะสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนเองได้อย่างไร จัดความสำคัญจำเป็นของตนเองให้สอดคล้องกับสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญ โน้มน้าวเกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญ เห็นดีเห็นงามด้วย

Salovey และ Mayer (1994 อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2550, น. 19) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นทักษะการปรับตัว 3 แบบ คือ

1. ขั้นรู้ตน คือ ประเมินภาวะอารมณ์ได้ถูกต้อง และรับรู้ ระบุ จำแนกอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองแล้วนำไปสู่การปรับตัว

2. ขั้นควบคุมอารมณ์ คือ กำกับดูแลภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับโอกาส

3. ขั้นใช้ความฉลาดทางอารมณ์ คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล

Mayer และ Salovey (1997 อ้างถึงใน กัลยมน อินทสุต, 2554, น. 52-54) เห็นว่าการให้ความหมายองค์ประกอบดังกล่าวไม่ชัดเจนจึงเสนอโมเดลที่ปรับปรุงใหม่โดยเน้นด้านปัญญาของความฉลาดทางอารมณ์ และพยายามอธิบายความฉลาดทางอารมณ์ในนัยของศักยภาพ เพื่อความเติบโตด้านอารมณ์และสติปัญญา โดยเน้นบทบาทของอารมณ์เข้ามาจัดลำดับและชี้นำความคิดของ

มนุษย์ที่มุ่งสู่ข้อมูลที่เราใส่ใจ ซึ่ง Mayer และ Salovey ได้เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์เป็นประเด็นหลัก 5 ประเด็น ดังนี้

1. การรับรู้อารมณ์ตนเอง (knowing one's emotion หรือ self-awareness) หมายถึง การตระหนักรู้ตนเอง เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ของตนเองตามความเป็นจริง และสามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้ ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยให้เข้าใจอารมณ์ที่เกิดขึ้นและสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้
2. การจัดการอารมณ์ (managing emotion) คือ ความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์เพื่อไม่ให้เกิดความเครียด มีเทคนิคในการช่วยให้ผ่อนคลายจากความตึงเครียดที่รุนแรง ความเศร้าโศก หรือสิ่งที่มารบกวนจิตใจได้อย่างรวดเร็ว ไม่ฉุนเฉียวง่าย สามารถทำให้อารมณ์ชุ่มฉ่ำหายไปโดยเร็ว
3. การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (motivating oneself) เป็นความสามารถในการจูงใจตนเอง สามารถควบคุมความต้องการ ให้กำลังใจและกระตุ้นตนเองได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่า
4. การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (recognizing emotion in others) เป็นความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้ความต้องการของผู้อื่น นำไปสู่การเข้าใจถึงอารมณ์ของผู้อื่นได้ โดยเฉพาะบุคคลที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ซึ่งเป็นพื้นฐานของมนุษย์สัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับทางสังคม
5. การรักษาสัมพันธภาพ (handling relationships) เมื่อสามารถเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นได้ จะทำให้สามารถรับรู้ว่าจะต้องทำอะไรจึงจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นได้ ทำให้สามารถจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้

นอกจากนี้ Mayer และ Salovey เสนอความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การรับรู้ การประเมินและการแสดงออกซึ่งอารมณ์ (identifying emotions) หมายถึง ความสามารถในการระบุตนเองและผู้อื่นมีความรู้สึกอย่างไร ความสามารถในการระบุภาวะอารมณ์ และความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้ ความสามารถในการแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง แสดงความต้องการได้ตรงกับความรู้สึกได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ ความสามารถในการจำแนกความรู้สึกต่างๆ ออกได้ว่าถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง จริงใจ หรือไม่จริงใจ

ขั้นที่ 2 การก่อกวนการคิดของอารมณ์ (using emotion) หมายถึง ความสามารถในการก่อให้เกิดอารมณ์และเหตุผลประกอบในการเกิดอารมณ์ดังกล่าว และมีความสามารถในการใช้อารมณ์ของตนเองที่จะช่วยในการเข้าใจว่าผู้อื่นคิดอย่างไรและมีความรู้สึกอย่างไร

ขั้นที่ 3 การเข้าใจ การวิเคราะห์และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์ (understanding emotional) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจว่าสิ่งใดเกิดขึ้นกับอารมณ์ของ



ตนเอง โดยอาจจะมีระดับความเข้มข้นมากขึ้น เข้าใจว่าคนมีปฏิกิริยาต่อสภาวะอารมณ์ที่แตกต่างกันอย่างไร เข้าใจว่าอารมณ์ที่ซับซ้อนเป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ นอกจากนี้ยังเข้าใจลูกโซ่ของอารมณ์ว่ามีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างไรจากสภาวะอารมณ์หนึ่งไปยังสภาวะอารมณ์อื่นๆ

ขั้นที่ 4 การคิดใคร่ครวญ และการควบคุมอารมณ์ของตน เพื่อพัฒนาความงอกงามด้านเชาวน์ปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ต่อไป (managing emotions) หมายถึง ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น โดยรู้สึกถึงสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้น และใช้ความรู้สึกนั้นประกอบการตัดสินใจได้ดีขึ้น การแสดงอารมณ์บางอย่างเป็นประโยชน์ในระยะเวลาอันสั้น แต่หากควบคุมอารมณ์ได้ดีแล้ว อารมณ์ดังกล่าวจะมีประโยชน์ในระยะยาวอีกด้วย

Bar-On (1997 อ้างถึงใน ศักดิ์ ชุ่นกลาง, 2552, น. 33) ได้ประมวลเอกสารงานวิจัยพบว่า บุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในชีวิตมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะภายในบุคคล (intrapersonal skills) ประกอบด้วย การตระหนักรู้ทางอารมณ์ การกล้าแสดงออก การนับถือตนเอง การบรรลุสู่กิจการแห่งตน และความเป็นอิสระ
2. ทักษะระหว่างบุคคล (interpersonal skills) ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบทางสังคม และการเข้าใจผู้อื่น
3. ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) ประกอบด้วย ความสามารถในการแก้ปัญหาความเป็นจริง และความยืดหยุ่น
4. การจัดการกับความเครียด (impulse control) ประกอบด้วย ความทนทานต่อความเครียด และการอดกลั้น
5. สภาวะอารมณ์ทั่วไป (general moods) ประกอบด้วย ความสุข และการมองโลกในแง่ดี

Cooper และ Sawaf (1997 อ้างถึงใน ศักดิ์ ชุ่นกลาง, 2552, น.33-34) แสดงรูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยหลักสำคัญ 4 หลักด้วยกัน ในแต่ละหลักมีองค์ประกอบย่อย ซึ่งนำไปสู่การวัดประเมินที่เรียกว่า แผนที่ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ map) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แผนที่ความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของ Cooper และ Sawaf

ที่มา: Cooper and Sawaf (1997) อ้างถึงใน ศักดิ์ ชุ่นกลาง (2554, น. 34)

จากภาพแผนที่ความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของ Cooper และ Sawaf  
อธิบายได้ว่า

1. ความรอบรู้ทางอารมณ์ (emotion literacy) ของตนเอง และรู้เท่าทันว่า อารมณ์ของตนผันแปรไปเช่นไร
2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ (emotion fitness) ปรับวางอารมณ์ของตนได้อย่างยืดหยุ่น รู้กาลเทศะ แม้เผชิญความยากลำบาก
3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (emotion depth) ระดับความลึกซึ้งของอารมณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา
4. ความผันแปรทางอารมณ์ (emotion alchemy) ความสามารถในการใช้อารมณ์เพื่อความคิดสร้างสรรค์

Goleman (1998) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) เป็นสมรรถนะ (capacity) ที่จะตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น สมรรถนะที่จะจูงใจตนเอง และสมรรถนะที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และจัดการในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างดี (อ้างถึงใน กัลยมน อินทสุต, 2554, น. 40)

Goleman อธิบายองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (self awareness) หมายถึง การตระหนักรู้ความรู้สึกความโน้มเอียงของตนหยั่งรู้ความเป็นไปได้ของตนและความพร้อมต่างๆ (อ้างถึงใน พรกนก กาศิบบ, 2555, น. 26 ; กรมสุขภาพจิต, 2550, น. 20) และอธิบายองค์ประกอบของการตระหนักรู้ตนเอง (อ้างถึงใน กัลยมน อินทสุต, 2554, น. 41) ประกอบด้วย

- 1.1 รู้เท่าทันในอารมณ์ของตนเองและรู้ว่าทำไมถึงเกิดอารมณ์นั้น
- 1.2 ประเมินตนเองได้อย่างแม่นยำ รู้จุดเด่นจุดด้อยของตน
- 1.3 มั่นใจในตนเอง มีความมั่นใจในคุณค่าของตนเองและความสามารถของตนเอง

ตนเอง

2. ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง (self-regulation) หมายถึง เป็นความสามารถในการจัดการความรู้สึกภายในตนได้ (อ้างถึงใน พรกนก กาศิบบ, 2555, น. 26 ; กรมสุขภาพจิต, 2550, น. 20) และอธิบายองค์ประกอบของการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง (อ้างถึงใน กัลยมน อินทสุต, 2554, น. 41) ประกอบด้วย

- 2.1 การควบคุมตนเอง สามารถจัดการควบคุมอารมณ์ที่แปรปรวนและแรงผลักดันต่างๆ ได้
- 2.2 ความน่าสนใจ ความเชื่อถือได้ รักษาความซื่อสัตย์ และคุณงามความดีเป็นมาตรฐานไว้

2.3 ความเป็นคนซื่อตรงต่อหน้าที่ รับผิดชอบในการทำงาน

2.4 ความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลง

2.5 ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ รู้สึกมีความสุขใจกับความคิดใหม่ๆ การเข้าถึงสิ่งใหม่และได้ข้อมูลใหม่

3. ด้านการมองโลกในแง่ดี (optimistic) หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พยายามปรับปรุงให้ได้มาตรฐานดีเลิศ จงรักภักดี ยึดมั่นเป้าหมายขององค์การ ความคิดริเริ่มพร้อมที่จะปฏิบัติตามโอกาสอำนวย มองโลกในแง่ดีแม้มีอุปสรรคปัญหาที่ไม่ท้อถอยมุ่งสู่เป้าหมาย (อ้างถึงใน พรกนก กาศิบบ, 2555, น. 26; กรมสุขภาพจิต, 2550, น. 20) มีองค์ประกอบของการมองโลกในแง่ดี (กัลยมน อินทสุต, 2554, น. 41-42) ได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement drive) ความพยายามที่จะปรับปรุงหรือไปให้ถึงมาตรฐานที่ดีเยี่ยม

3.2 การมีพันธสัญญา (commitment) การมีเป้าหมายเดียวกันของกลุ่มหรือองค์การ

3.3 การมีความคิดริเริ่ม (initiative) มีความพร้อมที่จะปฏิบัติเมื่อมีโอกาส

3.4 การมองโลกในแง่ดี (optimism) มีความเพียรพยายามที่จะปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายแม้มีอุปสรรค โดยไม่พ่ายแพ้

4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น (emphatic understanding) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึกความต้องการและข้อห่วงใยของผู้อื่น ได้แก่ การเข้าใจผู้อื่นรู้ถึงความรู้สึกมุมมองสนใจในข้อวิตกกังวลของเขา การมีจิตใจมุ่งบริการ คาดคะเน รับรู้และตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดี การพัฒนาผู้อื่นทราบถึงความต้องการเพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถได้ถูกทาง การสร้างโอกาสในความหลากหลายเห็นความเป็นไปได้จากความแตกต่างโดยไม่แตกแยก ความตระหนักถึงทัศนคติความคิดเห็นของกลุ่มความสามารถอ่านสถานการณ์ปัจจุบันและความสัมพันธ์ของกลุ่มได้ (อ้างถึงใน พรกนก กาศิต, 2555, น. 26; กรมสุขภาพจิต, 2550, น. 20) มีองค์ประกอบของการเข้าใจผู้อื่น ซึ่งหมายถึงการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (อ้างถึงใน กัลยมน อินทุสุต, 2554, น. 42) ประกอบด้วย

4.1 การเข้าใจผู้อื่น รู้ถึงความรู้สึก มุมมอง มีความสนใจในข้อวิตกกังวลของผู้อื่น

4.2 การพัฒนาผู้อื่น ทราบความต้องการและช่วยพัฒนาผู้อื่น และส่งเสริมความสามารถของผู้อื่น

4.3 การมีจิตใจมุ่งบริการ (service orientation) การคาดหมาย รับรู้ และตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4.4 การสร้างโอกาสในความหลากหลายของบุคคล

4.5 การตระหนักรู้ในสถานการณ์ (political awareness) มีไหวพริบ สามารถอ่านสถานการณ์ของกลุ่มในสภาพปัจจุบันและพลังความสัมพันธ์ของกลุ่ม

5. ด้านทักษะทางสังคม (social skill) หมายถึง ความคล่องแคล่วในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์โดยความร่วมมือกับของผู้อื่น มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การโน้มน้าว แสดงกลวิธีโน้มน้าวต่างๆ อย่างได้ผล การสื่อสารส่งสารที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือ ความเป็นผู้นำโน้มน้าว และผลักดันกลุ่มได้ดี การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงริเริ่มและบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ดี การบริหารความขัดแย้งเจรจาและแก้ไขทางยุติความ การสร้างสายสัมพันธ์เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อการปฏิบัติการ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานกับผู้อื่นเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย สมรรถนะของทีมสร้างพลังร่วมของกลุ่มในการมุ่งสู่เป้าหมาย (อ้างถึงใน พรกนก กาศิต, 2555, น. 26; กรมสุขภาพจิต,

2550, น. 20) และมีองค์ประกอบของทักษะทางสังคม (อ้างอิงใน กัลยมน อินทสุต, 2554, น. 42) ได้แก่

1. การมีอำนาจโน้มน้าว สามารถใช้เทคนิคที่มีประสิทธิภาพในการโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม
  2. การสื่อสารที่ดี รับฟังอย่างเปิดเผยและสื่อข่าวที่ชัดเจนน่าเชื่อถือ
  3. ความเป็นผู้นำ สามารถดลใจและแนะแนวทางบุคคลและกลุ่มได้ดี
  4. ความสามารถบริหารการขัดแย้ง สามารถประนีประนอม และแก้ปัญหาในความเห็นที่ไม่ตรงกันได้
  5. กระตุ้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มและบริหารการเปลี่ยนแปลงได้
  6. การสร้างสรรค์สัมพันธ์ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
  7. การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความร่วมมือร่วมแรง การทำงานกับผู้อื่น เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน
  8. สมรรถนะของทีม การสร้างพลังของกลุ่มในการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- กรมสุขภาพจิต (2550, น. 35-36) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ โดยแบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์เป็น 3 ด้าน คือ
1. ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้
    - 1.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง ได้แก่ รู้จักอารมณ์และความต้องการของตนเอง ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้ และแสดงออกอย่างเหมาะสม
    - 1.2 ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น ได้แก่ ใส่ใจผู้อื่น เข้าใจและยอมรับผู้อื่น แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสมความสามารถในการรับผิดชอบ รู้จักการให้ รู้จักการรับ รู้จักรับผิดชอบ รู้จักให้อภัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
  2. เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
    - 2.1 ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ได้แก่ รู้จักศักยภาพของตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ และมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย
    - 2.2 ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ได้แก่ รับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และมีความยืดหยุ่น

2.3 ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้แก่ รู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

3. สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ

3.1 ภูมิใจในตนเอง ได้แก่ เห็นคุณค่าในตนเอง และเชื่อมั่นในตนเอง

3.2 พึงพอใจในตนเอง ได้แก่ รู้จักมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน และพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

3.3 มีความสงบทางใจ ได้แก่ มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย และมีความสงบทางจิตใจ

จากองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของนักวิชาการ และหน่วยงานที่กล่าวถึงข้างต้น สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านทักษะทางสังคม โดยยึดตามแนวคิดของ Goleman โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับรู้อารมณ์ แยกแยะอารมณ์ รู้ความรู้สึก รู้ความต้องการของตนเอง รู้ที่มาและสาเหตุของอารมณ์ มีความมั่นใจในตนเองและมั่นใจในคุณค่าของตนเอง ตลอดจนรู้ผลที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการของตนเอง

2. ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง (self-regulation) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการจัดการกับอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองด้วย

3. ด้านการมองโลกในแง่ดี (optimistic) หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ ซึ่งนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ให้เกิดความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อนำไปสู่เป้าหมาย การมองโลกในแง่ดี แม้มีอุปสรรค

4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น (emphatic understanding) หมายถึง การรับรู้ความต้องการ ความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น ห่วงใยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพื่อตอบสนองหรือสานสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

5. ด้านทักษะทางสังคม (social skill) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของผู้อื่น การโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างดี การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมถึงสร้างบรรยากาศองค์การ การทำงานเป็นทีม ให้เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์

### 1.3 ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญทั้งต่อบุคคล ต่อผู้อื่น และต่อองค์กร โดยมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

Goleman (อ้างถึงใน อีสริยาภรณ์ ชัยกุลลาบ, 2553, น. 27) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ การทำงานเดี่ยวและกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งคัมภีร์ที่ง่าย ๆ คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสุดในกลุ่มจะให้ผลงานที่ดีกว่าคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำสุดถึง 3 เท่า งานที่ยากปานกลาง คนที่มีความฉลาดนอกจากจะมีความฉลาดทางอารมณ์แล้วจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าทักษะเป็นความสามารถที่จะเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจออกมาในรูปของการกระทำ และสามารถกระทำสิ่งนั้นได้อย่างชำนาญ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จอย่างยิ่ง อารมณ์สูงจะมีผลงานที่สูงกว่าคนทั่วไปถึงร้อยละ 127 แสดงว่าความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายความสำเร็จในการงานได้

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542, น. 25) กล่าวว่าผู้ที่มีอิทธิพลที่ดี จะเป็นผู้ที่รู้จักใช้ความคิดต่ออารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้อื่นเป็นสุขและตนเองก็เป็นสุขด้วย ซึ่งประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่

1. พัฒนาการด้านอารมณ์ บุคลิกภาพของเด็กความฉลาดทางอารมณ์มีบทบาทในการกำหนดบุคลิกภาพที่พึงประสงค์สร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับวัยวุฒิ มีความสามารถในการปรับตัวและแก้ไขปัญหาวางอารมณ์ เช่น ความเครียด และแรงกดดันต่างๆ ในชีวิตได้เป็นอย่างดี
2. การสื่อสารการแสดงความรู้สึก อารมณ์ของตน ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะมีความสามารถในการสื่อสารการแสดงความรู้สึกและแสดงอารมณ์ของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ เข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ยิ้มได้แม้จะรู้สึกเศร้า รับฟังปัญหาของผู้อื่นอย่างตั้งอกตั้งใจ ไม่รู้สึกแปลกแยกจากเพื่อนมนุษย์ จากธรรมชาติและจากชีวิตของตนเอง
3. การปฏิบัติงาน ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้ที่ให้การยอมรับผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสร้างผลผลิตที่สนองเป้าหมายได้ ลดการลางาน ขาดงานหรือย้ายงานที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลเสริมสร้างการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันมากขึ้น
4. ผู้การให้บริการ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะสามารถเข้าใจผู้มารับบริการได้อย่างถูกต้อง รับฟังความต้องการของผู้รับบริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้รับบริการประทับใจ สร้างความจงรักภักดีในการใช้ สินค้าและบริการขององค์กรมากยิ่งขึ้น
5. การบริหารจัดการ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลของความ เป็นผู้นำที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและการครองใจคนได้ สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตน

ต้องการได้สำเร็จ ได้งานที่มีประสิทธิภาพและผู้ร่วมงานมีความสุข ผู้นำหรือ ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นผู้ที่มีคำพูดและการกระทำที่ตรงกัน

6. การเข้าใจชีวิตของตนเองและผู้อื่น ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้ที่มี การศึกษาให้เกิดความเข้าใจตนเอง การรู้จักและเข้าใจตนเองตามความเป็นจริง โดยการมองดูอารมณ์ ของตนเองให้เข้าใจแล้วจะสามารถรู้จักและเข้าใจผู้อื่น ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้นมีความ เข้าใจชีวิตและก่อให้เกิดความสุขตามมา

เทอดศักดิ์ เดชคง (2547, น. 47) กล่าวว่าประโยชน์ของความสามารถทางอารมณ์ แบ่งเป็นด้านต่อเฉพาะตัว ต่อครอบครัว และต่อสิ่งแวดล้อม ต่อตนเองนั้น จะทำให้เด็กเรียนหนังสือได้ อย่างมีประสิทธิภาพสัมฤทธิ์ต่อการเรียน รักการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ สามารถปรับอารมณ์ของตนเองได้อย่าง เหมาะสม จึงมีความสุขและสมควรตามอัตภาพ คือไม่จำเป็นต้องมีของเล่นมากมาย ไม่จำเป็นต้อง ไปเที่ยวบ่อยๆ เป็นต้น เมื่อเด็กเติบโตขึ้น เขาจะรู้ถึงเป้าหมายชีวิตตนเอง รู้จักปรับปรุงตนเองอยู่ เสมอ รู้ว่าตนต้องการอะไร เปรียบเทียบกับศักยภาพของตนเองแล้วเลือกเรียน เลือกทำงานได้อย่าง เหมาะสม จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยบุคลิกที่อ่อนน้อม เน้นการร่วมมือกันทำงาน หากเกิดความขัดแย้งหรือปัญหาขึ้นก็ต้องพูดคุยปรับความเข้าใจ ทักษะอุปนิสัยอย่างนี้พบได้ในผู้ที่มี ความฉลาดทางอารมณ์

กรมสุขภาพจิต (2548, น. 15-25) กล่าวถึง ความฉลาดทางอารมณ์มีประโยชน์ต่อ บุคคล แบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน คือ

#### 1. ความฉลาดทางอารมณ์เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

การศึกษาวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงแต่ ล้มเหลวในการเป็นผู้บริหารสูงสุด เพราะขาดความเข้าใจมนุษย์ ขาดการปฏิสัมพันธ์และอารมณ์ที่ดี สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อการทำงาน นักจิตวิทยาพบว่า คนที่ มีอารมณ์ที่ดีในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งที่บ้านและที่ทำงานหรือในเวลาที่ต้องออกสังคม ความฉลาดทางอารมณ์ทำให้มองโลกในแง่ดี ทำให้มีพลังในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างไม่ ท้อถอย สามารถสร้างกำลังใจให้กับตนเองในยามล้มเหลวหรือมีปัญหาได้ ต่างจากคนที่มองโลกในแง่ ร้ายที่มักจะมองเห็นแต่ปัญหาและความยุ่งยาก ทำให้ขาดกำลังใจที่จะผลักดันให้ฟันฝ่าอุปสรรค

ผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานจึงจำเป็นต้องฉลาดรู้ทั้งในเรื่องการ ทำงานและคนทำงาน มีการรับรู้และแสดงอารมณ์ทั้งต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานได้อย่างถูก ต้องเหมาะสม ตลอดจนมีการเรียนรู้ เข้าใจสามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกที่ได้รับ

ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงแต่กลับไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น อาจะมาจากการที่ไม่มีโอกาสได้ใช้ศักยภาพหรือความเก่งที่มีอยู่ เพราะเพื่อนร่วมงาน



ไม่ให้ความร่วมมือหรือเพราะมีปัญหาในการควบคุมอารมณ์ เช่น รับประทานอาหารไม่ได้ที่ถูกวิพากษ์วิจารณ์งาน มีปัญหาในการพูดจาสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

### 2. ความฉลาดทางอารมณ์เป็นประโยชน์ต่อความรักและครอบครัว

ครอบครัวที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขต้องอาศัยความรัก ความเข้าใจ และยอมรับได้ในข้อบกพร่องของผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์มีผลอย่างมากต่อความสงบสุขในบ้าง หรือชีวิตคู่ ปัญหาความแตกแยก หย่าร้างที่เกิดขึ้นล้วนมีต้นตอมาจากการไม่พยายามทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน หรือยอมรับข้อบกพร่องของอีกฝ่ายหนึ่งไม่ได้ เมื่อมีปัญหาที่ไม่หันหน้าคุยกันดีๆ หรือบางทีก็ใช้ความรุนแรง

ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยแก้ปัญหาไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้คนสองคนไปรอด คนเก่งๆ จำนวนไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานล้มเหลวในชีวิตคู่ การเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตคู่ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว อุปสรรคและปัญหาแตกต่างกันออกไปในแต่ละคู่ การเรียนรู้ธรรมชาติและความต้องการของแต่ละฝ่ายเป็นเรื่องสำคัญ เมื่อครอบครัวกำลังเผชิญกับปัญหา หากคนในครอบครัวมีความฉลาดทางอารมณ์ก็จะสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาได้ดียิ่งขึ้น ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ศิลปะที่จะพาให้ชีวิตดำเนินไปอย่างสร้างสรรค์

### 3. ความฉลาดทางอารมณ์เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

ในโลกแห่งความเป็นจริงการที่เด็กจะเรียนดี มีอนาคตที่ดี นอกจากความสามารถทางวิชาการแล้ว ยังต้องอาศัยปัจจัยอื่นๆ อีกมากโดยเฉพาะสังคมในปัจจุบันที่เต็มไปด้วยสิ่งยั่วยุ พบว่ามีเด็กนักเรียนจำนวนไม่น้อยที่เผชิญปัญหาทางด้านอารมณ์ความรู้สึกจนทำให้เสียโอกาสทางการศึกษาไปอย่างน่าเสียดาย เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยเรียน และการออกจากโรงเรียนก่อนกำหนด ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้ไม่ได้มีที่มาจากความอ่อนแอของเขานี้ปัญหา แต่มาจากความอ่อนแอทางอารมณ์ที่ไม่สามารถรู้เท่าทันและจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้ จึงมีการสอนให้นักเรียนมีพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคมในสถานศึกษา

นอกจากนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อการเรียน ดังงานวิจัยของจอห์น กอดด์แมน ศึกษาถึงผลการสอนทักษะความฉลาดทางอารมณ์ต่อการเรียนของเด็ก พบว่า การเลี้ยงลูกแบบเน้นทักษะทางอารมณ์เด็กจะมีผลการเรียนที่ดีกว่า ถึงแม้ว่าระดับไอคิวใกล้เคียงกันก็ตาม ที่สำคัญเด็กในกลุ่มดังกล่าวยังมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ พ่อแม่ ครู และเพื่อนๆ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ปรับตัวกับปัญหาความขัดแย้ง ความโกรธ และความเครียดได้ดี และมีความสุขในการดำเนินชีวิต

### 4. ความฉลาดทางอารมณ์เป็นประโยชน์ต่อตนเอง

เป็นที่ยอมรับในปัจจุบันว่าจิตใจมีผลต่อร่างกายและความเครียดคือบ่อเกิดที่สำคัญของโรคร้ายไข้เจ็บหลายชนิดทั้งทางตรงและทางอ้อม เพราะเมื่อเรามีอารมณ์ดี ก็จะส่งผลดีให้

ร่างกายแข็งแรงตามไปด้วย ตรงกันข้ามเมื่อเราเครียด วิตกกังวล หดหู่ เศร้าซึม ภูมิคุ้มกันในร่างกายก็จะลดระดับลงทำให้ร่างกายที่แข็งแรงจะติดเชื้อและเจ็บไข้ไม่สบาย

ความฉลาดทางอารมณ์ยังช่วยให้คนมองโลกในแง่ดี มีความสุข มีความพอใจและยอมรับได้กับสภาพที่เป็นอยู่ แม้สภาพนั้นอาจไม่เป็นที่พึงปรารถนาเพียงใดก็ตาม

อังคณา นาสารี (อ้างถึงใน นุชรินทร์ แก้วประเสริฐ, 2554, น. 14-15) กล่าวถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ใน 2 ระดับ ได้แก่

### 1. ระดับปัจเจกบุคคล

1.1 ทำให้เกิดการตระหนักรู้ตนเอง ตระหนักถึงสิ่งที่ตนกำลังรู้สึก ผู้ที่มีความสามารถสูงย่อมเรียนรู้การไว้วางใจความรู้สึกของตนเอง และตระหนักได้ว่าความรู้สึกเหล่านี้สามารถให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจที่ลำบากได้

1.2 เกิดความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ โดยจัดการกับอารมณ์ หมายถึง การเข้าใจอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความกลัว ความคิดกังวลหรือความโกรธ ฯลฯ และใช้ความเข้าใจในการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

1.3 สามารถจูงใจตนเอง เป็นความสามารถในการมุ่งหวัง และให้กำลังใจตนเอง ต่อสู้แม้ต้องเผชิญปัญหา อุปสรรค ความผิดหวังหรือความพ่ายแพ้ก็ตาม ความสามารถด้านนี้ มีความสำคัญกับการดำเนินชีวิตให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.4 มีความเห็นอกเห็นใจ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ตระหนักถึงสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกโดยไม่จำเป็นต้องบอกให้ทราบ ทำให้สามารถอ่านและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้

1.5 เพิ่มทักษะทางสังคม สามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในทางบวก ทำให้สามารถจัดการกับความขัดแย้งและประสานผู้คนเข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันได้

### 2. ระดับองค์การ

2.1 บรรเทาความเครียดที่เกิดขึ้นในองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ในระดับปัจเจกบุคคล จะส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันในองค์การเป็นอย่างดี ลดความขัดแย้งภายในตนเอง ขัดแย้งในงาน และความขัดแย้งกันกับผู้ร่วมงานหรือกับหัวหน้า ทำให้เกิดความเครียดน้อยลง

2.2 ก่อให้เกิดความสำเร็จด้านการสื่อสารในองค์การ โดยอาศัยบุคคลที่มีความสามารถและมีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดี

2.3 เกิดประโยชน์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การ โดยอาศัยบุคคลที่มีความฉลาดทางด้านสติปัญญาและมีความสามารถด้านอารมณ์ควบคู่กันไป เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จได้

2.4 ลดปัญหาการลาออกจากงานของพนักงาน เมื่อคนในองค์การมีความฉลาดทางอารมณ์ดี ประกอบกับสถานแวดล้อม วัฒนธรรมองค์การที่เกื้อหนุนด้วยแล้ว ก็จะทำให้พนักงานมี

ความรู้สึกดีและมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกรักองค์การอย่างเต็มที่และอยู่กับองค์การไปอีกยาวนาน

2.5 ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ผลจากการที่คนในองค์การมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถบุคลิกภาพ และอารมณ์ของตนเท่ากับเป็นการใช้ศักยภาพในตัวบุคคลได้อย่างเต็มที่ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

2.6 บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาการจัดการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อบุคคลในทุกด้าน โดยผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน และประสบความสำเร็จในชีวิต จึงจำเป็นต้องฉลาดรู้ในเรื่องการรับรู้และแสดงอารมณ์ทั้งต่อตนเองและคนอื่นๆ ความฉลาดทางอารมณ์ยังช่วยให้คนมองโลกในแง่ดี มีความสุข มีความพอใจและยอมรับได้กับสภาพที่เป็นอยู่ แม้สภาพนั้นอาจไม่เป็นที่พึงปรารถนา เพียงใดก็ตาม และในผู้นำและผู้บริหาร ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญ คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดี จะต้องสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ต้องปรับตัวยืดหยุ่นต่อสู่กับการเปลี่ยนแปลง เพื่อสิ่งที่ดีกว่า หรือเพื่อความสำเร็จที่สมหวัง มีพลัง มีแรงจูงใจ มีความคิดทางบวก สามารถบริหารจัดการกับชีวิตของตนเอง อีกทั้งยังมีอำนาจและความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้คนเกิดความรู้สึกเห็นชอบและพร้อมจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

#### 1.4 ลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและต่ำ

คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จัดเป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งภายในจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก ความคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถสร้างสมดุลระหว่างความคิด จิตใจ อดทนต่อความล้มเหลว ผิดหวัง ขจัดข้อขัดแย้ง ยอมรับจุดด้อย จุดด้อย และความจริงได้

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542, น. 10) กล่าวว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี คือ ผู้ที่มีลักษณะดังนี้

1. รู้จักตนเอง รู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของตน รู้จุดเด่นจุดด้อยของตน
2. ควบคุมอารมณ์ความรู้สึก การแสดงออกของตนเองให้ถูกกับกาลเทศะ ปรับตัว  
เองให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี
3. สามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง มองโลกในแง่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์  
ไม่ท้อถอยง่าย
4. แสดงความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตระหนักรู้ในความรู้สึก ความต้องการ  
ของผู้อื่น สร้างและรักษาสัมพันธที่ดีกับผู้อื่นได้

5. มีทักษะทางสังคมที่ดี ทั้งนี้เป็นผลมาจากพัฒนาการในขั้นแรกๆ ที่ทำให้ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีมารยาท มีอารมณ์ขัน สามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าต่างๆ ได้อย่างดี มีไหวพริบ สร้างความร่วมมือร่วมใจจากคนหลายๆ ฝ่าย

กรมสุขภาพจิต (2547, น. 23) กล่าวถึง ลักษณะนิสัย 10 ประการของผู้ที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง ดังนี้

1. รับรู้อารมณ์ของตนเองมากกว่าโทษผู้อื่นหรือสถานการณ์
2. สามารถแยกแยะระหว่างความคิดและความรู้สึก
3. มีความรับผิดชอบต่อความรู้สึกของตนเอง
4. ใช้ความรู้สึกช่วยการตัดสินใจ
5. แสดงความนับถือในความรู้สึกของผู้อื่น
6. รู้สึกว่าถูกกระตุ้นแต่ไม่โกรธ
7. เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
8. ฝึกการหาคุณค่าในทางบวกจากอารมณ์ในทางลบ
9. ไม่แนะนำ สิ่ง ควบคุม วิพากษ์วิจารณ์ ตัดสินหรือสั่งสอนผู้อื่น
10. หลีกเลี้ยงบุคคลที่ไม่ยอมรับหรือไม่เคารพความรู้สึกของบุคคลอื่น

Goleman (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2547, น. 24) กล่าวว่าคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสุดควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
2. มีการตัดสินใจที่ดี
3. ควบคุมอารมณ์ตนเองได้
4. มีความอดกลั้น
5. ไม่หุนหันพลันแล่น
6. ทนความผิดหวังได้
7. เข้าใจจิตใจของผู้อื่น
8. เข้าใจสถานการณ์ทางสังคม
9. ไม่ย่อท้อหรือยอมแพ้ง่าย
10. สามารถสู้ปัญหาชีวิตได้
11. ไม่ปล่อยให้ความเครียดท่วมทับจนทำอะไรไม่ถูก

ศันสนีย์ วรรณางกูร (2545, อ้างถึงใน กัลยมน อินทสุต, 2554, น. 34-36) กล่าวถึงผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองซึ่งเป็นการแก้ไขปรับปรุงในระดับบุคคล ก่อนที่จะแก้ไขปรับปรุงในระดับสังคม พอสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ที่มี EQ ดี จะดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย มีหลักการ มีความหวังและมีพลังใจ
2. เป็นผู้มองโลกในแง่ดี คิดในทางบวก (positive thinking) กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะเผชิญทุกข์ สุข ในชีวิตโดยไม่หวั่นไหว
3. เป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย (extrovert) กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม รู้จักยืดหยุ่น ผ่อนปรน ให้อภัยตัวเองได้ ให้อภัยผู้อื่นได้ ให้ออกาสตัวเอง ผิดพลาดได้ นำความผิดพลาดมาเป็นบทเรียนในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
4. เป็นผู้มีอารมณ์ขัน มีความเป็นเด็กอยู่ในตัว สามารถทำให้ตัวเองสดชื่น สนุกสนาน เบิกบานใจกับปัจจุบันได้ ไม่ปล่อยตัวเองจมอยู่ในความทุกข์ ความเครียด ความเศร้าโศก เสียใจนานเกินไป
5. ผู้ที่มี EQ ดี คือ ผู้ที่เตรียมพร้อม รอบคอบ แต่ในขณะเดียวกันก็สามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้
6. เป็นผู้ที่สามารถระงับและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้
7. เป็นผู้ที่สามารถใช้วิจารณญาณได้อย่างสมเหตุสมผล แยกแยะได้ถึงสาเหตุที่มาที่ไปของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รวมถึงแยกแยะที่มาของอารมณ์ และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้
8. เป็นผู้ที่สามารถควบคุมสติ ควบคุมอารมณ์ และควบคุมสถานการณ์ได้ แม้ในสถานการณ์ที่ยุ่ยาก คับขัน เป็นปัญหาจวนตัว หรือในสถานการณ์ที่ไม่สบอารมณ์ ผู้ที่มี EQ ดี จะไม่ลุแก่อิสระ เอะอะ เกรี้ยวกราด โวยวาย เป็นต้น
9. เป็นผู้เข้าใจโลก เข้าใจสังคม เข้าใจชีวิต ธรรมชาติ และความเป็นไปของสรรพสิ่งรอบข้างสามารถรับรู้เรียนรู้ ปรับตัวได้กับยุคสมัย
10. เป็นผู้รู้สึกดีต่อตัวเอง (positive self - concept) ภูมิใจในความเป็นตัวเองและกล้าที่จะเป็นตัวของตัวเอง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual differences)
11. เป็นผู้ยอมรับตนเอง (self-acceptance) ตามสภาพความเป็นจริง ค้นหาส่วนดีที่มีอยู่ พยายามในสภาพการณ์นั้นๆ
12. เป็นผู้มีอารมณ์เหมาะสมกับวัย (maturity) ในวัยผู้ใหญ่ ผู้ที่มี EQ ดี สามารถรู้เท่าทันอารมณ์ของตน และสามารถควบคุมอารมณ์ไว้ได้
13. เป็นผู้มีชีวิตอยู่กับปัจจุบัน (here & now) ไม่หมกมุ่น ครุ่นคิด ติดอยู่กับสิ่งที่ไม่รื่นรมย์ในอดีต
14. เป็นผู้สามารถปล่อยวางความวิตกกังวลได้ด้วยการติดตามอารมณ์ของตนเองให้ทัน รู้ว่าตนเองวิตกกังวลเรื่องอะไร สมควรหรือสมเหตุสมผลหรือไม่ หากสมควรวิตกกังวล ก็ชวนขวยที่จะหาทางระงับความวิตกกังวลนั้น ด้วยการหาข้อมูล หาคำตอบ หาข้อเท็จจริง เพื่อคลี่คลายความวิตกกังวลนั้น

15. ผู้ที่มี EQ ดี จะใช้เหตุใช้ผล คิดก่อนที่จะพูดหรือก่อนที่จะทำ ไม่วุ่นวาย หุนหันพลันแล่น
16. เป็นผู้ที่ไม่ดูแลตนเองไม่ใช้ตกอยู่ในภาวะอับเฉา เศร้า ซึม เซ็ง เคร่งเครียด เหน็ดเหนื่อย เมื่อยล้านานเกินไป
17. เป็นผู้มีสภาวะทางอารมณ์ที่สมดุลดี (emotional maturity) รู้จังหวะ เวลา สถานที่ บุคคล และวิธีการที่จะสื่อสารทางอารมณ์
18. เป็นผู้แสดงออกอย่างเหมาะสม กล้าแสดงความคิดเห็น กล้ายอมรับ หรือปฏิเสธ สามารถรักษาสีหน้า รักษาผลประโยชน์ที่พึงมีของตนเองโดยไม่ต้องปะทะ แดกหัก จึงเป็นผู้ซึ่งฝึกตนเองที่จะสื่อสารกับผู้อื่น
19. เป็นผู้ที่บุคคลอื่นอยากคบหาสมาคมด้วย เพราะคบแล้วสบายใจ ไว้วางใจ เป็นผู้ที่ไม่ให้อภัยในความผิดพลาด ให้กำลังใจยามท้อแท้ ให้คำปลอบประโลมยามเศร้าโศก
20. เป็นผู้สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และการกระทำของตนเอง ให้อยู่ภายในขอบเขตแห่งสิทธิและเสรีภาพที่พึงมี พึงประพฤติได้ พึงปฏิบัติได้ ไม่ก้าวร้าว ไม่รุกร้าไปในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น
21. เป็นผู้มีศิลปะในการสื่อสารกับผู้อื่น ด้วยการกระทำและคำพูดแบบบัวไม่ให้ช้ำ น้ำไม่ให้ขุ่น หรือมีทักษะในการแสดงออกอย่างเหมาะสม คือ สามารถบอกความรู้สึก ความต้องการ ความคิดเห็นของตนเองได้ โดยไม่ให้อื่นเสียใจ
22. เป็นผู้ที่ห่วงใยและเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่นๆ (care & empathy) ให้เกียรติตนเองพอๆ กับให้เกียรติผู้อื่นๆ ระมัดระวังทั้งคำพูดและการกระทำ ไม่ใช่กระทบกระเทือนใจใคร สิ่งเหล่านี้มาจากพื้นฐานของจิตใจที่ผ่านการฝึกฝนให้รู้จักรัก และชื่นชมเพื่อนมนุษย์
23. เป็นผู้กระฉับกระเฉง กระชุ่มกระชวย คล่องแคล่ว ว่องไว มีพลังในตนเอง (Energetic) พร้อมทั้งจะคิด ปฏิบัติ ตอบสนองและสื่อสารกับผู้อื่น
24. เป็นผู้เข้มแข็งทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รู้จักดูแลรักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตของตนเองให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พร้อม
25. เป็นผู้มีจุดยืนที่มั่นคง ไม่ปล่อยให้สิ่งแวดล้อมมาเป็นตัวกำหนดโชคชะตาชีวิต จึงเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเอง มั่นคงในอารมณ์ ไม่วูบวาบหวั่นไหวกับเหตุกับปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงในชีวิต

ดุษฎีวรรณ แก้วกิตติคุณ (2549, น. 17-18) ได้กล่าวถึงผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงนั้นจะสามารถเข้าใจความรู้สึกของตนเอง ควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี สร้างแรงจูงใจที่ดีแก่ตนเอง มองโลกในแง่ดี มีความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีทักษะทางสังคมที่ดี ซึ่งตามทัศนะของผู้รู้ทั้งหลาย โดยสรุปมีคุณสมบัติดังนี้

1. แสดงความรู้สึกของตนออกมาได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมา
2. ไม่ถูกครอบงำโดยความรู้สึกในทางลบต่างๆ
3. สามารถอ่านภาษาท่าทางในการสื่อสารได้ดี
4. สามารถผสมผสานเหตุผล ความจริง ความรู้สึกและสามัญสำนึกได้อย่างสมดุล
5. พึ่งพาตนเองได้ ใช้เหตุผลในทางจริยธรรม
6. สร้างแรงจูงใจที่ดีให้เกิดในตนเองได้
7. สามารถนำภาวะอารมณ์ของตนกลับสู่ภาวะปกติได้
8. มองโลกในแง่ดี ไม่ยอมแพ้อุปสรรคหรือปัญหา
9. สนใจให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น
10. ไม่ถูกครอบงำจากความลับ และวิตกกังวล
11. สามารถระบุความรู้สึกหรือภาวะอารมณ์ทางลบที่เกิดขึ้นกับตนเองได้
12. มองหาแง่มุมที่ดีจากภาวะอารมณ์ในทางลบ
13. ชีวิตไม่ถูกชี้นำโดยอำนาจ ความร่ำรวย เกียรติศักดิ์ ตำแหน่ง ชื่อเสียง หรือการ

ได้รับการยอมรับ

14. กล้าเผยความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ไม่พยายามสอดแทรกความคิดไว้ใน

ความรู้สึกของตนเอง

15. มองแง่มุมที่ดีจากภาวะอารมณ์ในทางลบหรือสถานการณ์อันเลวร้าย
16. แยกแยะสิ่งที่เป็นความคิด ออกจากความรู้สึกได้

ดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ (2549, น. 18-19) ได้กล่าวถึงผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์  
 ต่ำนั้นจะเป็นคนที่ไม่เข้าใจความรู้สึกของตน ควบคุมอารมณ์และความรู้สึกไม่ได้ ไม่รู้จักเห็นอกเห็นใจ  
 ผู้อื่น ขาดสติสัมปชัญญะ ไม่รู้จักให้อภัย ยึดมั่นความคิดของตนเอง โดยไม่ยอมรับฟังความคิดของผู้อื่น  
 บางครั้งเป็นผู้ฟังที่ไม่ดี และชอบสร้างภาพว่าตนฉลาดเหนือผู้อื่น โดยไม่สนใจว่าคนอื่นจะมองอย่างไร

Steve Hein (อ้างถึงใน พัชรี สุรินทร์ธรรม, 2554, น. 30-31) ได้แสดงถึงลักษณะที่  
 บ่งชี้ถึงผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและต่ำ ดังนี้

1. ผู้ที่มี E.Q. สูง
  - 1.1 แสดงความรู้สึกตรงไปตรงมา
  - 1.2 ไม่ถูกครอบงำโดยความรู้สึกทางลบ
  - 1.3 อ่านภาษาท่าทางในการสื่อสารได้ดี
  - 1.4 มีชีวิตที่สมดุลผสมผสานเหตุผล ความเป็นจริง ความรู้สึกและสามัญสำนึก
  - 1.5 สามารถพึ่งพาตนเองได้ เป็นอิสระด้านการใช้เหตุผลทางจริยธรรม
  - 1.6 สร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง

- 1.7 ปรับภาวะอารมณ์ของตนกลับคืนสู่สภาพปกติได้
  - 1.8 มองโลกในแง่ดี ไม่ยอมแพ้อุปสรรคหรือปัญหา
  - 1.9 สนใจและให้ความสำคัญกับความรูสึกของผู้อื่น
  - 1.10 ไม่ถูกรบกวนงำโดยความกลัวหรือความวิตกกังวล
  - 1.11 สามารถบอกความรู้สึกและอารมณ์ทางลบที่เกิดขึ้นกับตนเองในขณะนั้นได้
  - 1.12 แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นธรรมชาติ
  - 1.13 ไม่ให้อำนาจ ความร่ำรวย เกียรติศักดิ์ศรี ตำแหน่งชื่อเสียง หรือการยอมรับของสังคมมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของตนเอง
  - 1.14 กล้าแสดงความรู้สึกโดยไม่สอดแทรกความคิดไว้ในความรู้สึกของตน
  - 1.15 มองหาแง่มุมที่ดีจากภาวะอารมณ์ทางลบหรือสถานการณ์อันเลวร้าย
  - 1.16 แยกแยะสิ่งที่เป็นความคิดออกจากความรู้สึกได้
2. ผู้ที่มี E.Q. ต่ำ
- 2.1 วิพากษ์วิจารณ์และตำหนิผู้อื่น
  - 2.2 บอกไม่ได้ว่าทำไมตนคิด รู้สึกเช่นนั้น
  - 2.3 กล่าวหา โจมตี ตำหนิ ตัดสิน ทำลายขวัญกำลังใจผู้อื่น
  - 2.4 มุ่งวิเคราะหผู้อื่นมากกว่าแสดงความเข้าใจ
  - 2.5 บุ่มบ่าม ทึกทัก เช่น “ผมคิด (เชื่อหรือเดา) ว่าคุณ...”
  - 2.6 แสดงความไม่ซื่อตรงเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของตน
  - 2.7 พูด สะท้อนความรู้สึกนึกคิดของตน สูงหรือต่ำกว่าเป็นจริง
  - 2.8 ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ บางทีก็แสดงปฏิกริยากับสิ่งเล็กๆ น้อยๆ อย่างเกินเหตุ
  - 2.9 ขาดสติสัมปชัญญะ สิ่งที่พูดและทำไม่ตรงกัน
  - 2.10 ผูกใจเจ็บ อาฆาตแค้น ให้อภัยคนไม่ได้
  - 2.11 ชอบทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าเขาผิด
  - 2.12 ยัดเยียดความรู้สึกนึกคิดต่างๆ ให้ผู้อื่น
  - 2.13 เผยความรู้สึกที่แท้จริงที่เกิดขึ้นกับตนเองไม่ได้
  - 2.14 ไม่ใส่ใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น
  - 2.15 พูดออกมาโดยไม่คิดถึงห้วงอกผู้อื่น
  - 2.16 ยึดมั่นในความคิดความเชื่อของตนเอง ไม่เปิดใจกว้าง
  - 2.17 เป็นผู้ฟังที่ไม่ดี พูดขัดจังหวะ บั่นทอนกำลังใจคู่สนทนา เน้นข้อเท็จจริงมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น



2.18 ใช้ภูมิปัญญาของตน วิพากษ์คำหาผู้อื่น สร้างภาพว่าตนฉลาดเหนือกว่าผู้อื่นไม่รู้ไม่สนใจว่าคนอื่นจะมองตนอย่างไร

สรุปได้ว่า ผู้มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง มีสติ เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มองโลกในแง่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น โดยใช้ศิลปะการสื่อสารที่เป็นกัลยาณมิตร และมีการตัดสินใจที่อิงเหตุและผลตามสถานการณ์ ด้านผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ จะวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่นอย่างไร้เหตุผล มองโลกในแง่ลบ มักใช้ความรู้สึกของตนเองเป็นตัวกำหนดผู้อื่น และขาดสติสัมปชัญญะในการทำงาน

### 1.5 การวัดความฉลาดทางอารมณ์

การวัดความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างมากที่สุด ที่จะสะท้อนให้เห็นตัวเอง และคนในสังคม เพราะถ้าคนในสังคมรู้จักตนเองมากเท่าใดก็ทำให้คนนั้นมองเห็นคุณค่าของตนเองมากเท่านั้น และยังทำให้การดำรงชีวิตในสังคมประสบแต่ความสุข ดังนั้นแบบวัดหรือแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์จึงมีความสำคัญอย่างมาก

การวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ Salovey และคณะ (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2550, น. 47) ใช้มาตราการวัด Trait-Meta-Mood Scale (TMMS) โดยเป็นการวัดความแตกต่างระหว่างบุคคลในความสามารถที่จะสะท้อนอารมณ์และการจัดการกับอารมณ์ มีดัชนีชี้วัดระดับความเอาใจใส่ที่บุคคลมีต่ออารมณ์ ความรู้สึก ความชัดเจนของประสบการณ์ ความรู้สึกและความเชื่อ การยุติสภาวะอารมณ์ที่ไม่ดีหรือคงอารมณ์ที่ดี ซึ่งตัวชี้วัดนี้ Salovey และคณะ อธิบายว่า เป็นความสามารถหลายอย่างที่มีอยู่ในโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ แบบวัดของ Salovey และคณะมีการให้ผู้ตอบประเมินตนเอง และมีมาตราประเมินค่าจากระดับ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง องค์ประกอบของแบบทดสอบมีดังนี้

1. ความเอาใจใส่ต่ออารมณ์ความรู้สึก มีจำนวน 21 ข้อ
2. ความชัดเจนในการแยกแยะอารมณ์ความรู้สึก มีจำนวน 15 ข้อ
3. การปรับสภาวะอารมณ์ ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะปรับสภาวะอารมณ์ที่ไม่น่าพอใจ หรืออารมณ์ที่น่าพอใจไว้

Salovey และ Caruso (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2550, น. 47) ได้พัฒนาแบบวัดในรูปแบบที่เป็นกระดาษ คือ The Multifactor Emotional Intelligence Scale (MEIS) และแบบวัด The Emotional EQ Test ที่ทำเป็น CD-ROM แบบวัดทั้งสองแบบเหมือนกันทุกประการในด้านโครงสร้างและเนื้อหาแต่แตกต่างกันที่สื่อนำเสนอ แบบทดสอบประกอบด้วยงานด้านความสามารถที่ให้ผู้ตอบทำทั้งหมด 12 งาน จากแบบทดสอบ 4 ประเภท ดังนี้

1. แบบทดสอบการระบุนามธรรม เป็นการวัดการรับรู้ทางอารมณ์ให้ผู้ตอบระบุอารมณ์คนที่ปรากฏในภาพ ในการออกแบบและดนตรี และงานที่เสนอสถานการณ์ทางอารมณ์ ให้ผู้ตอบระบุว่าบุคคลในสถานการณ์นั้นมีอารมณ์อย่างไร

2. แบบทดสอบการใช้อารมณ์ เป็นการวัดการซึมซับอารมณ์ มีอยู่ 2 ส่วน คือ การวัดที่ผู้ตอบสร้างความรู้สึกที่แตกต่างกันได้ดีแค่ไหน และการใช้ความรู้สึกที่เอื้อต่อกระบวนการคิด

3. แบบทดสอบความเข้าใจทางอารมณ์ วัดความสามารถของบุคคลที่จะทราบว่าอารมณ์มาจากไหน และอะไรจะเกิดขึ้นถ้าอารมณ์มีความเข้มข้น ตลอดจนสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ที่แตกต่างกัน

4. แบบทดสอบการจัดระบบอารมณ์ วัดความสามารถที่จะจัดการและควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของความฉลาดทางอารมณ์

ผลการวิเคราะห์แบบทดสอบ EMIS พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์สามารถแยกองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ทางอารมณ์ ความเข้าใจทางอารมณ์ และการจัดการทางอารมณ์

การวัดความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของ Bar-On (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2550, น. 48) โดย Bar-On ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ ได้สร้างเครื่องมือชื่อ Emotional Quotient Inventory จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตราวัดความฉลาดทางอารมณ์มีองค์ประกอบ 13 ด้าน แบบทดสอบโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกทางลบ เช่น ความเศร้า หดหู่ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะกับความคงที่ทางอารมณ์และการแสดงออก แต่แบบทดสอบของ Bar-On ในภาพรวมหรือมาตราย่อยไม่มีความสัมพันธ์กับแบบทดสอบทางเขาวนปัญญาทางสมอง Bar-On ได้สร้างแบบทดสอบเพื่อให้เป็นเครื่องมือสร้างฐานทางอารมณ์ (Emotional Profiles) เพื่อใช้ในการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับอาชีพ หรือชี้บ่งอารมณ์ด้านที่ควรมีการปรับปรุง แบบทดสอบนี้มีประโยชน์สำหรับการวางแผนในการทำงาน เช่น คนที่ได้คะแนนสูงในการมองโลกในแง่ดี จะเป็นดัชนีชี้บ่งว่าคุณคนนั้นจะประสบความสำเร็จในงานบางอย่าง เช่น การเป็นพนักงานขาย ฯลฯ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแบบทดสอบของ Bar-On จะมีเกณฑ์ปกติ (norm) มีการวิเคราะห์องค์ประกอบ และมีการหาความสัมพันธ์กับแบบทดสอบจำนวนมาก แต่ยังไม่มีการยืนยันเกี่ยวกับการพยากรณ์ความสำเร็จทางอาชีพและวิชาการ

การวัดความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของ Goleman (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2550, น. 48) แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ Goleman ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ แต่ละข้อคำถาม ผู้ตอบต้องระบุคำตอบที่มีต่อสถานการณ์ที่สมมติขึ้น เช่น ท่านเป็นนิสิตมหาวิทยาลัยที่หวังว่าจะได้ A ในรายวิชานี้ แต่ท่านเพิ่มพบว่าตัวท่านเองได้ C ในตอนกลางเทอม ท่านจะทำอย่างไร โดยมีตัวเลือกดังนี้

ก. ร่างแผนการที่เฉพาะสำหรับวิธีการที่จะปรับปรุงผลการเรียนและแก้ไขปัญหาคือจะติดตามมาตลอดแผน

ข. แก้ปัญหาเพื่อที่จะทำให้ดีขึ้นในอนาคต

ค. บอกตัวคุณเองว่าไม่ใช่สิ่งสำคัญที่คุณทำได้ในวิชานี้ และมุ่งไปยังวิชาอื่นๆ ซึ่งคะแนนคุณสูงกว่า

ง. พบอาจารย์และพยายามคุยกับอาจารย์ เพื่อให้คะแนนของคุณดีขึ้น

แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ Goleman มีความสัมพันธ์สูงกับความเข้าใจผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ และยังมีเนื้อหาที่ควรเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ร่วมของ MEIS ของ Salovey และคณะ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการจัดการทางอารมณ์ อย่างไรก็ตามแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ Goleman มีค่าความเชื่อมั่นค่อนข้างต่ำ ( $r=.18$ )

การสร้างแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์และแนวทางการศึกษาวิจัย (กรมสุขภาพจิต, 2550, น. 50) กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างดังนี้ 1) สร้างหรือวางเป็นองค์ประกอบที่ต้องการประเมิน 2) พิจารณาว่าอะไรสำคัญที่สุดและอะไรสำคัญรองลงมา 3) องค์ประกอบต่างๆ แสดงออกในพฤติกรรมอย่างไร 4) พิจารณาวัตถุประสงค์ในการประเมินว่า ประเมินเพื่อพัฒนา/ประเมินเพื่อดูความผิดปกติ 5) ควรพิจารณา faking good/bad ในการสร้าง self-report inventory มีวิธีแยกอย่างไรระหว่างรู้กับปฏิบัติจริง ในการหาเกณฑ์อาจจะให้กลุ่มที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ หรือการแยกเกณฑ์ระหว่างวัยต่างๆ

โดยสรุป การวัดความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นเรื่องสำคัญมาก การพัฒนาแบบประเมินและการวัดก็มีความจำเป็น ซึ่งในปัจจุบัน มีการศึกษาวิจัยที่หลากหลาย โดยเฉพาะวิธีการประเมินใหม่ๆ ก็ได้รับการพัฒนาถึงมาเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์อย่างเห็นได้ชัด แต่ก็ยังมีการศึกษาวิจัยไม่มากนักเกี่ยวกับความแม่นยำของแบบประเมิน ซึ่งเครื่องมือประเมินมีหลายแบบซึ่งมุ่งวัดความฉลาดทางอารมณ์ในด้านต่างๆ โดยการประเมินจะเกิดประโยชน์อย่างยิ่งถ้าได้ตระหนกอยู่เสมอว่าความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยความสามารถหลายๆ ด้าน วิธีวัดความฉลาดทางอารมณ์หรือประสิทธิภาพทางอารมณ์ ก็คือ การทดสอบความสามารถเฉพาะ บางแบบก็มีความเชื่อถือได้มาก

### 1.6 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

กรมสุขภาพจิต (2547, น. 75-76) กล่าวถึง ปรัชญาของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่

1. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ทำได้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อาจเกิดจากการได้สังเกตพฤติกรรมการแสดงออกของต้นแบบ พ่อแม่ที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง มักจะทำให้ลูกเรียนรู้การแสดงออกทางอารมณ์ที่ดีไปด้วย เด็กที่เติบโตจากภาวะแวดล้อมที่มีแต่คำชมและการให้กำลังใจย่อมเรียนรู้การมองโลกในแง่ดี มีความ มั่นใจตนเอง พ่อแม่อาจฝึกพัฒนาการด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์ตั้งแต่เด็กอายุ 5-6 ปี ที่มีพัฒนาการทางสมองพร้อมแล้ว การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและจริงจังในชีวิตประจำวันจะช่วยพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กได้อย่างดียิ่ง

2. ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย พ่อแม่ ครูอาจารย์จะต้องร่วมเรียนรู้ และฝึกฝนด้วยเพราะความฉลาดทางอารมณ์เป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ในสถานการณ์ทางสังคมและวัฒนธรรมร่วมกัน

3. ต้องเอาจริงเอาจังอย่างต่อเนื่องและต้องใช้เวลา การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ส่วนหนึ่งเกิดจากการชี้แนะจากบุคคลต่าง ๆ นับตั้งแต่การอบรมเลี้ยงดู การสั่งสอนของครู อาจารย์ อีกส่วนหนึ่งเกิดจากการสังเกต การเรียนรู้ซึมซับพฤติกรรมและความคิดอ่านเข้าสู่ตนเอง

4. ควรมีการประเมินความพร้อมและความต้องการก่อน ควรมีการประเมินลักษณะความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลในขณะนั้น รวมทั้งสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองก่อนทำการฝึกสอน เด็กคนเดียวกันอาจมีสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์แต่ละด้านแตกต่างกันไปจึงต้องใช้เทคนิคการพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับแต่ละด้าน

5. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ที่ได้ผลสืบเนื่องและคงทนนั้นต้องพัฒนาจากทุกระดับ นับตั้งแต่การรู้จักภาวะอารมณ์ของตน สามารถระบุอารมณ์ของผู้อื่น การควบคุมตน การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราและทักษะทางสังคมซึ่งมีความยากและซับซ้อนมากขึ้นเป็นลำดับ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์จะต้องมีการสลายพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และเรียนรู้พฤติกรรมที่เหมาะสมกว่าซึ่งต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

6. ต้องฝึกในเชิงสถานการณ์ให้ทดลองเรียนรู้ ปฏิบัติและทราบผลการแสดงออกการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีเป็นผลมาจากการสามารถปฏิบัติได้ ไม่ใช่เพียงแต่รู้ เข้าใจ แต่ไม่ทำ หรือทำไม่ได้ อาจทำได้โดยให้พบกับสถานการณ์จริง การบันทึก พฤติกรรมลงในวิดีโอเทป เพื่อให้คนอื่นติชม ชี้จุดเด่น จุดด้อยที่ควรปรับปรุงแก้ไขและการสังเกตในสถานการณ์การปฏิบัติจริง

7. ควรพิจารณาความแตกต่างของการเรียนรู้ด้านสมองกับการเรียนรู้ทางอารมณ์ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เป็นการพัฒนาสมองในส่วนของระบบ limbic ซึ่งควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกและแรงขับของร่างกาย ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจที่ดีการฝึกต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ในสถานการณ์ทางสังคมและให้ทราบผลการปฏิบัติซึ่งต่างจากการฝึกสมองด้านความคิด ความเข้าใจในส่วนของ neocortex ซึ่งควบคุมความสามารถในการวิเคราะห์หาเหตุผล หลักการและตรรกะต่าง ๆ

8. ควรทำการฝึกเป็นรายบุคคลร่วมกับกิจกรรมสัมพันธ์ในกลุ่มเล็กๆ เริ่มจากการสร้างแรงจูงใจที่ดีชี้ชวนให้ปฏิบัติการแสดงออก การให้คู่มือแบบ เปิดโอกาสให้ฝึกในสถานการณ์ต่างๆ และมีการแจ้งรายงานผลซึ่งอาจเริ่มต้นจากการฝึกมนุษย์สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เช่น การยิ้มแย้ม โอบอประอรัย การเรียกชื่อ การแสดงความเอื้ออาทร การมีอารมณ์ขัน การกล่าวชมเชย ขอโทษ ขอบขอบคุณ

การเผยความรู้สึกและการควบคุมอารมณ์โกรธ เป็นต้น กิจกรรมที่จัดอาจเป็นเกม กิจกรรมคู่ กลุ่มสัมพันธ์การเล่นละคร การสวมบทบาทหรือสถานการณ์จำลอง

9. มีการติดตามประเมินผลของการพัฒนา การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ไม่ควรทำตามกระแสความต้องการของตลาดหรือเพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจ โดยขาดจรรยาบรรณวิชาชีพ และหลักวิชาการรองรับ รวมทั้งทำไปโดยขาดการติดตามผล

โกลแมน (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2547, น. 77) เสนอแนะวิธีการพัฒนาอารมณ์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การรู้จักอารมณ์ตนเอง เป็นองค์ประกอบสำคัญเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกที่เหมาะสมต่อไป ขั้นตอนของการรู้จักอารมณ์ของตนเอง เริ่มจากการรู้ตัวหรือการมีสติ ตามปกติเมื่อคนเราเกิดอารมณ์ใดๆ ขึ้น เราจะตกอยู่ในภาวะใด หนึ่งใน 3 ภาวะ ได้แก่ การถูกรอบงำด้วยอารมณ์ ไม่สามารถพิจารณาอารมณ์ได้และแสดงพฤติกรรมไปตามสภาพอารมณ์ การไม่ยินดียินร้ายกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นหรือละเลยไม่สนใจเพื่อบรรเทาการแสดงอารมณ์และการรู้เท่าทันอารมณ์ ซึ่งการรู้ตัวจะมีพลังเหนือความรู้สึกและอารมณ์ที่ไม่ดีต่างๆ รู้ว่าในสภาพอารมณ์นี้ควรจะทำเช่นไรจึงจะเหมาะสมที่สุด

แนวทางในการพัฒนาการรู้จักอารมณ์ตนเอง ทำได้ดังนี้คือ

1.1 ให้เวลาทบทวนอารมณ์ของตนเอง พิจารณาว่าตนเป็นคนที่มีลักษณะอารมณ์เช่นไร คล้อยตามตนเอง ผู้อื่น หรือสิ่งแวดล้อม ทบทวนลักษณะการแสดงออกทางอารมณ์ และผลย้อนกลับจากการแสดงอารมณ์ของเราว่า รู้สึกพอใจ ไม่พอใจ คิดว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ถ้ารู้สึกพอใจและเหมาะสมแล้ว ต้องแน่ใจว่าไม่ได้เข้าข้างตนเอง แล้วใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

1.2 ฝึกให้เกิดการรู้ตัวเสมอและมีสติอยู่กับการรู้ตัว โดยให้รู้ว่าขณะนี้เรากำลังรู้สึกอย่างไรกับตัวเองหรือสิ่งที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัว รู้สึกสบายใจ ไม่สบายใจ คิดอย่างไรกับความรูสึกนั้น และความคิด ความรูสึกนั้นมีผลอย่างไรกับการแสดงออกของตนเอง

2. การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกทางอารมณ์ทั้งดีและไม่ดีได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลาและสถานการณ์ การจะจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถควบคุม อารมณ์ ไม่แสดงออกทันทีทันใด สามารถอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผลถึงการเกิดแสดงอารมณ์ การแสดงพฤติกรรมที่มีผลย้อนกลับในทางบวกและการแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลาและสถานการณ์ การจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมจะทำให้เกิดความสบายใจซึ่งจะมีผลไปถึงความสำเร็จ และความสุขในการทำงาน รวมทั้งการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

แนวทางการฝึกการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ได้แก่

2.1 ทบทวนว่ามีอะไรบ้างที่หลงไปเพื่อตอบสนองอารมณ์ที่เกิดขึ้นและดูด้วยว่าผลที่ตามมาเป็นเช่นไร

2.2 เตรียมการในการแสดงอารมณ์ ฝึกการสั่งตัวเองว่าจะทำอะไรและจะไม่ทำอะไร

2.3 ฝึกการรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้ว หรือที่เราต้องเกี่ยวข้องในด้านดี มอง-ฟัง สิ่งดีสร้างอารมณ์ให้แจ่มใส เกิดความสบายใจ

2.4 ฝึกการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ผู้อื่นและสิ่งอื่นที่อยู่รอบตัว

2.5 ฝึกการมองหาประโยชน์หรือโอกาสจากอุปสรรค โดยการเปลี่ยนมุมมองในแง่ดีโดยคิดว่าเป็นสิ่งท้าทายและมีทางเลือกมากกว่า 1 ทาง

2.6 ฝึกการผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากอารมณ์ไม่ดีโดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับตนเอง

3. การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง เป็นการมองแง่ดีของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและสร้างความเชื่อมั่นว่าเราสามารถอยู่กับสิ่งนั้นได้ สามารถทำได้เพื่อให้เกิดกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ในสิ่งที่ดีมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง คือ

3.1 ทบทวนว่าสิ่งสำคัญในชีวิตของเรามีอะไรบ้าง ให้จัดอันดับความสำคัญของความต้องการอยากได้ อยากมี อยากเป็น แล้วพิจารณาว่าการจะบรรลุสิ่งที่ต้องการแต่ละสิ่งนั้น สิ่งใดมีทางเป็นไปได้และไม่ได้

3.2 นำความต้องการที่เป็นไปได้และเกิดประโยชน์มาตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ให้แก่ตนเอง แล้ววางขั้นตอนที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้น

3.3 ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องระวังอย่าให้มีเหตุการณ์บางอย่างมาทำให้ไขว้เขว วนออกนอกทางที่จะบรรลุเป้าหมาย

3.4 ต้องลดความสมบูรณ์แบบในตัวเราลง ไม่ใช่ทำทุกอย่างที่ดีที่สุดและต้องไม่มีการผิดพลาดเลย ฝึกความยืดหยุ่นในอารมณ์เพื่อไม่ให้เครียดและผิดหวัง

3.5 ฝึกการมองหาประโยชน์จากอุปสรรคเพื่อสร้างความรู้สึก ดีๆ ที่จะเป็นพลังให้เกิดสิ่งดีอื่นๆ ต่อไป

3.6 ฝึกสร้างทัศนคติที่หามุมมองที่ดีในเรื่องที่เราไม่พอใจ มองปัญหาเป็นการเรียนรู้เป็นการเพิ่มพลังและแรงจูงใจให้ตนเอง

3.7 หมั่นสร้างความหมายในชีวิตให้แก่ตนเอง นึกถึงสิ่งที่สร้างความภูมิใจ แม้จะเป็นสิ่งเล็กๆ น้อยๆ พยายามใช้สิ่งดีในตนสร้างให้เกิดคุณค่าทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น

3.8 ให้กำลังใจตนเอง คิดว่าเราทำได้ เราจะทำและลงมือทำ

4. การหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่น เป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น มีความเข้าใจ เห็นใจผู้อื่น สามารถปรับความสมดุลของอารมณ์ตนเองและตอบสนองต่อผู้อื่นได้อย่าง สอดคล้องกัน การหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่นและสามารถเข้าใจได้จะทำให้เรารู้ช่องทางที่จะโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ให้ทำในสิ่งที่เราต้องการได้ การฝึกอารมณ์ด้านนี้จะต้องพยายามนึกถึงผู้อื่นบ่อยๆ กับการนึกถึงตนเอง จึงจะรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี

แนวทางการฝึกการหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่น คือ

4.1 ให้ความสนใจการแสดงออกของผู้อื่น โดยการสังเกตสีหน้า แววตา ท่าทางการพูด น้ำเสียง ตลอดจนการแสดงออกอื่นๆ

4.2 อ่านอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นจากสิ่งที่สังเกตเห็นว่าเขากำลังมีความรู้สึกใด อาจตรวจสอบว่าเขารู้สึกอย่างไร โดยการถาม แต่ต้องทำในสภาพเหมาะสม มิฉะนั้นจะเป็นการทำลาย ความรู้สึกกันได้

4.3 ทำความเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลตามสภาพที่เขาเผชิญอยู่ หรือที่เรียกว่า เอาใจเขามาใส่ใจเรา

4.4 แสดงการตอบสนองอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นที่เป็นการแสดงว่าเข้าใจ เห็น ในกัน ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อกัน

5. การรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เป็นความสามารถในการอยู่ร่วมกัน ทำงาน ร่วมกับผู้อื่นโดยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ ผู้ที่มีความสามารถและ ทักษะด้านนี้จะสามารถใช้ทั้งความคิด อารมณ์และพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกัน และทำงานร่วมกับ บุคคลต่างๆ ได้อย่างราบรื่น

แนวทางในการพัฒนาการรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน คือ

5.1 สร้างอารมณ์ที่ดีต่อกัน ฝึกการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น เข้าใจ เห็นใจผู้อื่น ซึ่งจะทำให้การเริ่มต้นของการมีสัมพันธภาพที่ดีเกิดขึ้น

5.2 ฝึกการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจที่ตรงกันชัดเจน ฝึกการเป็นผู้ฟังและผู้พูดที่ดี รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้รับสารด้วย

5.3 ฝึกการแสดงน้ำใจ เอื้อเฟื้อ รู้จักการให้ การรับ การแลกเปลี่ยนให้เกิดคุณค่า และประโยชน์สำหรับตนเองและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

5.4 ฝึกการให้เกียรติผู้อื่นอย่างจริงใจ ให้การยอมรับเพราะเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้รับมี ความภาคภูมิใจและมีความรู้สึกที่ดีตอบแทนมา

5.5 ฝึกการแสดงความชื่นชอบ ชื่นชมและให้กำลังใจซึ่งกันและกันตามวาระที่ เหมาะสม การจะเกิดผลอย่างแท้จริงต้องอาศัยความมุ่งมั่น อดทนและต้องอาศัยเวลา

จากที่กล่าวถึงวิธีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ประการ หากได้ลองนำวิธีต่างๆ ที่เหมาะสมไปทดลองปฏิบัติจะเห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองทั้งทางด้านอารมณ์ ความคิดและพฤติกรรมที่จะมีผลต่อความสำเร็จและความสุขในชีวิต

เทอดศักดิ์ เดชคง (อ้างถึงใน ดุจวรรณ แก้วกิตติคุณ, 2549, น. 20) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ดังนี้

1. การรู้จักอารมณ์ของตนเองในทุกสภาวะ ว่าขณะนั้นอารมณ์เป็นอย่างไร เพื่อจะได้เกิดการวางตนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2. การเป็นผู้มองโลกและสังครอบข้างในด้านดี ถึงแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยก็ตาม

3. การรู้จักหาความสุขจากงานได้กระทำอยู่ให้มากที่สุด

4. การมองผู้อื่นที่อยู่รอบข้างว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งที่ทำงานต่างๆ ประสบผลสำเร็จ

5. รู้จักกาลเทศะ รู้ว่าสิ่งใดควรปฏิบัติ หรือไม่ควรปฏิบัติในช่วงเวลาใด

กรมสุขภาพจิต (อ้างถึงใน ศักดิ์ ชุ่นกลาง, 2552, น. 41-42) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้นำ และภารกิจการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นการสร้างความฉลาดทางอารมณ์ เกิดจากการพัฒนาที่ตัวเราเอง และการเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ซึ่งมีแนวทางดังนี้

1.1 เข้าใจและยอมรับธรรมชาติของอารมณ์ บุคคลแต่ละคนมีความรู้สึกและอารมณ์พื้นฐานของตนเอง เช่น ดีใจ เสียใจ และอิจฉา เป็นต้น และมีการแสดงออกที่ต่างกรรม ต่างวาระกันไป แต่ทุกคนมีอารมณ์และแสดงความรู้สึกที่แปรผันแตกต่างกันไป ยากต่อการนำความรู้สึกดีชั่ว ของตัวเองไปตัดสินได้ การตัดสินความเหมาะสมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เหตุผล วัย ปัจจัยทางสังคม และข้อกำหนดทางวัฒนธรรม

1.2 รับฟัง ทำความเข้าใจ และให้เกียรติผู้อื่น การยอมรับและเข้าใจสภาวะบุคคลแสดงออกเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างเสริมความภาคภูมิใจตนเอง การรักษาหน้า ความมั่นใจ ไว้วางในซึ่งกันและกัน ซึ่งมีผลต่อคุณภาพและผลผลิตที่บุคคลมีส่วนต่อองค์การ การปฏิเสธการรับฟังหรือทำความเข้าใจกับสภาวะอารมณ์ที่แสดงออก เช่น การเพิกเฉย วิพากษ์ ตำหนิ การเห็นเป็นเรื่องปกติ และการบั่นทอน ล้อเลียนความรู้สึกของบุคคลเป็นการทำลายระดับความมั่นใจในตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ เกียรติภูมิแห่งตนของผู้อื่น และเป็นการไม่เคารพความเป็นปัจเจกบุคคลอีกด้วย

1.3 แก้ไขความขัดแย้ง บางครั้งการใช้เพียงเหตุผลแต่โดยลำพังไม่สามารถแก้ไข ปัญหาทางอารมณ์และความรู้สึกได้ ควรยอมรับความรู้สึกโดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ก่อน แล้วค่อยมาพิจารณาการแสดงออก ผู้มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าไม่ใช้วิธีการที่บั่นทอนความรู้สึกของคนอื่น



ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ได้ดี ช่วยทั้งความรู้สึกของคนอื่นและความรู้สึกของตัวเอง และช่วยให้อีกฝ่ายสงบลงได้ด้วย การที่บุคคลแสดงสภาวะอารมณ์ออกในทางลบ เช่น โกรธ เศร้า ซึม อาฆาต และไม่ให้อภัย เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าความต้องการทางอารมณ์ของผู้อื่นเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้แสดงความต้องการทางอารมณ์ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ยังมีความตึงเครียดในจิตใจ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรทำความเข้าใจสภาวะอารมณ์ของคน เพื่อเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่นเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้แสดงอารมณ์ ความรู้สึก รับฟังด้วยความเข้าใจ เห็นใจและยอมรับสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการยอมรับตนเองและเพิ่มความมั่นคงทางจิตใจ การพัฒนาทางความคิด การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพิ่มขวัญและกำลังใจความร่วมมือและการช่วยเหลือกันและกันในการปฏิบัติงาน

1.4 ในกรณีที่บุคคลแสดงสภาวะอารมณ์ทางลบในระดับที่รุนแรง เช่น เดียวดี เดียวร้าย คาดคะเนพฤติกรรมไม่ได้ หรือไม่สามารถแสดงอารมณ์ความรู้สึกออกมาได้เลย พุดมากเกินปกติ เปลี่ยนหัวข้อพุดคุยรวดเร็ว หงุดหงิดง่าย มีปฏิกิริยามากเกินไปต่อเหตุการณ์เล็กน้อย เป็นต้น ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรหามาตรการสร้างสภาวะแวดล้อมที่มีการดูแลเอาใจใส่ ร่วมมือกันรับฟังข้อปัญหา ให้ความรู้เพื่อการยอมรับ และหาทางบำบัดแก้ไข ในกรณีของผู้ที่ไม่สามารถสื่อความรู้สึกและสภาวะอารมณ์กับผู้อื่นได้ ผู้บริหารอาจโยกย้ายไปทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับผู้คนมากนัก และหาผู้ร่วมงานที่กล้าแสดงออกและมีมนุษยสัมพันธ์ดี มาเป็นเพื่อนชวนพุดคุยกระตุ้นให้มีโอกาสแสดงความรู้สึกความคิดเห็นโดยรู้สึกว่ามีคนยอมรับฟัง

2. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานสำหรับตนเอง กรมสุขภาพจิตได้กำหนดแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานสำหรับตนเอง ดังนี้

2.1 รู้ทัน ฝึกู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง บอกกับตัวเองได้ว่าขณะนี้ กำลังรู้สึกอย่างไร และรู้ได้ถึงความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งสัต์ต่อความรู้สึกของตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองได้ แม้เมื่อผู้อื่นพุดถึงก็สามารถเปิดใจรับมาพิจารณาเพื่อหาโอกาสปรับปรุงหรือใช้เป็นข้อเตือนใจในการระมัดระวังการแสดงอารมณ์มากขึ้น

2.2 รับผิดชอบ เมื่อเกิดความหงุดหงิด ไม่พอใจ ท้อแท้ ให้ฝึกคิดอยู่เสมอว่าอารมณ์ที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นเองจากการกระตุ้นของปัจจัยภายนอก เพราะฉะนั้นจึงควรรับผิดชอบต่ออารมณ์ที่เกิดขึ้น และควรหัดแยกแยะ วิเคราะห์สถานการณ์ด้วยเหตุผล ไม่คิดเอาเอง ด้วยอคติหรือประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ เพราะอาจทำให้การตีความในปัจจุบันผิดพลาดได้

2.3 จัดการได้ อารมณ์ไม่ดีที่เกิดขึ้น สามารถคลี่คลายสลายให้หมดไป ด้วยการรู้เท่าทัน และหาวิธีจัดการที่เหมาะสม เช่น ไม่จมอยู่กับอารมณ์นั้น พยายามเบี่ยงเบนความสนใจโดยหางานหรือกิจกรรมอื่นๆ ทำ เพื่อให้ใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น เป็นการสร้างความเพลิดเพลินใจขึ้นมา แทนที่อารมณ์ไม่ดีที่มีอยู่

2.4 ใช้ให้เป็นประโยชน์ ฝึกใช้อารมณ์ ส่งเสริมความคิด ให้อารมณ์ช่วยปรับแต่ง และปรุงความคิด ให้เป็นไปในทางที่มีประโยชน์ ฝึกคิดในด้านบวก เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่ทำงาน

2.5 เต็มใจให้ตนเอง โดยการหัดมองโลกในแง่บวกที่สวยงาม รื่นรมย์ มองหาข้อดี ในงานที่ทำ ชื่นชมด้านดีของเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดอคติและความเคร่งเครียดในจิตใจ ทำให้ทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุขมากขึ้น

2.6 ฝึกสมาธิ ด้วยการกำหนดรู้ว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ รู้ว่าปัจจุบันกำลังสุขหรือ ทุกข์อย่างไร อาจเป็นสมาธิอย่างง่าย ๆ ที่กำหนดจิตไว้ที่ลมหายใจเข้าออก การทำสมาธิช่วยให้จิตใจ สงบ และมีกำลังใจการพิจารณาสิ่งต่างๆ ได้ดีขึ้น

2.7 ตั้งใจให้ชัดเจน ตั้งโปรแกรมจิตใจตนเองด้วยการกำหนดว่าต่อไปนี้จะ พยายามควบคุมอารมณ์ให้ได้ และตั้งเป้าหมายในชีวิตหรือการทำงานให้ชัดเจน

2.8 เชื่อมั่นในตน จากงานวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง จะมีความสำเร็จในการทำงานและการเรียนมากกว่าคนที่ไม่เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

2.9 กล้าลองเพื่อรู้ การกล้าลองทำในสิ่งที่ยากกว่าในระดับที่คิดว่าทำได้ จะ ช่วยเพิ่มความมั่นใจให้ตนเอง และเป็นโอกาสสำคัญในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่ การพัฒนา ความสามารถให้มากยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในความรักและครอบครัว กรมสุขภาพจิตให้ ความเห็นว่า ครอบครัวที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขต้องอาศัยความรัก ความเข้าใจ และยอมรับใน ข้อบกพร่องของผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีผลอย่างมากต่อความสงบสุขในบ้าน หรือในชีวิตคู่ ปัญหาความแตกแยก หย่าร้างที่เกิดขึ้นล้วนมีต้นตอมาจากการไม่พยายามทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน หรือยอมรับข้อบกพร่องของอีกฝ่ายไม่ได้ เมื่อมีปัญหาไม่หันหน้าคุยกันดี ๆ หรือบางที่ใช้ความรุนแรง คนเก่งๆ จำนวนไม่น้อย ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานล้มเหลวในชีวิตคู่ การเรียนรู้ในการใช้ ชีวิตคู่ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว อุปสรรคและปัญหาแตกต่างกันในแต่ละคู่ การเรียนรู้ธรรมชาติและความ ต้องการของแต่ละฝ่ายจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง การเรียนรู้จะทำให้เราเข้าใจตัวเองและคนที่เรารักได้ดี ยิ่งขึ้น เพราะเมื่อคนเรามีความเข้าใจแล้วการยอมรับจะตามมา สำหรับแนวทางในการพัฒนาความ ฉลาดทางอารมณ์กับการสร้างความอบอุ่นในครอบครัว มีดังนี้

3.1 สนใจ และเข้าใจในความกังวลของคนในครอบครัว

3.2 รับรู้ และสามารถตอบสนองความต้องการของคนในครอบครัวได้ดี

3.3 รู้และเข้าใจศักยภาพ ส่งเสริมความรู้ความสามารถของสมาชิกในครอบครัว

ให้ถูกทาง

3.4 มีความจริงใจต่อกัน จะเป็นรากฐานของความผูกพันทางอารมณ์ที่ลึกซึ้ง

4. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในสถานศึกษา กรมสุขภาพจิตเสนอว่า เด็กจะเรียนดี และมีอนาคตที่ดีได้นั้น นอกจากความสามารถทางวิชาการแล้วยังต้องอาศัยปัจจัยอื่นๆ อีกมาก โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยสิ่งยั่วยุ มีเด็กจำนวนไม่น้อยที่เผชิญปัญหาทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก จนทำให้เสียโอกาสทางการศึกษาไปอย่างน่าเสียดาย เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาการตั้งครมในวัยเรียน หรือปัญหาด้านพฤติกรรมอื่นๆ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ไม่ได้มาจากความอ่อนแอทางเขาวรรณปัญญา แต่มาจากความอ่อนแอทางอารมณ์ที่ไม่สามารถรู้เท่าทันและจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกทั้งของตนเองและผู้อื่นได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านต่างๆ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในสถานศึกษา ดังนี้

4.1 สร้างประชาธิปไตยในการเรียน โดยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นประชาธิปไตย มีความอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความเคารพในกันและกัน ครูรับฟังผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเห็นว่าความรู้สึกของตนเป็นที่รับฟัง ไม่ใช่สิ่งที่ไม่มีความหมายหรือไร้คนสนใจ

4.2 เรียนรู้เรื่องอารมณ์ หน้าที่ของครูอาจารย์ในการพัฒนาเรียนรู้เรื่องอารมณ์ คือ การช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความรู้สึกอารมณ์ของตน มีการแสดงออกที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานที่ และมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

4.3 เริ่มต้นที่ครู การเริ่มต้นที่ดีที่สุด คือ การที่ครูอาจารย์ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้เรียน โดยทำการในสิ่งที่ตนเองพร่ำสอน เช่น เรียนรู้การทำความเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก บุคลิกลักษณะของตนเอง ระมัดระวังคำพูด และการแสดงอารมณ์ให้เหมาะสมอยู่เสมอ เป็นต้น

5. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ต่อตนเอง กรมสุขภาพจิตแสดงทัศนะว่า อารมณ์ดีร่างกายดีมีความแข็งแรงตามไปด้วย ตรงกันข้ามเมื่อมีความเครียด วิตกกังวล หดหู่ หรือเศร้า ซึม ภูมิคุ้มกันในร่างกายจะลดลง ทำให้ง่ายต่อการติดเชื้อหรือเจ็บไข้ไม่สบาย ผู้มีอารมณ์ดีจึงเป็นผู้มีเสน่ห์ ใครๆ ก็อยากอยู่ใกล้ ตรงกันข้ามกับผู้เครียด หงุดหงิด เจ้าอารมณ์ ไม่มีใครอยากมาเกี่ยวข้อง ความฉลาดทางอารมณ์ยังช่วยให้คนมองโลกในแง่ดี มีความสุข มีความพอใจ และยอมรับได้กับสภาพที่เป็นอยู่ แม้อาจไม่เป็นที่พึงปรารถนาก็ตาม กรมสุขภาพจิตได้กำหนดแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ต่อตนเอง ดังนี้

5.1 รู้ตัว รู้ตน หมายถึง การรู้ความเป็นไปได้ของตน รวมทั้งความพร้อมในด้านต่างๆ รู้ทั้งจุดเด่นและจุดด้อย รู้เท่าทันอารมณ์ รู้สาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกนั้นๆ รู้ว่าผลตามมาเป็นอย่างไร และประเมินความสามารถตนเองได้ตามความเป็นจริงและนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

5.2 รู้ทน รู้ควร หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความเครียดของตัวเอง เช่น จัดการกับความโกรธ ความไม่พอใจ ความหงุดหงิดได้ สามารถควบคุมตนเองได้ นั่นๆ รู้ว่าผลตามมาเป็นอย่างไร และประเมินความสามารถตนเองได้ตามความเป็นจริง และนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

5.3 รู้สร้างกำลังใจ หมายถึง การมีแรงบันดาลใจที่ทำให้เกิดความพยายามในการก้าวสู่เป้าหมายอย่างไม่ท้อถอย มีความตั้งใจทำให้ดีที่สุดในเรื่องที่รับผิดชอบเมื่อมีปัญหาไม่ท้อแท้หมดกำลังใจ รู้จักมองโลกในแง่ดี และพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไขจนถึงที่สุด

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ต้องมีสติเป็นที่ตั้ง เป็นสำคัญ เพื่อการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น โดยจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นกับคนรอบข้าง มีความรู้สึกที่ดีกับตนเองและผู้อื่น รู้จักการให้เกียรติผู้อื่นพร้อมๆกับการเห็นคุณค่าในตัวเอง มองโลกในแง่ดี คิดบวก (Positive Thinking) รู้จักยืดหยุ่นอย่างมีเหตุผล และที่สำคัญคือต้องอ่านคนได้ ใช้คนเป็น เห็นคุณค่าของคนอื่นเหมือนกับการที่เราเห็นคุณค่าในตนเองเสมอ เพื่อป้องกันการเกิดความขัดแย้งที่เกิดจากการที่บุคคลไม่มีความฉลาดทางอารมณ์อย่างยั่งยืน โดยใช้แนวคิดเอาใจเขามาใส่ใจเรา

## 2. ผู้บริหารกับความฉลาดทางอารมณ์

ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญยิ่งที่จะมีบทบาทในการควบคุม จัดการอารมณ์ในลักษณะต่างๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อจะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ที่ดีนั้น มักจะมีความสุขในชีวิตมีสัมพันธภาพที่ราบรื่นกับผู้คนร่วมงาน และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการดำรงตำแหน่งอาชีพการงานที่สูงขึ้น ซึ่งทั้งนี้ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีนั้น จะต้องมีความรู้ลักษณะดังต่อไปนี้

1. รู้จัก และเข้าใจความรู้สึกของตนเอง และของผู้อื่น รู้จุดอ่อน จุดด้อยของตนเอง สามารถควบคุม จัดการ และแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีสติที่สามารถรับรู้ และตระหนักรู้ได้ว่าขณะนี้ กำลังทำอะไร รู้สึกอย่างไร ตลอดจนสามารถรับรู้กำลังทำอะไร และรู้สึกอย่างไร รวมถึงสามารถรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

2. มีพลังใจ มีแรงบันดาลใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อบรรลุเป้าหมายในชีวิต (self-awareness)

3. สามารถอดกลั้นต่อสภาพต่างๆที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถเผชิญต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างเหมาะสม (stress tolerance)

4. มีความยืดหยุ่น (flexibility) ไม่ยึดมั่นถือมั่น จะทำให้ปรับตัวไม่ได้

5. มีความสามารถที่จะควบคุมตนเอง (impulse control)

6. มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (empathy for others)

7. มีสัมพันธภาพที่บ่งบอกถึงความไว้วางใจผู้อื่น (trusting relationships) มีความซื่อสัตย์และจริงใจ

8. มีความคิดริเริ่ม (initiative) มีความคิดสร้างสรรค์(creativity)

9. มองโลกในแง่ดี (optimism)

โดย ดุษฎีวรรณ แก้วกิตติคุณ (2549, น. 24) กล่าวโดยสรุปว่า ความฉลาดทางอารมณ์กับผู้บริหารเป็นสิ่งสะท้อนถึงควมมีมนุษยธรรม เอื้ออื้อเพื่อแผ้วถื่นใจผู้ร่วมงาน เป็นผลให้เกิดคนจิตใจงามในองค์กรมากขึ้น และยังทำให้ผู้บริหารเกิดสติทุกครั้งก่อนลงมือกระทำสิ่งใด มีการวางแผนคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าเสมอซึ่ง จะส่งผลให้ทรัพยากรบุคคลในส่วนของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้ ทั้งนี้ E.Q. ยังมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารความขัดแย้ง (conflict) โดยจะเป็นตัวประสานรอยร้าว ทำให้การดำรงชีวิตในองค์กรหรือสังคมดำเนินไปอย่างมีความสุข

สุรางศรี วิเศษ (2544 อ้างถึงใน พิมใจ วิเศษ, 2554, น. 23-24) ได้กล่าวถึงผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ หรือ EQ จะต้องมืองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การรู้จักตนเอง (self-awareness) ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจเรื่องราว รู้จักตนเอง รู้จักความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้น รู้จักอารมณ์และความคิดที่เกิดจากอารมณ์และมีความสามารถในการปรับปรุงแก้ไขอารมณ์ที่เกิดขึ้นนั้นได้ ก็จะสามารถติดต่อประสานงานและสั่งการได้อย่างประสบผลสำเร็จ

2. จัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ (managing emotion) การจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองให้เป็นไปอย่างราบรื่น และเหมาะสมไม่เป็นภัยต่อตนเองและสังคม การจัดการอารมณ์ให้มีเหตุผล จะเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งของผู้บริหารที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

3. ความสามารถในการจูงใจตนเอง (self-motivations) ความสามารถจูงใจตนเอง หรือการจัดการอารมณ์ของตนเองให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้เอาชนะตนเองได้ เช่น แรงกระตุ้นความมานะ ความขยันอดทน ความกระตือรือร้น ความพยายาม

4. การเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น (empathy) การเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการอ่านความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเข้าใจ และถูกต้องรวมถึงสามารถเข้าใจภาษากาย ซึ่งเป็นท่าทางการแสดงออกของอารมณ์ผู้อื่นเป็น และมีความรู้สึกว้าถ้าเราเป็นหรือเรามีอารมณ์อย่างเขา เราจะทำอย่างไร

5. การรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Relationships) การรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นและ

รักษาให้ยืนนานกับผู้อื่นได้ดี รู้จัดการทำงานเป็นทีม รู้จักเห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดี

อีกทั้ง พิมใจ วิเศษ (2554, น. 25) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ คือ จำเป็นต้องมี (need to have) เพราะหากผู้บริหารหรือผู้นำมีความฉลาดทางอารมณ์ย่อมส่งผลดีต่อผู้บริหารหรือผู้นำเองในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน และยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดการ ทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยสรุปผู้บริหารหรือผู้นำ ถ้ามีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกความต้องการของตนเองและของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ มองโลกในแง่ดี ก็จะเป็นที่เคารพนับถือของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ใจลูกน้อง เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้สามารถครองตน ครองคน และครองงานได้ ความสำเร็จของงานก็จะตามมา

ธรรมรัตน์ ธรรมพุทธวงศ์ (2551, น. 17) กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นตัวจักรที่สำคัญยิ่งที่มีบทบาทในการควบคุมจัดการอารมณ์ในลักษณะต่าง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมตลอดจน สร้างแรงจูงใจ ความพอใจ ขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานเพื่อจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ หากผู้บริหารรู้จัก อารมณ์ของตนและบริหารจัดการอารมณ์ย่อมจะส่งผลดีต่อทั้งตัวผู้บริหารเอง ในการรู้จักอารมณ์ของ ตนและควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและยังช่วยส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่าง บุคคลเกิดการ ทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานส่งผลให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

มนต์ฤดี ถือสมบัติ (อ้างถึงใน พรกนก กาศิ๊บ, 2555, น. 19) กล่าวถึงทักษะของผู้บริหาร ในการบริหารความฉลาดทางอารมณ์ว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะดังนี้

1. การรู้จักตัวเอง (self-awareness)
2. รู้จักอารมณ์ของตัวเอง (emotional self-awareness) และสามารถประเมินผล กระทบของมันรวมทั้งสามารถใช้ "ความรู้สึกลึกๆ" ซึ่งนำการตัดสินใจได้
3. ประเมินตนเองอย่างถูกต้องเที่ยงตรง (accurate self-assessment) รู้ว่าอะไรคือจุด แข็งและข้อจำกัดของตนเอง
4. เชื่อมั่นในตนเอง (self- confidence) รู้ขีดถึงคุณค่าและความสามารถของตัวเองการ บริหารตนเอง (self- management)
5. ควบคุมอารมณ์ได้ (emotional self- control) โดยเฉพาะอารมณ์ด้านลบ

6. มีความโปร่งใส (transparency) กล่าวคือ มีความซื่อสัตย์สุจริตไว้วางใจได้
  7. ปรับตัวได้ (adaptability) มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวรับสถานการณ์เปลี่ยนแปลง หรือในการเอาชนะอุปสรรค
  8. ใฝ่หาความสำเร็จ (achievement) มีความต้องการปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเอง อยู่เสมอเพื่อบรรลุเป้าหมายความเป็นเลิศตามมาตรฐานที่ตนเป็นผู้กำหนด
  9. ริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) พร้อมจะคว้าโอกาสและลงมือทำ
  10. มองโลกในแง่ดี (optimism) สามารถมองเห็นด้านดีของเหตุการณ์ใดๆ การรู้จักสังคม (Social Awareness)
  11. มีความเห็นอกเห็นใจ (empathy) รับรู้ความรู้สึกของคนอื่นเข้าใจความคิดของคนอื่นและเอาใจใส่ในความทุกข์ของคนอื่น
  12. รู้จักองค์กร (organizational awareness) อ่านกระแสออกรู้ว่าสิ่งใดในองค์กรที่มี ผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มและรู้เท่าทันการเมืองในองค์กร
  13. มีน้ำใจชอบช่วยเหลือ (service) รับรู้ความต้องการและสามารถสนองความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาและลูกค้าการบริหารความสัมพันธ์ (relationship management)
  14. สามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่คนอื่น (inspirational leadership) กล่าวคือ สามารถชี้แนะและจูงใจผู้อื่นด้วยวิสัยทัศน์ที่มีพลังโน้มน้าวจิตใจ
  15. สร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น (Influence) โดยใช้เทคนิคการโน้มน้าวชักจูงใจ
  16. ส่งเสริมคนอื่นได้ (developing others) ได้แก่ การสนับสนุนให้คนอื่นได้แสดงความสามารถด้วยการชี้แนะและให้ความคิดเห็น
- กล่าวโดยสรุป ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญกับผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะรู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จุดอ่อน จุดด้อยของตนเอง ควบคุมอารมณ์ จัดการอารมณ์ และแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถอดทน อดกลั้นต่อสภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้น มีความยืดหยุ่น รู้จักปรับตัว มองโลกในแง่ดี และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ส่งผลให้การบริหารงานสามารถติดต่อประสานงานและสั่งการได้ประสบผลสำเร็จ เกิดการทำงานเป็นทีม เป็นผู้บริหารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ และนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้ งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีงานวิจัยที่น่าสนใจและสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ดังนี้

ศุภวรรณ แก้วกิตติคุณ (2549) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนอำเภอบ้านโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้ การควบคุมอารมณ์ตนเอง การมีทักษะสังคม ส่วนการตระหนักรู้ตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่เป็นเพศชายและเพศหญิง และมีสถานภาพโสดกับสมรส มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ไม่ต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับปริญญาโท มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฉัตรชัย เทพขจร (2551) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรม การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 และเขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความฉลาดทางอารมณ์ ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในเกณฑ์ปกติทุกด้านเรียงตามลำดับ คือ ด้านเก่ง ด้านดี และด้านสุข ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านวินัยและการรักษา วินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีพฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับมาก และความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ( $r = .196$ )

ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเก่ง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านดี ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเก่ง ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ด้านที่มี



ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสุขในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในชีวิต การศึกษาความสำเร็จในการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับดังนี้ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ความภาคภูมิใจในตนเอง และความพึงพอใจในชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศักดิ์ ชุ่นกลาง (2552) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแบบภาวะผู้นำมากที่สุด คือ แบบเสรีนิยม รองลงมา คือ แบบประชาธิปไตย และแบบเผด็จการ ตามลำดับ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ ด้านเก่งและด้านสุขอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ และความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านของความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า 1) แบบภาวะผู้นำสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) แบบภาวะผู้นำสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แบบภาวะผู้นำไม่สัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข เมื่อกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อิสริยาภรณ์ ชัยกุลหลาบ (2553) ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง รองลงมา คือ การมีทักษะทางสังคม การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น และการควบคุมอารมณ์ตนเองตามลำดับ และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เมื่อจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่าผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี และตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป และที่มีขนาดโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี กับตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมวงศ์ โพธิ์สอาด (2553) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจูงใจตนเอง การควบคุมตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ทักษะทางสังคม และความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง และเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา ตามรายด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

พัชรี สุรินทร์ธรรม (2554) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตเทศบาลท่าข้าม อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้อำนวยการส่วนใหญ่เป็นผู้ที่รู้จักสังเกตผู้อื่น สามารถรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ ยอมรับในสิ่งที่คนอื่นทำ แม้ว่าแตกต่างจากที่ตนเองคิด สามารถกล่าวคำ “ขอโทษ” ผู้อื่นได้ ยินดีทำเพื่อส่วนรวม รวมทั้งเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย เวลาที่โกรธหรือไม่สบายรับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้น และทำหน้าที่ได้ดีไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด เป็นเรื่องไม่ยาก มีความมั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก รวมทั้งรู้สึกยินดีที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดีๆ เห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง ผ่อนคลายอารมณ์ได้แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง และสามารถรอคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พอใจ ถึงแม้งานยากก็มั่นใจว่าตนเองสามารถทำได้ รู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวังก็ไม่ยอมแพ้ และคิดว่าทุกปัญหามีทางออกเสมอ

พิมพ์ใจ วิเศษ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พรกนก กาศิต (2555) ศึกษาความต้องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้านเรียงตามลำดับ คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น การมีทักษะทางสังคม การควบคุมตนเอง และการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง และในด้านความต้องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ คือ มีความต้องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

ฟาซี ซามาเนียน และคณะ (Faezeh Zamanian, 2011) ศึกษาเกี่ยวกับ การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนที่เป็นนักกีฬากับนักเรียนที่ไม่เป็นนักกีฬา โดยศึกษาจากนักเรียนที่เล่นกีฬา โดยใช้แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของบารอน ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การประเมินด้านการแก้ปัญหา ความสุข ความอิสระ ความเป็นตัวของตัวเอง การตระหนักรู้ในตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมองโลกในแง่ดี การควบคุมแรงกระตุ้น ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ในนักเรียนที่เป็นนักกีฬามีมากกว่านักเรียนที่ไม่เป็นนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญ จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่านักเรียนที่เป็นนักกีฬามีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่านักเรียนที่ไม่เป็นนักกีฬา ทำให้เขาสามารถควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของพวกเขาภายใต้เงื่อนไขที่แตกต่างกันของการฝึกอบรมและการแข่งขัน ซึ่งความฉลาดนี้สามารถเรียนรู้ได้ และดูเหมือนว่ากิจกรรมกีฬาเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาคุณลักษณะนี้

นาจาฟี โมฮัมหมัด และ มูซาฟี เซตารี (Najafi Mohammad and Mousavi Setareh, 2012) ศึกษาผลกระทบของความฉลาดทางอารมณ์กับความพึงพอใจของพนักงาน (กรณีมหาวิทยาลัยการแพทย์อิสฟาฮัน) พบว่าผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญมีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าพนักงาน โดยมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สร้างความเครียดในองค์กรและกลุ่ม รวมไปถึงการดำรงอยู่ขององค์กร การศึกษาอ้างได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์สามารถนำไปทำนายผลลัพธ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ทุกมิติกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ มิติเหล่านี้รวมถึงความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์กับตนเอง และความพึงพอใจ ซึ่งหมายความว่า การเพิ่มของความฉลาดทางอารมณ์นำไปสู่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

นาตาลี เอล ชิพลีย์ และคณะ (Natalie L. Shipley, 2010) ศึกษาผลกระทบของความฉลาดทางอารมณ์จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และผลงานทางวิชาการพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาการ ซึ่งวัดจากเกรดเฉลี่ยของนักเรียน แต่ความฉลาดทางอารมณ์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความฉลาดการเรียนรู้ทางด้านวิชาการเสมอไป เช่น นักเรียนที่มีผลการเรียนสูงมาก ไม่ได้มีความฉลาดทางอารมณ์มากกว่านักเรียนที่มีผลการเรียนปานกลาง และไม่พบข้อสรุปของอายุกับความฉลาดทางอารมณ์

#### 4. สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เลือกใช้แนวคิดและองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของ Goleman (1998) ประกอบด้วยความฉลาดทางอารมณ์ 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถส่วนบุคคลในการรับรู้ และเข้าใจใน อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ และจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เป็น ความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองและความต้องการของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งเป็นความสามารถในการควบคุมความขัดแย้ง ให้กำลังใจตนเองในการการเผชิญกับ อุปสรรค ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคล และสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อีกทั้งยังช่วยให้การดำเนิน ชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่

1. ด้านความตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) หมายถึง ความสามารถของบุคคลใน การรับรู้อารมณ์ แยกแยะอารมณ์ รู้ความรู้สึก รู้ความต้องการของตนเอง รู้ที่มาและสาเหตุของ อารมณ์ มีความมั่นใจในตนเองและมั่นใจในคุณค่าของตนเอง ตลอดจนรู้ผลที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการของตนเอง

2. ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง (self-regulation) หมายถึง ความสามารถ ในการควบคุมอารมณ์ และการจัดการกับอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัว ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองด้วย

3. ด้านการมองโลกในแง่ดี (optimistic) หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ ซึ่งนำไปสู่ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ให้เกิดความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อนำไปสู่เป้าหมาย การมองโลกในแง่ดี แม้มี อุปสรรค

4. ด้านการเข้าใจผู้อื่น (emphatic understanding) หมายถึง การรับรู้ความต้องการ ความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น ห่วงใยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพื่อตอบสนองหรือสานสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

5. ด้านทักษะทางสังคม (social skill) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการ ตอบสนองความต้องการของผู้อื่น การโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างดี การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมถึงสร้างบรรยากาศองค์การ การทำงาน เป็นทีม ให้เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 100 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 80 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชุม ศรีสะอาด, 2543, น. 139) แล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย	4	-
2	โรงเรียนเสด็จวนชยางค์กุลวิทยาลัย	2	2
3	โรงเรียนแม่เมาะวิทยา	3	3
4	โรงเรียนกวีลมวิทยา	1	1
5	โรงเรียนสบจางวิทยา	1	1
6	โรงเรียนประชารัฐธรรมคุณ	3	2
7	โรงเรียนเมืองมายวิทยา	1	1
8	โรงเรียนประชาราชาวิทยา	1	1
9	โรงเรียนลำปางกัลยาณี	5	5
10	โรงเรียนเขलगคันคร	4	3
11	โรงเรียนห้างฉัตรวิทยา	2	2

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
12	โรงเรียนปงแสนทองวิทยา	1	-
13	โรงเรียนเวียงตาลพิทยาคม	1	1
14	โรงเรียนโป่งหลวงวิทยา	1	1
15	โรงเรียนแม่สั่นวิทยา	1	-
16	โรงเรียนเถินวิทยา	3	2
17	โรงเรียนแม่ทะวิทยา	2	2
18	โรงเรียนสบปราบพิทยาคม	4	4
19	โรงเรียนเสริมงามพิทยาคม	4	4
20	โรงเรียนเวียงมอกวิทยา	2	2
21	โรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา	1	1
22	โรงเรียนไทรลั่นวิทยา	1	-
23	โรงเรียนแม่ทะประชาสามัคคี	1	1
24	โรงเรียนเกาะคาพิทยาคม	1	-
25	โรงเรียนแม่พริกวิทยา	2	2
26	โรงเรียนเมืองปานวิทยา	2	2
27	โรงเรียนแจ้ห่มวิทยา	4	2
28	โรงเรียนวังเหนือวิทยา	3	3
29	โรงเรียนเมืองปานพัฒนวิทย์	1	1
30	โรงเรียนทุ่งกว่าพิทยาคม	2	2
31	โรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา	1	1
32	โรงเรียนบ้านแป้นพิทยาคม	2	2
33	โรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ลำพูน	5	5
34	โรงเรียนวชิรป่าซาง	2	1
35	โรงเรียนป่าซาง	2	2
36	โรงเรียนน้ำดิบพิทยาคม	2	2
37	โรงเรียนท่าขุมเงินวิทยาการ	1	1
38	โรงเรียนจักรคำคณาทร	4	4

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
39	โรงเรียนแม่ทาวทยาคม	2	1
40	โรงเรียนป่าตาลบ้านธิพิทยา	2	-
41	โรงเรียนอุโมงค์วิทยาคม	2	2
42	โรงเรียนธีรกานท์บ้านโฮ่ง	4	1
43	โรงเรียนเวียงเจดีย์วิทยา	3	3
44	โรงเรียนแม่ตื่นวิทยา	2	2
45	โรงเรียนทุ่งหัวช้างพิทยาคม	1	1
46	โรงเรียนบ้านโฮ่งรัตนวิทยา	1	1
รวม		100	80

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของตัวผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Goleman ซึ่งปรับปรุงมาจาก แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับผู้ใหญ่ (อายุ 18 – 60 ปี) (กรมสุขภาพจิต, 2550, น. 133-136) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งในสถานศึกษา ประสบการณ์การในงานผู้บริหาร และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความตระหนักรู้ตนเอง
- 2) ด้านการบริหารจัดการอารมณ์
- 3) ด้านการมองโลกในแง่ดี
- 4) ด้านการเข้าใจผู้อื่น
- 5) ด้านทักษะทางสังคม

โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (อ้างอิงใน บุญชุม ศรีสะอาด, 2535, น. 100) ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

นานๆ ครั้ง	หมายถึง	มีพฤติกรรมนานๆ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 1-20
บางครั้ง	หมายถึง	มีพฤติกรรมเป็นบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ 21-50
บ่อยครั้ง	หมายถึง	มีพฤติกรรมบ่อยๆ หรือเกือบทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 51-80
เป็นประจำ	หมายถึง	มีพฤติกรรมเป็นประจำ หรือทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 81-100

การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ในการให้คะแนนดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 คำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 1, 2, 5, 9, 10, 11, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 30, 31, 32, 34, 37, 39, 40, 41, 43, 44 และ 47 ให้คะแนนดังนี้

ตอบนานๆ ครั้ง ให้ 1 คะแนน

ตอบบางครั้ง ให้ 2 คะแนน

ตอบบ่อยครั้ง ให้ 3 คะแนน

ตอบเป็นประจำ ให้ 4 คะแนน

กลุ่มที่ 2 คำถามเชิงนิเสธ ได้แก่ข้อ 3, 4, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 24, 25, 26, 29, 33, 35, 36, 38, 42, 45 และ 46 ให้คะแนนดังนี้

ตอบนานๆ ครั้ง ให้ 4 คะแนน

ตอบบางครั้ง ให้ 3 คะแนน

ตอบบ่อยครั้ง ให้ 2 คะแนน

ตอบเป็นประจำ ให้ 1 คะแนน

**2.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย** แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือภายใต้การให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบ และความตรงของเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Congruence) พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ .66 – 1.00 จึงนำไปทดลองใช้



ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 4 หาความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา วิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .883

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ประสานงานกับประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์จำนวน 80 ฉบับ ส่งไปยังสถานศึกษาทางไปรษณีย์ พร้อมซองติดแสตมป์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา และกำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 30 วัน

3.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้ง ในรายการที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 10 วัน

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแสดงภาพรวมรายด้าน และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (อ้างถึงใน บุญชุม ศรีสอาด, 2535, น. 100) ดังนี้

3.51 – 4.00 หมายถึง ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับมากที่สุด

2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับมาก

1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับปานกลาง

1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับน้อย

#### 4.3 การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา ดังนี้

**4.3.1 จำแนกตามเพศ** โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง แต่เนื่องจากเพศหญิงมีจำนวนเพียง 14 คน จึงวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test

**4.3.2 จำแนกตามอายุ** โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 31 ปี, 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 51 ปี และ 51 ปีขึ้นไป แต่เนื่องจากกลุ่มอายุต่ำกว่า 51 ปี มีจำนวนไม่ถึง 30 คน จึงวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test

**4.3.3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน** โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1 – 10 ปี 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 11 ปี และ 11 ปีขึ้นไป โดยใช้การทดสอบค่าที

**4.3.4 จำแนกตามระดับการศึกษา** โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระดับการศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี แต่เนื่องจากกลุ่มปริญญาตรี มีจำนวนไม่ถึง 30 คน จึงวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำนวน 80 ฉบับ ได้รับคืนมาที่สมบูรณ์จำนวน 80 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลใน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำนวน 80 ฉบับ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งในสถานศึกษา ประสบการณ์ในงานผู้บริหาร และระดับการศึกษา ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	66	82.50
หญิง	14	17.50
รวม	80	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. ตำแหน่งในสถานศึกษา		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	34	42.50
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา	4	5.00
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	42	52.50
รวม	80	100.00
3. ประสบการณ์ในงานผู้บริหาร		
1 – 5 ปี	20	25.00
6 – 10 ปี	20	25.00
11 – 15 ปี	6	7.50
16 ปีขึ้นไป	34	42.50
รวม	80	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	8	10.00
ปริญญาโท	69	86.20
ปริญญาเอก	3	3.80
อื่นๆ	0	0.00
รวม	80	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 82.50 ส่วนเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 17.50 เป็นผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.80 รองลงมาอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุระหว่าง 40 – 51 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.00 อายุต่ำกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.20 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 42.50 และดำรงตำแหน่งรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.00 ในส่วนประสบการณ์ในงานผู้บริหาร 16 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาประสบการณ์ในงานผู้บริหาร 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 ประสบการณ์ในงานผู้บริหาร 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 และมีประสบการณ์ในงานผู้บริหาร 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.50 ส่วนระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.20 รองลงมาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.80

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) จากกลุ่มตัวอย่าง 80 คน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ในภาพรวม จำแนกเป็นรายด้าน

ที่	ความฉลาดทางอารมณ์	$\bar{x}$	$S.D.$	การแปลความหมาย
1	ด้านความตระหนักรู้ตนเอง	3.42	.30	มาก
2	ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง	3.53	.30	มากที่สุด
3	ด้านการมองโลกในแง่ดี	3.58	.33	มากที่สุด
4	ด้านการเข้าใจผู้อื่น	3.48	.40	มาก
5	ด้านทักษะทางสังคม	3.56	.34	มากที่สุด
รวมทุกด้าน		3.51	.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ในภาพรวม จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=3.51$ ,  $S.D.=.24$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ ( $\bar{x}=3.53$ ,  $S.D.=.30$ ) ด้านการมองโลกในแง่ดี ( $\bar{x}=3.58$ ,  $S.D.=.33$ ) และด้านทักษะทางสังคม ( $\bar{x}=3.56$ ,  $S.D.=.34$ ) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความตระหนักรู้ตนเอง ( $\bar{x}=3.42$ ,  $S.D.=.30$ ) และด้านการเข้าใจผู้อื่น ( $\bar{x}=3.48$ ,  $S.D.=.40$ ) เมื่อเรียงลำดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ในด้านการมองโลกในแง่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านทักษะทางสังคม ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านความตระหนักรู้ตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

### ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test และการทดสอบค่าที รายละเอียดดังต่อไปนี้

การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีจำนวน 66 คน เพศหญิงมีจำนวน 14 คน ซึ่งเพศหญิงมีจำนวนไม่ถึง 30 คน จึงวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test ดังตารางที่ 4.3 และ 4.4

ตารางที่ 4.3 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test

n = 80

เพศ	n	Mean Rank	z	Asymp. Sig (2-tailed)
ชาย	66	40.56	-.051	.960
หญิง	14	40.21		
รวม	80			

\*p<.05

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ เมื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.4 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ แยกเป็นรายด้าน โดยใช้สถิติ Mann-Whitney  
U test

n = 80

ความฉลาดทางอารมณ์	n	Mean Rank	z	Asymp. Sig (2-tailed)
ด้านความตระหนักรู้ตนเอง				
ชาย	66	41.27	-.642	.521
หญิง	14	36.89		
ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง				
ชาย	66	41.08	-.490	.624
หญิง	14	37.75		
ด้านการมองโลกในแง่ดี				
ชาย	66	39.72	-.659	.510
หญิง	14	44.18		
ด้านการเข้าใจผู้อื่น				
ชาย	66	40.62	-.103	.918
หญิง	14	39.93		
ด้านทักษะทางสังคม				
ชาย	66	39.87	-.529	.597
หญิง	14	43.46		

\*p&lt;.05

จากตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ แยกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความฉลาด  
ทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในทุกด้าน

การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามอายุ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่า 35 ปี, 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คน, 12 คน, 12 คน และ 55 คน ตามลำดับ จึงนำมาจัดกลุ่มใหม่ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 51 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ทำให้มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 25 คน และ 55 คน ตามลำดับ ซึ่งกลุ่มต่ำกว่า 51 ปีมีจำนวนไม่ถึง 30 คน จึงวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test ดังตารางที่ 4.5 และ 4.6

ตารางที่ 4.5 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test

n = 80

อายุ	n	Mean Rank	z	Asymp. Sig (2-tailed)
ต่ำกว่า 51 ปี	25	40.80	-.078	.938
51 ปีขึ้นไป	55	40.36		
รวม	80			

\*p<.05

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามอายุ เมื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 51 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



ตารางที่ 4.6 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามอายุ แยกเป็นรายด้าน โดยใช้สถิติ Mann-Whitney  
U test

n = 80

ความฉลาดทางอารมณ์	n	Mean Rank	z	Asymp. Sig (2-tailed)
<b>ด้านความตระหนักรู้ตนเอง</b>				
ต่ำกว่า 51 ปี	25	39.20	-.339	.735
51 ปีขึ้นไป	55	41.09		
<b>ด้านการบริหารจัดการอารมณ์</b>				
ต่ำกว่า 51 ปี	25	38.62	-.491	.624
51 ปีขึ้นไป	55	41.35		
<b>ด้านการมองโลกในแง่ดี</b>				
ต่ำกว่า 51 ปี	25	40.78	-.073	.941
51 ปีขึ้นไป	55	40.37		
<b>ด้านการเข้าใจผู้อื่น</b>				
ต่ำกว่า 51 ปี	25	44.00	-.251	.802
51 ปีขึ้นไป	55	38.91		
<b>ด้านทักษะทางสังคม</b>				
ต่ำกว่า 51 ปี	25	40.80	-.078	.938
51 ปีขึ้นไป	55	40.36		

\*p<.05

จากตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยจำแนกตามอายุ แยกเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในทุกด้าน

การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามประสบการณ์ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี, และ 16 ปีขึ้นไป ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 20 คน, 20 คน, 6 คน และ 34 คน ตามลำดับ จึงนำมาจัดกลุ่มใหม่ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 11 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ทำให้มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 40 คน และ 40 คน ตามลำดับ นำมาเปรียบเทียบโดยใช้การทดสอบค่าที ดังตารางที่ 4.7 และ 4.8

ตารางที่ 4.7 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามประสบการณ์ โดยใช้การทดสอบค่าที

n = 80

ประสบการณ์	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p value
ต่ำกว่า 11 ปี	40	3.59	.183	3.265	.002*
11 ปีขึ้นไป	40	3.43	.261		

\*p<.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในงานบริหารต่ำกว่า 11 ปี ( $\bar{x}=3.59$ ,  $S.D.=.183$ ) มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในงานบริหาร 11 ปีขึ้นไป ( $\bar{x}=3.43$ ,  $S.D.=.261$ )

ตารางที่ 4.8 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามประสบการณ์ แยกเป็นรายด้าน โดยใช้การทดสอบค่าที

n = 80

ความฉลาดทางอารมณ์	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p value
ด้านความตระหนักรู้ตนเอง					
ต่ำกว่า 11 ปี	40	3.47	.277	1.592	.115
11 ปีขึ้นไป	40	3.37	.321		
ด้านการบริหารจัดการอารมณ์					
ต่ำกว่า 11 ปี	40	3.60	.299	1.917	.059
11 ปีขึ้นไป	40	3.47	.280		
ด้านการมองโลกในแง่ดี					
ต่ำกว่า 11 ปี	40	3.66	.272	2.256	.027*
11 ปีขึ้นไป	40	3.49	.371		
ด้านการเข้าใจผู้อื่น					
ต่ำกว่า 11 ปี	40	3.62	.279	3.344	.001*
11 ปีขึ้นไป	40	3.34	.453		
ด้านทักษะทางสังคม					
ต่ำกว่า 11 ปี	40	3.65	.261	2.535	.014*
11 ปีขึ้นไป	40	3.46	.384		

\*p&lt;.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามประสบการณ์ แยกเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในด้านความตระหนักรู้ตนเอง และการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความฉลาดแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในด้านมองโลกในแง่ดี ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม โดยในด้านการมองโลกในแง่ดี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี ( $\bar{x}=3.66$ ,  $S.D.=.272$ ) มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป ( $\bar{x}=3.49$ ,  $S.D.=.371$ ) ส่วนด้านการเข้าใจ

ผู้อื่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี ( $\bar{x}=3.62$ ,  $S.D.=.279$ ) มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป ( $\bar{x}=3.34$ ,  $S.D.=.435$ ) และในด้านทักษะทางสังคม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี ( $\bar{x}=3.65$ ,  $S.D.=.261$ ) มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป ( $\bar{x}=3.46$ ,  $S.D.=.384$ )

การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และอื่นๆ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 8 คน, 69 คน, 3 คน และไม่มีผู้ตอบ ตามลำดับ จึงนำมาจัดกลุ่มใหม่ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ทำให้มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 8 คน และ 72 คน ตามลำดับ เนื่องจากกลุ่มปริญญาตรีมีจำนวนไม่ถึง 30 คน จึงเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test ดังตารางที่ 4.9 และ 4.10

ตารางที่ 4.9 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test

n = 80

ระดับการศึกษา	n	Mean Rank	z	Asymp. Sig (2-tailed)
ปริญญาตรี	8	44.00	-.499	.653
สูงกว่าปริญญาตรี	72	40.11		
รวม	80			

\*p<.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.10 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามระดับการศึกษา แยกเป็นรายด้าน โดยใช้สถิติ  
Mann-Whitney U test

n = 80

ความฉลาดทางอารมณ์	n	Mean Rank	z	Asymp. Sig (2-tailed)
<b>ด้านความตระหนักรู้ตนเอง</b>				
ปริญญาตรี	8	44.94	-.572	.567
สูงกว่าปริญญาตรี	72	40.01		
<b>ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง</b>				
ปริญญาตรี	8	45.94	-.702	.483
สูงกว่าปริญญาตรี	72	39.90		
<b>ด้านการมองโลกในแง่ดี</b>				
ปริญญาตรี	8	39.81	-.089	.929
สูงกว่าปริญญาตรี	72	40.58		
<b>ด้านการเข้าใจผู้อื่น</b>				
ปริญญาตรี	8	37.19	-.431	.667
สูงกว่าปริญญาตรี	72	40.87		
<b>ด้านทักษะทางสังคม</b>				
ปริญญาตรี	8	45.00	-.581	.561
สูงกว่าปริญญาตรี	72	40.11		

\*p<.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามระดับการศึกษา แยกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่มีประสบการณ์ แตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในทุกด้าน

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 และเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 2 ประการ ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 100 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 80 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเคร็จซี่และมอร์แกน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เป็นแบบสอบถามเพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของตัวผู้บริหาร ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับผู้ใหญ่ (อายุ 18 – 60 ปี) (กรมสุขภาพจิต , 2550, น. 133-136) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งในสถานศึกษา ประสบการณ์ในงานผู้บริหาร และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความตระหนักรู้ตนเอง 2) ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง 3) ด้านการมองโลกในแง่ดี 4) ด้านการเข้าใจผู้อื่น 5) ด้านทักษะทางสังคม

#### 1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ประสานงานกับประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 80 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- 2) นำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์จำนวน 80 ฉบับ ส่งไปยังสถานศึกษาทางไปรษณีย์ พร้อมซองติดแสตมป์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา และกำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 30 วัน
- 3) เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายการที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 10 วัน
- 4) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

#### 1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาความถี่ และค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
- 2) วิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแสดงภาพรวมรายด้าน และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
- 3) การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา ดังนี้
  - 3.1) จำแนกตามเพศ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง แต่เนื่องจากเพศหญิงมีจำนวนเพียง 14 คน จึงวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test
  - 3.2) จำแนกตามอายุ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 31 ปี, 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำ

กว่า 51 ปี และ 51 ปีขึ้นไป แต่เนื่องจากกลุ่มอายุต่ำกว่า 51 ปี มีจำนวนไม่ถึง 30 คน จึงวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test

3.3) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1 – 10 ปี , 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ดำเนินวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 11 ปี และ 11 ปีขึ้นไป โดยใช้การทดสอบค่าที่

3.4) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระดับการศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี แต่เนื่องจากกลุ่มปริญญาตรี มีจำนวนไม่ถึง 30 คน จึงวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test

### 1.3 ผลการวิจัย

**1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม** ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 เป็นผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 ในส่วนประสบการณ์ในงานผู้บริหาร 16 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 86.20

**1.3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35** พบว่า ในภาพรวมความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ ด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านทักษะทางสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง และด้านการเข้าใจผู้อื่น และเมื่อเรียงลำดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมองโลกในแง่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านทักษะทางสังคม ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านความตระหนักรู้ตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

**1.3.3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา**

1) **จำแนกตามเพศ** พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่มีเพศต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในทุกด้าน



2) *จำแนกตามอายุ* พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่มีอายุต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในทุกด้าน

3) *จำแนกตามประสบการณ์* พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในด้านการตระหนักรู้ตนเอง และการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง และมีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในด้านการมองโลกในแง่ดี การเข้าใจผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม

4) *จำแนกตามระดับการศึกษา* พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในทุกด้าน

## 2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจผู้วิจัยนำมาอภิปรายได้ดังนี้

**2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด** และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมองโลกในแง่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านทักษะทางสังคม ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านการตระหนักรู้ตนเองมีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ของตนเอง ตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง และความต้องการของผู้อื่นได้ ความสามารถในการควบคุมความขัดแย้ง ให้กำลังใจตนเองในการการเผชิญกับอุปสรรค ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ จึงทำให้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (อ้างถึงใน อิศริยาภรณ์ ชัยกุลหลาบ, 2553, น. 27) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ การทำงานเดี่ยวหรือกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสังคม งานที่ง่าย ๆ คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสุดในกลุ่มจะให้ผลงานที่ดีกว่าคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำถึง 3 เท่าของงาน

ที่ยากปานกลาง คนที่ความฉลาดทางอารมณ์จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการใช้ศักยภาพของบุคคลให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิทยา นาควัชระ (อ้างถึงใน ศักดิ์ ชุ่นกลาง, 2552, น. 31) กล่าวว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะตระหนักรู้ตนเอง รู้ทันความคิด ความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่น ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานที่สร้างสรรค์ บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้การสื่อสารราบรื่น เกื้อหนุนให้มีการใช้ศักยภาพของคนอย่างสูงสุด ก่อนให้เกิดการบริหารจัดการที่ให้เกียรติ ยอมรับกัน เพิ่มพูนความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดริเริ่ม ลดการนิินทา ก้าวร้าว และไม่ยึดหยุ่นต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดฤชวรรณ แก้วกิตติคุณ (2549) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน อำเภอบ้านโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีสริยภรณ์ ชัยกุลหลาบ (2553) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 เขต 2 และเขต 3 โดยภาพรวมความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ พรกนก กาศีบ (2555) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

## 2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา พบว่า

**2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่มีเพศต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่ต่างกัน** เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในสังคมไทย เพศหญิงและเพศชายได้รับสิทธิทุกอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการเลือกอาชีพ ที่สามารถเลือกอาชีพตามความสามารถและความต้องการของตน รวมถึงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาด้วย เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชายต่างตระหนักถึงตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง จึงต้องตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง จัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองได้เป็นอย่างดี จึงจะสามารถบริหารจัดการงานต่างๆ ในสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542, น. 20) กล่าวว่า ไม่มีเพศใดที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีกว่ากัน แต่มีจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง ผู้หญิงจะมีภาวะอารมณ์แห่งตนและของผู้อื่นได้ดี จึงมักจะมีความเห็นอกเห็นใจ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้มีอำนาจมากกว่าผู้ชาย ในขณะที่ผู้ชายมีความก้าวร้าวและความคาดหวังในความสำเร็จสูงกว่าผู้หญิง นั่นคือผู้ชายมีความสามารถจูงใจตนเองสูงกว่าผู้หญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดฤชวรรณ แก้วกิตติคุณ (2549) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในอำเภอบ้านโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารเพศชายและเพศหญิง มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมวงศ์ โพธิ์สอาด (2553) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์

ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

### **2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต**

**35 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน** เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคคลที่ได้รับคัดเลือกเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีได้มีการกำหนดอายุแต่อย่างใด ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอายุที่ไม่แน่นอนเสมอไป แต่ทุกคนต่างมีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารได้ อีกทั้งผู้บริหารต่างพัฒนาตนเองทางด้านการศึกษา ทำให้มีความคิด มีความเป็นผู้ใหญ่มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยาภรณ์ ชัยกุลหลาบ (2553) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 เขต 2 และเขต 3 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมวงศ์ โพธิ์สอาด (2553) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดราชบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

### **2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต**

**35 ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน** โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงานผู้บริหารต่ำกว่า 11 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงานผู้บริหาร 11 ปีขึ้นไป เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยุคใหม่ ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานมากกว่าสมัยก่อนจึงทำให้ลักษณะการบริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลส่งผลให้ไม่ยึดติดกับอำนาจการบริหารแต่เพียงผู้เดียว ผู้บริหารเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจและเต็มใจปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่ามิได้มีความฉลาดทางอารมณ์สูงเสมอไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยาภรณ์ ชัยกุลหลาบ (2553) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 เขต 2 และเขต 3 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดาตี เอล ซิฟลี และคณะ (2010) ศึกษาผลกระทบของความฉลาดทางอารมณ์จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และผลงาน

ทางวิชาการ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสพการณ์ในการทำงาน โดยผู้มีประสพการณ์ในการทำงานมีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้ไม่มีประสพการณ์ในการทำงาน

### **2.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต**

**35 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน** เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันนอกจากการศึกษาในระบบแล้ว ยังมีการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในเนื้อหาสาระและรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (อ้างถึงใน สมวงศ์ โพธิ์สอาด, 2553, น. 68) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำ ถึงแม้ว่าจะได้รับการฝึกอบรมอย่างดีที่สุดแล้วเพียงใด มีสติปัญญาที่เฉียบคมและมีความคิดที่ดีอยู่มากมาย แต่หากขาดคุณลักษณะของความฉลาดทางอารมณ์แล้ว ผู้นำเหล่านั้นไม่สามารถจะเป็นผู้บริหารชั้นเยี่ยมได้เลย เพราะผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานร้อยละ 90 ของภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ ส่วนความฉลาดทางเชาว์ปัญญาทำให้คนประสบความสำเร็จเพียงร้อยละ 20 เท่านั้น นอกจากนี้ระดับการศึกษาถือเป็นความรู้ที่ได้รับเฉพาะตัวบุคคล แต่ความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีแก่สถานศึกษา ทั้งนี้เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการเรียนในระดับสูงขึ้นไปจึงทำให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สั่งสมประสพการณ์และนำความรู้ที่ได้รับในการศึกษามาปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมวงศ์ โพธิ์สอาด (2553) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล จังหวัดราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

## **3. ข้อเสนอแนะ**

### **3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

3.1.1 จากการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นหากต้องการให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรแสวงหาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม หรือสัมมนา ให้ผู้บริหารตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบเบื้องต้นนำไปสู่การควบคุม และแสดงออกอย่างเหมาะสม

3.1.2 จากการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ที่มีประสพการณ์ต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์

แตกต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับสถานการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถทางอารมณ์ เพื่อให้มีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.3 จากการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในงานบริหารแตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน ดังนั้นในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรนำประเด็นในเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าเพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ แต่ประสบการณ์ในงานบริหารมีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ เกณฑ์ในการพิจารณาจึงต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานบริหารมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษานั้นๆ มีอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

3.2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสังเกต นอกเหนือ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

3.2.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์กับปัจจัยอื่นๆ เช่น การบริหารงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ตามแนวคิดหรือทฤษฎีอื่นๆ เพื่อให้ได้มุมมองที่ต่างออกไป



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2550). *อีคิว : ความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง)*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัลยาณน อินทสุต. (2554). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ฉัตรชัย เทพขจร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ณัฐपालิน นิลเป็ง. (2556). ผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotionally Intelligent Leadership). *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์*, 5(2), 74-80.
- ดฤชวรรณ แก้วกิตติคุณ. (2549). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน อำเภอบ้านโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1*. *วารสารสักทอง วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 14(2), 127-145.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2547). *ความฉลาดทางอารมณ์สูงสุดและปัญญา*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน.
- ธรรมรัตน์ ธรรมพุทธวงศ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี, อุตรธานี.
- นนุช พัฒนพงศ์. (2550). *การพัฒนาแบบทดสอบวัดความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ในพื้นที่ภาคใต้* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

- นุชรินทร์ แก้วประเสริฐ. (2554). *ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเรณูนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย นครพนม, นครพนม.
- พรกนก กาศิ๊บ. (2555). *ความต้องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พัชรี สุรินทร์ธรรม. (2554). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลท่า ข้าม อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
- พิชชาพร อุ่นศิริ. (2554). *วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พิมพ์ใจ วิเศษ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- มนากรณ์ อุ่นบ้าน. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถในการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- รวิษฐา ดวงจันทา. (2556). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การใน โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบริหารการศึกษา, 7 (2), 70 – 81.*
- วัชรระ ชัยพันธุ์. (2555). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อเขาว์อารมณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2542). *เขาว์อารมณ์(EQ): ดัชนีวัดความสุข และความสำเร็จ ของชีวิต.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: งานพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ต.
- ศักดิ์ ชุ่นกลาง. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ- นครราชสีมา, นครราชสีมา.



- สมมาศ พลเยี่ยม, ปพฤกษ์ อุตสาหะวานิชกิจ, และชนชาติ เราประเสริฐ. (2552) *ผลกระทบของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 9*. สืบค้นจาก [http://www.acc.msu.ac.th/newsEventAcc-biz/Event/News\\_Upload/demot.pdf](http://www.acc.msu.ac.th/newsEventAcc-biz/Event/News_Upload/demot.pdf)
- สมวงศ์ โพธิ์สอาด. (2553). *ความฉลาดทางอารมณ์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล จังหวัดราชบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สาวิตรี สุขปาน. (2553). *การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับภาวะผู้นำเชิงสถานกาณ์ 4 แบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- อิสริยาภรณ์ ชัยกุลลาบ. (2553). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 และเขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- Faezeh Zamanian, Mina Haghighi, Elham Forouzandeh, Zahra Sedighi, Hamid Salehian. (2011). A Comparison of Emotional Intelligence in Elite Student Athletes and Non-Athletes. *Annals of Biological Research*, 2(6): 179-183. Retrieved from <http://scholarsresearchlibrary.com/ABR-vol2-iss6/ABR-2011-2-6-179-183.pdf>
- Najafi, Mohammad. (2012). Studying the Effect of Emotional Quotient on Employee's Job Satisfaction (The Case of Isfahan University of Medical Sciences). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (2),343 – 354.
- Natalie L. Shipley, Mary Jo Jackson and Sharon Larisa Segrest. (2010). The effects of emotional intelligence, age, work experience, and academic performance. *Research in Higher Education Journal*, (9), 1-18.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

### นายประทีป สุวรรณภักย์

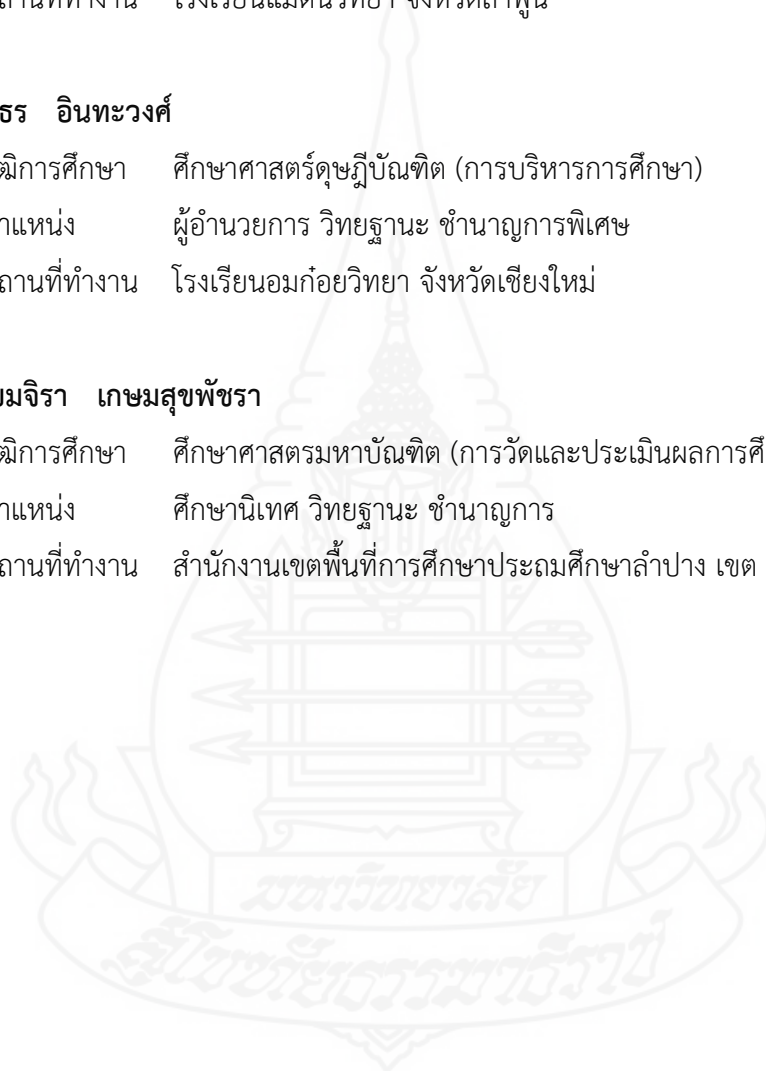
วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)  
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติ เชียงดาว  
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนแม่แต่มหาวิทยาลัย จังหวัดลำพูน

### นายทัศนธร อินทวงค์

วุฒิการศึกษา ศาสตราจารย์ดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)  
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติ ชำนาญการพิเศษ  
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนอมก๋อยวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่

### นางสาวเข็มจิรา เกษมสุขพัชรา

วุฒิการศึกษา ศาสตราจารย์ดุษฎีบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา)  
 ตำแหน่ง ศึกษานิเทศ วิทยาลัยนานาชาติ ชำนาญการ  
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3





**ภาคผนวก ข**  
**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ ทุกตอน

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความตระหนักรู้ตนเอง ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม รวมจำนวน 47 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 4 ระดับ โดยมีความหมายของระดับพฤติกรรมดังนี้

นานๆ ครั้ง หมายถึง มีพฤติกรรมนานๆ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 1-20

บางครั้ง หมายถึง มีพฤติกรรมเป็นบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ 21-50

บ่อยครั้ง หมายถึง มีพฤติกรรมบ่อยๆ หรือเกือบทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 51-80

เป็นประจำ หมายถึง มีพฤติกรรมเป็นประจำ หรือทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 81-100

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ซึ่งหมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

4. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่และการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใดทั้งสิ้น แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางรดาการ ภูริพงษ์

นักศึกษามหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา  
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1	เพศ  <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	[   ]
2	อายุ  <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 31 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	[   ]
3	ตำแหน่งในสถานศึกษา  <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	[   ]
4	ประสบการณ์ในงานผู้บริหาร  <input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 ปีขึ้นไป	[   ]
5	ระดับการศึกษา  <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ .....	[   ]

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านรายการในแต่ละข้อ และระบุระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับการแสดงออกทางพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	พฤติกรรมของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				สำหรับ ผู้วิจัย
		นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย ครั้ง ง	เป็น ประจำ	
<b>ด้านการตระหนักรู้ตนเอง</b>						
1	เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ฉันรับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน					[ ]
2	เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันจะอธิบายเหตุผลจนคนอื่นยอมรับได้					[ ]
3	ฉัน <u>ไม่รู้ตัว</u> ว่าฉันเก่งเรื่องอะไร					[ ]
4	ฉัน <u>บอกไม่ได้</u> ว่าอะไรทำให้ฉันรู้สึกโกรธ					[ ]
5	ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ					[ ]
6	บ่อยครั้งที่ฉัน <u>ไม่รู้</u> ว่าอะไรทำให้ฉันไม่มีความสุข					[ ]
7	แม้จะเป็นงานยาก ฉันมั่นใจว่าสามารถทำได้					[ ]
8	ฉัน <u>ไม่มั่นใจ</u> ในการทำงานที่ยากลำบาก					[ ]
9	ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด					[ ]
10	ฉันรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ					[ ]
11	เมื่อกระทำบางอย่างด้วยอารมณ์ ฉันรู้ว่าผลของการกระทำนั้นจะเป็นอย่างไร					[ ]
<b>ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง</b>						
12	เมื่อถูกขัดใจ ฉันมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้					[ ]
13	ฉันมักมีปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย					[ ]
14	ฉันรู้สึก <u>ไม่พอใจ</u> ที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดีๆ มากกว่าฉัน					[ ]



ข้อ ที่	พฤติกรรมของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				สำหรับ ผู้วิจัย
		นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย ครั้ง ง	เป็น ประจำ	
15	ฉันมักทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ					[ ]
16	ฉัน <u>ไม่สามารถ</u> ทำให้เป็นสุขได้ จนกว่าจะได้ทุกสิ่งที่ต้องการ					[ ]
<b>ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง (ต่อ)</b>						
17	ฉัน <u>ไม่รู้ว่าจะ</u> ทำอะไร เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย					[ ]
18	ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่					[ ]
19	เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ฉันตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง					[ ]
20	ฉันทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด					[ ]
21	เมื่อมีเรื่องให้เครียด ฉันมักปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้					[ ]
22	เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ฉันจะทำในสิ่งที่ฉันชอบ					[ ]
23	ฉันทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน					[ ]
<b>ด้านการมองโลกในแง่ดี</b>						
24	เมื่อเริ่มทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ฉันมักจะทำต่อไปไม่สำเร็จ					[ ]
25	ฉันรู้สึกว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน					[ ]
26	เมื่อทำในสิ่งใด <u>ไม่สำเร็จ</u> ฉันรู้สึกหมดกำลังใจ					[ ]
27	เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง ฉันจะ <u>ไม่ยอมแพ้</u>					[ ]
28	แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ฉันก็มีความหวังว่าจะต้องดีขึ้น					[ ]
29	ฉัน <u>รู้สึกดี</u> กว่าผู้อื่น					[ ]
30	ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ					[ ]
<b>ด้านการเข้าใจผู้อื่น</b>						
31	ฉันสังเกตได้ เมื่อคนใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง					[ ]
32	ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่ <u>ไม่พอใจ</u> การกระทำของฉัน					[ ]
33	ฉันรู้สึกว่าผู้อื่นชอบเรียกร้องความสนใจมากเกินไป					[ ]
34	ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจของผู้อื่นที่มีต่อฉัน					[ ]

ข้อ ที่	พฤติกรรมของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				สำหรับ ผู้วิจัย
		นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย ครั้ง ง	เป็น ประจำ	
35	ฉันยอมรับความผิดพลาดของผู้อื่นได้ยาก					[ ]
36	ฉัน <u>ไม่สนใจ</u> กับความทุกข์ของผู้อื่นที่ฉันไม่รู้จัก					[ ]
37	แม้ว่าจะมีภาระที่ต้องทำ ฉันก็ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ					[ ]
38	เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส					[ ]
<b>ด้านทักษะทางสังคม</b>						
39	ถึงแม้จะ <u>ไม่ตรงกับ</u> ความต้องการของฉันทั้งหมด ฉันก็สามารถร่วมทำงานกับบุคคลดังกล่าวได้					[ ]
40	เมื่อ <u>ไม่เห็นด้วย</u> กับผู้อื่น ฉันสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้					[ ]
41	ฉันทำความรู้จักผู้อื่นได้ง่าย					[ ]
42	ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนที่ไม่คุ้นเคย					[ ]
43	ฉันมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน					[ ]
44	เมื่อทำผิดฉันสามารถกล่าวคำ “ขอโทษ” ผู้อื่นได้					[ ]
45	ฉัน <u>ทนไม่ได้</u> เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดกับความเคยชินของฉัน					[ ]
46	ฉัน <u>ไม่ยอมรับ</u> ในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันทำ					[ ]
47	ฉันส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม					[ ]

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



**ภาคผนวก ค**

ค่าความตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 6.1 ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

ข้อที่	คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม ( $\Sigma R$ )	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
<b>ด้านความตระหนักรู้ตนเอง</b>							
1.	เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ฉันรับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันจะอธิบายเหตุผลจนคนอื่นยอมรับได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ฉัน <u>ไม่รู้ตัว</u> ว่าฉันเก่งเรื่องอะไร	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
4.	ฉัน <u>บอกไม่ได้</u> ว่าอะไรทำให้ฉันรู้สึกโกรธ	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
5.	ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	บ่อยครั้งที่ฉัน <u>ไม่รู้</u> ว่าอะไรทำให้ฉันไม่มีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	แม้จะเป็นงานยาก ฉันมั่นใจว่าสามารถทำได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ฉัน <u>ไม่สนใจ</u> ในการทำงานที่ยากลำบาก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9.	ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10.	ฉันรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11.	ฉัน <u>ไม่กล้า</u> บอกความต้องการของฉันให้ผู้อื่นรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง</b>							
12.	เมื่อถูกขัดใจ ฉันมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13.	ฉันมักมีปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14.	ฉันรู้สึก <u>ไม่พอใจ</u> ที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดีๆ มากกว่าฉัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15.	ฉันมักทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16.	ฉัน <u>ไม่สามารถ</u> ทำให้เป็นสุขได้ จนกว่าจะได้ทุกสิ่งที่ต้องการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17.	ฉัน <u>ไม่รู้</u> ว่าจะทำอะไร เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้

## ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม ( $\Sigma R$ )	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
18.	ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19.	เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ฉันตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20.	ฉันทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21.	เมื่อมีเรื่องให้เครียด ฉันมักปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22.	เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ฉันจะทำในสิ่งที่ฉันชอบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23.	ฉันทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการมองโลกในแง่ดี</b>							
24.	เมื่อเริ่มทำอะไรสิ่งหนึ่ง ฉันมักจะทำต่อไปไม่สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25.	ฉันรู้สึกว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26.	เมื่อทำในสิ่งใด <u>ไม่สำเร็จ</u> ฉันรู้สึกหมดกำลังใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27.	เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง ฉัน <u>จะไม่ยอมแพ้</u>	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28.	แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ฉันก็มีความหวังว่า จะต้องดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29.	ฉัน <u>รู้สึกดี</u> กว่าผู้อื่น	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
30.	ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการเข้าใจผู้อื่น</b>							
31.	ฉันสังเกตได้ เมื่อคนใกล้ขีดิอารมณ์เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32.	ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่ <u>ไม่พอใจ</u> การกระทำของฉัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33.	ฉันรู้สึกว่าผู้อื่นชอบเรียกร้องความสนใจมากเกินไป	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
34.	ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจของผู้อื่นมีต่อฉัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35.	ฉันยอมรับความผิดพลาดของผู้อื่นได้ยาก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม ( $\Sigma R$ )	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
36.	ฉัน <u>ไม่สนใจ</u> กับความทุกข์ของผู้อื่นที่ฉันไม่รู้จัก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37.	แม้ว่าจะมีภาระที่ต้องทำ ฉันก็ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38.	เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านทักษะทางสังคม</b>							
39.	ถึงแม้จะ <u>ไม่ตรงกับ</u> ความต้องการของฉันทั้งหมด ฉันก็สามารถร่วมทำงานกับบุคคลดังกล่าวได้	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
40.	เมื่อ <u>ไม่เห็นด้วย</u> กับผู้อื่น ฉันสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
41.	ฉันทำความรู้จักผู้อื่นได้ง่าย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
42.	ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนที่ไม่คุ้นเคย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
43.	ฉันมีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันมานาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
44.	เมื่อทำผิดฉันสามารถกล่าวคำ “ขอโทษ” ผู้อื่นได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
45.	ฉัน <u>ทนไม่ได้</u> เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดกับความเคยชินของฉัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
46.	ฉัน <u>ไม่ยอมรับ</u> ในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันทำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
47.	ฉันส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



**ภาคผนวก ง**

ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 6.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม
30	47	.883







ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๖๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประทีป สุวรรณภักย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) เครื่องมือในการวิจัยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาคุณภาพ จำนวน ๑ ฉบับ  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ  
โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางรดาการ ภูริพงษ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๕ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรด พิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบอกคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๙๓๑๕-๖๘๖๘-๘



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๖๙

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายทัศนธร อินทวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) เครื่องมือในการวิจัยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาคุณภาพ จำนวน ๑ ฉบับ  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ  
โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางรดาการ ภูริพงษ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๕ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๙๓๑๕-๖๘๖๘-๘



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๗๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวเข็มจิรา เกษมสุขพัชรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย (ร่าง) เครื่องมือในการวิจัยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาคุณภาพ จำนวน ๑ ฉบับ  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ  
โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางรดาการ ภูริพงษ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๕ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๙๓๑๕-๖๘๖๘-๘



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖(บ)/๒๐๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต ๓

ด้วยนางรดาการ ภูริพงษ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๕

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยมีความประสงค์ขออนุญาตนำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา หรือรักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดของท่าน เพื่อนำผลมาคำนวณหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยผลที่ได้จากการทดลองใช้จะนำเสนอในภาพรวมและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดของท่าน ซึ่งนักศึกษาจะได้ประสานงานกับท่านผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป ทั้งนี้ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๘๓๑๕-๖๘๖๘-๘



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖(บ)/๒๐๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วยนางรดาการ ภูริพงษ์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๕

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยมีความประสงค์ขออนุญาตนำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยผู้ตอบแบบสอบถามคือ ท่านผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลการตอบแบบสอบถามไปคำนวณหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือในภาพรวม และผลดังกล่าวจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดของท่าน ซึ่งนักศึกษาจะได้ประสานงานกับท่านผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป ทั้งนี้สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๙๓๑๕-๖๘๖๘-๘



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๗๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๕

ด้วย นางรดาการ ฎริพงษ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต ๓๕

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๕ ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวน  
เวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการ  
สืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ดำเนินการเก็บ  
ข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะ  
ได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๙๓๑๕-๖๘๖๘-๘



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๗๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางรดาการ ภูริพงษ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต ๓๕

ในการนี้จำเป็นต้องจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยใช้แบบสอบถาม  
เพื่อการวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต ๓๕ และมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
หรือรักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของ  
นักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บ  
ข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่า  
จะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕  
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๙๓๑๕-๖๘๖๘-๘



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางรดาการ ภูริพงษ์
วัน เดือน ปีเกิด	21 กันยายน 2531
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2553
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง	ครู

