



ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร



โดย
นางสาวชาปียา สิมลา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

SCHOOL ADMINISTRATOR'S EMOTIONAL INTELLIGENCE
AND TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE UNDER SAMUTSAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2020

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

โดย ชาติยา สิมลา

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธ์ มณีรัตน์)

59252309 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

นางสาว ซาปิยา สิมลา: ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 85 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน คือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการโรงเรียน และ 2) ครู รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 170 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman) และคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1.ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การควบคุมตนเอง และการมีทักษะสังคม

2.คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร โอกาสและการพัฒนาความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การบูรณาการทางสังคม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

59252309 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : EMOTIONAL INTELLIGENCE/ QUALITY OF WORK LIFE

MISS CHAPIYA SIMLA : SCHOOL ADMINISTRATOR'S EMOTIONAL INTELLIGENCE AND TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE UNDER SAMUTSAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR NUCHNARA RATTANASIRAPRAPH, Ph.D.

The purposes of this research were to determine; 1) the administrator emotional intelligence under Samutsakorn Primary Educational Service Area Office 2) the teacher's quality of work life under Samutsakorn Primary Educational Service Area Officer and 3) the relationship between administrator emotional intelligent and teacher's quality of work life under Samutsakorn Primary Educational Service Area Office. The sample of research are 85 schools under Samutsakorn Primary Educational Service Area Officer. The 2 respondents in each school were; a school administrator or an acting school administrator and a teacher, in total of 170 respondents. The research instrument was an opinionnaire about emotional intelligence based on Goleman's concept, and quality of work life based on Walton's concept. The statistical analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follow:

1.The administrator's emotional intelligence under Samutsakorn Primary Educational Service Area Office, as a whole were at a high level. Ranking by arithmetic mean from the highest to the lowest were self-motivation, empathy self-awareness, self-regulation and social skill.

2.The teacher's quality of work life under Samutsakorn Primary Educational Service Area Office, as a whole were at a highest level. Ranking by arithmetic mean the highest to the lowest were social relevance, constitutionalism, development of human capacities, safe and healthy environment, social integration, growth and security, adequate and fair compensation and the total life space.

3.The relationship between administrator emotional intelligent and teacher's quality of work life under Samutsakorn Primary Educational Service Area Office was found at .01 level of statistical significance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธ์ มณีรัตน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา และขอกราบขอบพระคุณ ดร.วรรณกร ทวีแก้ว ดร.วรวิทย์ โพธิ์ศรี นายประโมทย์ เขียมสวัสดิ์ นางสาวจุฬาลักษณ์ คชาชัย และว่าที่ร้อยตรีอานูภาพ คงบัว ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาครทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล และทดลองเครื่องมือที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการทำวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 36 ทุกคนและเจ้าหน้าที่ภาควิชาการบริหารการศึกษา ที่ให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้ งานวิจัยสำเร็จลุล่วง

สุดท้าย ผู้วิจัยจะไม่สามารถประสบความสำเร็จทางการศึกษาได้ ถ้าปราศจากการสนับสนุนช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจอย่างดียิ่งจากครอบครัว คุณพ่อเจริญสุข สิมลา และคุณแม่จันทิยา สิมลา คุณค่าแห่งความสำเร็จ และความพยายามในครั้งนี้ ขอมอบแต่บิดา มารดา บุรพคณาจารย์และผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่านที่ให้ความรู้อบรมสั่งสอนด้วยความปรารถนาดีและ เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ชาปิยา สิมลา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	13
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	14
ปัญหาของการวิจัย.....	18
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	22
ข้อคำถามของการวิจัย.....	22
สมมติฐานของการวิจัย.....	22
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	23
ขอบเขตของการวิจัย.....	27
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	28
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	29
ความฉลาดทางอารมณ์.....	29
ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์.....	30
องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์.....	34
แนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์.....	38
คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	53

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	54
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	59
หลักการ แนวคิด หลักทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	63
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.....	68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70
งานวิจัยในประเทศ.....	70
งานวิจัยต่างประเทศ.....	76
สรุป.....	79
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	63
ระเบียบวิธีการวิจัย.....	66
แผนแบบงานวิจัย.....	66
ประชากร.....	67
กลุ่มตัวอย่าง.....	67
ผู้ให้ข้อมูล.....	67
ตัวแปรที่ศึกษา.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	72
สรุป.....	74
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	95
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	102
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	113
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	115
สรุปผลการวิจัย	115
การอภิปรายผล	116
ข้อเสนอแนะ	121
ข้อเสนอแนะของการวิจัย	122
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	122
รายการอ้างอิง	123
ภาคผนวก	130
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ	131
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	135
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย และรายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ	145
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	148
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง	154
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือในการวิจัย	158
ประวัติผู้เขียน	166

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามอำเภอ	67
ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	94
ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร (X_{tot}).....	96
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1).....	97
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: การควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2).....	98
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: การสร้างแรงจูงใจให้กับ ตนเอง (X_3).....	99
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น (X_4)	100
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: การมีทักษะทางสังคม (X_5)	101
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม (Y_{tot}).....	102
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1)	103

ตารางที่ 11 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและ ปลอดภัย (Y ₂).....	104
ตารางที่ 12 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: โอกาสและการพัฒนา ความสามารถ (Y ₃).....	106
ตารางที่ 13 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Y ₄).....	107
ตารางที่ 14 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: การบูรณาการทางสังคม (Y ₅).....	108
ตารางที่ 15 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: ประชาธิปไตยในองค์กร (Y ₆).....	109
ตารางที่ 16 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร : ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว (Y ₇).....	111
ตารางที่ 17 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: การคำนึงถึงประโยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคม (Y ₈).....	112
ตารางที่ 18 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมและ รายด้าน.....	113

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย	26
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย	27



บทที่ 1

บทนำ

การทำงานหรือการบริหารจัดการในยุคปัจจุบันมีการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงท่ามกลางกระแสของความไม่แน่นอน สิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกันนั้น เริ่มต้นจากตัวเอง ต้องสามารถปรับตัว และมีความยืดหยุ่นในการจัดการกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ มีความตระหนักรู้ในตัวเอง ในการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคล ส่วนใหญ่มักมีอารมณ์เกิดขึ้นและแปรเปลี่ยนไปมาได้เสมอ เนื่องจากต้องประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นอารมณ์เชิงบวกหรือลบก็ตาม ซึ่งอารมณ์เหล่านี้มีผลทำให้ร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพร่างกายในภาวะปกติ สามารถเข้าใจรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นหรือที่เรียกกันว่า “ความฉลาดทางอารมณ์” (emotional Intelligent) ใช้คำย่อว่า อีคิว (E.Q.) เป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน ทั้งนี้หลังจากมีผู้ให้ความสำคัญอย่างมากกับความสามารถทางสติปัญญา (intelligent quotient : I.Q) ความสามารถในการจำ (memory) ความสามารถในการเผชิญปัญหา (problem Solving) โดยได้ทำการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวาง แล้วพบประเด็นที่เป็นปัญหาที่ว่า ลำพังเพียงแต่มีสติปัญญา มีความสามารถด้านการรู้คิด (cognitive aspects) ที่ดีเลิศเพียงปัจจัยเดียวยังไม่พอที่จะทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และไม่สามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข¹ ประเทศไทยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาประเทศเพื่อความเจริญก้าวหน้าและเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน แต่การพัฒนาประเทศจะดำเนินไปได้ดีนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของพลเมืองส่วนใหญ่ในประเทศเป็นสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นมากในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพนั้น ต้องเริ่มจากการศึกษา โดยเป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่ง หากกล่าวถึงการบริหารงานในโรงเรียน บุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานสู่ความสำเร็จคือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารโรงเรียนคือหัวใจหลักในการบริหารจัดการส่วนต่าง ๆ ในโรงเรียน เป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อคุณภาพการศึกษา การศึกษานับเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุด ที่จะหล่อหลอมให้คนในประเทศมีคุณลักษณะเป็นไปตามที่ต้องการ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน ให้สามารถนำพาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกประเทศ อีกปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาคือครู เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน การปฏิบัติงานของครูจึงมีความ สำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการการศึกษา เพราะหากมีการศึกษาที่ดี ย่อมมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย ในการปฏิบัติงานนั้น

¹ ภัคสกุล นาคจู, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอารมณ์ Introduction to Emotion, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ: หจก.ภัคสุภรณ์การพิมพ์, 2557),1.

ต้องสามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันพื้นฐานของการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกัน ระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน จึงจะกล่าวได้ว่ามี คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม การจะประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ ต้องอาศัยความ ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในการบริหารงาน เนื่องจากในแต่ละวันมักจะเจอสถานการณ์ต่าง ๆ เข้ามา กระทบใจ มักจะมีอารมณ์ในเชิงบวกและลบสลับกันไป จะต้องจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ สามารถ เข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถกำกับควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ หากผู้บริหารโรงเรียนมีความฉลาดทางอารมณ์ก็จะทำให้ครูในโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กล่าวคือ มีความสุขในการทำงานมากขึ้น บรรยากาศในโรงเรียนมีความเข้าใจกัน เอื้อเพื่อเอื้อแผ่ เห็น ออกเห็นใจซึ่งกันและกัน การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีขวัญกำลังใจแก่บุคลากร มีความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ส่งผลสะท้อนมายังหน่วยงานสถานศึกษา ว่าเป็น หน่วยงานที่เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดี บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการดำรงชีวิตประจำวันของคนส่วนใหญ่มักมีอารมณ์เกิดขึ้นและแปรเปลี่ยนไปมาได้เสมอ เนื่องจากต้องประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่แวดล้อมรอบตัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นสิ่งที่มักกระตุ้น ทำให้บุคคลให้เกิดการรับรู้ มีความรู้สึกและอารมณ์ต่าง ๆ เมื่อเกิดอารมณ์ด้านลบ ร่างกายจะเสีย สมดุล มีการเปลี่ยนแปลงของฮอร์โมนหลายชนิด ไม่ว่าจะเป็นคอนดิซอล อินซูลิน อะดรีนาลิน ฯลฯ ร่วมกับการทำงานที่ไม่สมดุลของระบบประสาทอัตโนมัติ จนทำให้เกิดความผิดปกติ อาจก่อให้เกิดโรค บางชนิดที่เป็นผลจากอารมณ์ เช่น ความเครียดเป็นระบบเตือนภัยของร่างกายให้เตรียมพร้อมที่ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การมีความเครียดน้อยเกินไปและมากเกินไปไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพ ส่วนใหญ่ เข้าใจว่าความเครียดเป็นสิ่งไม่ดี ก่อให้เกิดอาการปวดศีรษะ ปวดกล้ามเนื้อ หัวใจเต้นเร็ว แน่นท้อง มือ เท้าเย็น แต่ความเครียดก็มีส่วนดี เช่น ความตื่นตัว ความท้าทาย และความสนุก สรุปแล้ว ความเครียดคือสิ่งที่มาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชีวิตซึ่งมีทั้งผลดีและผลเสีย² ผู้คนในยุคใหม่มีโอกาส สูงที่จะเครียดมากขึ้น โดดเดี่ยว เหงา และรู้สึกแปลกแยกจากผู้อื่น จากสังคมและจากธรรมชาติมาก ขึ้น จึงเป็นที่เชื่อได้ว่าหากไม่พัฒนาจิตใจให้แข็งแรงแล้วนั้น โอกาสที่เราจะเป็นผู้ที่มีความทุกข์ได้ง่าย แต่การเป็นสุขให้กับตนเองและผู้อื่นได้นั้นยากยิ่งขึ้น บทบาทของความฉลาดทางอารมณ์นั้นมีความ สำคัญอย่างยิ่งยวดในทุกกิจกรรมของชีวิตแต่ละวัน ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligent) มีส่วนส่งเสริมความสำเร็จ เพิ่มคุณค่าในความเป็นมนุษย์ให้เปี่ยมไปด้วยความสุข ความ

²โรงพยาบาลวิภาวดี, โรคเครียดกับการแสดงออกทางด้านอารมณ์และพฤติกรรม, เข้าถึง เมื่อ 15 พฤษภาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <https://www.healthserv.net/383>.

เข้าใจตัวเองและระหว่างเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การมีความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งช่วยในการเพิ่มพูนการพัฒนาตนเอง ประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเครียด รักและเข้าใจเพื่อนร่วมงาน คนใกล้ชิด สร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ และช่วยในการเตรียมความพร้อมผู้นำที่ดีในอนาคต โดยคนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องมุ่งความสำเร็จของงาน และความสามารถตอบสนองความต้องการ ที่เรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมพันธด้วย คือ ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมได้³ จะเห็นได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาวนปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต และในปัจจุบันการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารหลายประการที่จะผลักดันให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า “คนเป็นทรัพย์สินที่มีค่ายิ่งขององค์กรที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์กรอย่างมหาศาล⁴ ดังนั้น การพัฒนาคนและพัฒนาทุนมนุษย์ที่เข้มแข็ง คือสิ่งสำคัญที่สุด เป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ การพัฒนาคนอย่างมีประสิทธิภาพและให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมนั้น ต้องเริ่มต้นจากการสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมด้วยมี ภาวะจิตตะ ปัญญา และดำรงตนอย่างมีคุณค่า คือ เป้าหมายของสังคมและประเทศอย่างยั่งยืน เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) เป็นคำที่นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรมการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้มีผู้สนใจทางการศึกษาเป็นระยะจากในช่วงปี ค.ศ. 1930-1940 คุณภาพชีวิตในการทำงานจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่เป็นระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อมาในปี ค.ศ. 1950-1960 แนวคิดเรื่องนี้ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง โดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้นได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างขวัญกำลังใจในการทำงาน กับผลผลิต ซึ่งเกิดจากการส่งเสริมให้มีมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งนับเป็นอีกปัจจัยในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตในการ

³ กนกอร ไชยกว้าง, “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน”, วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2560.

⁴ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, 2556), 15

ทำงาน และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม⁵ จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องตอบสนองทั้งสุขภาวะทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสังคม ที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ยังช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร ในการทำงาน เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงที่จะต้องเจอกับความเครียดและความกดดันจากสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ดังนั้น เราจึงควรมีทักษะในการจัดการกับอารมณ์ หรือมีความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการทำงานในยุคปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้เราทำงานได้อย่างมีความสุขและมั่นคงในการทำงาน ดังนั้นที่กล่าวมานั้นความฉลาดทางอารมณ์ จึงมีความสำคัญกับการทำงาน เพราะเป็นตัวช่วยที่จะทำให้เรารับมือและเผชิญหน้ากับปัญหาได้ดียิ่งขึ้น แม้ว่าจะไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ภายนอกได้ แต่เราควบคุมตนเองได้ นอกจากนี้ยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร พร้อมทั้งจะพัฒนาและเติบโตในหน้าที่การงาน ทั้งนี้การบริหารงานที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนยังมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เนื่องจากครูคือปัจจัยหลักในการทำงานในโรงเรียนดังนั้นผู้บริหารต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้วย เพราะการทำงานของครูเป็นตัวสะท้อนไปยังภาพรวมความสำเร็จของโรงเรียนคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่า และมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่น ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการ

⁵กระทรวงแรงงาน, **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)**, เข้าถึงเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

จัดการคุณภาพชีวิตในองค์การทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตขององค์การเพิ่มขึ้น ทั้งยังช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้นักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรม หรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นหัวใจในการประสบความสำเร็จในการทำงาน การมีความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งช่วยในการเพิ่มพูนการพัฒนาตนเอง ประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเครียด รักและเข้าใจเพื่อนร่วมงาน คนใกล้ชิด สร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีทักษะและความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล และความขัดแย้งทางอารมณ์ในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนช่วยให้เราสามารถเอาตัวรอดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และมีความโดดเด่นในสังคมในฐานะคนปรับตัวเก่ง ทำให้เรารู้ เข้าใจและควบคุมอารมณ์ ตลอดจนแสดงออกทางอารมณ์อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งทำให้เราสามารถบรรลุความสำเร็จในสิ่งที่พึงประสงค์ได้ ซึ่งปัจจุบันเรื่องความฉลาดทางอารมณ์มีคุณประโยชน์อย่างมากมาในชีวิตประจำวัน มีความสำคัญกับการทำงาน การปรับตัว การบริหารจัดการในองค์การต่าง ๆ การใช้ชีวิตคู่ในครอบครัว และยังมีผลเกี่ยวเนื่องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่องานและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร⁶ หากผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์และสามารถนำมาใช้ในการบริหารงานย่อมทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตเพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาวนปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี⁷ ซึ่งปัจจุบันเรื่องความฉลาดทางอารมณ์มีคุณประโยชน์อย่างมากมาในชีวิตประจำวัน มีความสำคัญกับ

⁶Hackman R. and Suttle L.J., **Improving Life at Work : Behavior Science Approaches to Organizational Change** (Santa Monica: California : Goodyear Publishing, 1977), 147.

⁷กรมสุขภาพจิต, **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์**, เข้าถึงเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <https://www.dmh.go.th/ebook/dl.asp?id=10>

การทำงาน การปรับตัว การบริหารจัดการในองค์กรต่าง ๆ การใช้ชีวิตคู่ในครอบครัว และยังมีผลเกี่ยวเนื่องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่องานและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกดีต่องานก็ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิต เพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ ซึ่งเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ย่อมมีขวัญกำลังใจมุ่งมั่นในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพให้แก่องค์กรได้เพิ่มขึ้น ลดปัญหาพนักงานลาออกและลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของสถานประกอบการลง สำหรับฝ่ายพนักงาน นอกจากค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ความสุขในชีวิตการทำงานจะส่งผลดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ทำให้คนทำงานสามารถบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวให้ดำเนินควบคู่กันไปกับชีวิตการทำงานได้อย่างสมดุล ซึ่งชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นมีความสุขนี้เอง จะเป็นการสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในที่ทำงาน^๘ คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีประโยชน์มากมายต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ^๙

ปัญหาของการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตามความในมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู

^๘สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. 2559 -2564 กระทรวงอุตสาหกรรม. เข้าถึงเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563, เข้าถึงจาก http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_plan/productivity59_64_master_plan.pdf.2561.

^๙วิทยา อินทร์สอน, แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม, เข้าถึงเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563, 21 เมษายน 2562, เข้าถึงจาก <http://www.thailandindustry.com>)

คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง¹⁰ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ในรอบปีการศึกษา 2562 ที่ผ่านมา พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นหลายประการ ผู้ทำวิจัยได้มีความสนใจศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยเห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถนำพาองค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของการดำเนินงาน¹¹ โดยผู้วิจัยเห็นว่างานวิจัยที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ซึ่งการดำเนินการในองค์กรไม่ว่าจะเป็นราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจเอกชน ต่างก็ให้ความสนใจกับการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ด้วยการให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร คือมีความเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงออกด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดีงามกับเพื่อนร่วมงาน จนเกิดความรู้สึกพึงพอใจ แต่ที่ผ่านมาพบได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนบางท่าน ประสบปัญหาในการควบคุมอารมณ์ตนเอง ในบางกรณีที่ผู้บริหารมีปัญหาทะเลาะวิวาทกับครู สาเหตุมาจากการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองของผู้บริหาร ทำให้การแสดงอารมณ์ ทั้งทางสีหน้า ทางร่างกาย และทางวาจา มีการใช้คำพูดวาจา น้ำเสียงไม่เหมาะสม ส่งผลกระทบต่อสภาวะจิตใจและอารมณ์ความรู้สึกของครูจึงมีผลกระทบต่อผลงานที่ได้รับ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลมาจากการความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ที่ผ่านมาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครประสบภาวะความเครียดเพิ่มมากขึ้น และได้รับแรงกดดันจากการทำงานเพิ่มขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนหลายท่านประสบกับปัญหาที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอีกด้วย

ในการบริหารงานด้านการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนนั้น นอกจากจะบริหารองค์กรให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายแล้วนั้น สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติคือการบริหารบุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข อย่างไรก็ตาม เมื่อครูเกิดปัญหาไม่ว่าจะด้านการทำงานหรือแม้กระทั่ง

¹⁰กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว),13

¹¹สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, รายงานการประชุมผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ครั้งที่ 3/2562, (สพป.สมุทรสาคร: กลุ่มอำนวยการ, 2562), 9

การปฏิบัติตัว ผู้อำนวยการโรงเรียนจะมีหน้าที่รับฟังปัญหาและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้แก่ครู ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์จึงช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งหากขาดความฉลาดทางอารมณ์จะไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ก็จะเกิดปัญหาการย้ายงาน และการลาออก ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาภายหลัง เพราะการย้ายนอกจากจะต้องทำการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และกว่าจะได้ตำแหน่งใหม่มาทดแทนนั้นใช้เวลานาน จึงทำให้เกิดปัญหาครูไม่เพียงพอ จากการสอบถามข้อมูลการย้ายและการลาออก ส่วนหนึ่งของการย้ายอาจมีปัจจัยมาจากความฉลาดทางอารมณ์ และหรือการใช้อำนาจของผู้บริหาร จากปัญหาที่กล่าวข้างต้น การที่ครูไม่พอใจการบริหารงานของผู้บริหาร และปัญหาการย้ายงานและลาออก อาจเกิดจากการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของโกลด์แมน (Goldman) จะพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครหลายท่าน ประสบปัญหาเกี่ยวกับการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เนื่องจากภาระงานในตำแหน่งต้องบริหารจัดการแก้ไขเรื่องต่าง ๆ ในโรงเรียน ทั้งยังงานราชการที่นอกเหนือจากในโรงเรียน นอกจากนี้แล้วยังต้องทำหน้าที่ภายในครอบครัวอีกด้วย ดังนั้น อาจเกิดความเครียดสะสม จนทำให้ไม่สามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเองที่เกิดขึ้นได้¹² ส่วนปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากรายงานผลการดำเนินงานในรอบปีการศึกษา 2562 ที่ผ่านมา มีปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดขึ้นพบว่า ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและไม่ปลอดภัย เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มากมาย ทั้งยังปล่อยมลพิษไม่ว่าจะเป็นฝุ่นควัน กลิ่นสารเคมี น้ำเสีย เสียงเครื่องจักรกลที่ทำงานตลอด 24 ชั่วโมง สิ่งแวดล้อมเหล่านี้ เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของครูและนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือที่เรียกกันว่า COVID19 นั้น กำลังแพร่ระบาดอย่างหนักในทั่วโลกและพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร โดยพบเชื้อโคโรนาไวรัสแพร่ระบาดอย่างหนักในโรงงานอุตสาหกรรม และพื้นที่ชุมชนโดยรอบจังหวัดสมุทรสาคร การติดเชื้อโคโรนาไวรัสทำให้เกิดอาการในระบบทางเดินหายใจ อาจเกิดการติดเชื้อพบได้ในทุกกลุ่มอายุ แต่พบมากในเด็ก อาจพบมีการติดเชื้อซ้ำได้ เนื่องจากระดับภูมิคุ้มกันจะลดลงอย่างรวดเร็วภายหลังการติดเชื้อ สำหรับการติดเชื้อทางเดินหายใจเฉียบพลัน

¹² สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, รายงานการประชุมผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ครั้งที่ 3/2562. (สมุทรสาคร: กลุ่มนโยบายและแผน, 2562), 14-15.

รุนแรง โดยพบเริ่มจากประเทศจีนแล้วแพร่กระจายไปทั่วโลก¹³ ขณะนี้ได้แพร่ระบาดอย่างหนักในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร โรงเรียนทุกโรงในจังหวัดสมุทรสาครได้ปิดทำการเป็นเวลา 2 เดือน ทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของครูในจังหวัดสมุทรสาคร¹⁴ นอกจากนั้นแล้วปัญหาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เนื่องจากปัจจุบันนโยบายทางการศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ครูจึงเป็นผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุนและตอบสนองนโยบายของรัฐบาล นอกจากนั้นแล้วยังมีการประเมินเพื่อประกันคุณภาพของโรงเรียน ภาระงานทั้งด้านการสอนและจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ในการประเมินต่าง ๆ จึงส่งผลกระทบต่อให้ครูต้องทำงานอย่างหนักขาดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจนกระทบกับด้านการสอน จะเห็นได้ว่าที่ปีที่ผ่านมาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(องค์การมหาชน) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่ามีนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปีการศึกษา 2562 ในบางรายวิชา มีคะแนนเฉลี่ยลดลงเมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2561 ดังนี้ เมื่อเทียบผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-NET) ปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2561 ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ปีการศึกษา 2561 ได้คะแนนเฉลี่ย 40.50 ต่อมาปีการศึกษา 2562 ได้ คะแนนเฉลี่ย 39.37 ซึ่งลดลง 1.13¹⁵

จากปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อันจะเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรทั้งด้านความสามารถในการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และความสามารถทางสังคมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพงานของโรงเรียน ซึ่งสารสนเทศจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการเป็นข้อมูลประกอบเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

¹³ สมาคมโรคติดเชื้อในเด็กแห่งประเทศไทย, **องค์ความรู้เกี่ยวกับเชื้อไวรัสโคโรนา (Coronaviruses)**, เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก[https://www. pidst.or.th / A215.html](https://www.pidst.or.th/A215.html)

¹⁴ คำสั่งจังหวัดสมุทรสาคร (399/2564), **การจัดตั้งสถานที่ป้องกันและควบคุมโรค หรือ ศูนย์ห่วงใยคนสาคร**, (เพิ่มเติม) (ฉบับที่ 45)

¹⁵ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, **รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน(o-net) ปีการศึกษา 2562**, (สพป.สมุทรสาคร: กลุ่มนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลการจัดการศึกษา, 2562).

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับใด
3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก
3. ความฉลาดทางอารมณ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบของลูเนนเบิร์กและออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาเป็นขอบข่ายของการวิจัย ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดว่า องค์กร เป็นระบบที่ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นเอกภาพ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายของ องค์กรร่วมกัน องค์ประกอบดังกล่าวมี 5 ประการ ดังนี้ 1) ปัจจัยนำเข้า (inputs) คือ บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และการบริหารจัดการ 2) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation process) เป็นขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การ วัดและประเมินผล การนิเทศ ติดตาม และการบริหารจัดการ 3) ผลผลิต (outputs) คือ ประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด 4) ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และ 5) สภาพแวดล้อม (environment) ลูเนนเบิร์กและออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ได้กล่าวถึงองค์กรระบบเปิดว่า ประกอบด้วย ระบบย่อย ๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะรับปัจจัยนำเข้า (inputs) มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation process) ปัจจัย นำเข้าให้เป็นผลผลิต (outputs) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (environment) ที่มีอิทธิพลต่อ คุณภาพของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ สภาพ เศรษฐกิจ สังคม และนำข้อมูลจาก ผลผลิตที่ได้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อนำไปปรับปรุง หรือพัฒนาการบริหารงานให้ได้ผลผลิตที่ มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น¹⁶

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของครู โดยได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ไว้หลายท่าน ได้แก่ เมเยอร์และซาโลเวย์ (Mayer and Salovey) ได้ศึกษาและเน้นด้านความฉลาดทางอารมณ์ ได้เสนอ องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การประเมินและการแสดงอารมณ์ (appraisal and express of emotion) 2) การควบคุมอารมณ์ (regulation of emotion) 3) การใช้ประโยชน์ของอารมณ์ (utilization of emotion)¹⁷ ส่วนแวกเนอร์ และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner and Stenberg) ได้เสนอองค์ประกอบ ของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 1) การ ครอบตน (managing self) 2) การครองคน (managing other) 3) การครองงาน (managing

¹⁶Frederick C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (Belmont Calif.: Wadsworth, 2012),21

¹⁷John D. Mayer and Peter Salovey, “What is emotional intelligence?”, **Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications** (New York: Basic Book, 1997), 3-31.

career)¹⁸ และโกลแมน (Goleman) ได้เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง(self-awareness) 2) การควบคุมตนเอง(self-regulation) 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง(self-motivation) 4) การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น (empathy) และ 5) ด้านการมีทักษะสังคม(social Skill)¹⁹ ส่วนบาร์ออน (Bar-on) ใช้แนวคิดตามแนวคิดของการ์ดเนอร์ (Gardner) ที่จะระบุความฉลาดทางอารมณ์ ร่วมกับบริบทของทฤษฎีบุคลิกภาพ ระบุงองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1. ทักษะภายในตัวบุคคล (intrapersonal skill) 2. ทักษะระหว่างบุคคล (interpersonal skill) 3. ความสามารถในการปรับตัว(adaptability) 4. การจัดการกับความเครียด (stress management) 5. สภาวะอารมณ์ทั่วไป (general mood)²⁰ และคูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) ได้เสนอโมเดลของความฉลาดทางอารมณ์ว่า ประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 หลัก ประกอบคือ 1) ความรอบรู้ทางอารมณ์ (emotional literacy) 2) สถานภาพของอารมณ์ (emotional fitness) 3) ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (emotional depth) 4) ความผันแปรทางอารมณ์ (emotional alchemy)²¹

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครุมนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้ วอลตัน (Walton) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(adequate and fair compensation) 2) สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย(safe and healthy environment) 3) เปิดโอกาสสาสให้ผูปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผูปฏิบัติงาน (growth and security) 5) ลักษณะงานมีส่วนร่วมส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผูปฏิบัติงาน (social integration) 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (constitutionalism) 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) 8) ลักษณะงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของ

¹⁸R.K. Wagner and Robert J. Sternberg, "Practical Intelligence in RealWorld Pursuits: The Role of Tacit Knowledge", *Journal of Personality and Social Psychology* 49, 2 (August 1985), 436-457.

¹⁹Daniel Goleman, *Primal leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*, (Boston: Harvard Way, Massachusetts, 2013), 253-255.

²⁰Reuven Bar-On, *Emotional quotient inventory: A measure of emotional intelligence*, (Toronto: Multi-Health System, 1997), 5.

²¹Robert K. Cooper and Ayman Sawaf, *Executive EQ intelligence in leadership and organization*, (New York: Berkley Publishing, 1997), 125.

และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)²² เคิร์ทและคิวลีย์ (Kerce และ Kewley) ยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 4 ประการ คือ 1) ความพึงพอใจในงานโดยรวม (overall job satisfaction) 2) ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (facet satisfaction) 3) ลักษณะงาน (job characteristics) ได้แก่ 4) การมีส่วนร่วม (job involvement)²³ อีกทั้ง ฮวง , ลอร์เลอร์ และเลย์ (Huang, Lawler และ Lei) ได้ชี้ให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานใน ประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) สมดุลชีวิตกับงาน (work-life balance) 2) คุณลักษณะงาน (job characteristics) 3) พฤติกรรมควบคุมดูแลงาน (supervisory behavior) 4) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์กำไร (compensation and benefits)²⁴ นอกจากนั้นแล้ว ฮิวส์และคัมมิง (Huse และ Cumming) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 ด้าน คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment) 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) 4) มีความก้าวหน้า (growth) 5) การบูรณาการทางสังคม (social integration) 6) ระเบียบข้อบังคับ (constitutionalism) 7) ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (total life space) 8) ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride)²⁵ คาสิโอ (Casico) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 11 ประการดังต่อไปนี้ 1) ค่าตอบแทน (pay) 2) ผลประโยชน์ของลูกจ้าง (employee benefits) 3) ความมั่นคงในการทำงาน (job security) 4) โอกาสการเลือกเวลาในการปฏิบัติงาน (alternative work schedules) 5) การลดความเครียดในการทำงาน (job stress) 6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของตน (participation in decisions that affect them) 7) การปกครองแบบประชาธิปไตย (democracy in the workplace) 8) การได้รับแบ่งปันผลกำไร (profit sharing) 9) สิทธิในการรับบำนาญ (pension “right”)

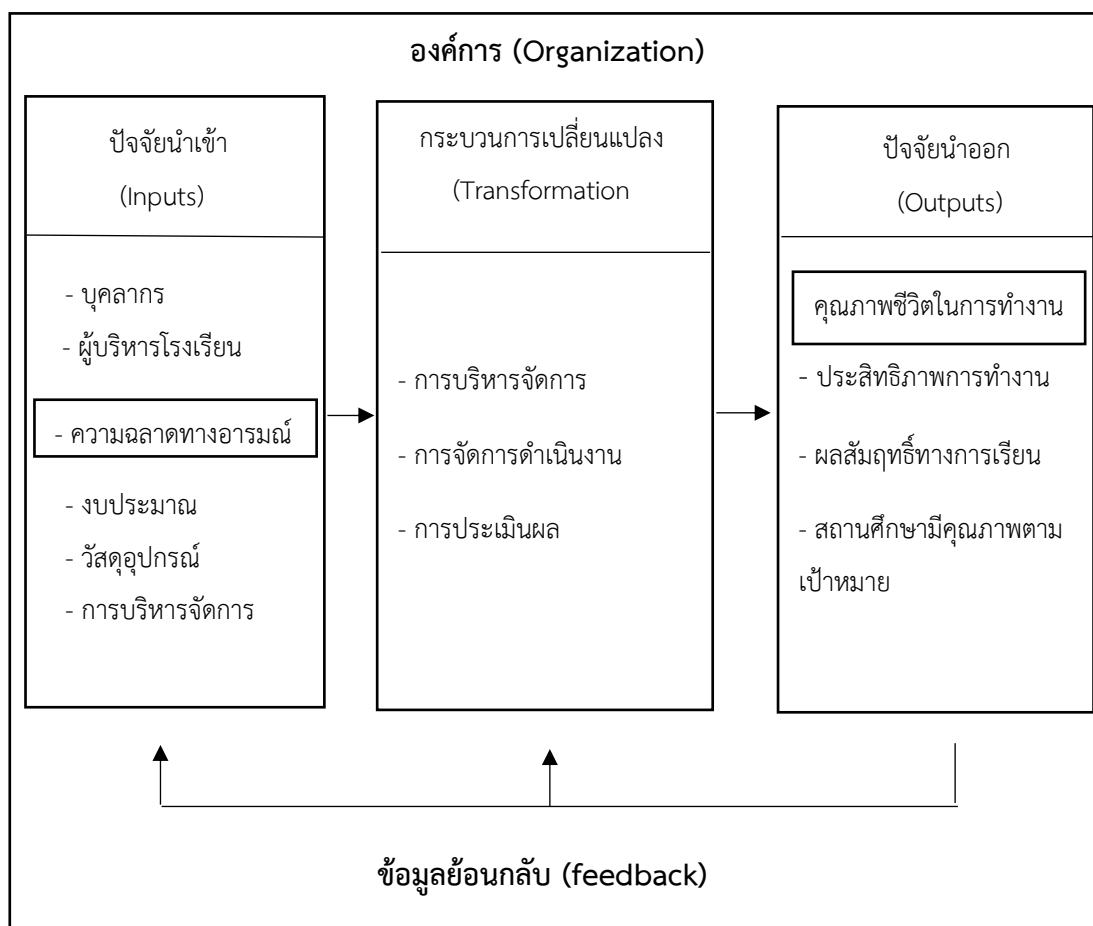
²²Richard E. Walton (1973). “ Quality of Working Life: What is it?” . *Sloan Management Review*, 4 (7) (1973), 20-23.

²³ Elyse W. Kerce and Stephanie Booth Kewley, “Quality of Work Life Survey in Organizations Methods and Benefits”,in *Improving Organization Surveys : New Directions, Method, and Applications* (Newbury Park SAGE Publications, 1993), 194.

²⁴L. L Huang, & Lei, C. “The effects of quality of work life on commitment and turnover intention”, *Social Behavior and Personality*, (2007), pp. 735 - 750.

²⁵Edgear F. Huse and Thomas E. Cumming, *Organization Development and Change*, 3rd ed. (Minnesota West, 1985). 198-199.

10) โครงการส่งเสริมสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน (company programs designed to enhance worker welfare) และ 11) ทำงาน 4 วัน ในหนึ่งสัปดาห์ (the 4-day workweek)²⁶



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา: Frederick C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (Belmont, Calif.: Wadsworth, 2012), 21.

: Daniel Goleman, **Primal leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence** (Boston: Harvard Way, Massachusetts, 2013), 253-255.

: Richard E. Walton., 1973 “Quality of Working Life” What is it?, **Sloan Management Review**, 20-23.

²⁶Wayne F. Casico, **Managing Human Resoure : Productivity, Quality of Work Life, Profits**, 5nd ed. (New York: McGraw-Hill Companies, 1998), 19.

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตน (self-awareness) 2) การควบคุมตนเอง (self-regulation) 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (self-motivation) 4) ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น (empathy) และ 5) การมีทักษะสังคม (social skill) ส่วนตัวแปรตามที่ศึกษาคือคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ (Walton) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญมี 8 ด้าน 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (constitutionalism) 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดย สวมรวม (the total life space) 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง (social relevance) โดยแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2

ความฉลาดทางอารมณ์ (X_{tot})	คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y_{tot})
1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1)	1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1)
2. การควบคุมตนเอง (X_2)	2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Y_2)
3. การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (X_3)	3. โอกาสและการพัฒนาความสามารถ (Y_3)
4. การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น (X_4)	4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Y_4)
5. การมีทักษะสังคม (X_5)	5. การบูรณาการทางสังคม (Y_5)
	6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Y_6)
	7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Y_7)
	8. การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Y_8)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่ ม ๑ : Daniel Goleman, **Primal leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence**, (Boston: Harvard Way, Massachusetts, 2013), 253-255.

: Richard E. Walton, "Quality of Working Life: What is it?", **Sloan Management Review**, 4 (7) (1973): 20-23.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ในความหมายเฉพาะของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย กำหนดนิยามขอบเขตของศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการรับรู้และเข้าใจ ควบคุม พฤติกรรมการแสดงออกทางกาย วาจา และความรู้สึกอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น จัดการอารมณ์ของตนเอง สามารถเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น แสดงออกทางพฤติกรรมได้เหมาะสม พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปและมีความสุข โดยจำแนกองค์ประกอบด้านความฉลาดทางอารมณ์ ออกเป็น 5 ด้าน คือ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง, การควบคุมตนเอง, การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง, การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น, การมีทักษะสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่มีความสุข ทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ เป็นการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล มีความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคล สามารถตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานของทุกๆ คนในองค์กร นอกจากนั้นมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความสำเร็จในงาน มีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สิ่งแวดล้อมที่ถูกละลักษณะและปลอดภัย, โอกาสและการพัฒนาความสามารถ, ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน, การบูรณาการทางสังคม, ประชาธิปไตยในองค์กร, ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร หมายถึง หน่วยงานหรือองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 34 มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านแพ้ว และอำเภอกระทุ่มแบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวนทั้งสิ้น 103 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จำนวน 55 โรงเรียนในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 29 โรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 19 โรงเรียน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ ความฉลาดทางอารมณ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำราเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยโดยได้จัดแบ่งเนื้อหาสาระที่จะนำเสนอ ประกอบด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดของการศึกษาวิจัย ดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) ปัจจุบันมีบทบาทอย่างมากมายในชีวิตประจำวัน มีความสำคัญกับการทำงาน การปรับตัว การบริหารจัดการในองค์กรต่าง ๆ การใช้ชีวิตคู่ในครอบครัว ต่างให้ความสำคัญกับเรื่องความฉลาดทางอารมณ์เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะหน่วยงานที่ต้องการใช้การตัดสินใจอย่างเร่งด่วน ในอดีตเรามักได้ยินหรือได้เห็น ถึงการนิยมยกย่องคนเก่ง เพราะมีความคิดว่าคนเก่งนั้นจะประสบผลสำเร็จ ทั้งชีวิตการเรียนและการทำงานเพราะมีสมองที่ชาญฉลาดปราดเปรื่อง เมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้พบว่า คนเก่งแม้จะเรียนได้ ประสบผลสำเร็จและเข้าสังคมในตำแหน่งที่ดี แต่ไม่ใช่จะประสบผลสำเร็จใน อาชีพหรือชีวิตเสมอไป บทบาทเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ จึงมีส่วนสำคัญในทุกกิจกรรมและวันทุก แต่เดิมนักจิตวิทยา มีความสนใจเกี่ยวกับความฉลาด (intelligence) ของมนุษย์ จะเน้นไปที่ความรู้ (cognitive) เช่น ความจำ และการแก้ปัญหา อย่างไรก็ตาม มีนักจิตวิทยาบางคนที่ยอมรับว่าสิ่งนอกเหนือไปจากความรู้ (non-cognitive) มีความสำคัญเช่นกัน²⁷

²⁷ Cary Cherniss, "Prepared for the Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organization," Accessed November 25, 2020, Available fromfile:///C:/Users/dell/Downloads/EmotionalIntelligenceImpactsBusinessLeadership%20(1).pdf

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

ในปัจจุบันนักจิตวิทยาและนักวิชาการสนใจศึกษาและให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับ “ความฉลาดทางอารมณ์” ซึ่งเน้นความสามารถด้านความรู้สึก (affective aspect) เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนบุคคลให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้โดยใช้คำที่แตกต่างกันออกไปบ้าง โดยมีข้อโต้แย้งในแง่มุมมองของคำศัพท์ต่าง ๆ และการนำไปประยุกต์ใช้ แต่มีความหมายใกล้เคียงกัน ดังนี้ เชาว์ อารมณ์ ปัญญาเชิงอารมณ์ หรือปรีชาเชิงอารมณ์ (emotional intelligence) ความสามารถทางอารมณ์ (emotional ability) สมรรถนะความสามารถทางอารมณ์ (emotional intelligence competence) สมรรถนะทางอารมณ์ (emotional competence) ความสามารถหลากหลาย (multiple Intelligence) ความฉลาดทางสังคม (social intelligence) โดยมีผู้ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังต่อไปนี้

ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์หมายถึงความสามารถของบุคคลในการมีความเข้าใจ สามารถแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างมีปัญญาและไหวพริบ ตลอดจนทั้งควบคุมอารมณ์ตนเองได้ทุกสถานการณ์และอารมณ์ (emotions) เป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกออกจากการดำรงชีวิตประจำวันของมนุษย์ มีการกล่าวถึงเรื่องนี้ในวิชาพฤติกรรมองค์การค่อนข้างน้อยมาก เนื่องจากเชื่อกันว่าอารมณ์เป็นเรื่องที่ไร้เหตุผลหรือไม่ก็มองอารมณ์ว่าเป็นตัวการที่ก่อให้เกิดความยุ่งยากเสียหายที่ควรหลีกเลี่ยง เป็นการเสียเวลาโดยใช้เหตุ อารมณ์เป็นเพียงหนึ่งกลุ่มของกระบวนการทางสมองขั้นพื้นฐาน 4 กลุ่มคือ แรงจูงใจ (motivation) อารมณ์ (emotion) การคิด (cognition) และจิตสำนึก (consciousness) มีสิ่งที่พิจารณาพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ 5 ด้านคือ การทำลาย การเข้าใจ การหนี การหยุดพฤติกรรม และน้ำเสียง²⁸

บาร์ออน (Bar-On) ได้ในนิยามของความฉลาดทางอารมณ์ในคู่มือแบบวัด EQ ที่เขาสร้างขึ้นว่า “เป็นชุดของขีดความสามารถ” สมรรถนะและทักษะทางจิตพิสัย (affective domain) ที่ส่งผลต่อความสามารถที่จะประสบผลสำเร็จในการต่อสู้ข้อเรียกร้อง และแรงกดดันต่าง ๆ ที่มาจากภาวะแวดล้อม ที่มีผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีและประสบความสำเร็จในชีวิต²⁹

²⁸Peter Salovey and John D. Mayer, **Emotional intelligence imagination cognition and personality**, (New Jersey: McGraw-Hill, 1997), 11.

²⁹Reuven Bar-On and James D.A. Parker, **The Handbook of Emotional Intelligence** (San Francisco: Jossey-Bass, 2000), 108.

คูเปอร์และซาวาฟ (Cooper & Sawaf) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะรับรู้ความเข้าใจ และประยุกต์ใช้อารมณ์เป็นรากฐานของพลังงานข้อมูล การสร้างสายสัมพันธ์เพื่อการโน้มน้าวผู้อื่นได้³⁰

โกลแมน (Goleman) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น และความรู้สึกผู้อื่นจนสามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ของตน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ³¹

ไวซิงเจอร์ (Weisinger) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นการใช้อารมณ์อย่างชาญฉลาด โดยมีความตั้งใจที่จะใช้อารมณ์ของตนในการทำงานหรือทำประโยชน์ให้แก่ตนเอง โดยสามารถใช้อารมณ์พฤติกรรมและความคิดของตนไปในทางที่ส่งเสริมผลงานของตนเอง³²

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์คือ ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข การรู้จักความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง เพื่อการพัฒนาและการใช้ศักยภาพของตนเอง ในการดำเนินชีวิต ครอบครัว การทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ³³

ทศพร ประเสริฐสุข ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์คือความสามารถลักษณะหนึ่งของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเอง และของผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนอง ความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญกับอุปสรรคและข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักจัดความเครียดที่จะขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมี

³⁰ Robert K. Cooper and Ayman Sawaf, **Executive Eq: Emotional Intelligence in Leadership and Organization**, (New York: Berkley Publishing Group, 1997), 37

³¹D. Goleman, **Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ** (New York: Bantam Books, 1996), 43-44.

³²Hendrie Weistinger, **Emotional Intelligence at Work** (San Francisco Jossey-Bass Publishers), 16.

³³กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์**, เข้าถึงเมื่อ 6 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.dmh.go.th/ebook/view.asp?id=10>

ค่าของตนเองได้สามารถชี้้นำความคิด และการกระทำของตนเองในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นทั้งในฐานะผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างมีความสุขจนประสบความสำเร็จในการเรียน ความสำเร็จในอาชีพ ตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิต³⁴

เท็ดคักดี เดชคง ให้ความหมายไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถของบุคคล ในการนำไปสู่การเป็นคนดีมีคุณค่า และมีความสุข คำว่าเป็นคนดีรวมความหมายของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งก็คือความเมตตา กรุณา ในแง่ของพุทธศาสนา ส่วนนี้ก็คือศีล ก็คือข้อปฏิบัติเพื่อขัดเกลามนุษย์นั่นเอง มีคุณค่าอันสอดคล้องกับการมีสติรู้ตัว (awareness) และมีความสุขเกิดจากการรู้จักมองโลก เลือกรหาความสุขใส่ตัว เมื่อเกิดความทุกข์ก็หาวิธีแก้ไข³⁵

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ให้ความหมาย ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถทางอารมณ์ ในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข การรู้จักความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง เพื่อการพัฒนาและการใช้ศักยภาพตนเองในการดำเนินชีวิตครอบครัว การทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ กรมสุขภาพจิตได้ตระหนักถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ จึงได้สร้างแบบประเมินสำหรับประชาชนเพื่อใช้ประเมินตนเอง³⁶

โรงพยาบาล मनารมย์ ให้ความหมาย ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตอย่าง สร้างสรรค์และมีความสุข การรู้จัก ความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง เพื่อการพัฒนาและการใช้ศักยภาพตนเองในการดำเนินชีวิตครอบครัว การทำงาน และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ³⁷

จันทน์กฤษณา ผลวิวัฒน์ ให้ความหมาย emotional quotient (E.Q.) คือ การวัดความฉลาดทางอารมณ์ เขาวินอารมณ์ หรือ emotional intelligence ซึ่งเป็นความสามารถในการรับรู้ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น มีแรงจูงใจในตนเอง และจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ได้ อันจะมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัว สังคม และ

³⁴ทศพร ประเสริฐสุข, ความฉลาดทางอารมณ์ (กรุงเทพฯ: พิฆเนศพริ้นติ้ง,2554), 22.

³⁵เท็ดคักดี เดชคง, เทคนิคให้คำปรึกษาแบบสร้างแรงจูงใจ: หลักการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพด้วยการสนทนาสร้างแรงจูงใจ (กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน,2555), 22.

³⁶สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ), เข้าถึงเมื่อ 24 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <http://rajanukul.go.th/ieqeq/index.php?mode=test&group>

³⁷โรงพยาบาล मनารมย์, แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ 52 ข้อ, เข้าถึงเมื่อ 24 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก http://www.manarom.com/testeq_thai.html.

ชีวิต ทำงานของเด็กในอนาคต อีกทั้งเรายังสามารถเพิ่มพูนอีคิวให้กับเด็กได้ด้วยการฝึกฝน และการเสริมสร้างทักษะ³⁸

ทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ ให้ความหมาย “ความฉลาดทางอารมณ์” หรือ emotional intelligence หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึกของอารมณ์ตนเองและของผู้อื่นสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ สามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการเผชิญปัญหา อุปสรรค ข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักขจัดความเครียดที่จะขัดขวางคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันมีค่าของตน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามได้อย่างมีความสุข จนประสบความสำเร็จในการเรียนในอาชีพ ตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิต คนที่มี EQ สูงจะเป็นคนที่มีความเข้าใจตนเองดี รู้เท่าทันอารมณ์ของตน รู้จุดเด่นจุดด้อยของตน มีความสามารถในการควบคุม และจัดการกับอารมณ์ตัวเองได้ มีความเข้าใจผู้อื่น สามารถเอาใจเขามาใส่ใจเราได้ สามารถแสดงอารมณ์ต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้งได้ดี มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับคนรอบข้างได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มองโลกในแง่ดี สามารถภูมิใจและให้กำลังใจตนเองได้ มีเป้าหมายในชีวิตและมีแรงจูงใจที่จะดำเนินชีวิตไปให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้³⁹

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการรับรู้และเข้าใจ ควบคุม พฤติกรรมการแสดงออกทางกาย วาจา และความรู้สึกอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น จัดการอารมณ์ของตนเอง สามารถเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น แสดงออกทางพฤติกรรมได้เหมาะสม พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปและมีความสุข โดยจำแนกองค์ประกอบด้านความฉลาดทางอารมณ์ ออกเป็น 5 ด้าน คือ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง, การควบคุมตนเอง, การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง, การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น, การมีทักษะสังคม

³⁸จันทน์กฤษณา ผลวิวัฒน์, **อีคิว (EQ: Emotional Quotient)**, เข้าถึงเมื่อ 24 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก <http://taamkru.com/th/%E0%B8%AD%E0%B8%B5%E0%B8%84%E0%B8%B4%E0%B8%A7>.

³⁹ทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ, **EQ กับความสำเร็จในชีวิต**, เข้าถึงเมื่อ 24 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก http://www.natres.psu.ac.th/Journal/EQ_Successfull

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลที่จะรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่นที่อยู่แวดล้อมในสังคม และสามารถกำกับควบคุมพลังแรงขับทางอารมณ์ให้แสดงพฤติกรรมตอบสนองได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเกี่ยวข้องไปถึงความฉลาดทางอารมณ์ โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

1. การรู้จักอารมณ์ตนเองหรือการตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้นและสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ

2. การจัดการกับอารมณ์เป็นความสามารถในการควบคุมความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้าหมองและเข้าใจถึงผลของความล้มเหลวที่ทำให้ขาดทักษะทางอารมณ์ บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถเอาชนะปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขต้นเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ที่ไม่ปกติได้

3. การมีแรงจูงใจในตนเอง เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์ให้เป็นแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ มีแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์

4. การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่นความสามารถด้านนี้เป็นพื้นฐานของความสัมพันธระหว่างบุคคลทำให้บุคคลมีความรู้สึกไวและละเอียดอ่อนในการเข้าใจผู้อื่นต้องการสิ่งใด

5 ความสามารถในการจัดการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถและทักษะในการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นในทางที่เหมาะสมทำให้ตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น⁴⁰

โกลแมน (Goleman) ได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 ประการดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (self-awareness) หมายถึงความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ (1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (2) ประเมินตนเองตามความเป็นจริง (3) มีอารมณ์ขัน

2. การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (self-regulation) หมายถึงความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งสามารถที่จะใช้ความคิดก่อนลงมือปฏิบัติได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ (1) มีการควบคุมตนเอง คือสามารถจัดการกับอารมณ์ที่

⁴⁰Peter Salovey and John D. Mayer, *Emotional Intelligence Imagination Cognition and Personality* (New Jersey: McGraw-Hill, 1997), 11.

ยุ่งยาก และหุ่นหันปลิ้นปล้อนได้เป็นอย่างดี (2) มีความไว้วางใจ คือการรักษาคำพูดและสัญญา มีความรับผิดชอบ และมีความระมัดระวังในการทำงาน (3) มีความสามารถในการปรับตัว คือมีความยืดหยุ่นในการรับมือกับความต้องการที่หลากหลาย และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ (4) มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง คือความสามารถในการเปิดรับความคิดและข้อมูลใหม่ ๆ อยู่เสมอ และการสร้างแนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์

3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (self-motivation) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ทำงานด้วยเหตุผลมิใช่เพื่อเงินหรือเพื่อสถานภาพของตนเอง แต่เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย โดยใช้ความพยายามอย่างไม่ลดละ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ (1) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือมีความพยายามที่จะปรับปรุงหรือความพยายามที่จะไปสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ ทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เช่น ตั้งใจเรียนหนังสือให้เก่งเพราะอยากเป็นแพทย์ที่มีชื่อเสียง (2) มีความคิดริเริ่ม คือมีความพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเมื่อโอกาสมาถึง (3) มองโลกในแง่ดี คือความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย มีความสุขกับชีวิต

4. การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (recognizing emotions in others) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่นๆ และมีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่นๆ ได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ (1) มีความไวต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (2) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (3) มีจิตใจใฝ่บริการซึ่งเป็นลักษณะดี ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น

5. ทักษะทางสังคม (social Skill) หมายถึง ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคล และทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกัน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ (1) มีการสื่อสารที่ดี คือสามารถสื่อสารด้วยคำพูดและท่าทางที่เหมาะสมเข้าใจง่าย (2) มีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงาน (3) สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารจัดการที่สำคัญ เช่น ถ้าลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกันก็สามารถไกล่เกลี่ย ลดความขัดแย้งทำให้งานสามารถเดินต่อไปได้⁴¹

กรมสุขภาพจิตได้พัฒนาแนวคิดเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ตี 2) เก่ง 3) สุข

ตี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง (1) รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง (2) ควบคุมอารมณ์

⁴¹Daniel Goleman, *Primal leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence* (Boston: Harvard way, Massachusetts, 2013), 142-143.

และความต้องการได้ (3) แสดงออกอย่างเหมาะสม 2) ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น (1) ใส่ใจผู้อื่น (2) เข้าใจและยอมรับผู้อื่น (3) แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม 3) ความสามารถในการรับผิดชอบ (1) รู้จักการให้รู้จักการรับ (2) รู้จักรับผิดชอบรู้จักให้อภัย (3) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (1) รู้ศักยภาพของตนเอง (2) สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ (3) มีความมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย 2) ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (1) รับรู้และเข้าใจปัญหา (2) มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม (3) มีความยืดหยุ่น 3) ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (1) รู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (2) กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (3) แสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- 1) ความภูมิใจในตนเอง (1) เห็นคุณค่าในตนเอง (2) เชื่อมมั่นในตนเอง 2) ความพึงพอใจในชีวิต (1) รู้จักมองโลกในแง่ดี (2) มีอารมณ์ขัน (3) พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ 3) ความสงบทางใจ (1) มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข (2) รู้จักผ่อนคลาย (3) มีความสงบทางจิตใจ⁴²

กร ศิริโชควัฒนา กล่าวว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย

1. มีความรู้ความเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง การรู้ให้เท่าทันกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นในทุกขณะของตน
2. มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ หมายถึง การเรียนรู้ที่จะจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยวิธีการนั้นจะเป็นการให้ความสำคัญในเรื่องของอารมณ์ที่เกิดขึ้น และมีการปรับภาวะของอารมณ์ให้อยู่ในความสมดุลและถูกทิศทาง
3. มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กขตนเองได้ หมายถึง ความสามารถในการรู้จักและความเข้าใจกับอารมณ์และความต้องการของเราเอง ว่าเรานั้นมีความต้องการมีความปรารถนาอะไรบ้าง และสามารถจัดการกับความต้องการหรือความปรารถนาเหล่านั้นให้เป็นจริงขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่แล้วจะต้องอาศัยความอดทน รู้จักรอคอยเวลา และความสำเร็จ

⁴²กรมสุขภาพจิต, องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์, เข้าถึงเมื่อ 24 เมษายน 2563, เข้าถึงได้จาก <http://www.nana-bio.com/Research/image%20research/research%20work/EQ/EQ%2002.html>.

4. มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เป็นความสามารถที่เราควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งหาก ต้องการอยู่อย่างมีความสุขในสังคมอย่างราบรื่นและสร้างสรรค์ ช่วยลดปัญหาการเกิดความขัดแย้งในสังคมรวมไปถึงอาชญากรรมเลวร้ายต่าง ๆ อีกด้วย

5. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น หมายถึง การเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์นั่นเอง ซึ่งมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างมีความสุขและราบรื่น⁴³

ทรงศิริ ยุทธวิสุทธ ได้สรุปองค์ประกอบ ของ EQ มี 5 องค์ประกอบใหญ่ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) เป็นความสามารถในการที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิด และอารมณ์ของตนเองได้ตามความเป็นจริง สามารถประเมินตนเองได้ รู้จุดเด่นจุดด้อยของตน

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

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

4. การรู้จักสังเกตความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) หมายถึง ความสามารถที่เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นมีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีจิตใจที่พร้อมจะช่วยเหลือผู้อื่น สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

5. การดำเนินการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (handling relationships) มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น รู้เท่าทันอารมณ์ของผู้อื่น ความสามารถนี้ประกอบไปด้วย การสื่อความหมายที่ดี และการบริหารความขัดแย้ง⁴⁴

⁴³กร ศิริโชควัฒนา, Super E.Q. ความสุข & ความสำเร็จ สร้างได้ด้วยหัวใจ (ฉบับปรับปรุง) (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เก็ท โอเดีย, 2561), 25

⁴⁴ทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ, EQ กับความสำเร็จในชีวิต, เข้าถึงเมื่อ 25 เมษายน 2561, เข้าถึงได้จาก http://www.natres.psu.ac.th/Journal/EQ_Successfull

แนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์

ปัจจุบันความฉลาดทางอารมณ์มีผู้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากเนื่องจากพบว่าผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้มีความสุขในชีวิตเสมอไป แต่สิ่งที่ทำให้บุคคลสามารถประสบความสำเร็จและมีความสุขได้คือ ความฉลาดทางอารมณ์ เพราะไม่ว่าจะเป็นการเรียน การทำงาน และการดำรงชีวิต มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยองค์ประกอบทางด้านความฉลาดทางอารมณ์มาเป็นส่วนประกอบในการใช้ชีวิตและทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยได้รวบรวมหลักการแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และขอนำเสนอรายละเอียดดังนี้

1.แนวคิดของซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer)

ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) ได้ให้ความหมายและคำจำกัดความของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เปรียบเสมือนความสามารถที่จะบอกและเฝ้าระวังเกี่ยวกับความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น พร้อมทั้งสามารถแยกแยะอารมณ์ความรู้สึกนั้นได้ สามารถนำอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ไปสู่การคิดการปฏิบัติที่แท้จริงได้ ซึ่งความสามารถในการใช้ทักษะทางอารมณ์ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมความฉลาดโดยเฉพาะความฉลาดทางสังคม ได้พิจารณาถึงเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางสังคมในส่วนของ การเฝ้าระวังและประเมินอารมณ์ความรู้สึกของคนอื่นและใช้อารมณ์ความรู้สึกนั้นเป็นตัวนำในการแสดงออกของพฤติกรรมต่าง ๆ พวกเขายังพบอีกว่าการแสดงออกของกลุ่มความคิดรวบยอดจะเกี่ยวพันกับกระบวนการทางจิตและเกี่ยวข้องกับข้อมูลทางอารมณ์ของตนเอง แนวคิดในระยะแรกนั้นเสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยความสามารถ 3 ประการ คือ 1.การประเมินผลและการแสดงอารมณ์ 2. การจัดระบบอารมณ์ และ 3. การใช้ประโยชน์ของอารมณ์ในการแก้ปัญหาโดยแต่ละประเภทมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

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

2. การควบคุมอารมณ์ (regulation of emotion) ประกอบด้วย การจัดระบบอารมณ์ตนเอง และการจัดระบบอารมณ์ผู้อื่น

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

นอกจากนี้ ได้รายงานรูปแบบทางอารมณ์ที่ค้นพบในแบบความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งหมายถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับลำดับขั้นของความสามารถทางจิตใจที่รวมกันเข้าจนเกิดรูปแบบความฉลาด (intelligence) และได้แบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 4 ส่วนประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้อารมณ์ เป็นการประเมินอารมณ์ของตนที่แสดงออก 2) การใช้อารมณ์สนับสนุนการคิดเข้าใจและวิเคราะห์อารมณ์ 3) การประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับอารมณ์ 4) การควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ องค์ประกอบเหล่านี้นำไปสู่การเติบโตทางอารมณ์และความฉลาดของโครงสร้าง ความสามารถของความฉลาดทางอารมณ์ ตอนแรกนั้นเน้นเรื่องอารมณ์เป็นหลัก โดยมีโครงสร้างทางการรับรู้ การคิด และสังคมที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออก การจัดระบบและการใช้ประโยชน์ของอารมณ์ประกอบอยู่ด้วย โดยรูปแบบที่ปรับปรุงใหม่

แนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน มีรายละเอียดตามลำดับดังนี้
 ขั้นที่ 1 การรับรู้ การประเมินและการแสดงออกซึ่งอารมณ์ (identifying Emotions) หมายถึง ความสามารถในการระบุตัวตนและผู้อื่นมีความรู้สึกอย่างไร ความสามารถในการระบุภาวะอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้ ความสามารถในการระบุภาวะอารมณ์ของผู้อื่นได้ ความสามารถในการแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง แสดงความต้องการได้ตรงกับความรู้สึกได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะความสามารถในการจำแนกความรู้สึกต่าง ๆ ออกได้ว่าถูกต้องหรือไม่ถูกต้องจริงใจหรือไม่จริงใจ

ขั้นที่ 2 การเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์ (using Emotional) หมายถึง ความสามารถในการก่อให้เกิดอารมณ์และเหตุผลประกอบในการเกิดอารมณ์ดังกล่าวและมีความสามารถในการใช้อารมณ์ของตนเองที่จะช่วยในการเข้าใจผู้อื่นคิดอย่างไรและมีความรู้สึกอย่างไร ได้แก่ 1) ความรู้สึกหรืออารมณ์ช่วยจัดลำดับความสำคัญหรือช่วยในการจัดลำดับความสำคัญ 2) อารมณ์ที่ชัดเจนที่พร้อมจะเกื้อหนุนต่อการตัดสินใจและจดจำความรู้สึกต่าง ๆ ได้ดี 3) ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เปลี่ยนไปทำให้ความคิดและจุดยืนเปลี่ยนจากแง่ลบจากการคิดแง่เดียวมุมเดียวเป็นคิดได้หลากหลาย 4) ภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ทำให้หาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น รู้สึกเป็นสุขทำจิตใจให้เปิดกว้างรับฟังเหตุผลมีความคิดสร้างสรรค์

ขั้นที่ 3 การเข้าใจ การวิเคราะห์และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์ (Understanding Emotional) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจว่าสิ่งใดเกิดขึ้นกับอารมณ์ของตนเอง โดยอาจจะมีความเข้มข้นมากขึ้นเข้าใจว่าคนจะมีปฏิกิริยาต่อสภาวะทางอารมณ์ที่แตกต่างกันอย่างไร เข้าใจว่าอารมณ์ที่ซับซ้อนเป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งอารมณ์ที่มีความซับซ้อนจะเกิดจากการรวมกันของอารมณ์ที่ซับซ้อนกว่าหลายอารมณ์นอกจากนี้ยังเข้าใจลูกโซ่ของอารมณ์ว่ามีผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงอย่างไรจากภาวะอารมณ์หนึ่งไปยังภาวะอารมณ์อื่น ๆ ได้แก่ 1) ระบุความรู้สึกหรืออารมณ์ เห็นความเชื่อมโยงระหว่างอารมณ์กับถ้อยคำต่าง ๆ ได้ เช่น ความชอบพอกับอารมณ์รัก

ความรู้สึกไม่ชอบกับความเกลียด ความสมหวังกับการดีใจ 2) ตีความหมายของอารมณ์ที่เกิดขึ้นอันสืบเนื่องมาจากอารมณ์หนึ่ง ๆ ได้ 3) เข้าใจอารมณ์ที่ซับซ้อนได้เกิดความรู้สึกหลายอย่างในเวลาไล่เลี่ยกัน ทั้งรักทั้งเกลียดอาการขยะแยะซึ่งเป็นผลร่วมของความโกรธและความกลัว 4) เข้าใจความผันแปรของภาวะต่าง ๆ การแปรเปลี่ยนจากความโกรธมาเป็นความพึงพอใจ หรือความโกรธมาเป็นความละเอียด

ขั้นที่ 4 การคิดใคร่ครวญ และการควบคุมอารมณ์ของตน เพื่อพัฒนาความงอกงามด้านเชาว์ปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ต่อไป (managing Emotions) หมายถึงความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นโดยรู้สึกถึงภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้ความรู้สึกนั้นประกอบการตัดสินใจได้ดีขึ้น การแสดงอารมณ์บางอย่างเป็นประโยชน์ในระยะเวลานานสั้น แต่หากมีการควบคุมให้ดีแล้วอารมณ์ดังกล่าวจะมีประโยชน์ในระยะยาวอีกด้วย ได้แก่ 1) เปิดใจรับต่อความรู้สึกทางบวกและลบที่รื่นรมย์ได้ 2) เมื่อคิดใคร่ครวญดีแล้วสามารถยึดถือหรือปลดปล่อยตนจากภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้รับและความเป็นประโยชน์ 3) คิดอย่างพินิจพิเคราะห์ถึงภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองและผู้อื่น เล็งเห็นได้ว่าความรู้สึกเหล่านั้นชัดเจนคงอยู่ มีเหตุผลและส่งผลต่อการปฏิบัติของตนอย่างไร 4) จัดการภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ลดความรุนแรงทางอารมณ์ทางลบได้แสดงออกอารมณ์ทางบวกโดยไม่บิดเบือน หรือมีกลวิธีในการป้องกันตัวเองมากเกินไป⁴⁵

2.แนวคิดของคูเปอร์และซาวาฟ (Cooper and Sawaf)

คูเปอร์และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) ได้เสนอโมเดลของความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยหลักสำคัญ 4 ประการ ซึ่งนำไปสู่การวัดการประเมินที่เรียกว่า EQ Map ดังนี้

EQ Map หรือแผนที่ความฉลาดทางอารมณ์ของคูเปอร์และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) ได้ให้คำอธิบาย ดังนี้

1. ความรอบรู้ในอารมณ์ (emotional literacy) ซึ่งจะเป็นตัวทำให้เกิดการรับรู้ การควบคุมตัวเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ในอารมณ์ (emotion honesty) คือ รับรู้อารมณ์ตรงตามที่เป็น มีสติรับรู้และไหวพริ้วทันอารมณ์ของคนที่ผันแปรไป 2) การมีพลังอำนาจทางอารมณ์ (emotional energy) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 3) การรับผลย้อนกลับของอารมณ์ (feedback) การมีความรับผิดชอบ 4) การหยั่งรู้และเชื่อมโยงอารมณ์ (emotional connection and intuition) รวบรวมอารมณ์ให้เกิดพลังสร้างสรรค์

⁴⁵Peter Salovey and John D. Mayer, **Emotional intelligence imagination cognition and personality** (New Jersey: McGraw-Hill, 1997), 30-31.

2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ (emotional fitness) ประกอบด้วย 1) สร้างความเชื่อถือได้ให้เกิดแก่นตน (authenticity presence) เชื่อในความสามารถของตน 2) การแผ่ความไว้วางใจ (trust radius) ในด้านอารมณ์ต่อผู้อื่น 3) การแสดงความไม่พอใจเชิงสร้างสรรค์ (constructive discontent) ความสามารถในการฟัง 4) การมีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลง (resilience and renews) มีจัดการกับความขัดแย้ง

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (emotional depth) เป็นการสำรวจแนวทางที่จะปรับชีวิตและหน้าที่การงานให้เข้ากับศักยภาพและเป้าหมายของตัวเอง ประกอบด้วย 1) มีเป้าหมายและศักยภาพเฉพาะตน (unique potential med purpose) สามารถสำรวจแนวทางของชีวิตการทำงานให้มีศักยภาพให้บรรลุเป้าหมายของตน 2) การอุทิศตน (commitment) สามารถอุทิศตนและมีความสามารถในความรับผิดชอบ 3) การบูรณาภาพทางอารมณ์ (applied integrity) สามารถสำรวจแนวทางความพอใจในชีวิต 4) การโน้มน้าวโดยปราศจากอำนาจ (influence without authority)

4. ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (emotional alchemy) ความสามารถในการใช้อารมณ์เพื่อความคิดสร้างสรรค์มีสมรรถนะที่จะเผชิญปัญหาและความกดดัน ประกอบด้วย 1) การหยั่งรู้อย่างต่อเนื่อง (intuitive flow) ช่วยให้เกิดความเต็มใจและเข้าถึงการแก้ปัญหาซ่อนเร้นได้อย่างกว้างขวาง 2) มีการตอบสนองตามเวลาที่เปลี่ยน (reflective t-shifting) 3) การเล็งเห็นโอกาส (opportunity satng) สามารถที่จะแก้ปัญหาและความกดดัน 4) การสร้างอนาคต (creating the future) และไม่ปิดกั้นโอกาส⁴⁶

3.แนวคิดของของบาร्हอน (Bar-on)

บาร्हอน (Bar-on) ใช้แนวคิดตามแนวคิดของการ์ดเนอร์ (Gardner) ที่จะระบุความฉลาดทางอารมณ์ร่วมกับบริบทของทฤษฎีบุคลิกภาพ (personality theory) โดยได้ศึกษาทฤษฎีทางจิตวิทยาสำหรับคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในชีวิต ได้เสนอเหตุผลอันสมควรของเขาในการใช้คำว่า ความฉลาดทางอารมณ์ อธิบายได้ว่าเป็นการรวมกันของความสามารถ ศักยภาพ และทักษะที่เป็นการสะสมของความรู้ที่ใช้เป็นแกนหลักอันจะมีผลต่อการดำเนินชีวิต อารมณ์จะถูกใช้อย่างหนัก เฉพาะด้านของเขาวินิจฉัยที่แตกต่างไปจากเขาวินิจฉัยทางสมอง ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ของบาร्हอน (Bar-on) เป็นการรวมคุณสมบัติของความสามารถทางสมองกับคุณลักษณะอื่นๆ ที่พิจารณาแยกจากความสามารถทางสมอง เช่น บุคลิกภาพแบบอิสระ การดูแลตนเองและอารมณ์ ซึ่งการรวมนี้เรียกว่ารูปแบบผสม แม้ว่าจะมีการใช้รูปแบบของบาร्हอน (Bar-on) กันอย่างกว้างขวาง

⁴⁶Robert K. Cooper and Ayman Sawaf, *Executive EQ intelligence in leadership and organization* (New York: Berkley Publishing,1997), 125.

ยิ่งกว่านั้นแบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์จะเกี่ยวข้องกับ “ศักยภาพในความสำเร็จมากกว่าความสำเร็จด้วยตัวมันเอง” ซึ่งจะขยายระดับออกไปกว้างขวาง เขาเชื่อว่าความฉลาดทางอารมณ์มีทิศทางเดียวกับความฉลาดทางปัญญาของสมองที่สามารถกำหนดภาพความสมดุลของความฉลาดทางปัญญาโดยทั่วไปของบุคคล ในปี ค.ศ. 1997 บาร์ออน (Bar-On) ได้นิยามความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถ (capacities) ที่ไม่ใช่การรู้การคิดความสามารถเป็นทักษะ (skill) ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการจัดการกับสภาพแวดล้อมและแรงกดดันและส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพจิต (psychological well-being) โดยคำว่าสติปัญญารวมความสามารถและทักษะต่างๆ ที่ใช้จัดการกับชีวิตอย่างประสบความสำเร็จและคำว่าอารมณ์ที่ใช้ขยายสติปัญญาใช้เพื่อระบุประเภทลักษณะเฉพาะของสติปัญญาที่แตกต่างจากสติปัญญา บาร์ออน ได้เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์โดยแบ่งเป็น 5 หมวด 15 คุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ความสามารถภายในตน (intrapersonal) คือ ความสามารถที่จะรู้จักตนเอง รู้ถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกทางบวกที่เรากระทำในชีวิต ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (emotional self-awareness) เป็นความสามารถในการรู้ถึงความรู้สึกและอารมณ์ตนเอง ทั้งยังได้รู้ถึงความแตกต่างระหว่างอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ ได้รู้ว่าตนเองรู้สึกอย่างไร และเหตุใดจึงรู้สึกเช่นนั้น โดยผู้ที่มีความบกพร่องมากในองค์ประกอบนี้จะเป็นผู้ที่ไม่สามารถแสดงออกถึงความรู้สึกของตนเองออกมาเป็นคำพูดได้

1.2 การยืนหยัด (assertiveness) เป็นความสามารถที่แสดงออกถึงความรู้สึก ความเชื่อ ความคิดและการปกป้องสิทธิของตน โดยการกระทำที่ไม่เป็นพิษเป็นภัย การยืนหยัด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบพื้นฐาน คือ 1) ความสามารถในการแสดงออกถึงความรู้สึก เช่น การยอมรับและการแสดงออกถึงความโกรธ ความอบอุ่น และความรู้สึกทางเพศ 2) ความสามารถในการแสดงออกถึงความเชื่อและความคิดอย่างเปิดเผย เช่น พูดแสดงความไม่เห็นด้วยและยืนหยัดสุดขีด แม้เป็นการยากที่จะทำและจะต้องสูญเสียบางสิ่งที่จะทำเช่นนั้นก็ตาม 3) ความสามารถในการยืนหยัดเพื่อสิทธิส่วนบุคคล เช่น ไม่อนุญาตให้ใครมารบกวนหรือเอาเปรียบผู้ที่รู้จักยืนหยัด จะไม่เป็นคนที่ควบคุมตนเองหรือเหนียมอายมากเกินไป จะสามารถแสดงความรู้สึกโดยปราศจากความก้าวร้าวหรือเป็นโทษ

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

1.4 การประจักษ์แจ้งแห่งตน (self-actualization) เป็นความสามารถในการเข้าใจ ศักยภาพที่เป็นไปได้ของตนเอง องค์ประกอบนี้จะเห็นได้จากการเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในสิ่งที่มีความหมาย ความพยายามที่จะรู้ประจักษ์แจ้งแห่งตนจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนากิจกรรมที่ทำให้เกิดความสุขและมีความหมายต่อความอู่อุสาหะในระยะยาวของชีวิต และมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับเป้าหมายระยะยาวของชีวิต การประจักษ์แจ้งแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่งของความพยายามที่จะไปถึงการพัฒนาขั้นสูงสุด จากความสามารถศักยภาพ และพรสวรรค์ของตัวบุคคล องค์ประกอบนี้จะมีส่วนร่วมกับความพยายามอย่างไม่ย่อท้อที่จะทำสิ่งต่างๆ อย่างดีที่สุดและพยายามที่จะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ สิ่งเร้าที่เกี่ยวข้องกับความสนใจของบุคคลจะให้พลังจูงใจต่อบุคคลที่จะทำการตัดสินใจต่อไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจในตนเอง

1.5 ความเป็นอิสระ (independence) เป็นความสามารถที่จะชี้นำตนเองและควบคุมตนเองในการคิดและการกระทำของคน ทั้งยังมีความเป็นอิสระจากอารมณ์ บุคคลที่มีความเป็นอิสระจะไว้วางใจในตนเองที่จะวางแผนและตัดสินใจครั้งสำคัญ แต่ถึงอย่างไรก็ยังแสวงหาและพิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนที่จะทำการตัดสินใจอย่างถูกต้องให้กับตนเองในท้ายที่สุด เพราะการปรึกษาผู้อื่นไม่ใช่สิ่งแสดงถึงการพึ่งพา การเป็นอิสระเป็นความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้อย่างเป็นอิสระจากความต้องการการปกป้องและส่งเสริม ผู้มีความเป็นอิสระจะหลีกเลี่ยงการยึดติดกับคนอื่น ความเป็นอิสระนี้ขึ้นอยู่กับความมั่นใจในตนเอง พลังภายในและความต้องการที่จะไปถึงสิ่งที่คาดหวังและสิ่งผูกพันต่าง ๆ โดยไม่ตกเป็นทาสของสิ่งนั้น

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

2.1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) เป็นความสามารถในการตระหนัก เข้าใจ และชื่นชมกับความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น โดยรู้ว่าผู้อื่นกำลังรู้สึกอะไร อย่างไร และเหตุใดจึงรู้สึกเช่นนั้น การเป็นคนเอาใจเขามาใส่ใจเราหมายถึงความถึงความสามารถในการอ่านอารมณ์ผู้อื่นได้ ห่วงใยผู้อื่น แสดงความสนใจและเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้อื่น

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) เป็นความสามารถที่จะสร้างและรักษาความพึงพอใจในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยความใกล้ชิดด้วยการให้และการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกความพึงพอใจซึ่งกันและกัน จะรวมถึงการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่มีความหมาย ซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนและทำให้มีความสุขได้ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลบ่งบอกได้โดยความสามารถในการให้และการรับรู้อารมณ์ความรู้สึก และความสามารถที่จะถ่ายทอดความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้อื่น องค์ประกอบนี้ไม่เพียงแต่จะเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นเท่านั้น แต่ยังเชื่อมโยงกับความสามารถที่จะรู้สึกไร้กังวลและมีความสบายใจในความสัมพันธ์ อีกทั้งยังควบคุมความคาดหวังทางบวกที่เกี่ยวข้องกันการติดต่อกันในสังคมด้วย ทักษะทางอารมณ์โดยทั่วไปจะ

ต้องการความไวต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น ความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์และความพึงพอใจในความสัมพันธ์

2.3 การรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility) เป็นความสามารถที่จะแสดงตนในการให้ความร่วมมือ การให้การสนับสนุนและสร้างสรรค์ของสมาชิกในกลุ่มสังคมนั้นเป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม แม้ว่าบุคคลนั้นอาจจะไม่ได้รับประโยชน์ส่วนตัวก็ตาม ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมจะมีจิตสำนึกต่อสังคมและเป็นห่วงเป็นใยผู้อื่น ซึ่งเห็นได้จากความสามารถที่จะรับผิดชอบต่อจัดการปรับปรุงชุมชน องค์กรประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ สำหรับผู้อื่นร่วมกับผู้อื่นการยอมรับผู้อื่น การกระทำใด ๆ จะขึ้นอยู่กับการมีจิตสำนึกและสนับสนุนกฎเกณฑ์ทางสังคม บุคคลที่ขาดความสามารถด้านนี้จะเป็นพวกที่มีทัศนคติต่อต้านสังคมปฏิบัติตนในทางไม่ดีและเอาเปรียบผู้อื่น

3. ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) คือ ความสามารถที่จะยืดหยุ่นต่อสภาพความเป็นจริงและสามารถที่จะแก้ปัญหาต่างๆได้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การแก้ปัญหา (problem solving) เป็นความสามารถในการอธิบายและบ่งชี้ถึงปัญหาต่าง ๆ ทำให้เกิดแนวทางการแก้ไขปัญหา และทำให้การแก้ปัญหานั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาโดยทั่วไปแล้วเป็นงานที่มีความหลากหลายและจะรวมเอาความสามารถที่ต้องผ่านกระบวนการในการแก้ปัญหา

3.2 การทดสอบตามสภาพจริง (reality test) เป็นความสามารถในการประเมินความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่เคยประสบมากับสิ่งที่ปรากฏอยู่จริง จะเกี่ยวข้องกับการค้นหาหลักฐานเพื่อยืนยัน ตัดสิน และสนับสนุนความรู้สึก การรับรู้ และความคิดต่าง ๆ ซึ่งการทดสอบนั้นจะเกี่ยวข้องกับการสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างทันทีทันใด โดยมีเจตนาที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ อยู่ในมุมมองที่ถูกต้องโดยปราศจากจินตนาการเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ เน้นไปที่ความจริงทำให้ความคิดของบุคคล เป็นสิ่งที่น่าเชื่อถือสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์ประกอบนี้คือ ระดับของการรับรู้หลักฐานที่มีความชัดเจนในการที่จะประเมินและจัดการกับสถานการณ์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความสามารถเอาใจจดจ่อและการคิด พิจารณาจะแสดงถึงมีความชัดเจนในการรับรู้และกระบวนการคิด

3.3 ความยืดหยุ่น (flexibility) เป็นความสามารถในการปรับอารมณ์ความคิด และพฤติกรรมของบุคคลเพื่อเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขและสถานการณ์ต่าง ๆ องค์กรประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับความสามารถโดยรวมของบุคคลที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งที่ไม่คุ้นเคย ทำนายไม่ได้และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้ที่รู้จักยืดหยุ่นจะสามารถเปลี่ยนแปลงจิตใจของตนเองเมื่อตนเองทำผิดพลาด โดยทั่วไปจะเป็นบุคคลที่เปิดเผยและใจกว้างกับความคิด ทิศทาง แนวทางที่แตกต่างกันออกไป

4. ความสามารถในการบริหารความเครียด (stress management) คือ ความสามารถในการทำงานภายใต้สภาวะความกดดันต่างๆได้ดี ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 การอดทนกับความเครียด (stress tolerance) เป็นความสามารถที่จะอดทนต่อเหตุการณ์ร้ายๆ และสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้โดยปราศจากความล้มเหลว ด้วยการจัดการกับความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพแม้เผชิญกับสถานการณ์ที่ยาก การอดทนกับความเครียดจะมีการตอบสนองต่อความเครียดอย่างเหมาะสม ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะผ่อนคลาย การตั้งสติ และเผชิญหน้ากับความยากลำบากได้อย่างสงบ ปราศจากอารมณ์ที่รุนแรง บุคคลที่ควบคุมอารมณ์ได้ดีจะเลือกที่จะเผชิญหน้ากับวิกฤตและปัญหามากกว่าการยอมแพ้ และปล่อยให้ตนรู้สึกทำอะไรไม่ถูก และสิ้นหวัง หากองค์ประกอบนี้มีไม่เพียงพอจะเกิดการวิตกกังวล ซึ่งมีผลต่อการแสดงออก เนื่องจากมีใจจดจ่ออยู่ การตัดสินใจจึงทำได้ยาก

4.2 การควบคุมแรงกระตุ้น (impulse control) เป็นความสามารถที่จะอดกลั้นและชะลอแรงกระตุ้น แรงขับ หรือสิ่งล่อใจที่จะให้กระทำได้ นำมาซึ่งสมรรถภาพในการยอมรับกับแรงกระตุ้น สามารถตั้งสติและควบคุมพฤติกรรมก้าวร้าว คัดค้าน และการกระทำที่ไร้ความรับผิดชอบ ผู้ที่มีปัญหาในการควบคุมแรงกระตุ้นจะมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่ำ หุนหันพลันแล่น ควบคุมปัญหาด้วยความโกรธ ทำในสิ่งที่เป็นโทษ ขาดการควบคุมตนเองและแสดงพฤติกรรมอย่างกระตือรือร้น และไม่สามารถทำนายได้

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

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

5.2 การมองโลกในแง่ดี (optimistic) ความสามารถในการมองในด้านที่ดีของชีวิตและรักษาทัศนคติทางด้านบวกแม้กำลังเผชิญกับสิ่งเลวร้าย การมองโลกในแง่ดีและการมีความหวังในชีวิต เป็นวิธีการดำรงชีวิตในทางบวก ตรงกันข้ามกับการมองโลกในแง่ร้ายที่โดยปกติจะมีอาการเก็บกด⁴⁷

⁴⁷Reuven Bar-On and James DA. Paeker, **The Handbook of Emotional intelligence** (San Francisco: Jossey-Bass,2000), 108.

4.แนวคิดของแวกเนอร์และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg)

แวกเนอร์ และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg) เสนอว่า พฤติกรรมของผู้ที่ชาญฉลาดด้านความฉลาดทางอารมณ์ที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. การครองตน (managing Self) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองในแต่ละวันให้บรรลุเป้าหมายได้ผลผลิตสูงสุด อาทิ การจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำการกระตุ้นชี้นำตนให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง กล้าเสี่ยงไม่ย่อรั้งขีดความสามารถและศักยภาพของคนดี

2. การครองคน (managing other) ทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ทางสังคมความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ มอบหมายงานให้ทำตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้แต่ละคนให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ

3. การครองงาน (managing career) จะสร้างผลกระทบที่ต่อสังคม องค์การประเทศชาติ ได้อย่างไรจะสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนได้เช่นไร จัดความสำคัญจำเป็นของตนให้ สอดคล้องกับสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญ โน้มน้าวผู้เกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญเห็นดีเห็นงามด้วย

โดยทั่วไปความสามารถแต่ละด้านของบุคคลจะมีความแตกต่างกันน้อยไม่เท่ากันทักษะและความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่แก้ไขและพัฒนาได้ เพราะความสามารถดังกล่าวแสดงถึงลักษณะนิสัย และในการโต้ตอบที่ได้มาจากการอบรมเลี้ยงดูมาตั้งแต่เด็ก จึงรักได้รับการเรียนรู้ใหม่ที่ถูกต้องเหมาะสมก็จะช่วยให้แต่ละบุคคลมีความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้น⁴⁸

5.แนวคิดของไวซิงเจอร์ (Weisinger)

ไวซิงเจอร์(Weisinger) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ว่ามาจากปัจจัยพื้นฐาน 4 ปัจจัย ช่วยพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะด้านส่วนประกอบดังกล่าว ดังนี้

1. ความสามารถในการรับรู้ ดีความ และแสดงอารมณ์อย่างถูกต้องแม่นยำ
2. ความสามารถในการเข้าถึงหรือก่อให้เกิดความรู้สึกตามความต้องการได้ เมื่อบุคคลสามารถส่งเสริมความเข้าใจตนเองหรือผู้อื่น
3. ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และตระหนักรู้ความรู้สึกที่ได้จากอารมณ์นั้น

⁴⁸Richard K.Wagner and Robert J. Sternberg, “Practical intelligence in realworld pursuits: the role of tacit knowledge”, Journal of Personality and Social Psychology 49, 2 (August 1985): 737-743.

4. ความสามารถในการควบคุมอารมณ์เพื่อพัฒนาการเติบโตทางด้านอารมณ์และสติปัญญา

โดยไวซิงเจอร์ แบ่งความฉลาดทางอารมณ์เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ภายในบุคคล (intrapersonal Emotional Intelligence) หมายถึง การพัฒนาและการใช้ความฉลาดอารมณ์ของตนเอง แบ่งออกเป็น 1) การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองให้อยู่ในระดับที่สูง เมื่อระดับการตระหนักรู้สูง สามารถตรวจสอบสังเกตพฤติกรรมตนเอง จะส่งผลให้บุคคลทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุด การตระหนักรู้สามารถพัฒนาได้โดยให้ความสนใจกับตนเอง เช่น การตีความ ความคิด ความรู้สึก อารมณ์ และเจตนา 2) การบริหารจัดการกับอารมณ์โดยทำความเข้าใจอารมณ์และใช้ความเข้าใจนั้นจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ และเกิดผลดี ทั้งนี้การจัดการกับอารมณ์ทำได้โดยจัดการกับส่วนประกอบที่ทำให้เกิดอารมณ์ ซึ่งก็คือปฏิสัมพันธ์ของความคิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีรวิทยาและพฤติกรรมในการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งการปรับระดับอารมณ์ให้คิดเพื่อเกิดผลดีนั้นต้องใช้หลักการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ดีที่สุด 3) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเองทำให้บุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่กับงานและทำงานจนสำเร็จได้แม้จะล้มเหลว ที่มาของแรงจูงใจ ได้แก่ ตัวเอง เพื่อนที่คอยสนับสนุน ครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงแรงบันดาลใจทางอารมณ์และสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นและสนับสนุนความมั่นใจของบุคคล การมองโลกในแง่ดี การยืนหยัด ความกระตือรือร้นและความยืดหยุ่นที่เปลี่ยนความล้มเหลวให้กลับสู่สภาวะปกติได้

2. ความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างบุคคล (interpersonal emotional intelligence) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้มีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 1) การพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการสื่อสารเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการสื่อสารประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ การเปิดเผยตัวเอง การยืนยันยืนกราน การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจารณ์และการสื่อสารภายในทีม 2) การพัฒนาทักษะระหว่างบุคคลเพื่อให้การติดต่อกับบุคคลอื่นเป็นไปอย่างมีจุดมุ่งหมายและเหมาะสม การสร้างความชำนาญนี้มีทักษะที่จำเป็น คือ (1) ความสามารถในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพื่อกำหนดแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดผลดี (2) ความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนด้านมุลอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การช่วยบุคคลอื่นให้สามารถจัดการตนเองได้ทั้งด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาและด้านขัดแย้ง รวมทั้งสร้างให้บุคคลมีแรงจูงใจในตนเอง (1) รักษาทัศนวิสัยด้านอารมณ์ของตนเอง (2) วิธีจัดการกับบุคคลที่สูญเสียการควบคุม (3) เป็นผู้ฟังที่ดี (4) ใช้การวางเป้าหมายและการไปให้ถึงเป้าหมาย ในการสร้างแรงจูงใจ

ทั้งนี้การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างบุคคลและความสามารถในการช่วยบุคคลอื่นให้สามารถจัดการตนเอง เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในการ

ทำงาน ได้นั้น จะต้องรับรู้ ตีความ และแสดงภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้องมีความสามารถในการใช้ ภาวะอารมณ์นั้น ๆ ต่อตนเอง ผู้ร่วมงานและมีการเรียนรู้ ตลอดจนเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ได้รับ นอกจากนี้ต้องสามารถควบคุมอารมณ์และเอาชนะสร้างพฤติกรรมในทางบวกจะสามารถสร้างองค์กร แห่งความฉลาดทางอารมณ์ได้⁴⁹

6.แนวคิดของโกลแมน (Goleman)

โกลแมน (Goleman) ได้ให้เค้าโครงความฉลาดทางอารมณ์ในหลายมิติ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่มีความรู้และจัดการกับอารมณ์ของตนเอง มีแรงจูงใจตนเอง (self-motivation) เข้าใจในบุคคลอื่น (empathy) และมีความชำนาญในสังคม ความรู้และการจัดการกับอารมณ์นั้นจะ เกี่ยวข้องกับการเริ่มสังเกตตนเองในอารมณ์และความรู้สึกหนึ่งพร้อมกับการควบคุมความรู้สึกนั้นให้อยู่ ในความเหมาะสมและได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจตนเองเปรียบเสมือนช่องทางของการนำอารมณ์มา สร้างแรงผลักดันสู่เป้าหมายที่ต้องการ เกิดความอึดอ้อมในใจภายหลังและรู้สึกถึงแรงกระตุ้นในตัวเอง ในด้านการเข้าใจในบุคคลอื่น (empathy) นั้นเน้นที่การพูดที่ไม่ทำให้คนอื่นเสียใจแต่พูดแล้วทำให้คน ประทับใจเป็นคนที่ดีในแง่บวก การเป็นคนที่มีอารมณ์อ่อนไหว ไวต่อความรู้สึกของคนอื่น มีความรู้สึกห่วงใยและให้คนอื่นก่อนเสมอและเป็นคนที่มีความสามารถเข้าใจ ประมวลผลความรู้สึกของ คนอื่นและสามารถ ใช้ความเข้าใจและผลการประมวลนั้นมาเป็นสิ่งที่นำไปสู่การปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วย โกลแมน (Goleman) ได้เสนอกรอบความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะทางอารมณ์ (The Emotional Competence framework) ไว้ 2 หมวด 5 องค์ประกอบ 25 ปัจจัย ดังนี้

หมวดที่ 1 สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competence) เป็นทักษะการตัดสินใจในการ บริหารจัดการกับตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) เป็นทักษะภายในของตนเอง เป็นการหยั่งรู้ความเป็นไปได้ของตนและความพร้อมของตน ประกอบด้วย

1. รู้เท่าทันในอารมณ์ของตนและรู้ว่าทำไมถึงเกิดอารมณ์นั้น
2. ประเมินตนเองได้อย่างแม่นยำ รู้จุดเด่นจุดด้อยของตน
3. มั่นใจในตนเอง มีความมั่นใจในคุณค่าของตนเองและความสามารถของตน

องค์ประกอบที่ 2 การควบคุมตนเอง (self-regulation) เป็นการบริหารจัดการกับความ รู้สึกภายในตน การผลักดัน ประกอบด้วย

1. การควบคุมตนเอง สามารถจัดการควบคุมอารมณ์ที่แปรปรวนและแรงผลักดันต่าง ๆ ได้

⁴⁹Hendrie Weisinger, *Emotional Intelligence at Work: The Untapped Edge for Success* (San Francisco: Jossey-Bass,1998), 214-215.

2. ความน่าสนใจ ความเชื่อถือได้ รักษาความเป็นคนซื่อสัตย์และคุณงามความดีเป็นมาตรฐานไว้

3. ความเป็นคนซื่อตรงต่อหน้าที่รับผิดชอบในการทำงาน

4. ความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลง

5. ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ รู้สึกมีความสุขสบายใจกับความคิดใหม่ ๆ การเข้าถึงสิ่งใหม่และได้ดำนามูลใหม่

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างแรงจูงใจ (motivation) หมายถึงความโน้มเอียงของอารมณ์ที่จะขึ้นหรือเอื้ออำนวยไปสู่จุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement drive) ความพยายามที่จะปรับปรุงหรือไปให้ถึงมาตรฐานที่ดี

2. การมีพันธสัญญา (commitment) การมีเป้าหมายเดียวกันของกลุ่มหรือขององค์การ

3. การมีความคิดริเริ่ม (initiative) มีความพร้อมที่จะปฏิบัติเมื่อมีโอกาส

4. การมองโลกในแง่ดี (optimism) มีความเพียรพยายามที่จะปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย

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

องค์ประกอบที่ 4 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการ และความห่วงใยของผู้อื่น ประกอบด้วย

1. การเข้าใจผู้อื่น รู้ถึงความรู้สึก มุมมอง มีความสนใจในด้านวิตกกังวลของผู้อื่น

2. การพัฒนาผู้อื่น ทราบความต้องการและช่วยพัฒนาผู้อื่นและส่งเสริมความสามารถของ

ผู้อื่น

3. การมีจิตใจมุ่งบริการ (service orientation) การคาดหมาย รับรู้และตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4. การสร้างโอกาสในความหลากหลายของบุคคล

5. การตระหนักรู้ในสถานการณ์ (political awareness) มีไหวพริบสามารถอ่านสถานการณ์ของกลุ่มในสภาพปัจจุบันและพลังความสัมพันธ์ของกลุ่ม

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางสังคม (social skill) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโดยโน้มน้าวผู้อื่น ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ประกอบด้วย

1. การมีอำนาจโน้มน้าว สามารถใช้เทคนิคที่มีประสิทธิภาพในการโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม

2. การสื่อสารที่ดี รับฟังอย่างเปิดเผยและสื่อสารข่าวที่ชัดเจนน่าเชื่อถือ

3. ความเป็นผู้นำสามารถคล้อยและแนะแนวทางบุคคลและกลุ่มได้ดี

4. ความสามารถบริหารการขัดแย้งสามารถประนีประนอมและแก้ปัญหาในความเห็นที่ไม่ตรงกันได้

5. กระตุ้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มและบริหารการเปลี่ยนแปลงได้

6. การสร้างสรรค์สัมพันธ์ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

7. การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความร่วมมือร่วมแรง การทำงานกับผู้อื่นเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

8. สมรรถนะของทีม การสร้างพลังของกลุ่มในการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย⁵⁰

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

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (self-awareness) หมายถึงความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเองตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) ประเมินตนเองตามความเป็นจริง 3) มีอารมณ์ขัน

2. การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (self-regulation) หมายถึงความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งสามารถใช้ความคิดก่อนลงมือปฏิบัติได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ 1) มีการควบคุมตนเอง คือสามารถจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยากและหุนหันพลันแล่นได้เป็นอย่างดี 2) มีความไว้วางใจ คือการรักษาคำพูดและสัญญา มีความรับผิดชอบ และมีความระมัดระวังในการทำงาน 3) มีความสามารถในการปรับตัว คือมีความยืดหยุ่นในการรับมือกับความต้องการที่ หลากหลายและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ 4) มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง คือความสามารถในการเปิดรับความคิดและข้อมูล ใหม่ๆ อยู่เสมอ และการสร้างแนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์

3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (self-motivation) หมายถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานด้วยเหตุผลมิใช่เพื่อเงินหรือเพื่อสถานภาพของตนเอง แต่เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย โดยใช้ความพยายามอย่างไม่ลดละ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือมีความพยายามที่จะปรับปรุงหรือความพยายามที่จะ ไปสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ ทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เช่น ตั้งใจเรียนหนังสือให้เก่งเพราะอยาก

⁵⁰Daniel Goleman, *Working with Emotional Intelligence* (New York: Bantam Books,2002), 26-28.

เป็นแพทย์ที่มีชื่อเสียง 2) มีความคิดริเริ่ม คือมีความพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเมื่อโอกาสมาถึง 3) มองโลกในแง่ดีคือความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย มีความสุขกับชีวิต

4. การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (recognizing emotions in others) หมายถึงความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่น ๆ และมีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่น ๆ ได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ 1) มีความไวต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น 2) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 3) มีจิตใจใฝ่บริการซึ่งเป็นลักษณะดี ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น

5. ทักษะทางสังคม (social skill) หมายถึงความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคลและทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกัน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ 1) มีการสื่อสารที่ดี คือสามารถสื่อสารด้วยคำพูดและท่าทางที่เหมาะสม เข้าใจง่าย 2) มีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงาน 3) สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารจัดการที่สำคัญ เช่น ถ้าลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกันก็สามารถไกลเกลี่ย ลดความขัดแย้งทำให้งานสามารถเดินต่อไปได้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ใหม่เข้ามาแทน ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้าง 5 ประการ และมีองค์ประกอบย่อยรวม 25 สมรรถนะ ดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (self-awareness) การรู้ว่าตนเองรู้สึกอย่างไร ในขณะนั้น และใช้สิ่งนั้นขึ้นำการตัดสินใจ โดยจะประเมินความสามารถของตนเองตามความเป็นจริงบน พื้นฐานของการมีความเชื่อมั่นในตนเองที่ดี

1.1 การตระหนักในอารมณ์ (emotional awareness) ยอมรับและรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นของอารมณ์นั้น บุคคลประเภทนี้จะตระหนักในคุณค่าและเป้าหมายของตนเอง

1.2 สามารถประเมินตนเอง (accurate self-assessment) การประเมินตนเอง สามารถรู้ถึงจุดแข็งและข้อจำกัดของตนเองได้ บุคคลประเภทนี้จะแสดงอารมณ์ขันและมุมมองที่เกี่ยวกับตนเอง

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

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

2.1 การควบคุมอารมณ์ตนเองได้ (self-control) จัดการกับภาวะอารมณ์ที่สับสนและกิเลสต่าง ๆ ได้ บุคคลประเภทนี้จะจัดการกับความรู้สึกที่เข้ามากระตุ้นและจัดการอารมณ์ทุกข้อใจได้ดี ทำตนเองให้สงบและไม่อ่อนแอ สามารถคิดและจดจำเมื่ออยู่ภายใต้แรงกดดัน

2.2 สามารถปรับตัวเองได้ (adaptability) สามารถยืดหยุ่นต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ บุคคลประเภทนี้จะมีความร่วมมือความต้องการอันหลากหลาย และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ สามารถปรับการตอบสนองและยุทธวิธีที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่ผ่านเข้ามาและมีมุมมองที่ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

3. การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (motivation) การใช้ความชอบจากส่วนที่ลึกที่สุดซึ่งนำไปในการกระทำไปยังสิ่งที่มุ่งหวังได้ นำมาช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มเสริมสร้างความพยายามที่จะพัฒนา และนำมาช่วยในการเผชิญกับความท้าทายที่สิ้นหวัง

3.1 มองโลกในแง่ดี (optimism) ยืนหยัดในการได้มาซึ่งเป้าหมายแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความพ่ายแพ้ บุคคลประเภทนี้จะกระทำการใด ๆ ด้วยความหวังว่า สิ่งที่ทำจะสำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว พยายามที่จะจัดการกับความพ่ายแพ้ที่เกิดขึ้นมากกว่าจะปล่อยให้ผ่านไป

3.2 กระตุ้นความเปลี่ยนแปลง (change catalyst) สามารถริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้

4. การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น (empathy) ความสามารถนี้ทำให้เรารู้ว่าจะรับมือกับ ความสัมพันธ์ได้อย่างไร ซึ่งจะมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

4.1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) รับรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น โดยสามารถมองในมุมมองของพวกเขาได้ มีความเห็นอกเห็นใจและสามารถปรับความคิดให้มีความหลากหลายได้

4.2 สร้างสิ่งผูกพัน (building bonds) ส่งเสริมความสัมพันธ์ บุคคลประเภทนี้จะรักษามิตรภาพภายในเพื่อนร่วมงาน แสวงหาความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน

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

5.1 มีอิทธิพล (influence) สามารถโน้มน้าวใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลประเภทนี้จะใช้ยุทธวิธีที่ซับซ้อน ดังเช่น การมีอิทธิพลทางอ้อมเพื่อสร้างความเป็นเอกฉันท์และการสนับสนุน

5.2 การติดต่อสื่อสาร (communication) เปิดรับฟังความคิดและส่งสารที่เชื่อถือได้ บุคคลประเภทนี้จะรับสารพร้อมอารมณ์ที่ส่งมาเพื่อส่งกลับได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรับฟังเพื่อแสวงหาความเข้าใจและแบ่งปันซึ่งกันและกัน

5.3 จัดการกับความขัดแย้ง (conflict management) บุคคลประเภทนี้จะสามารถต่อรองและแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้

5.4 ความเป็นผู้นำ (leadership) สามารถกระตุ้นหรือชี้นำกลุ่มบุคคลได้ บุคคลประเภทนี้จะมีความชัดเจนและจะคอยกระตุ้นความกระตือรือร้นในการร่วมแบ่งปันมุมมองและเป้าหมาย

5.5 ให้ความร่วมมือ (collaboration and cooperation) ทำงานกับผู้อื่นโดย เป้าหมายที่มีอยู่ร่วมกัน บุคคลประเภทนี้จะสร้างความเป็นมิตรและให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งร่วมแบ่งปันแผนงาน ข้อมูลทรัพยากรต่าง ๆ

5.6 สมรรถภาพของทีมงาน (team capability) สร้างความร่วมมือกันภายในกลุ่มให้นำมาซึ่งเป้าหมายที่วางไว้ บุคคลประเภทนี้จะทำให้สมาชิกภายในกลุ่มของตนมีความกระตือรือร้นและปกป้องชื่อเสียงของกลุ่ม⁵¹

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน คนเราใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในที่ทำงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต

⁵¹Daniel Goleman, *Primal leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence* (Boston: Harvard way, Massachusetts, 2013), 142-143.

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร เพราะจะช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถพัฒนาองค์กรและอุทิศตนในการทำงาน เกิดความสามัคคี เห็นอกเห็นใจกัน ทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) เป็นองค์ประกอบและเป็นอีกมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วจะพบได้ว่า มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

วอลตัน (Walton) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์กร ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ⁵²

ฮิวส และคัมมิงส์ (Huse and Commings) ได้นิยามความหมายของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงานคือประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ⁵³

แฮคแมน และซัทเทิล (Hackman and Suttle) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะในระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม แวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันขององค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุ

⁵²Richard E. Walton, (1973), “Quality of Working Life: What is it?”. Sloan Management Review, (1978), 20-23.

⁵³Edgear F. Huse and Thomas E. Cumming, **Organization Development and Change**, 3rd ed. (Minnesota West, 1985). 198-199.

น้อยลง ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น⁵⁴

ควิเบิล (Quible) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นกระบวนการบริหาร มีผลต่อสิ่งที่ตามมา ที่เป็นปัจจัยสำคัญของสถานภาพของพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การจ่ายตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสนับสนุนที่หลากหลายขององค์กร ผลของเทคนิคคุณภาพชีวิต การทำงานช่วยให้ทัศนคติและขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิต เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น พนักงานจะมีความรู้สึกทางบวกกับงานและกับองค์กรที่พวกเขาทำงานกันอยู่⁵⁵

เกส (Guest) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล ที่มาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน อาจหมายถึงความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวข้องกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกต่อผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล⁵⁶

ราโอ (Rao) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร ต่อกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขมีความพึงพอใจในงาน เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์กร หรือเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการบริหารงานให้ดีขึ้น โดยยึดหลักค่านิยมร่วมกัน มุ่งบรรลุเป้าหมาย

⁵⁴Richard J Hackman, & Suttle, Lloyd J. “Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organization Change”, Santa Monica, (Calif: Goodyear Publishing, 1977), 102

⁵⁵Zane K Quible, **Administrative Office management**, An Introduction 6th edition.1980,15

⁵⁶Robert H Guest, “Quality of Work Life: Learning from Tarrytown”. Harvard Business Review, (1979), 76-87.

สองมิติคือ ด้านประสิทธิผลขององค์กร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร ที่สามารถตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรได้⁵⁷

เดลามอท และทาเกซาวา (Delamotte and Takezawa) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีหลายแง่มุม ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ความก้าวหน้า การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในสภาพขององค์กรที่มีการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถ และสามารถเติบโตได้จากการทำงานที่น่าสนใจและมีคุณค่า หรือการได้ทำงานที่มีคุณค่าจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสังคม ซึ่งเป็นการตอบสนองในด้านสังคมและเศรษฐกิจอย่างพอเพียงและเป็นธรรม⁵⁸

เคอร์ช และคิวลีย์ (Kerce and Kewley) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น⁵⁹

สโครวาน (Skrovan) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า กระบวนการที่ซึ่งทำให้บุคคล ภายในองค์กรทุกระดับสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ และผลผลิตขององค์กร โดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับบุคคลในองค์กร⁶⁰

มอนดี้ และโนท (Mondy and Note) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานใน

⁵⁷T.L. Childers, and A.R. Rao, “The influence of familial and peer-based reference groups on consumer decisions”, *Journal of Consumer Research*, 19 (September 1992), 198-211.

⁵⁸Delamotte Yves and Shit-ichiTakezawa, *Quality of Working Life in International Perspective*, (Switzerland: International Labor Organization,1984), 3-4

⁵⁹Kerce Elyse W. and Kewley Stephanie. Booth, *Quality of Work Life Survey in Organizations Methods and Benefits*, in *Improving Organizational (Surveys: New Directions, Methods, and Applications Newbury Park: SAGE Publications, 1993)*, 190.

⁶⁰Skrovan J. Daniel, “A Brief Report from the Astd Quality of Work Life Task Force,” *Training and Development Journal*, (1980): 29.

องค์การนั้น ๆ หรือระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบความต้องการ⁶¹

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแยกเป็น 2 คำ คือ “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะความดีลักษณะประจำตัวบุคคล หรือสิ่งของ “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล หรือเมื่อรวมคำว่า “การทำงาน” เข้าไปด้วย จึงหมายถึงลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีของบุคคล⁶²

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ได้ให้ความหมาย “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยสร้างองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน อาทิ สร้างบรรยากาศที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ทั้งการพัฒนาทักษะอาชีพและกิจกรรมสันทนาการ เพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ ซึ่งเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ย่อมมีขวัญกำลังใจมุ่งมั่นในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพให้แก่องค์กรได้เพิ่มขึ้น ลดปัญหาพนักงานลาออก และลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของสถานประกอบการลง สำหรับฝ่ายพนักงาน นอกจากคาดหวังที่เพิ่มขึ้น ความสุขในชีวิตการทำงานจะส่งผลดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ทำให้คนทำงานสามารถบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวให้ดำเนินควบคู่กันไปกับชีวิตการทำงานได้อย่างสมดุล ซึ่งชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นมีความสุขนี้เอง จะเป็นการสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในที่ทำงาน⁶³

ผจญ เฉลิมสาร ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (quality of life) นั้นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึง

⁶¹Mondy and Note, **Human Resource Management** (New York: Prentice-Hall, 1996), 18.

⁶²ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: บริษัท นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์ จำกัด, 2556), 115

⁶³สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, **แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. 2559 -2564 กระทรวงอุตสาหกรรม**, เข้าถึงเมื่อ 26 เมษายน 2561, เข้าถึงได้จาก http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_plan/productivity59_64_master_plan.pdf.

ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว จะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ 1) เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลด ลดคุณภาพของผลิตภัณฑ์ขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น 2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ (1) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน (2) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย (3) คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (humanization of work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (improvement of working condition) ประเทศสังคมนิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (workers' protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (democratization of the workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ⁶⁴

⁶⁴ ผจญ เฉลิมสาร, คุณภาพชีวิตการทำงาน, เข้าถึงเมื่อ 26 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research_

วรเทพ เวียงแก ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานของบุคคลในสถานที่หนึ่ง ๆ ซึ่งสภาพดังกล่าว มีผลทำให้บุคคลแสดงออกทางเจตคติ ค่านิยมที่เป็นไปในทางบวกต่อสถานที่ทำงานและสังคมภายนอก ที่ทำงานมี 2 ด้าน คือ 1) ด้านส่วนตัว ซึ่งเป็นสภาพการทำงานที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกเกี่ยวกับศักดิ์ศรี คุณค่าความเป็นมนุษย์ ความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้า ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังจะเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน การสนับสนุนความสามารถของบุคลากร 2) ด้านความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน คือ สภาพสถานที่และความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย การมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน ระเบียบข้อบังคับของการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีกับผู้ปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน⁶⁵

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่มีความสุข ทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ เป็นการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล มีความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคล สามารถตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานของทุกๆ คนในองค์กร นอกจากนั้นมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความสำเร็จในงาน มีสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย, โอกาสและการพัฒนาความสามารถ, ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน, การบูรณาการทางสังคม, ประชาธิปไตยในองคการ, ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (quality of life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายมากขึ้น หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน แล้วจะพบว่า

⁶⁵วรเทพ เวียงแก, **ทัศนคติของครูที่มีต่อการดำเนินงานตามโรงเรียนวิถีพุทธ**, เข้าถึงเมื่อ 27 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก file:///C:/Users/dell/Downloads/173645-Article%20Text-490197-1-10-20190221%20(3).pdf.

นักจิตวิทยาและนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขอนำเสนอรายละเอียดดังนี้

วอลตัน (Walton) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานอย่างเพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุผลในสังคมนั้น ๆ โดยค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมเกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย (safe and healthy working condition) มีการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย ทั้งนี้ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ และรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับแสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (growth and security) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรักษาตำแหน่งงานได้รับมอบหมายไว้ได้และสามารถเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่ๆ มากขึ้น มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์พิจารณา คือ

3.1 เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้เพื่อรักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง

3.2 ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสของความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบในองค์กรหรือในสายงานอาชีพ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกในครอบครัวหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเกิดความท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับและการได้รับความร่วมมือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เพื่อนร่วมงานไม่ปิดกั้นตนเอง สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และจริงใจต่อกัน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชนวรรณะ ในหน่วยงานปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงานหรือธรรมนุญในองค์กร (constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย

6.1 ความลับเฉพาะบุคคลเป็นสิทธิที่บุคคลพึงได้รับการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ซึ่งในการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการดำเนินการ ทั้งนี้ต้องเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีสิทธิที่จะไม่เปิดเผยข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเรื่องเฉพาะตัวหรือเกี่ยวกับครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือการให้สิทธิพนักงานในการพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหารโดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค คือ ต้องมีความเสมอภาคในเรื่องเกี่ยวกับกฎระเบียบในองค์กร ผลประโยชน์ที่พึงได้รับ รวมถึงค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (the total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่ลงตัวและเหมาะสม

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกวากิจกรรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ต้องมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งรู้สึกวากิจกรรรมของตนได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญในอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง⁶⁶

ลีวิน (Lewin) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (pay and benefits)
2. สภาพของการทำงาน (conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (control of work)
5. มีอิสระ (autonomy)
6. การเป็นที่ยอมรับ (recognition)

⁶⁶Richard E. Walton อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, **คุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานาธรรมของแก่น, 2558), 27.

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with supervisor)
8. ขั้นตอนของการเรียกร้อง (appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (seniority in employment)⁶⁷

เวทเทอร์และเดวิส (Werther and Davis) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่ง ได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล พิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล การจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของพฤติกรรมบุคคล คือ การรับรู้ ค่านิยม ทักษะคติ และภาวะการจูงใจ

2. ปัจจัยด้านการจัดการเป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการหน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน

3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน⁶⁸

ฮิวและคัมมิ่ง (Huse and Cumming) กล่าวถึง ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation)
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment)
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถโดยพิจารณาจากงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ทำท่าย มีอิสระในงาน งานที่ถูกรับว่ามีสำคัญ
4. มีความก้าวหน้า (growth)
5. การบูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน เป็นมิตร เอื้ออาทร ร่วมมือร่วมใจ มีความเป็นหนึ่งเดียว
6. ระเบียบข้อบังคับ (constitutionalism) การมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการบริหารงาน ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

⁶⁷Kurt Lewin, **Field Theory in Social Science** (New York: Harper and Row,1951), 257

⁶⁸Werther, Jr. & Davis, B., **Human resources and personnel management** (New York: McGraw-Hill,1996), 127

7. ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (total life space)

8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) ความรู้สึกที่ว่าองค์กรมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม และรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร⁶⁹

เคิร์ทและจิวลีย์ (Kerce and Kewley) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 4 ประการ คือ 1) ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ได้แก่ ผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ภายนอก ทักษะ 2) โอกาสในการพัฒนาทักษะ การนิเทศงาน 3) ลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความนัยสำคัญ ความเป็นอิสระ การให้ข้อมูลย้อนกลับ 4) ความผูกพันในงาน⁷⁰

ฮังค์ เลวิน และเลย์ (Huang, Lawler and Lei) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 มิติ คือ 1) สมดุลชีวิตกับงาน (work-life balance) 2) คุณลักษณะงาน (job characteristics) 3) พฤติกรรมควบคุมดูแลงาน (supervisory behavior) 4) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์กำไร (compensation and benefits)⁷¹

หลักการ แนวคิด หลักทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีซึ่ง ส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องกับความพึงพอใจระหว่าง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เราคงได้ยินได้ฟังหรือเห็นภาพความขัดแย้งภาพการลาออก ลาหรือมาสาย เพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้แรงงานอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศ ที่มีการประท้วงจนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้นนั้น เป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกที่กำลังถูกลดทอนสิทธิ คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่

⁶⁹Huse and Cummings, **Organization Development and Change** (New York West Publishing Company, 1995). 273-279.

⁷⁰Kerce E.w. and Santa Barbara Barbara Kewley., **Quality of Work Life Surveys in Organizations, New Direction Method and Application** (Newbury Park McGraw-Hill, 1993). 189-207.

⁷¹L. L Huang, & C.Lei, “The effects of quality of work life on commitment and turnover intention”, **Social Behavior and Personality** (2007), 735 - 750.

เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้องหยุดชะงัก จนมีผลทำให้การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์การจะสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบความลำบากและขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและขอเสนอรายละเอียดดังนี้

1.แนวคิดของวอลตัน (Walton)

ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการคือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึงวิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นในการพิจารณาไหลผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับวาทะการที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสุขภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด⁷²

2. แนวคิดของฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cummings)

ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถได้ก็ต้องให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานและสิ่งตอบแทน เบื้องต้นที่ทำให้ข้าราชการหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน ก็คือเงินเดือนหรือค่าจ้างที่เหมาะสมเพียงพอยุติธรรม นอกจากนั้นยังต้องพิจารณาถึงค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ต่อไปอีก เพื่อให้เพียงพอกับค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสะอาด มีความปลอดภัย จัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องมือนำอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระงับภัยที่ดีด้วย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (developing of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน จากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง การพัฒนาข้าราชการจะช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้

⁷²Richard E, Walton, (1973), "Quality of Working Life: What is it?", Sloan Management Review, (1973), 20-23.

อย่างมีคุณภาพ ถึงแม้ว่าการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่จะไม่ได้ผลเต็มที่ตามองค์การต่าง ๆ ก็จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงได้นั้น ส่วนหนึ่งอยู่ที่คุณภาพของข้าราชการนั่นเอง การพัฒนาข้าราชการที่ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่คือ จัดฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรในด้านปริมาณ คุณภาพของงาน และสุขภาพจิต

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงต่อความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่ง

5. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จและมีคุณค่า ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทั้งนั้นประการหนึ่ง คือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการยอมรับจากผู้อื่นคนที่มีความโน้มเอียงไปในทางความต้องการทางสังคมมากจะมีลักษณะเป็นคนอ่อนอ่อนต่อสังคมความต้องการนี้เป็นเหตุจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและอยากจะทำงานนั้นให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

6. การมีธรรมนุญในองค์การ (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

7. การมีภาวะอิสระจากงาน (total free space) หมายถึงการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นรากฐานของชีวิตสังคม เป็นเหตุและปัจจัยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน จากการศึกษาพบว่าการทำงานช่วยสร้างกฎเกณฑ์ให้แก่ชีวิต การทำงานเป็นการแสดงออกถึงอำนาจของมนุษย์ที่จะสามารถบรรลุถึงความใฝ่ฝันและความปรารถนาของมนุษย์ได้ การปฏิบัติงานสามารถจะเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้กับตนเองได้อย่างลึกซึ้ง

8. ความภาคภูมิใจในองค์การ (organizational pride) หมายถึง ชื่อเสียงขององค์การ การประสบความสำเร็จ ความมั่นคงขององค์การ ความภูมิใจความชอบในงานที่ได้รับและความภูมิใจในองค์การ⁷³

⁷³Huse and Cummings, **Organization Development and Change** (New York: West Publishing Company, 1995), 273-279.

3.แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของสโตน (Stone)

ได้กล่าวถึงแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีความสุขได้และสร้างผลผลิตให้องค์กรเพิ่มขึ้น ต้องคำนึงถึงการบริหารงาน การพัฒนาสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้ คือ การได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (adequate remuneration) เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ตามสภาพของสังคม สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี (safe and healthy environment) มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งกายและใจ การพัฒนาความสามารถ (development of human capabilities) มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในงาน (growth and security) มีความรู้สึกก้าวหน้ามั่นคงปลอดภัยในงานมีสิทธิ (Constitutionalism) มีศักดิ์ศรีความเท่าเทียมในการทำงานการยอมรับจากองค์กร (respect) มีสิทธิในการแสดงออกแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และได้รับการปกป้องสิทธิอย่างเท่าเทียม ความสมดุลในชีวิต (total life space) ความสมดุลในระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวที่สมดุลกันเพื่อลดภาวะความเครียดในการทำงาน การรับผิดชอบต่อสังคม (social relevance) ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผู้มาขอรับบริการเป็นองค์ประกอบของมาตรฐานการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาวะทางกาย (physical well-being) เป็นผู้ที่รักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงไม่มีโรคภัยไข้เจ็บสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขโดยมีการส่งเสริมสุขภาพด้วยกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง 2) ด้านสุขภาวะทางด้านอารมณ์ (emotional well-being) เป็นผู้ที่มีสุขภาพของอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น มีความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม 3) ด้านสุขภาวะด้านสังคม (social well-being) เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและกลุ่มสาธารณชนอื่น ๆ 4) ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (spiritual well-being) เป็นผู้ที่มีสุขภาพความรู้สึกของความสงบสุข มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน เข้าใจความเป็นธรรมชาติ เข้าใจความเป็นจริงของชีวิตและมีสิ่งที่ยึดเหนี่ยวที่เป็นเป้าหมายของชีวิต⁷⁴

4.แนวคิดของ เคอร์ช และ คิวเลย์(Kerce and Kewley)

ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยความพึงพอใจที่แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงานโดยรวม (overall job satisfaction) 2) ความพึงพอใจในงานเฉพาะ

⁷⁴Stone R.J., *Managing Human Resources*, 2nd ed. (New York: Free Press, 2008), 183-184.

ด้าน (facet satisfaction) ได้แก่ (1) ค่าจ้าง (pay) (2) ผลตอบแทน (benefits) (3) สภาพแวดล้อมการทำงาน (working condition) (4) โอกาสที่จะก้าวหน้า (chances for advancement) (5) ความมั่นคงในงาน (job security) (6) เพื่อนร่วมงาน (coworkers) (7) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical surroundings) (8) ทรัพยากรและเครื่องมือ (resources and equipment) (9) โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ (chances to develop skills) (10) การนิเทศงาน (supervision) และ (11) โอกาสเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคล (opportunities for personal growth and development) 3) ลักษณะงาน (job characteristics) ได้แก่ (1) ความหลากหลายของทักษะ (skill varieties) (2) เอกลักษณ์ของงาน (task identity) (3) ความมีนัยสำคัญของงาน (task significance) (4) ความเป็นอิสระ (autonomy) และ (5) ผลป้อนกลับ (feedback) และ 4) การมีส่วนร่วมในงาน (job involvement)⁷⁵

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตั้งอยู่เลขที่ 2/3 หมู่ 8 ถนนเศรษฐกิจตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีเนื้อที่ประมาณ 2.5 ไร่ เป็นที่ดินของวัดคลองครุ และได้ทำสัญญาเช่า ตั้งแต่ครั้งยังเป็นสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร อาคารสำนักงานเป็นอาคารเดิมของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทำพิธีเปิดอาคารสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทำพิธีเปิดอาคารเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2538 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบควบคุมดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับการศึกษาภาคบังคับในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมี 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกะทู้มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว

การปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการศึกษาไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้คนไทยที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพต้องอาศัยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ จึงได้ปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารใหม่โดยการยุบรวมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยแบ่งส่วนราชการใหม่ เป็นการบริหารราชการส่วนกลางและการบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จากการปรับโครงสร้างของกระทรวง

⁷⁵Kerce E.w. and Santa Barbara Barbara Kewley., "Quality of Work Life Surveys in Organizations", **New Direction Method and Application** (Newbury Park: McGraw-Hill,1993), 189-207.

ศึกษาธิการส่งผลให้โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนมัธยมในจังหวัดสมุทรสาคร จึงอยู่ในความรับผิดชอบดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ พ.ศ. 2546 และเนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดขนาดเล็ก มีเพียง 3 อำเภอ เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครจึงมีเพียง 1 เขต

ต่อมาได้มีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แยกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม 2553 ด้วยเหตุผลว่าการจัดระเบียบบริหารราชการในเขตพื้นที่ศึกษากำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยการศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีการบริหารและจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารราชการ สมควรแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเพื่อให้การบริการและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นการพัฒนาแก่นักเรียนในช่วงประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์มีคุณภาพยิ่งขึ้น⁷⁶

วิสัยทัศน์ ภายในปี 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และสถานศึกษาเป็นองค์กรชั้นนำที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน บนพื้นฐานความเป็นไทยบริหารจัดการด้วยระบบเครือข่ายที่เข้มแข็ง โดยมีเป้าหมายดังนี้

1. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นทั้ง 5 กลุ่มสาระ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ภายในปี 2562
2. สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรองมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกและมีผลการประเมินระดับดี/ดีมาก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
3. สถานศึกษาทุกแห่งจัดทำและใช้หลักสูตรเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน และสร้างเครือข่ายร่วมมือจากชุมชน
4. มีการพัฒนาครูตามมาตรฐาน และให้มีการประเมินผลอยู่ในเกณฑ์ ดี/ดีมาก
5. จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เสริมสร้างผู้เรียนเต็มศักยภาพ
6. สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐาน
7. สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ สอดคล้องกับแผนการจัดชั้นเรียน
8. สถานศึกษามีครูเพียงพออัตราส่วน ครู: นักเรียน เป็นไปตามเกณฑ์
9. สถานศึกษามีอัตราส่วน นักเรียน: คอมพิวเตอร์ และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียน

⁷⁶พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127, ตอนที่ 45 ก (22 กรกฎาคม 2553): 4-6

ในวันที่ 18 สิงหาคม 2553 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจำนวน 42 เขตพื้นที่ และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 183 เขตพื้นที่ รวมเป็น 225 เขต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) จึงได้จัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครขึ้น โดยมีโรงเรียนในสังกัด 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว รวมทั้งสิ้น 103 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จำนวน 55 โรงเรียนในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 29 โรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 19 โรงเรียน⁷⁷

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อิมทิพย์ อนิสดา ได้ทำการศึกษาวจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) คุณภาพชีวิตของครูโดยภาพรวมและคุณภาพชีวิตด้านสังคม ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁸

พรกนก กาดืบ ได้ทำการศึกษาวจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการวิจัย พบว่าผลการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้านเรียงตามลำดับคือ 1) การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง 2) การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น 3) การมีทักษะทางสังคมการควบคุมตนเอง 4) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 5) ด้านความต้องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำแนก

⁷⁷สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, **ประวัติสำนักงาน**, เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <http://www.home.skn.go.th/main/2017-01-31-07-28-24.html>

⁷⁸อิมทิพย์ อนิสดา, “คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4” (วารสารการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2555), ง

เป็นรายด้านเรียงตามลำดับคือ มีความต้องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการมีทักษะทางสังคม ด้านการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง⁷⁹

วิชญา ดวงจันทา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์เป็นรายด้าน ในองค์ประกอบด้านดีและองค์ประกอบด้านสุขอยู่ใน ระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบ ด้านเก่ง อยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดี และรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความหลากหลายของบุคลากร เป็นที่ยอมรับ ความซื่อสัตย์สุจริต การเสริมพลังความเอื้ออาทร ความมีคุณภาพความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความมุ่งหมายของโรงเรียนและความไว้วางใจส่วนการ ตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรม องค์การในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4. ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสุข (X3) สามารถทำนายวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียง ได้ร้อยละ 14.7⁸⁰

พิมใจ วิเศษ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของ

⁷⁹พรกนก กาติ๊บ, “ความต้องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถาน ศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2555), ง

⁸⁰วิชญา ดวงจันทา, “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหาร โรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียง” (วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน - กันยายน, 2556), ง

ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁸¹

สุจิตรา วรพุด ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ด้าน 2) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารจากสถานศึกษา 3 ขนาด คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁸²

จารุวรรณ แป้นแจ้ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

⁸¹พิมใจ วิเศษ, “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธบุรี, 2556), ง.

⁸²สุจิตรา วรพุด, “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, 2557), ง

ประณตศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวม ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และด้านการมีทักษะสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁸³

ชิษณุพงศ์ ทรัพย์โชติธนดล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มท่าเงินแม่กลอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มท่าเงินแม่กลอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การควบคุมตนเอง การมีทักษะทางสังคม การตระหนักรู้ในตนเอง และการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มท่าเงินแม่กลอง เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน ตามรายด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน⁸⁴

สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความลึกซึ้งทางอารมณ์ความเหมาะสมทางอารมณ์ความเป็นไปได้ทางอารมณ์และความรู้รอบทางอารมณ์ 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ความไว้วางใจ ความสามัคคีและความร่วมมือ การจัดการองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร ทรัพยากร และการสนับสนุน รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน การประสานงานภายนอกองค์กร ความหลากหลายของสมาชิก และทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัด

⁸³จารุวรรณ แป้นแจ้, “ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), ง

⁸⁴ชิษณุพงศ์ ทรัพย์โชติธนดล, “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มท่าเงินแม่กลอง” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน⁸⁵

สุภาวดี วุฒิรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอไทรน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคล มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁸⁶

สมฤทัย คุ่มสกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการควบคุมอารมณ์และการตัดสินใจและการแก้ปัญหาแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการควบคุมอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05⁸⁷

⁸⁵สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ, “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง

⁸⁶สุภาวดี วุฒิรัตน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอไทรน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง

⁸⁷สมฤทัย คุ่มสกุล, “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), ง

ธัญญารัตน์ ทับทิม ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (2) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (3) ด้านการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (4) ด้านการมีทักษะทางสังคม และ (5) ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง 2) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่งพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สุขภาพ ร่างกาย และขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน⁸⁸

ณัฐนิชา ตียะศาศวัต ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁸⁹

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก⁹⁰

อันธิกา บุญเลิศ ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

⁸⁸ธัญญารัตน์ ทับทิม, “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2557), ง

⁸⁹ณัฐนิชา ตียะศาศวัต, “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2563), ง

⁹⁰เพ็ญศรี เวชประพันธ์, “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), ง

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนา การยอมรับทางสังคมในองค์กร โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน การกำหนดระเบียบข้อบังคับ ความเป็นสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่างเวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ⁹¹

อุไรวรรณ ชูมี ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความสามารถในการจูงใจตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การมีทักษะทางสังคม การตระหนักรู้ตนเอง และการเข้าใจผู้อื่น ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁹²

งานวิจัยต่างประเทศ

เซม (Sams) ได้ศึกษาการทดสอบความตั้งใจใฝ่ฝันของงานและการจัดการพฤติกรรมตามอารมณ์เชิงประจักษ์ มุมมองของบุคลากรต้อนรับบริการสังคม บุคลากรต้อนรับส่วนหน้ามีบทบาทสำคัญในส่วนประสมการตลาด โดยมีอิทธิพลโดยตรงต่อความเข้าใจของลูกค้าในเรื่ององค์บริการ และคุณภาพการบริการระหว่างปฏิสัมพันธ์การบริการ วัตถุประสงค์ของปริญญาโทนี้คือการ

⁹¹ อ้นธิกา บุญเลิศ, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), ง

⁹² อุไรวรรณ ชูมี, “การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง

ทดสอบถึงสาเหตุความเครียดของ FSP อย่างเช่น ความต้องการของลูกค้า, ความคลุมเครือของบทบาท, ความขัดแย้งทางบทบาท, ภาระงานที่มากเกินไป และการรับรู้ทางอารมณ์ และสื่อกลางต่าง ๆ เช่น ความมีอิสระในการทำงาน, ความฉลาดทางอารมณ์ และวิธีการเผชิญปัญหาทางอารมณ์ ทั้งที่มีผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อความเครียดในการทำงาน และตัวแปรผลลัพธ์ เช่น เจตคติ, พฤติกรรม, คุณลักษณะทางกายภาพ, ความอ่อนล้าทางอารมณ์, การปฏิบัติงาน และความตั้งใจ ศึกษาวิจัยจากมุมมองของบุคลากรต้อนรับบริการสังคม โดยมีการเก็บข้อมูล 3 ขั้นตอนได้แก่ 1) การสัมภาษณ์บุคลากร 8 คน เชิงลึก เพื่อกำหนดโครงสร้างในโมเดลสิ่งแวดล้อมภาคบริการสังคมให้เหมาะสม 2) การสำรวจการตอบสนองทางความคิดของ FSSP 86 คน เพื่อนำไปประบารายการที่เหมาะสม 3) แบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจากสมาชิกองค์การนักสังคมสงเคราะห์นานาชาติ ฟลอริดา 533 คน ระดับการวัดทางจิตวิทยาถูกพัฒนาขึ้นในการศึกษานี้เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของเครื่องมือ สถิติที่นำมาใช้ทดสอบ คือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยที่นำมาใช้ทดสอบความสัมพันธ์ในโมเดลโครงสร้างและโมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษา ชี้ให้เห็นว่าการจัดการพฤติกรรมตามอารมณ์ตนเอง มีความสำคัญต่อการเพิ่มและลดความเครียดในงาน การค้นพบยังแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของพฤติกรรมตามอารมณ์ที่มีบทบาทสำคัญต่อปฏิสัมพันธ์ใน การบริการสังคม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนงานและลาออกจากงาน⁹³

เมอร์ดอคช (Murdoch) ได้ศึกษาผลของความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางอารมณ์ที่คล้ายคลึงกันของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก การวิจัยเชิงปริมาณถูกนำมาทดสอบผลของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำและผู้ตามและความคล้ายคลึงของความฉลาดทางอารมณ์ในทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการประเมินค่าอารมณ์ของตนเองจะ ทำนายระดับ LMX ได้เพียงแต่การประเมินอารมณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา, การใช้อารมณ์, การควบคุม อารมณ์ของตนเอง ทำนาย LMX ได้ แต่ไม่ใช่ความคล้ายคลึงของการประเมินอารมณ์ผู้อื่น ผลลัพธ์ แสดงว่าความคล้ายคลึงของความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม, ความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ หรือสูง, นำไปสู่ระดับ LMX ที่สูงด้วยหรือไม่ ในทางตรงกันข้ามความไม่คล้ายคลึงนำไปสู่ผลของ LMX ในระดับต่ำกว่าหรือไม่ ผลลัพธ์เน้น

⁹³Doreen Sams, *An empirical examination of job stress and management of emotionally-based behavior: Frontline social service personnel perspective*, (Ph.D. dissertation, Business Administration, University of South Florida, 2005), accessed March 24, 2020, available from ProQuest <http://search.proquest.com/docview/305422733?accountid=50150>

ความสำคัญของการฝึกฝนทั้งหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาใน ด้านความฉลาดทางอารมณ์ กรณีตัวอย่าง เช่น การปฏิบัติงานที่แย่หรือความไม่พึงพอใจในการทำงาน ในองค์กรจำเป็นที่จะต้องพิจารณาถึงความฉลาดทางอารมณ์ที่เหมาะสมระหว่างหัวหน้างานและ ผู้ใต้บังคับบัญชาและตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ท้ายสุดนักจิตวิทยาธุรกิจควรจะคำนึงถึงการพิจารณาบทบาททางอารมณ์ในคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อเทคนิคการแก้ปัญหาของ พวกเขา⁹⁴

รูสเตอร์ (Ruestow) ได้ศึกษาผลของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันขององค์กร ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ในงานบริการสังคมสาธารณะโดยวิธีการวิจัยเชิงผสมผสานแบบแผนเชิงสำรวจบุกเบิก ตั้งแต่การริเริ่มแนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์ ในทศวรรษ 1990 ความคิดนี้ก็ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น ในการวิจัยผลของความฉลาดทางอารมณ์เพื่อ การพัฒนาผู้นำและองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่สามารถระบุ และเข้าใจปฏิสัมพันธ์ทางอารมณ์ ภายในองค์กรจะเป็นผู้ที่พร้อมทำความเข้าใจ และนำข้อมูลทางอารมณ์ไปใช้ในความสัมพันธ์ทางสังคม ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ดีกว่า จึงช่วยให้พวกเขาเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะที่ผลงานวิจัย ก่อนหน้านี้เน้นความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพของผู้นำ จอร์จ (George) “อารมณ์และความเป็นผู้นำ” โกลแมน (Goleman)การทำงานกับความฉลาดทางอารมณ์ อีส, “เมื่อผู้นำแสดงอารมณ์: วิธีการที่ผู้ตามจะตอบสนองต่อการแสดงออกทางอารมณ์เชิงลบของผู้นำ เพศชายและหญิง”, งานวิจัยนี้ทดสอบระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำต่อความพึงพอใจของงาน ที่ตามมาและความผูกพันต่อองค์กร วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือการตรวจสอบว่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำมีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตามในองค์กร บริการสังคมสาธารณะหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ตามในระดับความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้นหรือไม่ นอกเหนือจากการตรวจสอบสมมติฐานนี้ การวิจัยยังมุ่งเน้นในภาวะผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์ในองค์กรบริการสังคมรัฐ ผลของการศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างระดับความ

⁹⁴Severine CJ Murdoch, **The Effect of Leaders' and Subordinates' Emotional Intelligence and the Effect of their Similarity of Emotional Intelligence on Leader-Member Exchange Quality**, (Ph.D. dissertation, Business Psychology, The Chicago School of Professional Psychology, 2015), accessed January 5, 2020, available from ProQuest <http://search.proquest.com/docview/1674246852?accountid=50150>

ฉลาดทาง อารมณ์ของผู้นำ และระดับความพึงพอใจในงานของผู้ตาม การค้นพบที่สำคัญนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามซึ่งเป็นสิ่งที่น่าสนใจ สำหรับการวิจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ในอนาคต⁹⁵

สรุป

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานดังที่กล่าวมาแล้ว จึงอาจกล่าวได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานของผู้บริหาร การปรับตัวและการบริหารจัดการในองค์กรต่างๆ หลายหน่วยงานต่างให้ความสำคัญกับเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเป็นอย่างมากเป็นอย่างมากโดยเฉพาะหน่วยงานที่ ต้องการใช้การตัดสินใจอย่างเร่งด่วน ต้องใช้ทั้งสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์สามารถส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์สามารถรับรู้และเข้าใจ ควบคุม พฤติกรรมการแสดงออกทางกาย วาจาและความรู้สึกอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น จัดการอารมณ์ของตนเอง สามารถเข้าใจ อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น แสดงออกทางพฤติกรรมได้เหมาะสม พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์เป็นที่ยอมรับ ของบุคคลทั่วไป และมีความสุข โดยจำแนกองค์ประกอบความฉลาดทางด้านอารมณ์ ออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง 4) การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น 5) การมีทักษะสังคม ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเนื่องจากการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตเป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิต ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต โดยวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ 1) คาตอบแทนที่เพียงพอและ

⁹⁵Julie A. Ruestow, **The effect of a leader's emotional intelligence on follower job satisfaction and organizational commitment: An exploratory mixed methodology study of emotional intelligence in public human services**, (Ph.D. dissertation, School of Business, Capella University, 2008), accessed January 23, 2020, available from ProQuest <http://search.proquest.com/docview/304816961?accountid=50150>

ยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย 3) โอกาสและการพัฒนาความสามารถ 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการโรงเรียน 2) ครูในโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย กระบวนการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยให้แล้วเสร็จตามกำหนดงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งรวบรวมจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลบทความวิชาการ วารสาร ข้อมูล สถิติ การวิจัยของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จากนั้นนำผลจากการศึกษามาจัดทำโครงร่างงานวิจัย แก๊ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนอเพื่อขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มาดำเนินการทดสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ จากนั้นจัดทำร่างรายงานผลการวิจัย เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ พิมพ์ และรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษาตามหลักสูตร

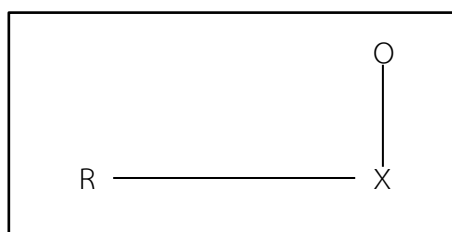
ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (The One Shot, Non – Experimental Case Study Design) ซึ่งเขียนเป็นแผนภาพ (Diagram) ได้ดังนี้

แผนภาพที่ 1 แผนแบบงานวิจัย



- เมื่อ
- R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
 - X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 - O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 103 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 86 โรงเรียน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Proportional Stratified Random Sampling) จำแนกตามสัดส่วนขนาดของประชากรในแต่ละอำเภอ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และ 2) ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 172 คน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามอำเภอ

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร		ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)		
				ผู้อำนวยการ	ครู	รวม
สมุทรสาคร	เมือง	55	44	44	44	88
	บ้านแพ้ว	29	26	26	26	52
	กระทุ่มแบน	19	16	16	16	32
รวม		103	86	86	86	172

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร (X_{tot}) ตามแนวคิดของ โกลแมน (Goleman) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ตระหนักรู้อารมณ์ตน (self-awareness: X_1) หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเองตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) ประเมินตนเองตามความเป็นจริง 3) มีอารมณ์ขัน

2.2 ควบคุมตนเอง (self-regulation: X_2) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งสามารถที่จะใช้ความคิดก่อนลงมือปฏิบัติได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ 1) มีการควบคุมตนเอง คือสามารถจัดการกับอารมณ์ที่ยุกยัก และหุนหันพลันแล่นได้เป็นอย่างดี 2) มีความไว้วางใจ คือการรักษาคำพูดและสัญญา มีความรับผิดชอบ และมีความระมัดระวังในการทำงาน 3) มีความสามารถในการปรับตัว คือมีความยืดหยุ่นในการรับมือกับความต้องการที่หลากหลาย และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ 4) มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง คือความสามารถในการเปิดรับความคิดและข้อมูล ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และการสร้างแนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์

2.3 สร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (self-motivation: X_3) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานด้วยเหตุผลมิใช่เพื่อเงินหรือเพื่อสถานภาพของตนเอง แต่เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย โดยใช้ความพยายามอย่างไม่ลดละ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือมีความพยายามที่จะปรับปรุงหรือความพยายามที่จะไปสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ ทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เช่น ตั้งใจเรียนหนังสือให้เก่งเพราะอยากเป็นแพทย์ที่มีชื่อเสียง 2) มีความคิดริเริ่ม คือมีความพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเมื่อโอกาสมาถึง 3) มองโลกในแง่ดีคือความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย มีความสุขกับชีวิต

2.4 เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (empathy: X_4) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่น ๆ และมีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่น ๆ ได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ 1) มีความไวต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น 2) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 3) มีจิตใจใฝ่บริการซึ่งเป็นลักษณะดี ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น

2.5 มีทักษะสังคม (social skill: X_5) หมายถึง ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคล และทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกัน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีการสื่อสารที่ดี คือสามารถสื่อสารด้วยคำพูดและท่าทางที่เหมาะสม เข้าใจง่าย 2) มีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงาน 3) สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารจัดการที่สำคัญ เช่น ถ้าลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกันก็สามารถไกล่เกลี่ย ลดความขัดแย้งทำให้งานสามารถเดินต่อไปได้

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_{tot}) ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ

3.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation: Y_1) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ

3.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment: Y_2) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3.3 เปิดโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (development of human capacities: Y_3) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

3.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security: Y_4) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ แล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอนาคต ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

3.5 การบูรณาการทางสังคม (social integration: Y_5) หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่หาเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

3.6 ประชาธิปไตยในองค์การ (constitutionalism: Y_6) หมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

3.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (the total life space: Y_7) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

3.8 คำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (social relevance: Y_8) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับวาทะการที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด⁹⁶

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็นฉบับละ 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของ โกลแมน (Goleman)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5

ระดับ 4 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4

ระดับ 3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3

⁹⁶ Richard E, Walton, "Quality of Working Life: What is it?", Sloan Management Review, (1973), 20-23.

ระดับ 2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อย ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2

ระดับ 1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1⁹⁷

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการ ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือโดยการ ปรีกษาและรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ที่ไม่ใช่สถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียน ละ 2 คน ได้แก่ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 1 คน จำนวนทั้งสิ้น 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตาม วิธีการของครอนบาค(Cronbach)⁹⁸ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .969

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่นและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ผู้วิจัยได้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนที่วางไว้ดังต่อไปนี้

⁹⁷ R.Likert, (1961), **New Pattern of Management** (New York: Mcgraw-Hill), 74.

⁹⁸ Lee J. Cronbach, (1974), **Essentials of Psychological Testing**, 3rd ed. (New York: Harper & Row Publisher), 161.

1. ทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการโรงเรียน ครูในโรงเรียนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากแต่ละสถานศึกษา
2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปส่งยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยให้ส่งกลับมาให้ผู้วิจัยโดยตรงทั้งนี้ผู้วิจัยได้เขียนชื่อ ที่อยู่ พร้อมติดแสตมป์ไว้เรียบร้อยแล้ว สำหรับโรงเรียนบางแห่งผู้วิจัยสามารถเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้ตัวแทนช่วยเก็บรวบรวมอีกด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่ใช้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) จำนวน 86 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 2 กลุ่ม 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 1 คน จำนวนทั้งสิ้น 172 คน นำข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (Frequency: f) และร้อยละ (Percentage: %)
2. การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สถิติที่ใช้คือ มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยพิจารณา ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด⁹⁹

3.การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r_{xy}) มีรายละเอียด ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 – 2.29 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความ สัมพันธ์กัน ในระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 1.00 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กัน ในระดับมาก¹⁰⁰

⁹⁹John W. Best, **Research in Education**, 4th ed. (Englewood cliffs: Prentice – Hall, Inc., 1983), 190.

¹⁰⁰ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข ศิริชัย กาญจนวาสี, **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559).

สรุป

การวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีแผนแบบการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 86 โรงเรียน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (proportional stratified random sampling) จำแนกตามสัดส่วนขนาดของประชากรในแต่ละอำเภอ ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 2 กลุ่ม 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 1 คน จำนวนทั้งสิ้น 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบแสดงความคิดเห็น (opinionnaire) เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารตามแนวคิดของ โกลแมน (Goleman) ซึ่งประกอบด้วยความฉลาดทางอารมณ์ 5 ด้าน คือ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตน 2) การควบคุมตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง 4) การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น และ 5) การมีทักษะสังคม ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) โอกาสและการพัฒนาความสามารถ 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบสังคม แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency :f) ร้อยละ (percentage: %) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลคือโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 86 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 85 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 98.83 โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย

- 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการโรงเรียน
- 2) ครู รวมทั้งสิ้น 170 คน เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการโรงเรียน และครู รวมทั้งสิ้น 170 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยหาค่าความถี่ (frequency: f) และค่าร้อยละ (percentage: %)

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	1. ชาย	57	33.53
	2. หญิง	113	66.47
รวม		170	100.00
2	อายุ		
	1. ไม่เกิน 30 ปี	19	11.17
	2. อายุ 31 – 40 ปี	58	34.11
	3. อายุ 41 – 50 ปี	38	22.35
	4. อายุ 51 ปีขึ้นไป	55	32.37
รวม		170	100.00
3	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	1. ปริญญาตรี	73	42.94
	2. ปริญญาโท	96	56.47
	3. ปริญญาเอก	1	0.59
รวม		170	100.00
4	ตำแหน่งปัจจุบัน		
	1. ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน	85	50.00
	2. ครู	85	50.00
รวม		170	100.00
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	1. 1 – 5 ปี	75	44.11
	2. 6 – 10 ปี	24	14.11
	3. 11 – 15 ปี	29	17.05
	4. 16 -20 ปี	13	7.64
	5. 21 – 25 ปี	8	4.74
	6. 26 ปีขึ้นไป	21	12.35
รวม		170	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 33.53 เป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 66.47 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.11 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 32.37 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวนคน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.35 น้อยที่สุด มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.17 คน ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 56.47 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 42.94 น้อยที่สุด ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.59 สำหรับ ตำแหน่งปัจจุบัน พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และครู จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า มีประสบการณ์ 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 44.11 รองลงมาคือ ประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.05 รองลงมาคือ ประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.11 รองลงมาคือ ประสบการณ์ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35 รองลงมาคือ ประสบการณ์ 16-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.64 และลำดับสุดท้ายคือประสบการณ์ 21-25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.74

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ในการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 85 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร (X_{tot})

(n=85)

ด้าน	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (X_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1)	4.40	0.43	มาก
2	การควบคุมตนเอง (X_2)	4.38	0.25	มาก
3	การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (X_3)	4.60	0.33	มากที่สุด
4	การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (X_4)	4.42	0.42	มาก
5	การมีทักษะสังคม (X_5)	4.37	0.44	มาก
โดยภาพรวม (X_{tot})		4.43	0.32	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม(X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.33) อยู่ในระดับมาก 4 ด้านคือ การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.42) รองลงมาคือ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.43) รองลงมาคือ การควบคุมตนเอง ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.25) รองลงมาคือ การมีทักษะสังคม ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณาสวนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.25 – 0.44) ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4 ถึงตารางที่ 8

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1)

(n=85)

ข้อ	การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ที่เกิดขึ้นกับท่านได้เสมอ	4.47	0.54	มาก
2	ผู้บริหารสามารถยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำที่แตกต่างจากที่ท่านคิดได้เสมอ	4.47	0.50	มาก
3	ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย	4.49	0.53	มาก
4	ผู้บริหารสามารถทำงานภายใต้สภาวะความกดดันได้	4.66	0.47	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ	4.67	0.47	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีความรู้สึกมั่นใจและมองเห็นคุณค่าในตนเองได้	4.82	0.38	มากที่สุด
ภาพรวม		4.40	0.43	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1) โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความรู้สึกมั่นใจและมองเห็นคุณค่าในตนเองได้ ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถทำงานภายใต้สภาวะความกดดันได้ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53) รองลงมา ผู้บริหารสามารถยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำที่แตกต่างจากที่ท่านคิดได้เสมอ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ที่เกิดขึ้นกับท่านได้เสมอ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.38 – 0.53) ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: การควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2)

(n=85)

ข้อ	การควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีสติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างมั่นคง	4.65	0.48	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีสติในการควบคุมความประพฤติของตนเอง	4.60	0.49	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสามารถควบคุมความวิตกกังวลต่อปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ	4.62	0.48	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความรู้สึกทางลบให้เป็นทางบวกได้	4.72	0.45	มากที่สุด
5	ผู้บริหารคิดไตร่ตรองอย่างรอบครอบก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ	4.45	0.54	มาก
6	ผู้บริหารไม่ปล่อยให้ความรู้สึกชี้นำชีวิต	4.64	0.48	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้	4.35	0.57	มาก
8	ผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น	4.73	0.44	มากที่สุด
9	ผู้บริหารมีวิธีผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากอารมณ์ไม่ดีโดยใช้วิธีที่เหมาะสม	4.68	0.46	มากที่สุด
ภาพรวม		4.60	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2) โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความรู้สึกทางลบให้เป็นทางบวกได้ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือผู้บริหารมีวิธีผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากอารมณ์ไม่ดีโดยใช้วิธีที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือผู้บริหารมีสติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างมั่นคง ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือผู้บริหารไม่ปล่อยให้ความรู้สึกชี้นำชีวิต ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือผู้บริหารสามารถควบคุมความวิตกกังวลต่อปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือผู้บริหารมีสติในการควบคุมความประพฤติของตนเอง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49) ระดับมากจำนวน 2 ข้อ คือผู้บริหารคิดไตร่ตรองอย่างรอบครอบก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจและยอมรับการ

เปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ (\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.44 – 0.57) ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (X_3)

(n=85)

ข้อ	การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (X_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.96	0.18	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.94	0.23	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความตั้งใจทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.86	0.35	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและความเพียรพยายามในการทำงาน	4.78	0.41	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสามารถมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	4.92	0.27	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมองว่าปัญหาต่างๆสามารถแก้ไขได้	4.82	0.38	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสามารถนำข้อผิดพลาดในอดีตมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงานด้วยความระมัดระวังเพิ่มมากขึ้น	4.71	0.45	มากที่สุด
8	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.27	0.49	มาก
9	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	4.67	0.47	มากที่สุด
10	ผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่มาขวางต่อการบรรลุเป้าหมาย	4.59	0.49	มากที่สุด
ภาพรวม		4.60	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (X_3) โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 9 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน (\bar{X} = 4.96, S.D. = 0.18) รองลงมา คือผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน (\bar{X} = 4.94, S.D. = 0.23) รองลงมา คือบริหารสามารถมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหาต่างๆ (\bar{X} = 4.92, S.D. = 0.27) รองลงมา คือผู้บริหารมีความตั้งใจทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย (\bar{X} = 4.86, S.D. = 0.35) รองลงมา คือผู้บริหารมองว่าปัญหาต่าง ๆ สามารถแก้ไขได้ (\bar{X} = 4.82, S.D. = 0.38) รองลงมา คือผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและความเพียรพยายาม

ในการทำงาน (\bar{X} = 4.78, S.D. = 0.41) รองลงมา คือผู้บริหารสามารถนำข้อผิดพลาดในอดีตมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงานด้วยความระมัดระวังเพิ่มมากขึ้น (\bar{X} = 4.71, S.D. = 0.45) รองลงมา คือผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (\bar{X} = 4.67, S.D. = 0.47) รองลงมา คือผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่มาขวางต่อการบรรลุเป้าหมาย (\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.49) อยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.18 – 0.49) ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น (X_4) (n=85)

ข้อ	การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น (X_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้ร่วมงาน	4.82	0.38	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน	4.68	0.46	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ รู้ถึงที่มาสาเหตุในพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน	4.80	0.40	มากที่สุด
4	ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานไม่เสียหน้าในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	4.65	0.48	มากที่สุด
5	ผู้บริหารเห็นใจผู้ร่วมงาน เมื่อพบว่าผู้ร่วมงานมีปัญหา	4.69	0.46	มากที่สุด
6	ผู้บริหารจะพิจารณาสภาพจิตใจและอารมณ์ของผู้ร่วมงานก่อนมอบหมายงานให้	4.42	0.60	มาก
7	ผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่นได้จากการสังเกตสีหน้า แววตา ท่าทาง การพูด ได้	4.72	0.45	มากที่สุด
ภาพรวม		4.42	0.42	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น (X_4) โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยคือ ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้ร่วมงาน (\bar{X} = 4.82, S.D. = 0.38) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ รู้ถึงที่มาสาเหตุในพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (\bar{X} = 4.80, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ผู้บริหาร

สามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่นได้จากการสังเกตสีหน้า แววตา ท่าทาง การพูด ได้ (\bar{X} = 4.72, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ผู้บริหารเห็นใจผู้ร่วมงาน เมื่อพบว่าผู้ร่วมงานมีปัญหา (\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน (\bar{X} = 4.68, S.D. = 0.46) รองลงมาคือผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานไม่เสียหายในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น (\bar{X} = 4.65, S.D. = 0.48) ระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือผู้บริหารจะพิจารณาสภาพจิตใจและอารมณ์ของผู้ร่วมงานก่อนมอบหมายงานให้ (\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.38 – 0.60) ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: การมีทักษะทางสังคม (X_5)

(n=85)

ข้อ	การมีทักษะทางสังคม (X_5)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในสิ่งที่ตนเองต้องการ	4.62	0.48	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสามารถรับฟังข่าวสารและเก็บใจความสำคัญได้	4.49	0.61	มาก
3	ผู้บริหารใช้คำพูดที่สุภาพกับผู้ร่วมงาน	4.76	0.42	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสามารถแนะนำแนวทางให้ผู้อื่น	4.66	0.52	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน	4.64	0.53	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรไปในทิศทางเดียวกันได้	4.45	0.54	มาก
7	ผู้บริหารสามารถหาทางออกและเลือกวิธีให้ผู้ร่วมงานเห็นพ้องต้องกัน	4.60	0.49	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้	4.61	0.49	มากที่สุด
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย สัมพันธภาพกับหน่วยงานภายนอก	4.26	0.44	มาก
ภาพรวม		4.37	0.44	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม (X_5) โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารใช้คำพูดที่

สุภาพกับผู้ร่วมงาน (\bar{X} = 4.76, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถแนะนำแนวทางให้ผู้อื่น (\bar{X} = 4.66, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน (\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในสิ่งที่ตนเองต้องการ (\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ (\bar{X} = 4.61, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถหาทางออกและเลือกวิธีให้ผู้ร่วมงานเห็นพ้องต้องกัน (\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.49) อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ คือ ผู้บริหารสามารถรับฟังข่าวสารและเก็บใจความสำคัญได้ (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรไปในทิศทางเดียวกันได้ (\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย สัมพันธภาพกับหน่วยงานภายนอก (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.44 – 0.61) ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร

ในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 85 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 9 ถึงตารางที่ 16

ตารางที่ 9 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n=85)

ด้าน	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (Y_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1)	4.33	0.50	มาก
2	สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Y_2)	4.53	0.35	มากที่สุด
3	โอกาสและการพัฒนาความสามารถ (Y_3)	4.55	0.29	มากที่สุด
4	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Y_4)	4.49	0.31	มาก
5	การบูรณาการทางสังคม (Y_5)	4.50	0.34	มากที่สุด
6	ประชาธิปไตยในองค์กร (Y_6)	4.58	0.36	มากที่สุด

ด้าน	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (Y_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Y_7)	4.27	0.46	มาก
8	การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Y_8)	4.65	0.32	มากที่สุด
โดยภาพรวม (Y_{tot})		4.49	0.26	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปน้อยดังนี้ การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (\bar{X} = 4.65, S.D. = 0.32) รองลงมาคือ ประชาธิปไตยในองค์กร (\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.36) รองลงมาคือ โอกาสและการพัฒนาความสามารถ (\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.29) รองลงมาคือ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.35) รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคม (\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.34) อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.31) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.29 – 0.50) ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในแต่ละด้านเป็นรายข้อจะได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 10 – 17

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1)

(n=85)

ข้อ	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต	4.38	0.51	มาก
2	ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในลักษณะงานและปริมาณงานที่เท่ากัน	4.38	0.59	มาก
3	ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับการจัดสรรให้จากทางโรงเรียน	4.62	0.53	มากที่สุด
4	ท่านได้รับเงินเดือนที่สอดคล้องตามความสามารถ วุฒิการศึกษา	4.52	0.59	มากที่สุด

ข้อ	คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	และประสบการณ์ในการทำงาน			
5	ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆอย่างเหมาะสม	4.60	0.49	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาให้รางวัลค่าตอบแทน	4.62	0.55	มากที่สุด
ภาพรวม		4.33	0.50	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า คำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Y_1) โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับการจัดสรรให้จากทางโรงเรียน ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาให้รางวัลค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือท่านได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือท่านได้รับเงินเดือนที่สอดคล้องตามความสามารถ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือท่านได้รับคำตอบที่เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในลักษณะงานและปริมาณงานที่เท่ากัน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.49 – 0.59) ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Y_2)

(n=85)

ข้อ	สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Y_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนของท่านมีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างที่เพียงพอและไม่มีมลพิษ	4.80	0.40	มากที่สุด
2	โรงเรียนของท่านตั้งอยู่ในเขตที่ปลอดภัยจากแหล่งอบายมุข	4.58	0.60	มากที่สุด
3	ท่านรู้สึกปลอดภัยระหว่างการเดินทาง ไป-กลับและปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.75	0.43	มากที่สุด
4	โรงเรียนของท่านมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัย	4.73	0.52	มากที่สุด

ข้อ	สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Y ₂)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี			
5	โรงเรียนของท่านจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	4.74	0.44	มากที่สุด
6	โรงเรียนของท่านจัดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสถานที่ในการทำงานอย่างเหมาะสม	4.69	0.53	มากที่สุด
7	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.81	0.39	มากที่สุด
ภาพรวม		4.53	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Y₂) โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านมีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างที่เพียงพอและไม่มืดสลัว ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกปลอดภัยระหว่างการเดินทาง ไป-กลับและปฏิบัติงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านจัดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสถานที่ในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านตั้งอยู่ในเขตที่ปลอดภัยจากแหล่งอบายมุข ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.52 – 0.75) ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: โอกาสและการพัฒนา
ความสามารถ (Y_3)

(n=85)

ข้อ	โอกาสและการพัฒนาความสามารถ (Y_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน ของตนเองอย่างเต็มที่	4.32	0.46	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ ทำงานอย่างเต็มที่	4.87	0.33	มากที่สุด
3	ผู้บริหารให้การสนับสนุนท่านในการศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เข้ารับการพัฒนาตนเองเสมอ ๆ	4.47	0.50	มาก
4	ผู้บริหารได้สะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน	4.54	0.50	มากที่สุด
5	ผู้บริหารให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการศึกษาต่อ	4.91	0.29	มากที่สุด
6	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.89	0.31	มากที่สุด
7	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกับคณะ	4.81	0.39	มากที่สุด
8	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ทำทลายความสามารถและ เหมาะสมกับศักยภาพ	4.40	0.71	มาก
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดริ สร้างสรรค์	4.38	0.48	มาก
10	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและคณะครู	4.62	0.48	มากที่สุด
ภาพรวม		4.55	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า โอกาสและการพัฒนาความสามารถ (Y_3) โดยภาพรวม มีค่าอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ
โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้การสนับสนุนเกี่ยวกับ
การศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.29) รองลงมาคือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.31) และรองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถใน
การทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.33) รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการ
ทำงานร่วมกับคณะ ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร
และคณะครู ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ผู้บริหารได้สะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
ของท่าน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารให้การสนับสนุนท่าน

ในการศึกษาคุณงาน อบรม สัมมนา เข้ารับการพัฒนาดตนเองเสมอๆ (\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ทำทหายความสามารถและเหมาะสมกับศักยภาพ (\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.71) รองลงมา คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดริ สร้างสรรค์ (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.29 – 0.71) ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: ความมั่นคงและความ ก้าวหน้าในงาน (Y₄)

(n=85)

ข้อ	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Y ₄)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่	4.86	0.35	มากที่สุด
2	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาดตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งใหม่	4.74	0.44	มากที่สุด
3	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ในการทำงานที่สูงขึ้น	4.78	0.41	มากที่สุด
4	ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามกรอบตำแหน่งตามลำดับ	4.76	0.42	มากที่สุด
5	ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.85	0.36	มากที่สุด
6	ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	4.75	0.43	มากที่สุด
7	ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.29	0.45	มาก
8	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าท่านจะได้รับ ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.67	0.47	มากที่สุด
9	ท่านได้รับโอกาสทำหน้าที่ในการใช้อำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้นตามประสบการณ์ของท่าน	4.65	0.48	มากที่สุด
ภาพรวม		4.49	0.31	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Y₄) โดยภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 8 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพที่

ปฏิบัติงานอยู่ (\bar{X} = 4.86, S.D. = 0.35) รองลงมา คือท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (\bar{X} = 4.85, S.D. = 0.36) รองลงมา คือท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่สูงขึ้น (\bar{X} = 4.78, S.D. = 0.41) รองลงมา คือท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามกรอบตำแหน่งตามลำดับ (\bar{X} = 4.76, S.D. = 0.42) รองลงมา คือท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 4.75, S.D. = 0.43) รองลงมา คือท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งใหม่ (\bar{X} = 4.74, S.D. = 0.44) รองลงมา คือท่านมีความเชื่อมั่นว่าท่านจะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน (\bar{X} = 4.67, S.D. = 0.47) รองลงมา คือท่านได้รับโอกาสทำหน้าที่ในการใช้อำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้นตามประสบการณ์ของท่าน (\bar{X} = 4.65, S.D. = 0.48) และอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.25) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.35 – 0.48) ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: การบูรณาการทางสังคม (Y₅)

(n=85)

ข้อ	การบูรณาการทางสังคม (Y ₅)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	บรรยากาศในการทำงานในโรงเรียนมีความเป็นกันเอง	4.87	0.33	มากที่สุด
2	ท่านได้รับการยอมรับในการทำงานจากคณะครูที่ร่วมงาน	4.79	0.41	มากที่สุด
3	ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.68	0.46	มากที่สุด
4	ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคม	4.69	0.46	มากที่สุด
5	เพื่อนร่วมงานมักจะขอความคิดเห็นหรือคำแนะนำจากท่านในการทำงานร่วมกัน	4.76	0.42	มากที่สุด
6	ท่านสามารถปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.85	0.36	มากที่สุด
7	ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากคณะครูเป็นอย่างดี	4.72	0.45	มากที่สุด
8	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.85	0.36	มากที่สุด
9	ท่านมีความสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง	4.51	0.50	มากที่สุด

ข้อ	การบูรณาการทางสังคม (Y ₅)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
10	ท่านได้รับความร่วมมือและความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับชุมชน	4.47	0.50	มาก
ภาพรวม		4.50	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า การบูรณาการทางสังคม (Y₅) โดยภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 9 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บรรยากาศในการทำงานในโรงเรียนมีความเป็นกันเอง (\bar{X} = 4.87, S.D. = 0.33) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 4.85, S.D. = 0.36) และท่านสามารถปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (\bar{X} = 4.86, S.D. = 0.36) รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับในการทำงานจากคณะครูที่ร่วมงาน (\bar{X} = 4.79, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมักจะขอความคิดเห็นหรือคำแนะนำจากท่านในการทำงานร่วมกัน (\bar{X} = 4.76, S.D. = 0.42) รองลงมาคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากคณะครูเป็นอย่างดี (\bar{X} = 4.72, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้สามารถในการทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคม (\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 4.68, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ท่านมีความสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง (\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือท่านได้รับความร่วมมือและความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับชุมชน (\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.33 – 0.50) ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 15 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: ประชาธิปไตยในองค์กร (Y₆)

(n=85)

ข้อ	ประชาธิปไตยในองค์กร (Y ₆)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารอย่างเท่าเทียมกับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ	4.67	0.47	มากที่สุด
2	โรงเรียนของท่านกำหนดกฎระเบียบที่ดี มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับการทำงานอย่างเสมอภาค	4.74	0.44	มากที่สุด
3	ผู้บริหารให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมในการบริหารงาน	4.81	0.39	มากที่สุด

ข้อ	ประชาธิปไตยในองค์กร (Y ₆)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ	4.84	0.37	มากที่สุด
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้เลือกปฏิบัติงานอย่างเสรี	4.85	0.36	มากที่สุด
6	เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผล พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ	4.64	0.48	มากที่สุด
7	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	4.78	0.41	มากที่สุด
8	ผู้บริหารและคณะครูให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน	4.85	0.36	มากที่สุด
9	ผู้บริหารและคณะครูต่างเคารพในสิทธิและหน้าที่ซึ่งกันและกัน	4.52	0.50	มากที่สุด
ภาพรวม		4.58	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า ประชาธิปไตยในองค์กร (Y₆) โดยภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้เลือกปฏิบัติงานอย่างเสรี (\bar{X} = 4.85, S.D. = 0.36) และผู้บริหารและคณะครูให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน (\bar{X} = 4.85, S.D. = 0.36) รองลงมาคือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ (\bar{X} = 4.84, S.D. = 0.37) รองลงมา คือผู้บริหารให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมในการบริหารงาน (\bar{X} = 4.81, S.D. = 0.39) รองลงมา คือผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน (\bar{X} = 4.78, S.D. = 0.41) รองลงมา คือโรงเรียนของท่านกำหนดกฎระเบียบที่ดีมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับการทำงานอย่างเสมอภาค (\bar{X} = 4.74, S.D. = 0.44) รองลงมา คือท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารอย่างเท่าเทียมกับผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ (\bar{X} = 4.76, S.D. = 0.47) รองลงมา คือเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผล พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ (\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.48) รองลงมา คือผู้บริหารและคณะครูต่างเคารพในสิทธิและหน้าที่ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือ (\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.37 – 0.50) ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร : ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Y_7)

(n=85)

ข้อ	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Y_7)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ท่านสามารถบริหารจัดการปริมาณงานและเวลาได้อย่างเหมาะสม	4.71	0.45	มากที่สุด
2	ท่านสามารถบริหารเวลาในการพักผ่อนและดูแลสุขภาพ	4.46	0.50	มาก
3	ท่านมีเวลาในการดูแลครอบครัวของท่านอย่างเพียงพอ	4.42	0.62	มาก
4	ท่านมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำงานอดิเรกหลังจากการปฏิบัติงานหลัก	4.55	0.50	มากที่สุด
5	ท่านไม่รู้สึกกดดันจากการทำงาน	4.38	0.63	มาก
6	โรงเรียนของท่านมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการ	4.66	0.52	มากที่สุด
7	ท่านได้รับภาระงานมากเกินไป จนส่งผลให้เกิดปัญหาครอบครัว	4.41	0.49	มาก
8	ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานและช่วงเวลาในการพักผ่อนมีความสมดุลกัน	4.53	0.50	มากที่สุด
9	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.65	0.48	มากที่สุด
10	ท่านมีความสุขในการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	4.46	0.62	มาก
ภาพรวม		4.27	0.46	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Y_7) โดยภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถบริหารจัดการปริมาณงานและเวลาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือโรงเรียนของท่านมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขในการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือท่านมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำงานอดิเรกหลังจากการปฏิบัติงานหลัก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานและช่วงเวลาในการพักผ่อนมีความสมดุลกัน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ดังนี้ ท่านสามารถบริหารเวลาในการพักผ่อนและดูแลสุขภาพ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขในการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ท่านมีเวลาในการดูแลครอบครัวของท่านอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ท่านได้รับภาระงานมากเกินไป จนส่งผลให้เกิดปัญหา

ครอบครัว ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือท่านไม่รู้สึกกดดันจากการทำงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.45 – 0.63) ลักษณะเช่นนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร: การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Y_8)

(n=85)

ข้อ	การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Y_8)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนของท่านจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ	4.60	0.51	มากที่สุด
2	ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม ชุมชน บริเวณโดยรอบโรงเรียนของท่าน	4.69	0.45	มากที่สุด
3	ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน	4.64	0.59	มากที่สุด
4	ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงานร่วมกับชุมชน	4.69	0.48	มากที่สุด
5	โรงเรียนของท่านผลิตบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพออกสู่สังคม	4.66	0.52	มากที่สุด
6	โรงเรียนของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์	4.33	0.76	มาก
7	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นโยชน์ต่อชุมชน	4.66	0.42	มากที่สุด
8	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยรอบร่วมกับชุมชน	4.76	0.42	มากที่สุด
9	โรงเรียนได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน	4.82	0.38	มากที่สุด
10	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการยอมรับจากสังคมหรือชุมชน	4.68	0.46	มากที่สุด
ภาพรวม		4.65	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Y_8) โดยภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 9 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.38) รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยรอบร่วมกับชุมชน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.42) รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม ชุมชน บริเวณโดยรอบโรงเรียนของท่าน ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ท่าน

มีความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงานร่วมกับชุมชน (\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ บุคลากรในโรงเรียนได้รับการยอมรับจากสังคมหรือชุมชน (\bar{X} = 4.68, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นโยชน์ต่อชุมชน (\bar{X} = 4.66, S.D. = 0.42) รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านผลิตบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพออกสู่สังคม (\bar{X} = 4.66, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับชุมชน (\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.51) อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ โรงเรียนของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (0.38 – 0.78) ลักษณะเช่นนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมและรายด้าน

	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y _{tot}
X ₁	.438**	.447**	.493**	.622**	.546**	.544**	.374**	.516**	.684**
X ₂	.496**	.398**	.486**	.641**	.538**	.495**	.287**	.461**	.654**
X ₃	.265**	.487**	.477**	.504**	.417**	.420**	.283**	.441**	.563**
X ₄	.445**	.383**	.493**	.564**	.469**	.566**	.410**	.522**	.665**
X ₅	.437**	.403**	.526**	.547**	.562**	.647**	.367**	.532**	.692**
X _{tot}	.499**	.500**	.588**	.677**	.598**	.644**	.417**	.592**	.776**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 18 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน (X_{tot}) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดย

ภาพรวม มีความสัมพันธ์กัน และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r_{xy}=0.776^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนรายด้านโดยภาพรวม ($X_1 - X_5$) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนโดยภาพรวม (Y_{tot}) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ในลักษณะคล้อยตามกันทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ลำดับแรก ดังนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะสังคม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=0.692^{**}$) ลำดับรองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=0.684^{**}$) ลำดับรองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=0.665^{**}$) ลำดับรองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=0.654^{**}$) ลำดับรองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=0.563^{**}$)

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนรายด้าน ($X_1 - X_5$) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูรายด้าน ($Y_1 - Y_8$) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในลักษณะคล้อยตามกันทุกคู่ โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด 5 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการมีทักษะสังคม (X_5) กับด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Y_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในระดับสูง ($r_{xy}=0.647^{**}$) และลำดับรองลงมาคือด้านความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง (X_2) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Y_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy}=0.641^{**}$) และลำดับรองลงมาคือความฉลาดทางอารมณ์ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X_1) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Y_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy}=0.622^{**}$) และลำดับรองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น (X_4) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Y_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy}=0.564^{**}$) และลำดับรองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะสังคม (X_5) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม (Y_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy}=0.562^{**}$) และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (X_3) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r_{xy}=0.265^{**}$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 86 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการโรงเรียน 2) ครู รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman) และคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 85 โรงเรียน จาก 86 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 98.83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard division S.D.) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การควบคุมตนเอง การมีทักษะสังคม ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานและควินติลจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน ดังนี้ การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร โอกาสและการพัฒนาความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การบูรณาการทางสังคม และอยู่ในระดับมาก 3 ด้านคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูทุกด้าน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการคัดเลือกผู้บริหารในการเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนการคัดกรองและมีการคัดสรรบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง รวมทั้งก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน นั้น ผู้บริหารจะต้องผ่านการฝึกอบรม “การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา” โดยมีเป้าหมายการอบรมพัฒนาเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ มีคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพที่ดี มีความรู้สู่สากล เป็นผู้ที่มีความรู้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มักจะมีแรงจูงใจเป็นพลังผลักดันเป็นผลจากความต้องการภายในของตัวบุคคล เป็นพลังกระตุ้นให้บุคคล อยากรทำงานเป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า จึงเห็นวามแรงจูงใจ มีความสำคัญที่สุดของคนเป็นผู้บริหารซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโกลแมน (Goldman) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารหรือผู้บริหารซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชิษณุพงศ์ ทรัพย์โชติธรรณ ได้

ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มท่าจีนแม่กลอง ผลการวิจัยพบว่า 1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มท่าจีนแม่กลอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธภา เวชวิสุทธิคุณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในลำดับแรก ทั้งนี้ เกิดจากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของ โกลแมน (Goldman) ได้แก่ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การควบคุมตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น การมีทักษะสังคม ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองมีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความภาคภูมิใจในตนเอง และมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับตนเองและผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับวิระวัฒน์ ปันนิตามัย ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่ล้มเหลวในการทำงานมักมีปัญหาการควบคุมอารมณ์ ผู้ที่มีความฉลาดทางด้านตระหนักรู้ตนเองสูงจะสามารถบริหารงานได้ประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านตระหนักรู้ตนเองต่ำ ซึ่งจากการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เข้าใจและยอมรับในศักยภาพของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี วุฒิรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอ ไทรน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสอดคล้องกับ สมฤทัย คุ่มสกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะสังคม แม้จะมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากแต่ก็จัดได้ว่าอยู่อันดับสุดท้าย โดยอาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานต้องการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยเน้นคุณภาพและดำเนินการตามนโยบายต่าง ๆ ของทางรัฐบาล มุ่งมั่นทุ่มเทกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ จึงอาจมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างชุมชนโดยรอบได้น้อย โดยสอดคล้องกับแนวคิดของโกลแมน (Goleman) ได้กล่าวถึง ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะสังคม หมายถึงความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคล และทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกัน ทั้งนี้ในสภาวะการบริหารงานในยุคการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาระงานที่ทำหลายและเพิ่มมากยิ่งขึ้น จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษา จึงทำให้กระบวนการบริหารงานในโรงเรียนสามารถบริหารจัดการเป็นไปได้ดี ถึงอย่างไรก็ตาม แม้ผู้บริหารโรงเรียนจะมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับมาก แต่เมื่อผู้บริหารเกิดความกดดันจากการบริหารงาน อาจส่งผลต่อจิตใจ ทำให้เกิดความเครียด หรือวิตกกังวลกับความล้มเหลว จนทำให้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านทักษะทางสังคมลดลง ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญญารัตน์ ทับทิม ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากการได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครสนับสนุนให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งเน้นเพื่อประโยชน์ต่อสังคม มีความอิสระในการแสดงความคิดเห็น เคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ต่อหน่วยงาน สังคม และชุมชน ให้มีความเจริญก้าวหน้า และได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถในด้านวิชาชีพ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมถึงได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับความรู้ความถนัด ความเชี่ยวชาญ ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และยังได้รับโอกาสในการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน สามารถบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวให้ดำเนินควบคู่กันไปกับชีวิตการทำงานได้อย่างสมดุล มีความภูมิใจในวิชาชีพ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน จึงทำให้คุณภาพชีวิตของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์การที่ทำให้งาน

ประสบผลสำเร็จซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5. ด้านการบูรณาการทางสังคม 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก จากการวิจัยพบว่าด้านด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมมีค่ามัธยเลขคณิตมากที่สุดเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูทุกคนได้เข้ารับการอบรมก่อนเข้าดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ได้รับการปลูกฝังให้มีจิตสำนึกที่ดีในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและคำนึงถึงการสร้างบุคลากรที่ดี ออกสู่สังคม ทั้งยังได้ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ และให้บริการแก่ชุมชน ช่วยเหลือสังคม ชุมชน บริเวณโดยรอบโรงเรียน เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญในวิชาชีพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพและภูมิใจในตนเอง โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ ราโอ (Rao) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร ต่อกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร ที่สามารถตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรได้ ทั้งนี้การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เชี่ยวชาญยิ่งขึ้นไปนั้น ทำให้บุคลากรครูเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน มีความภาคภูมิใจและผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิมทิพย์ อนิสดา ได้ศึกษา งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แม้จะมีค่ามัธยเลขคณิตอยู่ในระดับมาก แต่ก็อยู่ในอันดับสุดท้าย โดยครูส่วนใหญ่ได้ทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างหนักหน่วง มีภาระงานที่ได้รับมอบหมายโดยปริมาณที่แตกต่างกัน ทำให้มีวิธีการที่จะจัดสรรเวลาในการพักผ่อนหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในครอบครัวไม่เพียงพอ นอกจากนี้งานของครูไม่ได้มีแค่การสอนเท่านั้น แต่ยังเป็นงานที่ต้องการความเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อใช้ในการให้บริการแก่สังคม ซึ่งกิจกรรมส่วนใหญ่ก็มักจะจัดในวันหยุด ราชการ ทำให้ครูต้องแบ่งเวลาส่วนตัวที่จะได้อยู่กับครอบครัวหรือได้ทำกิจกรรมที่ตนเอง

สนใจเพื่อทำกิจกรรมดังกล่าว อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการต้องการเร่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาบุคลากรครูจึงได้จัดให้มีการจัดอบรมในวันหยุด ทำให้ครูใช้เวลาในการพักผ่อนหรือทำงานอดิเรกลดลง ทั้งนี้ครูมีหน้าที่รับผิดชอบมากมาย ทั้งงานบริหาร งานเอกสาร งานวิชาการ ประกอบกับระบบประเมินที่ไม่ค่อยเชื่อมโยงกับการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ อันธิกา บุญเลิศ ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงาน มีความรักในวิชาชีพและสถานศึกษา ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง สามารถการควบคุมตนเองและสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและผู้ร่วมงานได้ ทั้งนี้ยังสามารถรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นได้ นอกจากนี้ยังมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาและมีทักษะทางสังคมที่ดีอีกด้วย จึงส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีอีกด้วย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ ชูมี ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารรายด้านกับคุณภาพชีวิตของครูโดยภาพรวม พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยภาพรวมสูงที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ตลอดจนจนสามารถค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคลและทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกัน ความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ รู้ถึงที่มาสาเหตุในพฤติกรรมของครู เข้าใจถึงความต้องการของครู เห็นใจครูเมื่อพบว่าครูประสบปัญหา นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี สามารถไกล่เกลี่ย ลดความขัดแย้งทำให้งานสามารถเดินต่อไปได้ ทั้งนี้ยังได้รับความร่วมมือจากชุมชนและบริเวณใกล้เคียงในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิชา ดิยะศาตวัต ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านประชาธิปไตยในองค์กรสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารสามารถสื่อสารด้วยคำพูดและท่าทางที่เหมาะสมทำให้เข้าใจง่าย มีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงานและสามารถบริหารความขัดแย้งในองค์กรได้ ทั้งนี้ผู้บริหารยังมีความเสมอภาคและความยุติธรรมในการบริหารงาน เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ชี้แจงเหตุผล พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือและให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกัน ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีสัมพันธ์กันน้อยที่สุด เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานเพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย มีความพยายามที่จะปรับปรุงงานและมุ่งที่จะไปสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ เป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร แต่อย่างไรก็ตาม การมุ่งมั่น ทุ่มเททำงานอย่างหนัก แต่หากพิจารณาถึงเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานก็ยังไม่สามารถได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากภาระงานที่หนักหน่วง ครูต้องรับภาระงานทั้งงานสอนและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย จนทำให้มีภาระงานมากมาย ทั้งนี้การทำงานอย่างหนักแต่ก็ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ ในบางครั้งการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของทางราชการ ครูต้องออกค่าใช้จ่ายส่วนตัวหรือการทำงานนอกเวลาราชการ ครูก็ไม่ได้รับค่าตอบแทน สอดคล้องกับแนวคิดของ โกลแมน (Goleman) ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น โดยสามารถสร้างแรงจูงใจและบริหารจัดการกับอารมณ์ตนเอง รวมถึงสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามครูยังต้องทุ่มเท เสียสละในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม คำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมแต่ในด้านค่าตอบแทนอาจยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของครู ทั้งนี้การทุ่มเทปฏิบัติงานก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารด้านทักษะทางสังคมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครจึงควรมีการสื่อสารที่ดี สื่อสารข่าวที่ชัดเจนน่าเชื่อถือ สร้างสรรค์สัมพันธ์และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครควรเล็งเห็น ปัญหาสำคัญในด้านภาระค่าใช้จ่ายของครู โดยเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต หากมีกรณีปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือเวลาราชการ ควรเพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยงหรือมีค่าตอบแทนแต่ละกรณีไป ด้วยครุมีภาระงานที่มากเกินไปทำให้ครูต้องเสียสละเวลาส่วนตัวในการทำงาน ทุ่มเหตุทุพพริภัยส่วนตัวในการจัดการเรียนการสอน จึงทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ

3. ผลจากการศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครจึงควรส่งเสริมให้ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน ให้มากยิ่งขึ้นไป โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ หรือโครงการอบรมปฏิบัติธรรมสำหรับผู้บริหารเพื่อให้ผู้บริหารมีวิธีจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ลดความเครียดและสามารถนำไปในการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานราบรื่น ทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารส่งผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตามแนวคิดของซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) และฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cummings)

2. ควรมีการศึกษาเรื่องทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการอ้างอิง

ภาษาต่างประเทศ

- Bar-On, Reuven, and James D.A. Parker. **The Handbook of Emotional Intelligence**. San Francisco: Jossey-Bass, 2000
- Bar-On, Reuven **Emotional quotient inventory: A measure of emotional intelligence** Toronto: Multi-Health System, 1997
- Cherniss, Cary “Prepared for the Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organization,” เข้าถึงเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2563 เข้าถึงได้จาก file:///C:/Users/dell/Downloads/EmotionalIntelligenceImpactsBusinessLeadership%20(1).pdf
- Casico, Wayne F. “**Managing Human Resource : Productivity**”, **Quality of Work Life, Profits**, 2nd ed. New York: McGraw-Hill, 1989
- Cooper, Robert K. and Ayman Sawaf, **Executive EQ intelligence in leadership and organization** New York: Berkley Publishing, 1997
- Goleman, Daniel, **Primal leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence** Boston: Harvard Way, Massachusetts, 2013
- Goleman, D., **Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ**. New York: Bantam Books, 1996
- Goleman, Daniel, **Working with Emotional Intelligence** New York: Bantam Books, 2002
- Delamotte Yves and Shit-ichi Takezawa, “**Quality of Working Life in International Perspective**” Switzerland: International Labor Organization, 1984
- Doreen Sams, “**An empirical examination of job stress and management of emotionally-based behavior: Frontline social service personnel perspective**,” (Ph.D. dissertation, Business Administration, University of South Florida, 2005), accessed March 24, 2020, available from ProQuest <http://search.proquest.com/docview/305422733?accountid=50150>
- Elyse, W Kerce. and Kewley Stephanie. Booth, “**Quality of Work Life Survey in Organizations Methods and Benefits**”, in *Improving Organizational Surveys : New Directions, Methods, and Applications* Newbury Park: SAGE Publications, 1993

- E. w. Kerce and Santa Barbara Barbara Kewley., **Quality of Work Life Surveys in Organizations, New Direction Method and Application** Newbury Park McGraw-Hill, 1993
- Guest, Robert H. **Quality of Work Life : Learning from Tarrytown.** Harvard Business Review, 1979
- Hackman, Richard J., & Lloyd J, Suttle (1977). **Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change.** Santa Monica. Calif: Goodyear Publishing,1977
- Huse, E.F. & Cummings,T.G. **Organization development and change.** St.Paul, Mn: West Publishing,1980
- Huse and Cummings, **Organization Development and Change** New York West Publishing Company, 1995
- Huang, L. L & Lei, C.**The effects of quality of work life on commitment and turnover intention.** Social Behavior and Personality, 2007.
- J Richard Hackman & Suttle, Lloyd J. **Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change.** Santa Monica. Calif: Goodyear Publishing,1977
- Kerce,E. W. and S. B. Kewley. **Quality of Life Survey: New dissection method and benefit.**In **Improving organizational surveys : New direction method and applications.** Newbury Park : SAGE Publication,1993
- Lewin,Kurt **Field Theory in Social Science,** New York: Harper and Row,1951
- Lunenburg, Frederick C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices,** 6th ed. Belmont, Calif.: Wadsworth, 2012
- Mayer, John D. and Peter Salovey, “**What is emotional intelligence?**”, **Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications** New York:Basic Book, 1997
- Mondy, R.W. and Note, **Human Resource Management** New York Prentice-Hall, 1996
- Peter Salovey and John D. Mayer, **Emotional intelligence imagination cognition and personality** New Jersey: McGraw-Hill, 1997.
- Payne, Wayne. doctoral thesis, **A Study of Emotion: Developing Emotional**

Intelligence. From 1985

Ruestow, Julie A. **“The effect of a leader's emotional intelligence on follower job satisfaction and organizational commitment: An exploratory mixed methodology study of emotional intelligence in public human services,”** (Ph.D. dissertation, School of Business, Capella University, 2008), accessed January 23, 2020, available from ProQuest

<http://search.proquest.com/docview/304816961?accountid=50150>

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

Severine CJ Murdoch, **“The Effect of Leaders' and Subordinates' Emotional Intelligence and the Effect of their Similarity of Emotional Intelligence on Leader-Member Exchange Quality,”** (Ph.D. dissertation, Business Psychology, The Chicago School of Professional Psychology, 2015), accessed January 5, 2020, available from ProQuest

<http://search.proquest.com/docview/1674246852?accountid=50150>

Skrovan, Daniel J. **"A Brief Report from the Astd Quality of Work Life Task Force,"** Training and Development Journal,1980

Stone R.J., **Managing Human Resources**, 2nd ed. New York Free Press, 2008

T.L. Childers, and A.R. Rao. **The influence of familial and peer-based reference groups on consumer decisions.** Journal of Consumer Research, 1992

Wagner, R.K. and Robert J. Sternberg, **“Practical Intelligence in Real World Pursuits: The Role of Tacit Knowledge”**, Journal of Personality and Social Psychology, August 1985.

Walton, Richard E. **Quality of Working Life: What is it?.** Sloan Management Review,1973.

Walton, Richard E. **Criteria for Quality of Working Life.** In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.). **The Quality of Working Life.** New York: Free Press,1975

Werther, Jr. & Davis, B. **Human resources and personnel management.** New York: McGraw-Hill.(1996)

Weistinger, Hendrie **Emotional Intelligence at Work** San Francisco Jossey-Bass Publishers,1998

Zane K Quible, **Administrative Office management**. An Introduction 6th edition,1980
ภาษาไทย

กระทรวงแรงงาน, **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)** เข้าถึงเมื่อ 20

พฤษภาคม 2563 เข้าถึงได้จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

กระทรวงศึกษาธิการ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม**

(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรมสุขภาพจิต, **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์**, เข้าถึงเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563 เข้าถึงได้จาก

<https://www.dmh.go.th/ebook/dl.asp?id=10>

กรมสุขภาพจิต, **องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์**, เข้าถึงเมื่อ 24 เมษายน 2563 เข้าถึงได้

จาก<http://www.nanabio.com/Research/image%20research/research%20work/EQ/EQ%2002.html>

กนกอร ไชยกว้าง, **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารงานบุคคลของ**

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนบน วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2560

กร ศิริโชควัฒนา, **Super E.Q. ความสุข & ความสำเร็จ สร้างได้ด้วยหัวใจ (ฉบับปรับปรุง)**

(สำนักพิมพ์ เก็ท โอเดีย, 2561)

คำสั่งจังหวัดสมุทรสาคร(399/2564), **“การจัดตั้งสถานที่ป้องกันและควบคุมโรค หรือศูนย์ห่วงใยคน**

สาคร” (เพิ่มเติม)(ฉบับที่ 45)

จันทน์กฤษณา ผลวิวัฒน์, **อีคิว (EQ: Emotional Quotient)**, เข้าถึงเมื่อ 24 เมษายน 2562,

เข้าถึงได้จาก<http://taamkru.com/th/%E0%B8%AD%E0%B8%B5%E0%B8%84%E0%B8%B4%E0%B8%A7>

จารุวรรณ แป้นแจ้, **“ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของ บุคลากรใน**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร์

มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2559)

ชิษณุพงศ์ ทรัพย์โชติชนดล, **“ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบวน**

และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มท่าจีนแม่กลอง” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร์

มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2558)

ณัฐนิชา ตียะศาวัต, **“ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**

ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2” (วิทยานิพนธ์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,2563)

ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข ศิริชัย กาญจนวาสี, **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559).

ทศพร ประเสริฐสุข, **ความฉลาดทางอารมณ์** (กรุงเทพฯ: พิมพ์พรินต์, 2554)

เทิดศักดิ์ เดชคง, **เทคนิคให้คำปรึกษาแบบสร้างแรงจูงใจ : หลักการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมสุขภาพด้วยการสนทนาสร้างแรงจูงใจ** (กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน, 2555)

ทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ, **EQ กับความสำเร็จในชีวิต**, เข้าถึงเมื่อ 24 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก http://www.natres.psu.ac.th/Journal/EQ_Successfull

ธัญญารัตน์ ทับทิม, **“ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี”** (วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2557)

ผจญ เถลิงสาร, **คุณภาพชีวิตการทำงาน**, เข้าถึงเมื่อ 26 เมษายน 2562, เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research

“พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 127 , ตอนที่ 45 ก (22 กรกฎาคม 2553)

พรกนก กาศิป์, **“ความต้องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5”** (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555)

พิมพ์ใจ วิเศษ, **“ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก”** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี, 2556)

เพ็ญศรี เวชประพันธ์, **“คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา”** (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557)

ภักตสกุล นาคจู, **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอารมณ์ Introduction to Emotion**, พิมพ์ครั้งที่ 2. (กรุงเทพฯ : หจก.ภักตสุภรณ์ การพิมพ์ 2557)

ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท นานมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์ จำกัด, 2556.

วิษญา ดวงจันทา, **“ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์กรใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา**

เขตภาคตะวันออก”(วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เดือน
เมษายน 2556 - กันยายน 2556)

โรงพยาบาลวิภาวดี, “โรคเครียดกับการแสดงออกทางด้านอารมณ์และพฤติกรรม” เข้าถึงเมื่อ 15
พฤษภาคม 2563 เข้าถึงได้จาก <https://healthserv.net/383>

โรงพยาบาลมนารมย์, แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ 52 ข้อ, เข้าถึงเมื่อ 24 เมษายน 2562
เข้าถึงได้จาก http://www.manarom.com/testeq_thai.html

วรเทพ เวียงแก,ทัศนคติของครูที่มีต่อการดำเนินงานตามโรงเรียนวิถีพุทธ, เข้าถึงเมื่อ27 เมษายน
2562,เข้าถึงได้จาก file:///C:/Users/dell/Downloads/173645-Article%20Text-490197-
1-10-20190221%20(3).pdf

วิทยา อินทร์สอน , แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงาน

อุตสาหกรรมเข้าถึงเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563 21 เม.ย 2562 เข้าถึงจาก
<http://www.thailandindustry.com>

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต , คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข, พิมพ์ครั้งที่ 1(โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส
จำกัด,2556)

สุจิตรา วรพุด, “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2” (ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์,2557)

สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ, “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู ใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2” (วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร,2561)

สุภาวดี วุฒิรัตน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
ดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอไทรน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2561)

สมฤทัย คุ่มสกุล, “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขา
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2559)

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพและ ผลิต
ภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. 2559 -2564.กระทรวงอุตสาหกรรม. เข้าถึง
http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_plan/productivity5

9_64_ma ster_plan.pdf (2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, รายงานการประชุมผู้อำนวยการโรงเรียน ใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ครั้งที่ 3/2562, (สพป.
สมุทรสาคร : กลุ่มอำนาจการ, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, รายงานผลการทดสอบทางการศึกษา
ระดับชาติขั้นพื้นฐาน(o-net) ปีการศึกษา 2562, (สพป.สมุทรสาคร : กลุ่มนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลการจัดการศึกษา,2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, ประวัติสำนักงาน, เข้าถึงเมื่อ 15 มีนาคม
2563 เข้าถึงได้จาก <http://www.home.skn.go.th/main/2017-01-31-07-28-24.html>

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพและ ผลิต
ภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. 2559 -2564.กระทรวงอุตสาหกรรม. เข้าถึงเมื่อ
26 เมษายน 2561, เข้าถึง ได้จาก[http://www.oie.go.th/sites/default/files/
attachments/industry_plan/productivity59_64_ma ster_plan.pdf](http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_plan/productivity59_64_ma ster_plan.pdf)

สมาคมโรคติดเชื้อในเด็กแห่งประเทศไทย, องค์ความรู้เกี่ยวกับเชื้อไวรัสโคโรนา (Coronaviruses),
เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก[https://www. pidst.or.th / A215.html](https://www.pidst.or.th/A215.html)

สถานบันราชานุกูล, แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient :EQ),
เข้าถึงได้จาก <http://rajanukul.go.th/ideq/index.php?mode=test&group=7>, 2561

อิมทิพย์ อนิสตา “คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4” (วารสารการ
บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร,2555)

อันธิกา บุญเลิศ, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 1” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2562)

อุไรวรรณ ชูมี, “การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ
ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1” (วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร,2561)





(สำเนา)



ที่ อว 8612.2/759

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

11 ตุลาคม 2562

เรื่อง ขออนุญาตตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วรรณกร ทวีแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวชานิยา สิมลา รหัสนักศึกษา 59252309 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขออนุญาตจากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

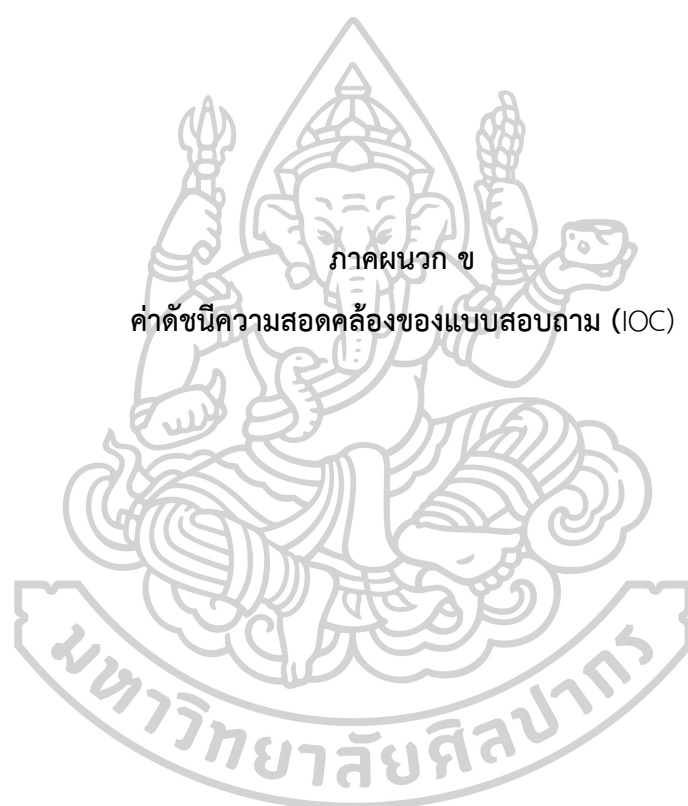
(อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา โทร. 09 5168 4059



ภาคผนวก ข
คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (X1)								
1	ผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ที่เกิดขึ้นกับท่านได้เสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำที่แตกต่างจากที่ท่านคิดได้เสมอ	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถทำงานภายใต้สภาวะความกดดันได้	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีความรู้สึกมั่นใจและมองเห็นคุณค่าในตนเองได้	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
การควบคุมอารมณ์ตนเอง (X2)								
7	ผู้บริหารมีสติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างมั่นคง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีสติในการควบคุมความประพฤติของตนเอง	1	-1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสามารถควบคุมความวิตกกังวลต่อปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความรู้สึกทางลบให้เป็นทางบวกได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารคิดไตร่ตรองอย่างรอบครอบก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ	1	0	1	0	1	0.6	ใช้ได้
12	ผู้บริหารไม่ปล่อยให้ความรู้สึกชี้นำชีวิต	1	0	1	0	1	0.6	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
15	ผู้บริหารมีวิธีผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากอารมณ์ไม่ดีโดยใช้วิธีที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (X₃)								
16	ผู้บริหารมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีความตั้งใจทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและความเพียรพยายามในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสามารถมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหาต่างๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมองว่าปัญหาต่างๆสามารถแก้ไขได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสามารถนำข้อผิดพลาดในอดีตมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
25	ผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่มาขวางต่อการบรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น (X₄)								
26	ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้ร่วมงาน	0	1	0	1	1	0.6	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ รู้ถึงที่มาสาเหตุ	0	1	1	0	1	0.6	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence :
IOC) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (Y)

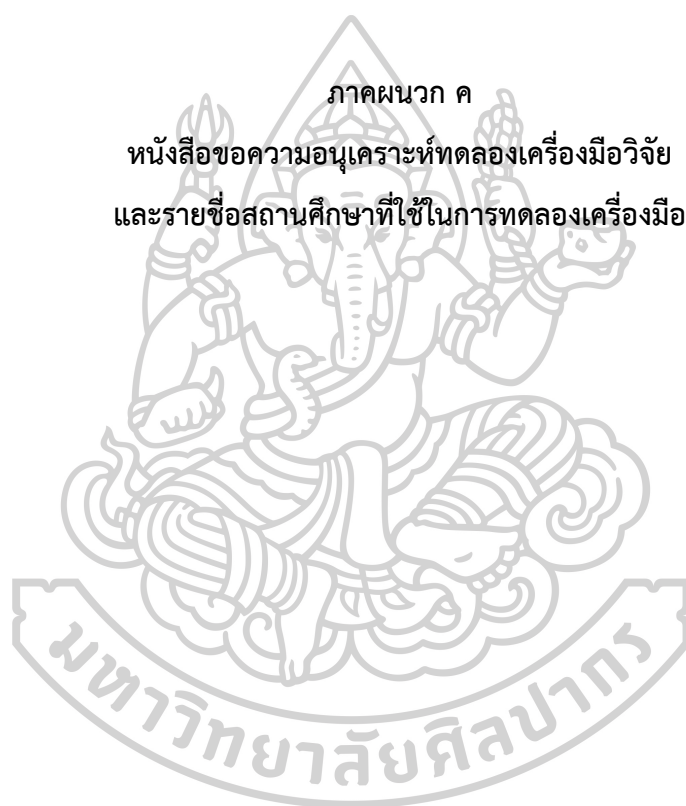
ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y₁)								
1	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
2	ท่านได้รับการพิจารณาคำตอบอย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในลักษณะงานและปริมาณงานที่เท่ากัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับการจัดสรรให้จากทางโรงเรียน	0	0	1	1	1	0.6	ใช้ได้
4	ท่านได้รับเงินเดือนที่สอดคล้องตามความสามารถ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆอย่างเหมาะสม	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาให้รางวัลคำตอบแทน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Y₂)								
7	โรงเรียนของท่านมีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างที่เพียงพอและไม่มีมลพิษทางอากาศ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	โรงเรียนของท่านตั้งอยู่ในเขตที่ปลอดภัยจากแหล่งอบายมุข	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
9	ท่านรู้สึกปลอดภัยระหว่างการเดินทาง ไป-กลับและปฏิบัติงานในโรงเรียน	0	1	1	0	1	0.6	ใช้ได้
10	โรงเรียนของท่านมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
11	โรงเรียนของท่านจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
12	โรงเรียนของท่านจัดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสถานที่ในการทำงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
โอกาสและการพัฒนาความสามารถ (Y₃)								
14	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารให้การสนับสนุนท่านในการศึกษาคูงาน อบรม สัมมนา เข้ารับการพัฒนาตนเองเสมอๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารของท่านได้สะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการศึกษาต่อเพื่อ ปรับปรุงหรือเพิ่มพูนความรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกับ คณะครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
21	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทาย ความสามารถและเหมาะสมกับศักยภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
23	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและคณะครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Y₄)								
24	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
25	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเพื่อก้าวสู่ตำแหน่ง ใหม่	-1	1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
26	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ใน	-1	1	1	1	1	0.6	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
68	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนที่เป็น ประโยชน์ต่อชุมชน	-1	1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
69	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยรอบโรงเรียน ร่วมกับนักเรียนและชุมชน	-1	1	1	1	1	0.6	ใช้ได้
70	โรงเรียนของท่านมีชื่อเสียง และได้รับความไว้วางใจ จากผู้ปกครองและชุมชน	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
71	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่านได้รับการยอมรับ จากสังคมหรือชุมชน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย
และรายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ



(สำเนา)



ที่ อว 8612.2/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

9 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวชัชปิตา สิมลา รหัสนักศึกษา 59252309 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

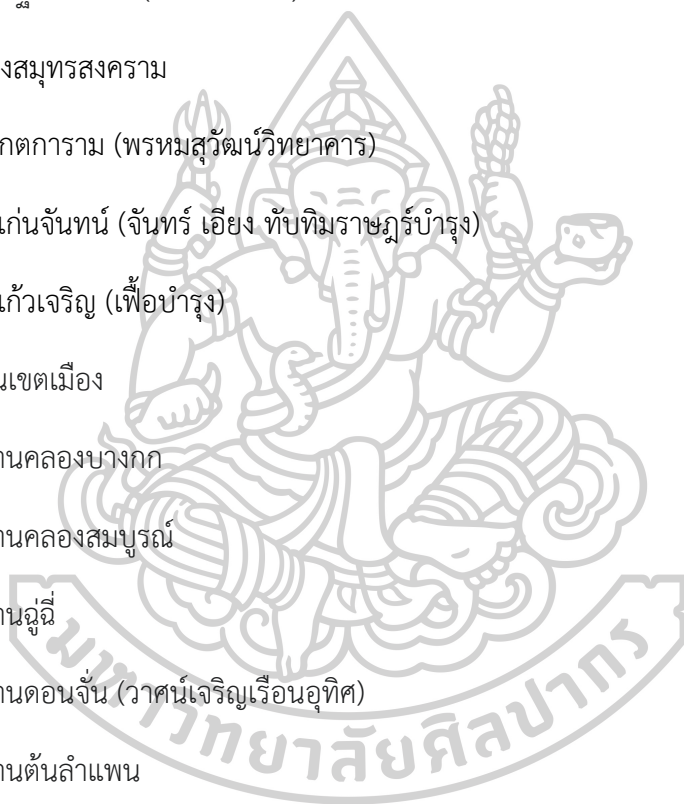
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 8829 2856

รายชื่อโรงเรียนเพื่อขอ Tryout (สพป.สมุทรสงคราม)

- 1.โรงเรียนคลองตาจ่า (คงจีบอุทิศ)
- 2.โรงเรียนจตุรวิกรมหาราชานุสรณ์
- 3.โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (วัดประดู่) ในพระราชูปถัมภ์ฯ
- 4.โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 70 (บ้านบางแก้ว)
- 5.โรงเรียนเมืองสมุทรสงคราม
- 6.โรงเรียนวัดเกตการาม (พรหมสุวัฒน์วิทยาคาร)
- 7.โรงเรียนวัดแก่นจันทร์ (จันทร์ เอียง ทับทิมราษฎร์บำรุง)
- 8.โรงเรียนวัดแก้วเจริญ (เพื่อบำรุง)
- 9.โรงเรียนบ้านเขตเมือง
- 10.โรงเรียนบ้านคลองบางกก
- 11.โรงเรียนบ้านคลองสมบูรณ
- 12.โรงเรียนบ้านคูสี
- 13.โรงเรียนบ้านดอนจั่น (วาสน์เจริญเรื่อนอุทิศ)
- 14.โรงเรียนบ้านต้นลำแพน
- 15.โรงเรียนบ้านตะวันจาก





Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	112

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

Item-Total Statistics				
Variable	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	503.80	719.545	.736	.969
X2	503.87	723.361	.611	.968
X3	503.77	720.185	.707	.968
X4	503.67	722.506	.625	.968
X5	503.67	720.713	.692	.968
X6	503.60	728.041	.432	.968
X7	503.70	723.252	.593	.968
X8	503.80	724.303	.558	.968
X9	503.87	719.085	.775	.968
X10	503.70	723.114	.598	.968
X11	503.83	724.626	.553	.968

X12	503.77	722.737	.612	.968
X13	503.67	729.195	.377	.968
X14	503.80	725.683	.507	.968
X15	503.73	723.030	.600	.968
X16	503.47	731.844	.330	.969
X17	503.50	728.328	.460	.968
X18	503.63	723.413	.598	.968
X19	503.80	724.303	.558	.968
X20	503.57	725.564	.538	.968
X21	503.60	725.214	.540	.968
X22	503.70	724.769	.537	.968
X23	503.50	728.328	.460	.968
X24	503.47	731.844	.330	.969
X25	503.87	737.361	.079	.969
X26	503.70	721.666	.652	.968
X27	503.70	723.803	.573	.968
X28	503.60	721.766	.672	.968
X29	503.73	721.030	.674	.968
X30	503.63	721.689	.664	.968
X31	504.03	734.861	.152	.969
X32	503.67	721.678	.580	.968
X33	503.77	729.220	.373	.968
X34	503.70	724.355	.488	.968
X35	503.57	727.978	.444	.968
X36	503.73	722.409	.623	.968
X37	503.70	722.079	.637	.968
X38	503.77	723.357	.589	.968
X39	503.73	727.995	.417	.968
X40	503.80	720.234	.710	.968
X41	504.03	728.654	.495	.968

Y1	503.97	736.861	.108	.969
Y2	503.87	728.464	.416	.968
Y3	503.60	727.007	.471	.968
Y4	503.67	722.920	.610	.968
Y5	503.70	723.321	.591	.968
Y6	503.73	724.754	.536	.968
Y7	503.67	735.678	.138	.969
Y8	503.53	722.947	.572	.968
Y9	503.73	731.030	.270	.969
Y10	503.63	727.482	.392	.968
Y11	503.83	745.868	-.236	.969
Y12	503.87	734.464	.188	.969
Y13	503.53	731.223	.328	.969
Y14	503.57	725.151	.484	.968
Y15	503.53	721.430	.626	.968
Y16	503.50	727.293	.503	.968
Y17	503.40	730.317	.451	.968
Y18	503.53	730.740	.347	.968
Y19	503.63	722.723	.625	.968
Y20	503.57	718.116	.831	.968
Y21	504.03	722.102	.445	.968
Y22	504.13	738.740	.022	.969
Y23	503.77	738.737	.026	.969
Y24	503.47	730.533	.327	.969
Y25	503.57	720.737	.728	.968
Y26	503.63	726.585	.479	.968
Y27	503.57	723.840	.606	.968
Y28	503.53	723.568	.635	.968
Y29	503.73	720.202	.705	.968
Y30	504.07	737.857	.083	.969

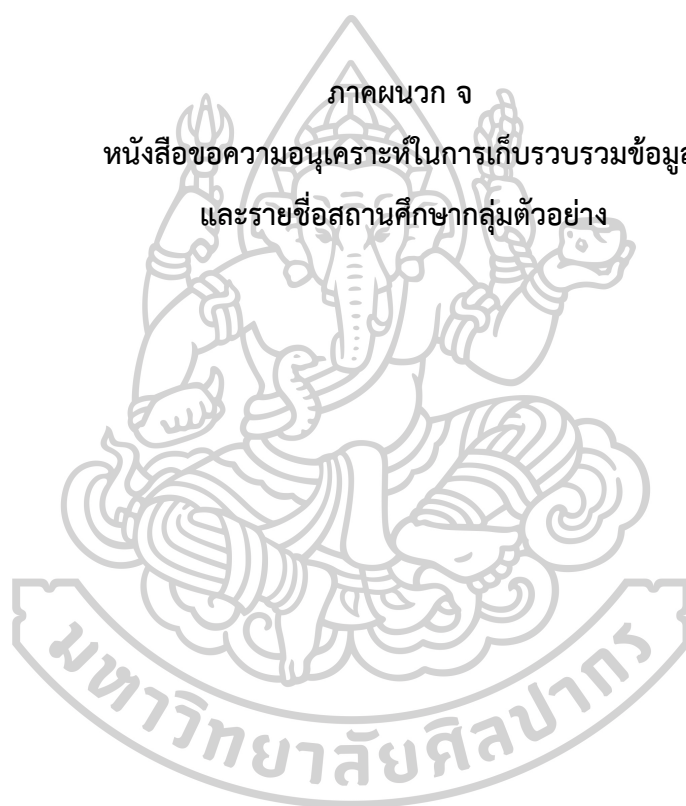
Y31	503.90	731.059	.252	.969
Y32	503.80	737.200	.082	.969
Y33	503.50	727.293	.503	.968
Y34	503.50	725.500	.578	.968
Y35	503.73	723.168	.526	.968
Y36	503.70	725.321	.517	.968
Y37	503.63	720.861	.695	.968
Y38	503.73	722.754	.540	.968
Y39	503.63	720.861	.695	.968
Y40	503.60	720.593	.717	.968
Y41	503.90	738.162	.050	.969
Y42	503.97	734.861	.190	.969
Y43	503.63	720.654	.703	.968
Y44	503.60	721.145	.696	.968
Y45	503.57	724.737	.571	.968
Y46	503.57	722.668	.652	.968
Y47	503.47	723.706	.683	.968
Y48	503.63	720.654	.703	.968
Y49	503.60	721.145	.696	.968
Y50	503.57	724.737	.571	.968
Y51	503.83	731.799	.284	.969
Y52	503.70	735.321	.150	.969
Y53	503.70	732.976	.235	.969
Y54	503.83	732.006	.198	.969
Y55	504.13	721.775	.379	.969
Y56	503.87	731.706	.209	.969
Y57	503.67	728.851	.389	.968
Y58	504.20	736.303	.081	.969
Y59	503.73	732.685	.245	.969
Y60	503.83	728.075	.307	.969

Y61	503.97	726.447	.299	.969
Y62	503.60	722.455	.567	.968
Y63	503.47	729.223	.443	.968
Y64	503.40	729.145	.509	.968
Y65	503.53	729.706	.388	.968
Y66	503.50	729.155	.426	.968
Y67	503.97	727.826	.266	.969
Y68	503.57	722.461	.660	.968
Y69	503.47	729.223	.443	.968
Y70	503.40	729.145	.509	.968
Y71	503.53	729.706	.388	.968

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
508.23	739.702	27.197	112



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
และรายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง



(สำเนา)



ที่ อว 8612.2/ 518

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

20 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน โรงเรียนบ้านชายทะเลโคกขามมิตรภาพที่ 95

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวชัชปียา สิมลา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน และครูผู้สอน เพื่อประกอบการทำวิจัย ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นักศึกษา โทร. 09 5168 4059

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
1	วัดกาหลง (พึ่งสุนทรอุทิศ)	27	บ้านอ้อมโรงหีบ
2	วัดนาขวาง	28	วัดพันธุวงศ์
3	บ้านชายทะเลกาหลง	29	วัดศิริมงคล
4	วัดราษฎร์รังสรรค์	30	วัดเกาะ(สำลีราษฎร์อุปถัมภ์)
5	วัดโสภณาราม(ปลั่งร่วมราษฎร์บำรุง)	31	วัดใหญ่บ้านบ่อ(บ้านบ่อราษฎร์บำรุง)
6	วัดโคกขาม(นรสิงห์อนุสรณ์)	32	วัดใต้บ้านบ่อ
7	บ้านสันตบา	33	วัดบางซุด (อุนพิทยาคาร)
8	บ้านชายทะเลโคกขามมิตรภาพที่ 95	34	วัดกระซ้าขาว
9	สหกรณ์นิคมเกลือ	35	สหกรณ์กสิกรรมชายทะเล
10	วัดน่วมกานนท์	36	บ้านโคก
11	วัดปากบ่อ(เหลียงราษฎร์บำรุง)	37	วัดบ้านไร่(ประชาชนกุล)
12	วัดชีผ้าขาว (ประชาชนุเคราะห์)	38	เอกชัย
13	หลวงแพทยโกศลอุปถัมภ์	39	วัดป้อมวิเชียรโชติการาม
14	วัดใหญ่จอมปราสาท	40	อนุบาลสมุทรสาคร
15	บ้านท่าทราย(พวงสำลีราษฎร์อนุสรณ์)	41	บ้านคลองกระทุ่มแบน
16	วัดศรีเมือง	42	วัดราษฎร์บำรุง
17	บ้านยกกระบัตร	43	บ้านแครายเกษตรพันธุ์พิทยาคาร
18	วัดคลองครุ	44	วัดสุวรรณรัตนาราม
19	บ้านนาโคก(นาเกลือสัมพันธ์)	45	บ้านดอนไก่อดี
20	วัดปัจจันตาราม	46	วัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง
21	วัดราษฎร์ธรรมาราม	47	วัดนางสาว
22	วัดบางปิ้ง(บริษัทเกลือไทยสงเคราะห์)	48	บ้านห้องคู้
23	บ้านบางปิ้ง	49	บ้านปลายคลองน้อย
24	เทพนรรัตน์	50	วัดท่าเสา(อาทรราษฎร์อุปถัมภ์)
25	วัดเจริญสุขาราม	51	วัดอ่างทอง(อ่างทองพิทยาคาร)
26	บ้านชายทะเลบางกระเจ้า	52	วัดท่ากระปือ(ท่ากระปือพิทยาคาร)
53	วัดบางกระเจ้า	70	วัดบางยาง(บางยางพิทยาคาร)

ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
54	วัดวิสุทธาราม	71	บ้านสวนหลวง
55	เมืองสมุทรสาคร	72	วัดใหม่หนองพะอง
56	วัดบางพลี	73	วัดหนองนกไข่
57	วัดบางน้ำวน(รอดพิทยาคม)	74	วังนกไข่
58	วัดเกตุมดีศรีวราราม	75	บ้านคลองแค
59	บ้านหนองหาดใหญ่	76	วัดอ้อมน้อย(มิตรครุราษฎร์รังสรรค์)
60	บ้านบางน้ำจืดบ้านคลองซื่อ	77	วัดคลองตันราษฎร์บำรุง
61	วัดโพธิ์แจ้	78	วัดธรรมเจดีย์ศรีพิพัฒน์
62	วัดสามัคคีศรีธาราม	79	ไทยรัฐวิทยา 9 (วัดใหม่ราษฎร์นุกูล)
63	วัดศรีสุทธาราม	80	วัดยกกระบัตร(ชูปราษฎร์นุสรณ์)
64	วัดบางหญ้าแพรก	81	วัดราษฎร์ศรีதாகะยาราม
65	สมุทรมนิรัตน์	82	บ้านเจริญสุข
66	วัดบางปลา	83	บ้านวังจรเข้
67	บ้านคลองตัน	84	วัดธัญญารามราษฎร์บำรุง
68	บ้านรางสายบัว	85	บ้านคลองหลวง
69	วัดเจ็ดริ้ว	86	บ้านบางปิ้ง





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 : สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ [] ชาย [] หญิง
2	อายุ [] ไม่เกิน 30 ปี [] อายุ 31-40 ปี [] อายุ 41-50 ปี [] อายุ 51 ปีขึ้นไป
3	ระดับการศึกษาสูงสุด [] ปริญญาตรี [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก
4	ตำแหน่งปัจจุบัน [] ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทน) [] ครู
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน [] 1-5 ปี [] 6-10 ปี [] 11-15 ปี [] 16-20 ปี [] 21-25 ปี [] 26 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียวโดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง						
1	ผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ที่เกิดขึ้นกับท่านได้เสมอ					
2	ผู้บริหารสามารถยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำที่แตกต่างจาก ที่ท่านคิดได้เสมอ					
3	ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย					
4	ผู้บริหารสามารถทำงานภายใต้สภาวะความกดดันได้					
5	ผู้บริหารมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ					
6	ผู้บริหารมีความรู้สึกมั่นใจและมองเห็นคุณค่าในตนเองได้					
การควบคุมอารมณ์ตนเอง						
7	ผู้บริหารมีสติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างมั่นคง					
8	ผู้บริหารมีสติในการควบคุมความประพฤติของตนเอง					
9	ผู้บริหารสามารถควบคุมความวิตกกังวลต่อปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ					
10	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความรู้สึกทางลบให้เป็นทางบวกได้					
11	ผู้บริหารคิดไตร่ตรองอย่างรอบครอบก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ					
12	ผู้บริหารไม่ปล่อยให้ความรู้สึกชี้นำชีวิต					
13	ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้					
14	ผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น					
15	ผู้บริหารมีวิธีผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากอารมณ์ไม่ดีโดยใช้วิธีที่เหมาะสม					
การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง						
16	ผู้บริหารมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน					
17	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน					

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารมีความตั้งใจทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					
19	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและความเพียรพยายามในการทำงาน					
20	ผู้บริหารสามารถมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหาต่างๆ					
21	ผู้บริหารมองว่าปัญหาต่างๆสามารถแก้ไขได้					
22	ผู้บริหารสามารถนำข้อผิดพลาดในอดีตมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน					
23	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
24	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง					
25	ผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่มาขวางต่อการบรรลุเป้าหมาย					
การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น						
26	ผู้บริหารสามารถรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้ร่วมงาน					
27	ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน					
28	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ รู้ถึงที่มาสาเหตุในพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน					
29	ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานไม่เสียหน้าในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
30	ผู้บริหารเห็นใจผู้ร่วมงาน เมื่อพบว่าผู้ร่วมงานมีปัญหา					
31	ผู้บริหารจะพิจารณาสภาพจิตใจและอารมณ์ของผู้ร่วมงานก่อนมอบหมายงานให้					
32	ผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่นได้จากการสังเกตสีหน้า แววตา ท่าทางการพูด ได้					
การมีทักษะทางสังคม						
33	ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในสิ่งที่ตนเองต้องการ					
34	ผู้บริหารสามารถรับฟังข่าวสารและเก็บใจความสำคัญได้					
35	ผู้บริหารใช้คำพูดที่สุภาพกับผู้ร่วมงาน					
36	ผู้บริหารสามารถแนะนำแนวทางให้ผู้อื่น					
37	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน					
38	ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรไปในทิศทางเดียวกันได้					
39	ผู้บริหารสามารถหาทางออกและเลือกวิธีให้ผู้ร่วมงานเห็นพ้องต้องกัน					
40	ผู้บริหารสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้					

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
41	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย สัมพันธภาพกับหน่วยงานภายนอก					

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียวโดยมีรายละเอียดดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต					
2	ท่านได้รับการพิจารณาคำตอบแทนที่อย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานและปริมาณงาน					
3	ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับการจัดสรรให้จากทางโรงเรียน					
4	ท่านได้รับเงินเดือนที่สอดคล้องตามความสามารถ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์					
5	ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆอย่างเหมาะสม					
6	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาให้รางวัลคำตอบแทน					
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย						
7	โรงเรียนของท่านมีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างที่เพียงพอและไม่มีมลพิษ					
8	โรงเรียนของท่านตั้งอยู่ในเขตที่ปลอดภัยจากแหล่งอบายมุข					
9	ท่านรู้สึกปลอดภัยระหว่างการเดินทาง ไป-กลับและปฏิบัติงานในโรงเรียน					
10	โรงเรียนของท่านมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี					
11	โรงเรียนของท่านจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี					
12	โรงเรียนของท่านจัดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสถานที่ในการทำงานอย่างเหมาะสม					
13	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
โอกาสและการพัฒนาความสามารถ						
14	ท่านมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่					
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
16	ผู้บริหารให้การสนับสนุนท่านในการศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เข้ารับการพัฒนาตนเองเสมอๆ					
17	ผู้บริหารได้สะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน					
18	ผู้บริหารให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการศึกษาต่อ					
19	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
20	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกับคณะครู					
21	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถและเหมาะสมกับศักยภาพ					
22	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
23	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและคณะครู					
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
24	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่					
25	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งใหม่					
26	ท่านมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ในการทำงานที่สูงขึ้น					
27	ท่านมีโอกาเลื่อนตำแหน่งตามกรอบตำแหน่งตามลำดับ					
28	ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
29	ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
30	ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
31	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าท่านจะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน					
32	ท่านได้รับโอกาสทำหน้าที่ในการใช้อำนาจตัดสินใจและรับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้นตามประสบการณ์ของท่าน					
การบูรณาการทางสังคม						
33	บรรยากาศในการทำงานในโรงเรียนมีความเป็นกันเอง					
34	ท่านได้รับการยอมรับในการทำงานจากคณะครูที่ร่วมงาน					
35	ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
36	ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคม					
37	เพื่อนร่วมงานมักจะขอความคิดเห็นหรือคำแนะนำจากท่านในการทำงานร่วมกัน					
38	ท่านสามารถปฏิบัติต่องานจนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
39	ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากคณะครูเป็นอย่างดี					
40	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
41	ท่านมีความสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง					
42	ท่านได้รับความร่วมมือและความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับชุมชน					
ประชาธิปไตยในองค์กร						
43	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารอย่างเท่าเทียมกับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ					
44	โรงเรียนของท่านกำหนดกฎระเบียบที่ดี มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับการทำงานอย่างเสมอภาค					
45	ผู้บริหารให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมในการบริหารงาน					
46	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ					
47	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้เลือกปฏิบัติงานอย่างเสรี					
48	เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผล พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ					
49	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
50	ผู้บริหารและคณะครูให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวของท่าน					
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
51	ผู้บริหารและคณะครูต่างเคารพในสิทธิและหน้าที่ซึ่งกันและกัน					
52	ท่านสามารถบริหารจัดการปริมาณงานและเวลาได้อย่างเหมาะสม					
53	ท่านสามารถบริหารเวลาในการพักผ่อนและดูแลสุขภาพ					
54	ท่านมีเวลาในการดูแลครอบครัวของท่านอย่างเพียงพอ					
55	ท่านมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำงานอดิเรกหลังจากการปฏิบัติงานหลัก					
56	ท่านไม่รู้สึกกดดันจากการทำงาน					
57	โรงเรียนของท่านมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการ					
58	ท่านได้รับการะงานมากเกินไป จนส่งผลให้เกิดปัญหาครอบครัว					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
59	ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานและช่วงเวลาในการพักผ่อนมีความสมดุลกัน					
60	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
61	ท่านมีความสุขในการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน					
การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม						
62	โรงเรียนของท่านจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ					
63	ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม ชุมชน บริเวณโดยรอบโรงเรียนของท่าน					
64	ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชุมชน					
65	ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงานร่วมกับชุมชน					
66	โรงเรียนของท่านผลิตบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพออกสู่สังคม					
67	โรงเรียนของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสาธารณประโยชน์					
68	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน					
69	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนโดยรอบร่วมกับชุมชน					
70	โรงเรียนของท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน					
71	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการยอมรับจากสังคมหรือชุมชน					



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวชาปียา สิมลา
วัน เดือน ปี เกิด	7 กันยายน 2534
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลศรีนครินทร์
วุฒิการศึกษา	ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการสอนภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน	262/3 หมู่ 18 ตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม 44160

