

ความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE 21st CENTURY OF SCHOOL ADMINISTRATORS

UNDER RANONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วรรณพร อยู่ชวน

Wassaporn Yookuan

กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา

Kamolmal Chaisirithanya

ชวนชม ชินะดังกูร

Chuanchom Chinatangkul

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: edu6363110002@bkkthon.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 9 กุมภาพันธ์ 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 18 มิถุนายน 2566

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 18 มิถุนายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง (2) เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร ประกอบด้วยโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 78 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ประกอบด้วย โรงเรียนระดับประถมศึกษา และขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำนวน 64 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้า ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 256 คน วิธีการดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน คือ (1) การศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย (2) การวิเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ (3) การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (4) การหาแนวทางการพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มี 5 องค์ประกอบ คือ การตระหนักรู้อารมณ์ในตนเอง การจัดการอารมณ์ในตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และทักษะทางสังคม (2) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Chi-Square Statistics: χ^2/df) เท่ากับ 1.977 องศาอิสระ (DF) เท่ากับ 233 ค่า CFI เท่ากับ 0.957 ค่า TLI เท่ากับ 0.949 ค่า IFI เท่ากับ 0.957 ค่า RMR เท่ากับ 0.91 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.064 แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง และ (3) แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีทั้งหมด 21 แนวทาง องค์ประกอบที่ 1 ตระหนักรู้อารมณ์ในตนเอง มี 3 แนวทาง องค์ประกอบที่ 2 การจัดการอารมณ์ในตนเอง มี 4 แนวทาง องค์ประกอบที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในตนเอง มี 4 แนวทาง องค์ประกอบที่ 4 การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น มี 6 แนวทาง องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางสังคม มี 4 แนวทาง

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ABSTRACT

This research objectives were : (1) to study the component of emotional intelligence in the 21st century of school administrators under Ranong Primary Educational Service Area Office; (2) to verify the component of emotional intelligence in the 21st century of school administrators under Ranong Primary Educational Service Area Office with the empirical data; (3) to study the guidelines for developing emotional intelligence in the 21st century of school administrators under the Ranong Primary Educational Service Area Office.

The research model was a mixed methodology included qualitative research and quantitative Research. The research population consisted of 78 elementary schools under the Basic Education Commission. The sample group used a multi-stage sampling method consisting of samples from elementary schools and opportunity expansion schools under the Ranong Primary Educational Service Area Office. There were 64 schools consisting of the school directors, the head of the academic department, teachers, and the school board's chairman, a total of 256 respondents. The research methodology had 4 steps: (1) determination of relevant variables in the research; (2) factor analysis of emotional intelligence; (3) checking for consistency with empirical data; and (4) development of guidelines. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and Standard Deviation, Exploratory Factor Analysis, Confirmation Factor. Analysis, and content analysis was employed. The findings showed that: (1) emotional intelligence in the 21st century of school administrators under the Ranong Primary Educational

Service Area Office consisted of 5 component : emotional self-awareness, self-emotion management, self-motivation, understanding other people's feelings, and social skills; (2) the model was congruent with the empirical data ,Chi-Square Statistics: χ^2/df was 1.977, Degrees of Freedom (DF) was 233, CFI was 0.957, TLI was 0.949, IFI was 0.957, RMR is 0.91, RMSEA was 0.064, indicated that the model was structurally valid; (3) there are 21 guidelines for developer 1st component: emotional self-awareness with 3 guidelines, 2nd component: self-emotion management with 4 guidelines, 3rd component: self-motivation with 4 guidelines, 4th component: understanding other people's feelings with 6 guidelines, and 5th component: social skills with 4 guidelines.

Keywords: Emotional Intelligence in the 21st century School, Administrators, Ranong Primary Educational Service Area Office

1. บทนำ

ความฉลาดทางอารมณ์หรือ EQ (Emotional Intelligence) เป็นความสามารถในการเข้าใจและการรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน สามารถบริหารงาน ในการจัดการอารมณ์ให้เป็นไปในทิศทางบวกที่ส่งเสริมให้เกิดความสงบสุขและความสำเร็จในชีวิต ผู้ที่มีความสามารถตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง สามารถบริหารจัดการอารมณ์ รู้จักแยกแยะโดยการควบคุมอารมณ์ได้อย่างถูกกาลเทศะ เข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

การที่ผู้บริหารจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือในการทำงานนั้น จำเป็นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน มีความสามารถในการบริหารทั้งงานและบุคคล แสดงออกให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับและข้อตกลงร่วมกัน และสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ ซึ่งสังคมปัจจุบันล้วนมีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้บริหารยุคใหม่ที่จะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จนอกจากสติปัญญาและความเชี่ยวชาญแล้ว จำเป็นจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ที่จะช่วยให้ผู้บริหารรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่างๆ โดยความฉลาดทางอารมณ์ จะเป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม และมีความอดทนต่อปัญหา ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาก็จะเกิดขึ้นภายในองค์กรให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ ความฉลาดทางอารมณ์สำคัญและจำเป็นในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ผู้บริหารที่มีสภาวะอารมณ์ต่ำจะมีสาเหตุทำให้เกิดเหตุการณ์ต่างๆ เช่น เกิดความขัดแย้งของบุคคลในหน่วยงาน บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การทำงานที่มีความผิดพลาดบ่อยครั้งและขาดประสิทธิภาพ ตลอดจนการตัดสินใจที่ผิดพลาด ความเชื่อมั่นในตัวผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาในสถานศึกษา บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญของ E.Q. ที่เป็นตัวขับเคลื่อนในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นตัวช่วยให้ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ นอกจากการบริหารขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือของคนในองค์กรด้วย

ลำพังผู้บริหารจะมีความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียวแล้ว แต่ยังขาดความสามารถในการเข้ากับคนและไม่สามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลดีแล้ว ย่อมไม่สามารถที่จะบริหารงานในหน่วยงานนั้นให้มีประสิทธิภาพได้

จากปัญหาที่กล่าวมานั้นได้แสดงให้เห็นถึงความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องควบคุมตนเอง อดทน อดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ รู้จักการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสามารถเข้าถึงความรู้สึกของร่วมงานให้ได้ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้ครูทุ่มเทร่างกายแรงและแรงใจ ในการพัฒนาการศึกษาและองค์กรให้ดีขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครูผู้สอน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา และกำลังศึกษาในสาขาวิชา การบริหารการศึกษา จึงสนใจจะศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการบริหารงานในด้านต่างๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตามความมุ่งหวังของการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมตอบสนองนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อยืนยันความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3. ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเดียวกัน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 78 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเดียวกัน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระนองจำนวน 64 โรงเรียน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 607-601) ใช้การเลือกแบบแบ่งกลุ่ม(Cluster sampling) โดยใช้วิธีแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

4. วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรมสุขภาพจิต (2549: 12) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่าเป็นความสามารถในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถ 3 ด้าน ดังนี้

ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ภูมิใจตนเอง พึงพอใจในชีวิต และมีความสุขทางใจ

โกลแมน (Goleman, 1988) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) เป็นสมรรถนะ (capacity) ที่จะตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น สมรรถนะที่จะจูงใจตนเองและสมรรถนะที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และจัดการในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างดี ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถที่ต่างจากความฉลาดเชิงวิชาการ (academic intelligence) ที่วัดได้จากแบบวัดไอคิว แต่ก็เป็นส่วนที่เสริมกันกับไอคิว โดยความฉลาดที่แตกต่างกันนี้ (ส่วนวิชาการกับส่วนอารมณ์) เป็นการทำงานในส่วนที่แตกต่างกันของสมองกล่าวคือในส่วนศูนย์กลางที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์จะอยู่ต่ำลงมาจากเปลือกสมอง (subcortex) ความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นการทำงานของส่วนนี้ร่วมกับศูนย์ของสติปัญญาในส่วนวิชาการ เป็นการทำงานของเปลือกสมอง (neocortex) ซึ่งเป็นส่วนชั้นบนของสมองส่วนศูนย์กลางที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์จะต่ำลงมาจากเปลือกสมอง (Subcortex) ความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นการทำงานของส่วนนี้ร่วมกับศูนย์ของสติปัญญา

ในระยะแรก โกลแมน (Goleman, 1988) ได้เสนอกรอบความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะทางอารมณ์ (The Emotional competence framework) ไว้ 2 หมวด 5 องค์ประกอบ 25 ปัจจัย ดังนี้

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

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ตนเอง (Self awareness) เป็นทักษะภายในของตนเอง เป็นการหยั่งรู้ความเป็นไปได้ของตนและความพร้อมของตน ประกอบด้วย

- 1) รู้เท่าทันในอารมณ์ของตนและรู้ว่าทำไมถึงเกิดอารมณ์นั้น
- 2) ประเมินตนเองได้อย่างแม่นยำ รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนมั่นใจในตนเอง มีความมั่นใจในคุณค่าของตนเองและความสามารถของตน

องค์ประกอบที่ 2 การควบคุมตนเอง (Self regulation) เป็นการบริหารจัดการกับความรู้สึกภายในตน การผลักดัน ประกอบด้วย

- 1) การควบคุมตนเอง สามารถจัดการควบคุมอารมณ์ที่แปรปรวนและแรงผลักดันต่างๆ ได้
- 2) ความน่าสนใจ ความเชื่อถือได้ รักษาความเป็นคนซื่อสัตย์ และคุณงามความดีเป็นมาตรฐานไว้
- 3) ความเป็นคนซื่อตรงต่อหน้าที่ รับผิดชอบในการทำงาน

4) ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลง

5) ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ รู้สึกมีความสุขสบายใจกับความคิดใหม่ๆ การเข้าถึงสิ่งใหม่และได้ข้อมูลใหม่

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความโน้มเอียงของอารมณ์ที่จะชี้แนะหรือเอื้ออำนวยไปสู่จุดหมาย ประກอบด้วย

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement drive) ความพยายามที่จะปรับปรุงหรือไปให้ถึงมาตรฐานที่ดีเยี่ยม

2) การมีพันธสัญญา (Commitment) การมีเป้าหมายเดียวกันของกลุ่มหรือขององค์การ

3) การมีความคิดริเริ่ม (Initiative) มีความพร้อมที่จะปฏิบัติเมื่อมีโอกาส

4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) มีความเพียรพยายามที่จะปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดหมายแม้มีอุปสรรคโดยไม่พ่ายแพ้

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

องค์ประกอบที่ 4 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการและความห่วงใยของผู้อื่น ประกอบด้วย

1) การเข้าใจผู้อื่น รู้ถึงความรู้สึก มุมมอง มีความสนใจในข้อวิตกกังวลของผู้อื่น

2) การพัฒนาผู้อื่น ทราบความต้องการและช่วยพัฒนาผู้อื่นและส่งเสริมความสามารถของผู้อื่น

3) การมีจิตใจมุ่งบริการ (Service orientation) การคาดหมาย รับรู้ และตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4) การสร้างโอกาสในความหลากหลายของบุคคล

5) การตระหนักรู้ในสถานการณ์ (Political awareness) มีไหวพริบสามารถอ่านสถานการณ์ของกลุ่มในสภาพปัจจุบันและพลังความสัมพันธ์ของกลุ่ม

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางสังคม (Social skill) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโดยโน้มน้าวผู้อื่นให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ประกอบด้วย

1) การมีอำนาจโน้มน้าว สามารถใช้เทคนิคที่มีประสิทธิภาพในการโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม

2) การสื่อสารที่ดี รับฟังอย่างเปิดเผยและสื่อข่าวที่ชัดเจนน่าเชื่อถือ

3) ความเป็นผู้นำ สามารถตัดสินใจและแนะแนวทางบุคคลและกลุ่มได้ดี

4) ความสามารถบริหารการขัดแย้ง สามารถประนีประนอมและแก้ปัญหาในความเห็นที่ไม่ตรงกันได้

5) กระตุ้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มและบริหารการเปลี่ยนแปลงได้

6) การสร้างสรรค์สัมพันธ์ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

7) การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความร่วมมือร่วมแรง การทำงานกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

8) สมรรถนะของทีม การสร้างพลังของกลุ่มในการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย

จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์มีการรับรู้อารมณ์ของตนเองและสามารถแยกแยะอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ มีการรับรู้และตอบสนองความต้องการของผู้อื่น

อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองจนนำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม นอกจากนี้บุคคลจะมีพฤติกรรมเอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารชีวิตเนื่องจากมีทักษะในการปรับตัวได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะ ทั้งด้านกาย วาจา และใจ ได้เป็นอย่างดีนอกจากนี้ยังสามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ด้วย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย และขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

1. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ เอกสาร ตำรา บทความ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระนอง ทั้งในและต่างประเทศ

2. นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interviews) ที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน มาสรุปเป็นตัวแปรและนำตัวแปรไปสร้างแบบสอบถาม

3. นำตัวแปรองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ มาจัดทำเครื่องมือวิจัยในลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire)

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาซึ่งพิจารณาจาก IOC ที่มากกว่า 0.60 ขึ้นไป

5. นำเครื่องมือการวิจัยที่ได้ปรับแก้ไปทดลองใช้กับกลุ่ม try out จำนวน 9 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 36 คน

6. เก็บข้อมูลกับหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) คือ โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระนอง จำนวน 78 โรงเรียน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 64 โรงเรียน

7. รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระนอง

2. วิเคราะห์สถิติเบื้องต้น เพื่อให้รู้ลักษณะกลุ่มตัวอย่างและสภาพของตัวแปรต่างๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ ($\bar{X}$) ค่าเฉลี่ย (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) โดยใช้วิธี Confirmatory Factory Analysis (CFA) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องดังนี้

1) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-Square Statistics: χ^2/df) เนื่องจากค่าสถิติไคสแควร์ จะมีความอ่อนไหวกับการวิเคราะห์ที่ใช้จำนวนตัวอย่างมาก จึงนิยมพิจารณาจากค่าสัดส่วนระหว่างไคสแควร์และค่าองศาอิสระ

(χ^2/df) มาประกอบการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล โดยเกณฑ์ในการพิจารณา คือ $\chi^2/df \leq 3.00$ โมเดลจึงจะยอมรับได้ (Kline, 1998)

2) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMSEA ควรน้อยกว่า 0.08 ถึงจะแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกัน (Stieger, 1990)

3) ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (Comparative of Fit Index: CFI) เป็นค่าเปรียบเทียบสัดส่วนที่ปรับให้ดีขึ้นควรมีค่าสูงกว่า 0.90 ($CFI \geq 0.90$) จึงจะถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hu and Bentler, 1999)

4) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Squared Residual: RMR) แสดงขนาดของเศษส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยควรมีค่าน้อยกว่า 0.08 ($SRMR \leq 0.08$) (Kline, 1998)

5) ดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (Tucker-Lewis Index: TLI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าเกิดความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ค่า TLI ควรมีค่าสูงกว่า 0.90 ($TLI \geq 0.90$) (Schumacker and Lomax, 2010)

6) ค่าดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental Fit Index: IFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าที่สูงกว่า 0.90 แสดงถึงโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ยิ่งเข้าใกล้ 1 จะบ่งบอกว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลสูงด้วย (Arbuckle, 1995)

ขั้นตอนที่ 4 การหาแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

พิจารณาตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา (content validity) นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปรวมทั้งปรับปรุงแก้ไขภาษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามที่ได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำ ได้คำถามที่มีความเหมาะสม 112 ข้อ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 36 คน นำมาคำนวณหาความเที่ยง (reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha) ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .956

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามที่มีคำถามจำนวน 112 ข้อ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 64 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 ฉบับ รวมจำนวน 256 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 60 โรงเรียน จำนวน 240 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.75

ผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 240 คน เป็นเพศหญิง 176 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 และเพศชาย 64 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ด้านอายุพบว่า ส่วนใหญ่อายุ ระหว่าง 41-45 ปีมากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 น้อยที่สุดอายุระหว่าง 30-35 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ด้านระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า ระดับปริญญาตรีมีมากที่สุด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 ด้านตำแหน่งเท่ากันทุกตำแหน่ง ร้อยละ 25

ภาพรวมทั้งข้อคำถาม 112 ข้อ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 1.13 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.45-4.15 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่าตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตัวแปร 102 ผู้บริหารสถานศึกษา รวบรวมความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อสร้างระบบหรือรูปแบบการทำงานใหม่ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.94 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ตัวแปรที่ 93 ผู้บริหารสถานศึกษา จัดการพัฒนาความสามารถของคนในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 1.09 ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 59 ผู้บริหารสถานศึกษา แสวงหาโอกาสและใช้โอกาสให้เกิดประโยชน์กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 1.23 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีตัวแปรอยู่ในระดับมาก จำนวน 73 ตัวแปร คิดเป็นร้อยละ 65.18 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 39 ตัวแปร คิดเป็นร้อยละ 34.82

ผลการตรวจสอบ KMO (kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) เท่ากับ 0.86 ซึ่งเข้าใกล้ 1 (มากกว่า 0.5 และเข้าสู่อำนาจ) แสดงความเหมาะสมของข้อมูลทั้งหมดในการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค Factor Analysis ได้ในระดับดีมากเพราะค่า KMO สูง และการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($\chi^2 = 32173.556$, $df = 6216$, $P\text{-Value} < 0.05$) และ matrix สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน

องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำแนกได้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ .397 - .890 โดย

องค์ประกอบที่ 1 มีจำนวนตัวแปร 17 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 22.339

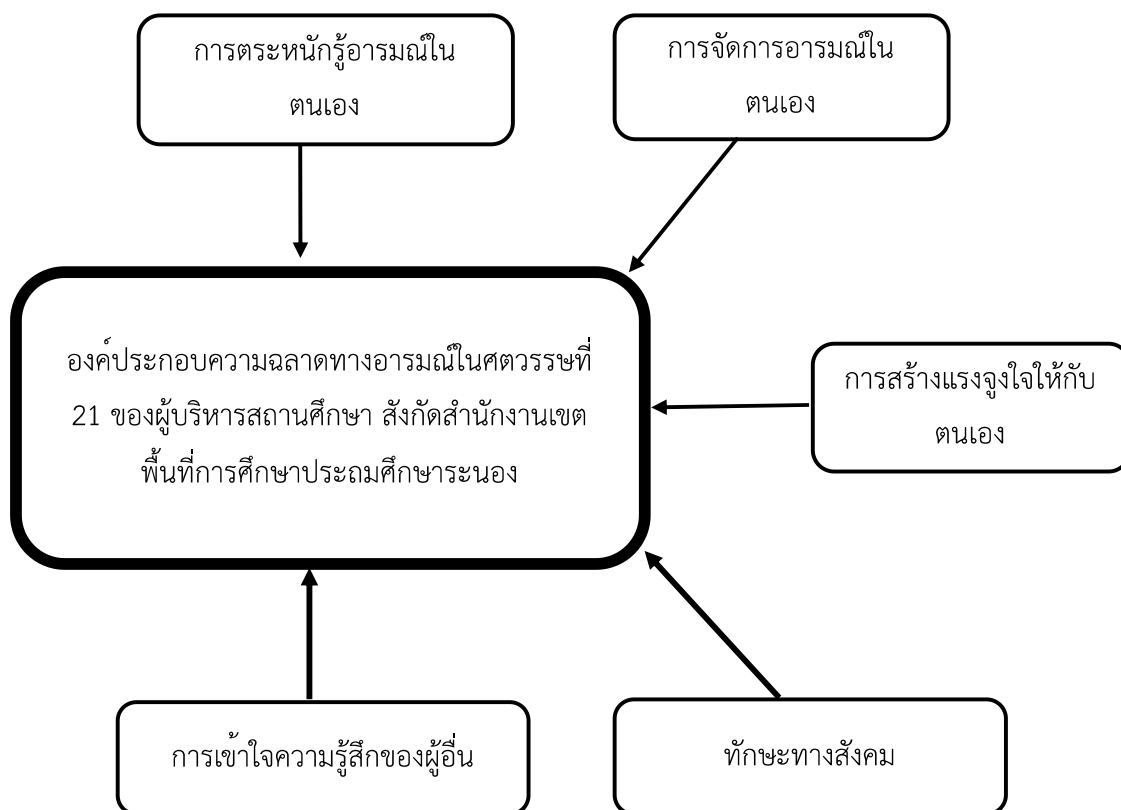
องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวนตัวแปร 17 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 10.453

องค์ประกอบที่ 3 มีจำนวนตัวแปร 18 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 6.659

องค์ประกอบที่ 4 มีจำนวนตัวแปร 18 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 5.722

องค์ประกอบที่ 5 มีจำนวนตัวแปร 21 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 5.601

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ปรากฏว่าได้องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ



ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 91 ตัวแปร ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบ่งออกเป็น 5 โมเดล

องค์ประกอบการตระหนักรู้อารมณ์ในตนเอง มีทั้งสิ้น 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.85 – 0.95 มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไคกำลังสอง (x) มีค่าเท่ากับ 5.555 ค่าพี (P-value) เท่ากับ 0.235 ที่องศาเสรี (df) = 4

องค์ประกอบการจัดการอารมณ์ในตนเอง มีทั้งสิ้น 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.64-0.89 มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากค่าไคกำลังสอง (x) มีค่าเท่ากับ 15.512 ค่าพี (P-value) เท่ากับ 0.03 ที่องศาเสรี (df)

องค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจในตนเอง มีทั้งสิ้น 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.86-0.87 มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ประกอบทางการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีทั้งสิ้น 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.75-0.90 มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ประกอบทักษะทางสังคม มีทั้งสิ้น 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.77- 0.99 มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 5 ด้านมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.64-0.99 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกค่า มีค่าดัชนีความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Chi-Square Statistics:) เท่ากับ 1.977 องศาอิสระ (DF) เท่ากับ 233 ค่า CFI เท่ากับ 0.957 ค่า TLI เท่ากับ 0.949 ค่า IFI เท่ากับ 0.957 ค่า RMR เท่ากับ 0.91 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.064 แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง

ตอนที่ 3 การหาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 5 เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 มีแนวทางดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ตระหนักรู้อารมณ์ในตนเอง มี 3 แนวทางตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแบ่งได้ดังนี้

- แนวทางที่ 1 การจัดการความคิดของตนเอง
- แนวทางที่ 2 การพิจารณาตัวเองอยู่โดยตลอด
- แนวทางที่ 3 การใช้หลักไตรสิกขาในการตระหนักรู้ในตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 การจัดการอารมณ์ในตนเอง มี 4 แนวทางตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแบ่งได้ดังนี้

- แนวทางที่ 1 การยืดหยุ่นทางอารมณ์ ปล่อยวาง และควบคุมอารมณ์ได้
- แนวทางที่ 2 การทำตัวเองให้รู้สึกผ่อนคลาย
- แนวทางที่ 3 การทบทวนเกี่ยวกับทัศนคติของตนเอง
- แนวทางที่ 4 การเจริญสติ เจริญวิปัสสนา

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในตนเอง มี 4 แนวทางตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแบ่งได้ดังนี้

- แนวทางที่ 1 การสร้างแรงจูงใจในทางบวก
- แนวทางที่ 2 การใช้ทฤษฎี AQ
- แนวทางที่ 3 การเชื่อมั่นในตนเอง
- แนวทางที่ 4 การเรียนรู้จากความผิดพลาด

องค์ประกอบที่ 4 การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น มี 6 แนวทางตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแบ่งได้ดังนี้

- แนวทางที่ 1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา
- แนวทางที่ 2 ความมีเมตตาต่อผู้อื่น

- แนวทางที่ 3 การเป็นผู้ฟังที่ปราศจากอคติ
- แนวทางที่ 4 การชื่นชมซึ่งกันและกัน
- แนวทางที่ 5 การเคารพผู้อื่น
- แนวทางที่ 6 การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางสังคม มี 4 แนวทางตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแบ่งได้ดังนี้

- แนวทางที่ 1 ทักษะการสื่อสาร
- แนวทางที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- แนวทางที่ 3 การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ
- แนวทางที่ 4 การเป็นคนใจกว้าง

7. อภิปรายผล

1. การอภิปรายผลโดยยึดจากวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้ การตระหนักรู้อารมณ์ในตนเอง การจัดการอารมณ์ในตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และทักษะทางสังคม องค์ประกอบทั้งหมดนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เพราะความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องควบคุม ไม่ให้แสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวออกมาให้ผู้อื่นได้เห็นไม่ว่าจะเป็นกับชุมชน นักเรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารนั้นต้องการความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ ถ้าหากผู้บริหาร ไม่สามารถควบคุมอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพลดลง แต่หากผู้บริหารรู้จักควบคุมอารมณ์อารมณ์ของตนเองอย่างเหมาะสม ประสิทธิภาพของงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้ที่มีความสามารถตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง แรงจูงใจให้กับตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ได้รู้จักควบคุมอารมณ์ แสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะ เข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข บุคคลนั้นเรียกว่าเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงานนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการที่มีสติปัญญาดีเสมอไป สติปัญญาอย่างเดียวนั้นไม่สามารถทำให้การเรียนหรือทำงานด้านต่างๆ บรรลุผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนประกอบด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ แดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman, 2002) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) การตระหนักรู้ตนเอง (Self awareness) 2) การควบคุมตนเอง (Self regulation) 3) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) 4) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) 5) ทักษะทางสังคม (Social skill) สอดคล้องกับ แลเมเยอร์และซาโลเวย์ (Mayer and Salovey, 1995) ศึกษาและเน้นด้านปัญญาของความฉลาดทางอารมณ์ และพยายามอธิบายความฉลาดทางอารมณ์ในนัยของศักยภาพ ได้เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้ อารมณ์ตนเอง (knowing one's

emotion) 2) การบริหารอารมณ์ (Managing emotive) 3) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation oneself) 4) การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing emotion relationship) และ 5) การรักษาสัมพันธภาพ (Handling relationship) ส่วนกรมสุขภาพจิต ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ โดยการนำแนวคิดของ Goleman แนวคิดของ Salovey and Mayer แนวคิดของ Bar-On และหลักทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับคนไทย โดยแบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 3 ด้านดังนี้ 1) ดี หมายถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง การรู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม 2) เก่ง หมายถึงความสามารถในการรู้จักตนเอง กล้าแสดงออก มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น 3) สุข หมายถึงความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

2. ผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Chi-Square Statistics: χ^2/df) เท่ากับ 1.977 องศาอิสระ (DF) เท่ากับ 233 ค่า CFI เท่ากับ 0.957 ค่า TLI เท่ากับ 0.949 ค่า IFI เท่ากับ 0.957 ค่า RMR เท่ากับ 0.91 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.064 แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยค่า RMSEA เป็นการวัดความแตกต่างต่อหน่วยขององศาอิสระ (Discrepancy per degree of freedom) โดย Brown and Cudeck (1990 อ้างถึงใน Joreskog and Sorbom, 1993) เสนอว่า ค่า RMSEA ควรมีค่าใกล้เคียงศูนย์ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา คือ เมื่อค่า RMSEA < .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ที่เป็นเช่นนี้เพราะ โมเดลที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ 6 องค์ประกอบ คือ การตระหนักรู้อารมณ์ในตนเอง การจัดการอารมณ์ในตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และทักษะทางสังคม

3. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ องค์ประกอบที่ 1 ตระหนักรู้อารมณ์ในตนเอง มี 3 แนวทาง ดังนี้ แนวทางที่ 1 การจัดการความคิดของตนเอง แนวทางที่ 2 การพิจารณาตัวเองอยู่โดยตลอด แนวทางที่ 3 การใช้หลักไตรสิกขาในการตระหนักรู้ในตนเอง แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ องค์ประกอบที่ 2 การจัดการอารมณ์ในตนเอง มี 4 แนวทาง ดังนี้แนวทางที่ 1 การยืดหยุ่นทางอารมณ์ ปล่อยวาง และควบคุมอารมณ์ได้ แนวทางที่ 2 การทำตัวเองให้รู้สึกผ่อนคลาย แนวทางที่ 3 การทบทวนเกี่ยวกับทัศนคติของตนเอง แนวทางที่ 4 การเจริญสติ เจริญวิปัสสนา แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ องค์ประกอบที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในตนเอง มี 4 แนวทางดังนี้ แนวทางที่ 1 การสร้างแรงจูงใจในทางบวก แนวทางที่ 2 การใช้ทฤษฎี AQ แนวทางที่ 3 การเชื่อมั่นในตนเอง แนวทางที่ 4 การเรียนรู้จากความผิดพลาด แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ องค์ประกอบที่ 4 การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น มี 6 แนวทางดังนี้ แนวทางที่ 1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา แนวทางที่ 2 ความมีเมตตาต่อผู้อื่น แนวทางที่ 3 การเป็นผู้ฟังที่ปราศจากคติ แนวทางที่ 4 การชื่นชมซึ่งกันและกัน แนวทางที่ 5 การเคารพผู้อื่น แนวทางที่ 6 การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น 3.3.5. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางสังคม มี 4 แนวทาง ซึ่งตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแบ่งได้ดังนี้ แนวทางที่ 1 ทักษะการสื่อสาร แนวทางที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แนวทางที่ 3 การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ แนวทางที่ 4 การเป็นคนใจกว้าง และเนื่องจากสภาพในสังคมปัจจุบันผู้บริหารยังขาดแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการบริหารงานจะต้องอาศัยปัจจัยอื่นๆ เป็นตัวช่วยในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และในการบริหารองค์กรอย่างสถานศึกษานั้นถือว่าเป็นองค์กรระบบเปิดให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่ายทั้งภายในสถานศึกษา เช่น ครู บุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งความร่วมมือจากภายนอกสถานศึกษา เช่น ชุมชนวัด ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ซึ่งการนำแนวทางเหล่านี้ไปเป็นส่วนช่วยในการบริหารงานของสถานศึกษานั้นอาจเป็นการส่งเสริมในด้านความฉลาดทางอารมณ์ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังเป็นแนวทางที่ทำให้ผู้บริหารที่จะต้องปรับบทบาทหน้าที่เพื่อการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันตลอดเวลา

8. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรวิเคราะห์และประเมินตนเองจุดอ่อนจุดแข็งของตนเองเป็นประจำเพื่อสร้างความเข้าใจในตนเองสามารถรู้ว่าตนเองรู้สึกและต้องการอะไร การรู้สึกรับรู้ถึงอารมณ์ของตนเองและควรวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับบุคคล และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและปฏิบัติควรมีแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์เพื่อใช้ในการประเมินตนเอง โดยมีคู่มือ วิธีการทำแบบประเมิน และคำแนะนำในการวัดระดับความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อใช้ในการรู้จักตนเองในเบื้องต้น และทำให้เป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ต่อไปในอนาคต
3. หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เพราะอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญในการใช้ชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคม เช่น การอบรมพัฒนา การละลายพฤติกรรม เป็นต้น
4. ควรนำองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ไปเป็นส่วนหนึ่งในตัวชี้วัดหรือเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือกาประเมินวิทยฐานะ

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2549). **คู่มือคลายเครียด**. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). **ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย.
- กัลยมล อินทุสุต. (2551). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กุหลาบ ปุริสาร. (2561). **แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สู่ผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 The Guidelines on Emotional Quotient towards Effectiveness Leaders in 21 Century**. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 8(1), 6-8.

คมเพชร ฉัตรศุภกุล. (2542). **ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์: ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในชีวิต**. จัดหางานปริทัศน์, 4, 30-32.

ทศพร ประเสริฐสุข. (2542). **ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา**. พฤติกรรมศาสตร์, 5(1), 22-24.

มนัส บุญประกอบ. (2545). **อิทธิพลภาวะผู้นำในบางประเด็น**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เดสท็อป.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2542). **เชาวน์อารมณ์EQ ดัชนีวัดความสุข และความสำเร็จของชีวิต**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.

Bar-On, R. (1997). **Bar On Emotional Quotient Inventory**. New York: Multi-Health Systems, Inc.

_____. (2002). **Working with emotional intelligence**. New York: Bantam Books.

Cooper, R.K., and Sawaf, A. (1997). **Executive EQ: Emotional intelligence leadership And Organization**. New York: Grosser/Putnam.

Goleman, D. (1998). **What makes a leader?**. Harvard Business Review. 76 (November-December): 92-102.

Mayer, J.D., and Salovey, P. (1995). **What is emotion intelligence**. Emotion development and emotion intelligence. New York: Basic Books.

McClelland, D.C. (1973). **Testing for competence rather than intelligence**. American Psychologist, 28(1), 1-14.

Salovey, P., Mayer, J.D., Goldman, D., Turvey, C., and Palfai, T.D. (1995). **Emotional attention clarity and repair: Exploring emotional intelligence using the trait meta-mood scale**. Washington D.C.: American Psychological Association.

Weisinger, H. (1998). **Emotional Intelligence at Work: the Untapped Edge for Success**. San Francisco: Jossey-Bass.