



ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม



โดย
นางสาวกรรณก วงศ์กัลยา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม



โดย
นางสาวกรรณก วังศ์กัลยา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND TEAMWORK
OF TEACHER IN SCHOOL UNDER SAMUTSONGKHRAM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Silpakorn University
Academic Year 2023
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน
เป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสงคราม

โดย นางสาวกรกนก วงศ์กัลยา

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา
รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มาเรียม นิลพันธุ์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร. ณัฐริน เจริญเกียรติบวร)

630620026 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์, การทำงานเป็นทีม

นางสาว กรกนก วงศ์กัลยา: ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 59 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดของโกลแมน และการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ตามแนวความคิดของยูกส์และการ์ดเนอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดการอารมณ์ตนเอง การรับรู้อารมณ์ตนเอง การตั้งใจตนเอง ทักษะทางสังคมและการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ความหลากหลายของสมาชิก ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ทรัพยากรและการสนับสนุน การประสานงานภายนอกองค์กร และการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

630620026 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : EMOTIONAL INTELLIGENCE, TEAMWORK

MISS Kornkanok WONGKANLAYA : EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND TEAMWORK OF TEACHER IN SCHOOL UNDER SAMUTSONGKHRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE Thesis advisor : Associate Professor Prasert Intarak, Ed.D.

The purposes of this research were to determine 1) emotional intelligence of school administrator under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office 2) teamwork of teacher in school under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office and 3) the relationship between emotional intelligence of school administrator and teamwork of teacher in school under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office. The sample were 59 schools under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office. The 2 respondents from each school were; a school administrator and a teacher. There were 118 respondents. The research instrument was an opinionnaire about emotional intelligence of school administrator based on Goleman's concept, and teamwork of teacher in school based on Yukl's and Gardner's concept. The statistical analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings of this were as follows:

1) The emotional intelligence of school administrator under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office as a whole was at a highest level. When considered in each aspect there were ranking from the highest to the lowest arithmetic mean: self-regulation, self-awareness, self-motivation, social skills and empathy.

2) The teamwork of teacher in school under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office as a whole was at a high level. When considered in each aspect they ranked from the highest to the lowest arithmetic mean: member skills and role clarity, mutual trust, cohesiveness and cooperation, commitment to task objectives and strategies, accurate, shared mental models, member diversity, collective efficacy and potency, resources and political support, external coordination and Internal organization and coordination.

3) The relationship between emotional intelligence of school administrator and teamwork of teacher in school under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office was found positive relation at .01 level of statistical significance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิระประภา รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.ณัฐริน เจริญเกียรติบวร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา และขอขอบพระคุณ ดร.อุดม อรุณราช ดร.อนงค์ อรุณราช ดร.สาคร คุณชื่น นายณัฐพงษ์ ญาณวัฒน์ และนางสุภัทรา ภมร ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการ ให้ข้อมูล และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 39 และเจ้าหน้าที่ ภาควิชาการบริหารการศึกษาที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้าย ขอขอบพระคุณบุคคลสำคัญที่สุดในชีวิต นางอัญชลี นายสอาด วงศ์กัลยา ที่มอบความรัก คอยเป็นกำลังใจ สนับสนุน ส่งเสริมผู้วิจัยตลอดมา คุณความดีและคุณประโยชน์อันเกิด จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความรู้ อบรมสั่งสอน จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์

กรรณก วงศ์กัลยา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาของการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ข้อคำถามของการวิจัย.....	8
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	14
ความฉลาดทางอารมณ์.....	14
ความเป็นมาของความฉลาดทางอารมณ์.....	14
ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์.....	15
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์.....	19
ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์.....	32

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์.....	34
การทำงานเป็นทีม.....	36
ความหมายของการทำงานเป็นทีม	36
ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม	38
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม.....	40
ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม .51	
ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัด	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
งานวิจัยในประเทศ.....	55
งานวิจัยต่างประเทศ.....	59
สรุป.....	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	64
ระเบียบวิธีวิจัย.....	65
แผนแบบการวิจัย.....	65
ประชากร.....	65
กลุ่มตัวอย่าง	65
ผู้ให้ข้อมูล	66
ตัวแปรที่จะศึกษา.....	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	71

สรุป.....	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม	77
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม	85
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม	95
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
สรุปผลการวิจัย	97
การอภิปรายผล	98
ข้อเสนอแนะของการวิจัย	101
ข้อเสนอแนะทั่วไป	101
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	102
รายการอ้างอิง.....	103
ภาคผนวก	109
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และรายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ	110
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม	113
ภาคผนวก ค หนังสือขอตกลงเครื่องมือและรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ	121
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	124
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	128

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 132

ประวัติผู้เขียน 141



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัด.....	52
ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล	66
ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	75
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม.....	77
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการรับรู้อารมณ์ ตนเอง	78
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการจัดการอารมณ์ ตนเอง.....	79
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการจูงใจตนเอง....	80
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการเข้าใจความรู้สึก ของผู้อื่น.....	82
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านทักษะทางสังคม ...	83
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม.....	85
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อ เป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน	86

<p>ตารางที่ 12 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านทักษะของสมาชิก กลุ่มและความชัดเจนของบทบาท</p>	87
<p>ตารางที่ 13 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการจัดองค์กรและ การประสานงานภายในองค์กร</p>	88
<p>ตารางที่ 14 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการประสานงาน ภายนอกองค์กร</p>	89
<p>ตารางที่ 15 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านทรัพยากรและการ สนับสนุน</p>	90
<p>ตารางที่ 16 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านความไว้วางใจ ความ สามัคคี และความร่วมมือ</p>	91
<p>ตารางที่ 17 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านประสิทธิภาพและ ศักยภาพขององค์กร.....</p>	92
<p>ตารางที่ 18 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านรูปแบบความคิดที่ ถูกต้องร่วมกัน.....</p>	93
<p>ตารางที่ 19 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านความหลากหลาย ของสมาชิก.....</p>	94
<p>ตารางที่ 20 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม</p>	95

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย	11
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย.....	12



บทที่ 1

บทนำ

ในปัจจุบันโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี รวมทั้งการแข่งขันทางการค้าของโลกไร้พรมแดน ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการบริหารงานใหม่ โดยการวางแผนกลยุทธ์และนโยบายในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้าสูงสุด ซึ่งการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรจะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องอาศัยคนเป็นผู้ดำเนินการทั้งสิ้น ในการบริหารงานหากขาดแคลนปัจจัยอื่นๆ แต่ถ้ามีคนที่มีความรู้ก็จะส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จได้

สังคมไทยในปัจจุบัน มุ่งเน้นการพัฒนาความฉลาดทางด้านอื่นมากขึ้น เช่น สอนให้เด็กเรียนเก่ง ทำงานเก่ง หาเงินเก่ง จนหลงลืมการพัฒนาความฉลาดทางด้านอารมณ์ ถ้าคนในองค์กรไหนไม่มีปัญหาเรื่องอารมณ์(ร้าย) การทำงานในองค์กรนั้นจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น¹ การขาดทักษะทางด้านการบริหารอารมณ์ที่ดีจะส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างคุณกับคนรอบข้าง การเพิ่มศักยภาพให้กับความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นสิ่งสำคัญและเป็นพื้นฐานที่ทุกคนควรสร้างสรรค์ให้เกิดมีขึ้นในจิตวิญญาณ² นอกจากนี้การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรยังต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมด้วย

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด เนื่องจากการศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาอาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution)

¹ ณรงค์วิทย์ แสนทอง, *Eq ดี อารมณ์ดี ชีวิตสดใส* (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2563), 16-18.

² กร ศิริโชควัฒนา, *Super E.Q. ความสุข & ความสำเร็จ สร้างได้ด้วยหัวใจ*, พิมพ์ครั้งที่ฉบับปรับปรุง, (กรุงเทพฯ: เก็ท ไอเดีย, 2561), 2.

การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะคน ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว ประเทศไทยจึงต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า³

การศึกษาในยุคปัจจุบัน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมพร้อมกับคนเพื่อเป็นพลังในการพัฒนาประเทศ โดยการศึกษาที่มีเป้าหมายหลักสำคัญเพื่อมุ่งประโยชน์ให้เกิดกับตัวบุคคลและเกิดประโยชน์ไปสู่สังคม ให้คนในสังคมมีความสามารถมีคุณภาพ มีทักษะความรู้ที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเศรษฐกิจ เกิดการร่วมมือกันสร้างประโยชน์และนำพาให้สังคมมีเอกภาพเป็นสังคมที่ดี นำพาประเทศสู่การพัฒนาและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน การศึกษาเป็นกระบวนการสร้างประสบการณ์ ปลุกฝังแนวความคิดและทัศนคติเป็นการถ่ายทอดและส่งต่อพัฒนาความคิดของคนทั้งในด้านศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรม พัฒนาคนให้เป็นคนดี พร้อมทั้งในด้านจิตใจ ด้านปัญญา ด้านอารมณ์ เป็นการปลุกฝังจิตสำนึกค่านิยมที่ดี ฝึกฝนทักษะอบรมเรียนรู้ สร้างความเข้าใจ เพื่อวัตถุประสงค์ที่จะทำให้คนในสังคมมีความเจริญงอกงามในทุกด้าน มีความรู้ ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุขและร่วมมือกันพัฒนา

³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560), ง.

สังคม พัฒนาประเทศสู่ความเจริญก้าวหน้าและความเจริญรุ่งเรือง ทั้งในด้านการค้า เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง⁴

สถานศึกษาจึงเป็นแหล่งผลิตเยาวชนให้เป็นทรัพยากรที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนของประเทศไทยให้มีความก้าวหน้า ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้คนไทยมีทักษะ ความรู้และความสามารถได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากลและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ มีทักษะการทำงานที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน และขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป้าหมายคือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนไทย 4.0 ซึ่งการนำสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีลักษณะที่โดดเด่นและแตกต่างไปจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคก่อนๆ ที่จะต้องมีความจำเป็นที่จะพัฒนาคุณลักษณะและทักษะในการทำงาน เพื่อจะได้รับมือและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทำทนายและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและนักเรียน เพื่อให้เกิดการร่วมมือในการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้จนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ หรือนวัตกรรมได้⁵ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานและบริหารคนเป็นผู้นำและสร้างความสามัคคีความร่วมมือกันทำงานของแต่ละฝ่าย สร้างความประทับใจและเป็นที่รักเคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้อื่นที่ทำงานด้วยเป็นผู้ที่มีทักษะทางด้านสังคม มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารประสานงาน มีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุมีผล ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินใจ เป็นผู้สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสุข สิ่งเหล่านี้จะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของผู้บริหารเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทำให้สถานศึกษามีคุณภาพมีความเจริญก้าวหน้า ความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของคนในอดีตมีความเชื่อว่าเกิดจากเชาว์ปัญญา (Intelligence Quotient) หรือเรียกสั้นๆว่า ไอคิว (I.Q.) เป็นความฉลาดทางเชาว์ปัญญา การคิด การใช้เหตุผล การคำนวณการเชื่อมโยงทำให้คนเราใช้ความคิดที่ถูกต้องสามารถแก้ปัญหาได้ แต่ปัจจุบันความคิดนี้นักจิตวิทยาเชื่อกันใหม่ว่าเชาว์ปัญญาเป็นส่วนประกอบหนึ่งเท่านั้น ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งมีส่วนที่ผลักดันให้คนเราประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างแท้จริง ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Goleman ได้กล่าวว่าเชาว์ปัญญาและความสามารถทางเทคนิค หรือทักษะทางเทคนิคมี

⁴ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **บทวิเคราะห์การศึกษาไทยในโลกศตวรรษที่ 21** รายงานการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2557 มาตรฐานการศึกษาเพื่อพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตในโลก ศตวรรษที่ 21, (กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2557).

⁵ สุกัญญา แซ่มซ้อย, **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล** (พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม, 2560), 204.

ความสำคัญแต่ความฉลาดทางอารมณ์ยังมีความสำคัญมากในการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จของบุคคล เซาว์ปัญญาจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้เพียง ร้อยละ 20 และอีกร้อยละ 80 เป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์ จึงทำให้ผู้บริหารต้นตัวที่จะพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ McClelland ได้กล่าวว่า คนที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องมุ่งความสำเร็จของงานและความต้องการ ที่เรียกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้วย คือผู้บริหารต้องมีการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นสามารถควบคุมอารมณ์ พร้อมทั้งสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคมได้ มีการศึกษางานวิจัยเป็นจำนวนมากที่แสดง ว่าผู้ที่มีเซาว์ปัญญาสูง (Intelligence Quotient) แต่ต้องล้มเหลวต่อตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด เพราะขาดความเข้าใจมนุษย์ ขาดการมีปฏิสัมพันธ์และการมีอารมณ์ที่ดี และพบว่าอารมณ์ดีเป็นพื้นฐานให้คนมีสุขภาพจิตดีในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสามารถใช้ได้กับตนเอง ผู้ที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์ จะนำไปสู่ความเครียดความวิตกกังวลและใช้ความสามารถในทางเซาว์ปัญญาที่มีอยู่ไม่เต็มที่

ในการดำเนินชีวิตประจำวันบุคคลมักมีอารมณ์เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปมาได้เสมอ เพราะตลอดเวลาที่บุคคลอยู่ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง บุคคลจะตกอยู่ภายใต้สิ่งเร้า (stimulus) และประสบการณ์ (experience) ที่ส่งผลให้อารมณ์ของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นอารมณ์เชิงบวก ได้แก่ อารมณ์แห่งความสุข อารมณ์ขัน พึงพอใจ หรืออารมณ์เชิงลบ ได้แก่ อารมณ์โกรธ กลัว ตื่นเต้น ผิดหวัง เสียใจ เจ็บปวด เศร้าใจ ซึ่งอารมณ์ในลักษณะดังกล่าวนี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลิกภาพของบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งในเชิงสร้างสรรค์หรือทำลาย อารมณ์เป็นปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ และเป็นเหมือนตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะนำไปสู่พฤติกรรมนั้น⁶

ความฉลาดทางอารมณ์หรืออีคิว (Emotional Quotient : EQ) เป็นความสามารถที่จะรับรู้เข้าใจ แสดงอารมณ์ และรับมือกับความสัมพัทธ์ด้วยความเห็นใจ คนทำงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะให้ความร่วมมือ บริหารจัดการความขัดแย้งและตัดสินใจได้อย่างรอบคอบกว่า นักจิตวิทยานามว่า แดเนียล โกลแมน เตือนไว้ว่า หากไม่มีความฉลาดทางอารมณ์ “คุณจะหวังเรื่องรายได้แค่นั้นก็ปกป้องอาชีพการงานของคุณไว้ไม่ได้” ความฉลาดทางอารมณ์ไม่ได้หมายถึงการเผยความรู้สึก

⁶ ภัคสกุล นาคจุ, **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอารมณ์ Introduction to Emotion**, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภัคสุภรณ์ การพิมพ์, 2557), 1-2.

ทุกอย่างที่คุณมีกับทุกคนที่คุณพบ คนที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูงจะปลดปล่อยและกลั่นกรองอารมณ์ในทางที่ช่วยให้พวกเขากลายเป็นคนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น พวกเขาต้องมีสิ่งเหล่านี้⁷

การทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรให้เป็นผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันของคณะบุคคลหรือการทำงานเป็นทีม เพราะกิจกรรมใดๆยากที่จะประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเองเพียงคนเดียว หากมีทีมงานที่ดีย่อจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นที่พึงพอใจสมาชิกมีขวัญและกำลังใจ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร การทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการระดมความสามารถและสติปัญญาที่แตกต่างของบุคคลให้มาช่วยกันคิดช่วยกันทำ ทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวางรอบคอบและเมื่อนำมาประสานกันอย่างเหมาะสม ก็จะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายอย่างดำเนินไปด้วยดี การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้การทำงานเป็นทีมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับสำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมโดยได้กำหนดให้การทำงานเป็นทีม เป็นสมรรถนะหลักของข้าราชการ ในการทำงานเป็นทีมนี้ทุกคนจะมีหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่งานของทุกคนจะมีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกันจำเป็นต้องมีการประสานกันอย่างราบรื่นและดำเนินไปในจังหวะและเวลาที่เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารจะมีบทบาทในการเป็นผู้นำทีมที่จะดึงศักยภาพของสมาชิกในทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การทำงานเป็นทีมจึงเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานในองค์กร⁸

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาและพัฒนาด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป โดยมีสถานศึกษาในสังกัดตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง อำเภออัมพวา และอำเภอบางคนที โดยมีการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้ดำเนินการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวัดผลประเมินผลตรวจสอบได้ มีการนิเทศติดตามผลของการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์ที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรที่มีคุณภาพ พัฒนาสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งบนพื้นฐานความเป็นไทย จัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการศึกษา เพื่อพัฒนา

⁷ ลิซ ฟอสเสียน และมอลลี เวสต์ ดัฟฟี, ทำงานกับคนต้องใช้อารมณ์ให้เป็น, แปลโดย อริสา บุญช่วย, ใน *No Hard Feelings* (กรุงเทพฯ: อมรินทร์ฮาวทู อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง, 2565), 264.

⁸ วิกานดา เกษตรเอี่ยม, *การสร้างทีมงาน*, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอเดียน สโตร์, 2558), 39-40.

ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษา⁹ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนและบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์และมีการสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นหรือทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ปัญหาของการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ การปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุผลสำเร็จได้ และมีระบบการวางแผนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ จัดทำ แผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจ นโยบาย ปัญหา ความต้องการในการบริหารการจัดการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดมีการจัดวางระบบการควบคุมภายใน ที่เป็นเครื่องมือในการ นำมาใช้เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานภายในหน่วยงานสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย¹⁰ ทั้งนี้สถานศึกษายังมีข้อจำกัดในการบริหารงานบางส่วน โดยเฉพาะ การบริหารงานบุคคล ซึ่งทรัพยากรมนุษย์หรือคนเป็นส่วนสำคัญที่นำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ความสำเร็จตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

จากการที่สังคมไทยมุ่งเน้นการพัฒนาความฉลาดทางด้านอื่นๆ เช่น ความฉลาดทางสติปัญญา จนลืมพัฒนาความฉลาดทางด้านอารมณ์ ทำให้มีแนวโน้มของคนที่มีความเครียดเพิ่มมากขึ้น สถิติการฆ่าตัวตายมีมากขึ้น โดยเฉพาะคนที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง การศึกษาสูง มีอาชีพที่คนนับ ถือ เช่นผู้นำหรือผู้บริหาร มักถูกคาดหวังจากสังคม ส่งผลให้ผู้บริหารเกิดความตึงเครียด¹¹ ดังนั้นเมื่อ ผู้บริหารเกิดความตึงเครียดมากเกินไปก็ส่งผลไปยังผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความ

⁹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, **แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**, (จังหวัดสมุทรสงคราม: กลุ่มแผนและนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, 2565), 5.

¹⁰ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564**, (จังหวัดสมุทรสงคราม: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, 2565).

¹¹ ณรงค์วิทย์ แสนทอง, **EQ ดี อารมณ์ดี ชีวิตดี** (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2563), 15.

ตั้งเครียดไปด้วย ในปี พ.ศ. 2565 จากรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบปัญหาครุย้ายสถานศึกษาบ่อย ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆตามมาภายหลัง เนื่องจากการย้ายนอกจากจะต้องทำการปรับเปลี่ยนตำแหน่งและรอการสรรหาตำแหน่งใหม่มาทดแทนนั้นค่อนข้างล่าช้า ทำให้เกิดปัญหาครูไม่เพียงพอ ครูมีภาระงานหลายอย่างทีนอกเหนือจากการสอน¹² ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำไปด้วย เห็นได้จากผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติในบางรายวิชา ในปีการศึกษา 2563 ลดลงจากปีการศึกษา 2562¹³ จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่าปัจจัยที่สำคัญและก่อให้เกิดปัญหาอย่างหนึ่งคือการบริหารอรรถของผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์สูงก็จะทำให้สามารถรู้เท่าทันและควบคุมอารมณ์ตนเองได้ และสามารถจัดการกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างดี

การบริหารสถานศึกษา แม้ผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากเพียงใด ถ้าหากไม่มีความฉลาดทางอารมณ์ในการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมก็จะไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดปัญหาและไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้การบริหารงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถทำเพียงคนเดียวได้ จึงต้องอาศัยความร่วมมือของครูในการทำงานร่วมกันเป็นทีมและแก้ไขปัญหาต่างๆร่วมกัน จากรายงานแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561-2565 พบว่า มีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ได้แก่ปัญหาที่เกิดจากสภาพสังคมปัจจุบัน เช่นครอบครัวหย่าร้าง ปัญหายาเสพติด ผู้ปกครองมีฐานะยากจน การเคลื่อนย้ายที่อยู่ตามผู้ปกครอง สถานศึกษาขาดบุคลากรฝ่ายสนับสนุนด้านการจัดการศึกษา และสถานศึกษาบางส่วนขาดผู้บริหารในการบริหารจัดการในสถานศึกษา¹⁴ จากปัญหาอุปสรรคดังกล่าว หากผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์และครูให้ความร่วมมือ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการประสานงานทั้ง

¹² สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561-2565**, (จังหวัดสมุทรสงคราม: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, 2563), 31-32.

¹³ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, **แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ 2566**, (จังหวัดสมุทรสงคราม: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, 2566), 57.

¹⁴ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561-2565**, (จังหวัดสมุทรสงคราม: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, 2563), 31-32.

ภายในและนอกองค์กรจนเกิดทักษะในกระบวนการทำงานเป็นทีม ก็จะสามารถทำให้องค์กรแก้ไข ปัญหาผ่านอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้

จากปัญหาอุปสรรคของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงครามที่กล่าวมา หากไม่ดำเนินการแก้ไขจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน โดยรวม ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีส่วนทำให้ครู ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น มีความสุขในองค์กร เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความ สนใจที่จะศึกษา เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
2. เพื่อทราบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับใด
2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม อยู่ในระดับใด
3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง
2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง
3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบของลูเนนเบอร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาเป็นขอบข่ายของการวิจัย ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดว่า องค์กร เป็นระบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นเอกภาพ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายของ องค์กรร่วมกัน องค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบดังกล่าวนี้อาจมี 5 ประการ ดังนี้ 1) ปัจจัยนำเข้า (inputs) คือ บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และการบริหารจัดการ 2) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation process) เป็นขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การ วัดและประเมินผล การนิเทศ ติดตาม และการตรวจสอบ 3) ผลผลิต (outputs) คือ ประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด 4) ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และ 5) สภาพแวดล้อม (environment) ลูเนนเบอร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ได้กล่าวถึงองค์กระระบบเปิดว่า ประกอบด้วยระบบย่อยๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกันกับ สิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะรับปัจจัยนำเข้า (inputs) มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง (transformation process) ปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต (outputs) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (environment) ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ สภาพ เศรษฐกิจ สังคม และนำข้อมูลจากผลผลิตที่ได้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อนำไปปรับปรุง หรือพัฒนาการบริหารงานให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น¹⁵

การวิจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร พบว่ามีผู้ได้ศึกษาและกำหนดแนวคิดของความ ฉลาดทางอารมณ์ไว้หลายท่าน เช่น เมเยอร์และซาโลเวย์ (Mayer and Salovey) ได้เสนอ องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้

¹⁵ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (BelMont, CA: Wadsworth, 2022), 23-25.

การประเมินและการแสดงออกซึ่งอารมณ์ (identifying emotions) 2) การกำหนดการคิดของอารมณ์ (using emotional) 3) การเข้าใจ การวิเคราะห์และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์ (understanding emotional) และ 4) การคิดใคร่ครวญ และการควบคุมอารมณ์ของตน เพื่อพัฒนาความมั่งคั่งด้านเซาว์ปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ต่อไป (managing emotions)¹⁶ คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) เสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์มี องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้รอบทางอารมณ์ (emotional Literacy) 2) ความ เหมาะสมทางอารมณ์ (emotional fitness) 3) ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (emotional depth) และ 4) ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (emotional alchemy)¹⁷ โกลแมน (Goleman) เสนอองค์ประกอบ ของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ 1) การรับรู้อารมณ์ตนเอง (self-awareness) 2) การจัดการอารมณ์ตนเอง (self-regulation) 3) การจูงใจตนเอง (motivation) 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) และ 5) ทักษะทางสังคม (social skills)¹⁸

ส่วนการทำงานเป็นทีมนั้น มีนักทฤษฎีได้กล่าวไว้หลายท่าน เช่น ยูคัลและการ์ดเนอร์ (Yukl and Gardner) มีแนวคิดว่าการทำงานเป็นทีม สามารถจำแนกได้ 9 องค์ประกอบคือ 1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (commitment to task objectives and strategies) 2) ทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท (member skills and role clarity) 3) การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (Internal organization and Coordination) 4) การประสานงานภายนอกองค์กร (external coordination) 5) ทรัพยากรและการสนับสนุน (resources and political support) 6) ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ (mutual trust, cohesiveness, and cooperation) 7) ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (collective efficacy and potency) 8) รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (accurate, shared mental models) 9) ความหลากหลายของสมาชิก (member diversity)¹⁹ ลาร์สัน และลาฟาสต์ (Larson

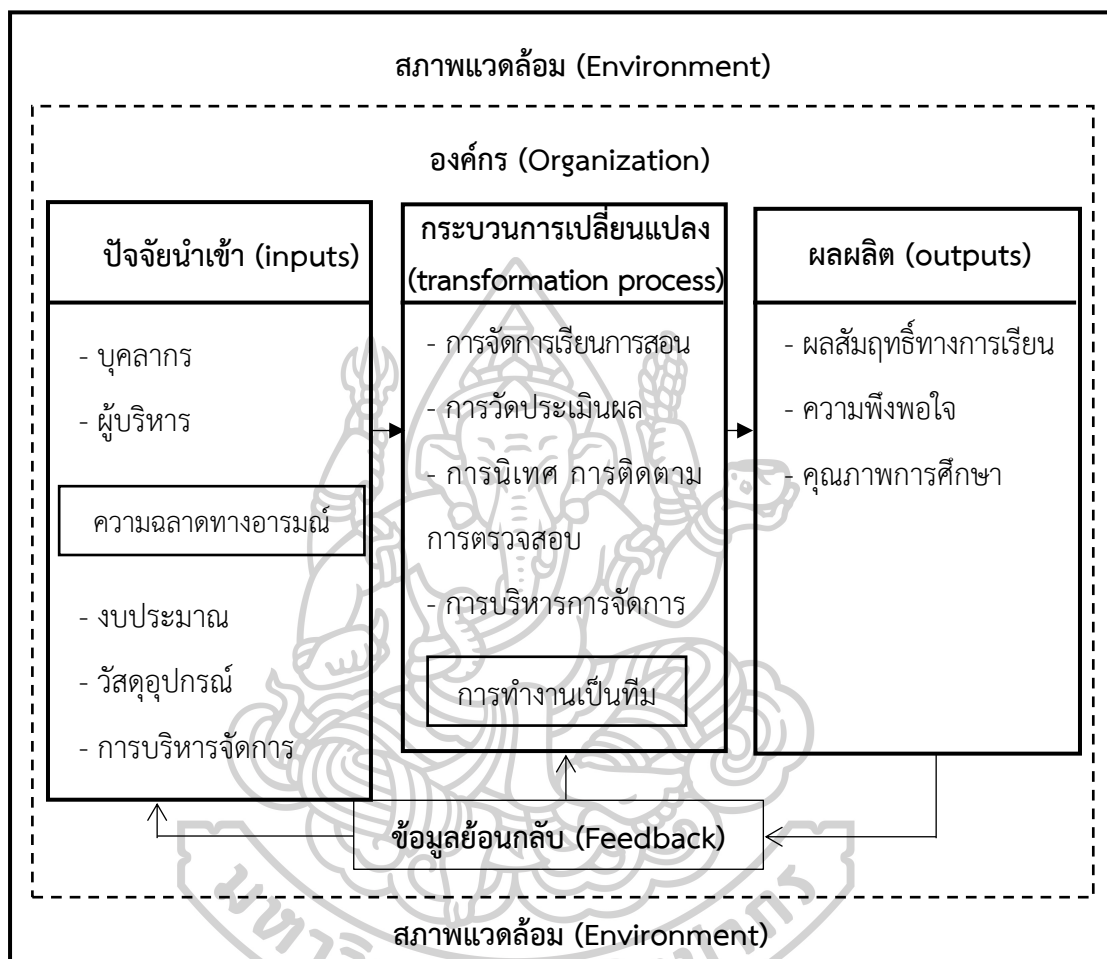
¹⁶ John D. Mayer and Peter Salovey, **What Is Emotional Intelligence? In Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications** (New York: Basic Book, 1997), 11.

¹⁷ Robert K. Cooper and Ayman Sawaf, **Executive Eq: Emotional Intelligence in Leadership and Organization** (New York: Berkley Publishing Group, 1997), 125.

¹⁸ Daniel Goleman, **Working with Emotional Intelligence** (New York: Bantam Books, 2006), 26-28.

¹⁹ Gary, Yukl and William, L. Gardner, **Leadership in Organization** (New York Pearson Education Limited, 2020), 304-310.

and LaFasto) เสนอแนวคิดการทำงานกลุ่มที่มีความชัดเจน และยกระดับเป้าหมาย โครงสร้างที่เน้นผลงาน สมาชิกที่มีความสามารถ ความทุ่มเท บรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม มาตรฐานความเป็นเลิศ ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากภายนอก²⁰



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (BelMont, CA: Wadsworth, 2022), 25.

: Daniel Goleman, **Working with Emotional Intelligence** (New York : Bantam Book, 2006), 26-28.

: Gary Yukl and William L. Gardner, **Leadership in Organization**, (New York : Pearson Education Limited, 2020), 304-310.

²⁰ Carl Larson and Frank LaFasto, **Leadership for the Schoolhouse: How Is It Different? : Why Is It Important?** (New York: McGraw-Hill, 1996), 15-16.

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ ของ โกลแมน (Goleman) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้อารมณ์ตนเอง (self-awareness) 2) การจัดการอารมณ์ตนเอง (self-regulation) 3) การจูงใจตนเอง (self-motivation) 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) และ 5) ทักษะทางสังคม (social skills) และใช้แนวคิดการทำงานเป็นทีม ของยุกส์และการ์ดเนอร์ (Yukl and Gardner) ซึ่งจำแนกได้ 9 องค์ประกอบคือ 1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (commitment to task objectives and strategies) 2) ทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท (member skills and role clarity) 3) การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (Internal organization and Coordination) 4) การประสานงานภายนอกองค์กร (external coordination) 5) ทรัพยากรและการสนับสนุน (resources and political support) 6) ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ (mutual trust, cohesiveness, and cooperation) 7) ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (collective efficacy and potency) 8) รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (accurate, shared mental models) 9) ความหลากหลายของสมาชิก (member diversity) โดยนำแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยใน

ความฉลาดทางอารมณ์ (X_{tot})	การทำงานเป็นทีม (Y_{tot})
1. การรับรู้อารมณ์ตนเอง (X_1)	1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (Y_1)
2. การจัดการอารมณ์ตนเอง (X_2)	2. ทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท (Y_2)
3. การจูงใจตนเอง (X_3)	3. การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (Y_3)
4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4)	4. การประสานงานภายนอกองค์กร (Y_4)
5. ทักษะทางสังคม (X_5)	5. ทรัพยากรและการสนับสนุน (Y_5)
	6. ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ (Y_6)
	7. ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (Y_7)
	8. รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (Y_8)
	9. ความหลากหลายของสมาชิก (Y_9)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Daniel Goleman, **Working with Emotional Intelligence** (New York : Bantam Book, 2006), 26-28.

: Gary Yukl and William L. Gardner, **Leadership in Organization**, (New York Pearson Education Limited, 2020), 304-310.

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจและการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นในแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถรู้เท่าทัน รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ตลอดจนสามารถจัดการความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ดี สามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้อย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การรับรู้อารมณ์ตนเอง 2) การจัดการอารมณ์ตนเอง 3) การจูงใจตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 5) ทักษะทางสังคม

ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมถึงผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีการติดต่อประสานงาน การช่วยเหลือกันหรือการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน 2) ทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท 3) การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร 4) การประสานงานภายนอกองค์กร 5) ทรัพยากรและการสนับสนุน 6) ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ 7) ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร 8) รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน 9) ความหลากหลายของสมาชิก

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 และโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสของรัฐบาลระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - มัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ประกอบด้วยโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภออัมพวา และอำเภอบางคนที จำนวน 66 โรงเรียน

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและวรรณกรรม ตลอดจนงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์

ความเป็นมาของความฉลาดทางอารมณ์

ในระยะแรกนักจิตวิทยาส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับความฉลาดรู้ของเขาวนปัญญา (cognitive) แต่นักจิตวิทยาอีกหลายท่านเริ่มเห็นถึงความสำคัญของความฉลาดที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับ เขาวนปัญญา (non-Cognitive aspects) เช่น เดวิด เวคสเลอร์ (David Wechsler) เห็นว่า “เขาวน ปัญญาเป็นความสามารถหลายๆด้านของบุคคลในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีกระบวนการคิดที่มีเหตุผลและสามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ความฉลาดที่ ไม่เกี่ยวข้องกับเขาวนปัญญามีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ อารมณ์ บุคคลและสังคม ในปี ค.ศ. 1983 การ์ดเนอร์ (Gardner) เสนอแนวความคิดว่าความสามารถภายในของบุคคล (intrapersonal intelligence) และความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (interpersonal intelligence) มีความสำคัญที่ควรจะต้องทดสอบและประเมินเช่นเดียวกับการทดสอบชนิดอื่น²¹

ในปี ค.ศ.1990 ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) เริ่มใช้คำว่า “ความฉลาดทาง อารมณ์ (emotion intelligence) และให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นรูปแบบหนึ่ง ของความฉลาดทางสังคมที่ประกอบด้วยความสามารถในการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเองและ ผู้อื่น ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) ได้สร้างคำใหม่ขึ้นมาคือ “Emotional Intelligence” และให้ความหมายว่า ความฉลาดทางสังคม (social intelligence) เป็นความสามารถ

²¹ กรมสุขภาพจิต, อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์(ฉบับปรับปรุง) (นนทบุรี: สำนักพัฒนา สุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2550), 7.

ในการควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น การรู้เท่าทันในอารมณ์และสามารถนำข้อมูลทางอารมณ์มาเป็นแนวทางในการคิดและแสดงพฤติกรรม²²

ในปี ค.ศ. 1995 ดาเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) นักเขียนที่ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ของหนังสือพิมพ์นิวยอร์กไทมส์ (New York Times) ได้ให้ความสนใจในผลงานของ ซาโลเวย์ และ เมเยอร์ (Salovey and Mayer) เขาเขียนหนังสือเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งชี้ว่าความสามารถทางอารมณ์และสังคมมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของบุคคล²³ ต่อมาได้มีผู้คนที่ให้ความสนใจกับความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มมากขึ้น ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของ “ความฉลาดและความสำเร็จ”

สำหรับในประเทศไทย หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์คือ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้กำหนดโครงสร้างความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 3 ด้านคือ ความดี ความเก่งและความสุข ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน และการดำเนินชีวิต²⁴

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

ในปัจจุบันนักจิตวิทยาและนักวิชาการให้ความสำคัญกับ “ความฉลาดทางอารมณ์” เป็นอย่างมาก โดยเน้นไปที่ความสามารถทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (affective aspect) เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งในภาษาไทยมีการใช้ชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป คือ เซวาน์อารมณ์ วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ อัจฉริยะทางปัญญา ปรีชาเชิงอารมณ์หรือปัญญาเชิงอารมณ์ ซึ่งมาจากภาษาอังกฤษที่มีความหมายเดียวกันคือ Emotional Intelligence หรือ Emotional Quotient นอกจากนี้ยังมีคำเรียกที่มีความหมายใกล้เคียงกับความฉลาดทางอารมณ์อยู่มาก อาทิ ความสามารถทางอารมณ์ (emotional ability) สมรรถนะทางอารมณ์ (emotional competence) สมรรถนะความสามารถทางอารมณ์ (emotional intelligence competence) ความสามารถที่หลากหลาย (multiple intelligence) ความฉลาดทางสังคม (social intelligence) เป็นต้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า

²² Peter Salovey and John D. Mayer, **Emotion Intelligence, Imagination Cognition and Personality**, 9th ed. (1989-1990), 185-211.

²³ Daniel Goleman, **Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ** (New York: Bantam Books, 1995), 43-44.

²⁴ กรมสุขภาพจิต, **อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์(ฉบับปรับปรุง)** (นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2550), 14.

Emotional Intelligence (EI) โดยมีนักจิตวิทยาและนักวิชาการให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ ดังต่อไปนี้

การ์ดเนอร์ (Gardner) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า คือความสามารถทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล จำแนกได้สองลักษณะ คือ 1. การรับรู้อารมณ์ของตนเอง (intrapersonal intelligence) หมายถึง การรับรู้อารมณ์ของตนเอง และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม และ 2. การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (interpersonal intelligence) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และตอบสนองต่ออารมณ์และความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม²⁵

ซาโลเวย์ (Salovey) จากมหาวิทยาลัย Harvard และเมเยอร์ (John Mayer) จากมหาวิทยาลัย New Hampshire ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมีความเข้าใจ สามารถแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ตนกำลังเผชิญอยู่ ตลอดจนสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในทุกสถานการณ์ อารมณ์ (Emotions) เป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกออกจากการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ได้ ซึ่งมีการกล่าวถึงเรื่องนี้ในวิชาพฤติกรรมองค์การค่อนข้างน้อยมาก เนื่องจากมีความเชื่อว่าอารมณ์เป็นเรื่องที่ไร้เหตุผล หรือเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความยุ่งยากเสียหาย อารมณ์เป็นเพียงกระบวนการทางสมองขั้นพื้นฐาน 4 กลุ่มคือ แรงจูงใจ (motivation) อารมณ์ (emotion) การคิด (cognition) และจิตสำนึก (consciousness) และสิ่งที่ใช้พิจารณาพฤติกรรมทางอารมณ์ 5 ด้านคือ การทำลาย การเข้าใกล้ การหนี การหยุดพฤติกรรม และน้ำเสียง²⁶

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้อารมณ์ของตน เพื่อเป็นรากฐานในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น²⁷

เวสซิงเจอร์ (Weisinger) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความฉลาดในการใช้อารมณ์ โดยการใช้อารมณ์ในการส่งเสริมความคิด พฤติกรรมของตนเองในทางที่ดี และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง²⁸

²⁵ Howard Gardner, **Frames of Mind: The Theory of Multiple** (New York: Basic Books, 1983), 20-24.

²⁶ Peter Salovey and John D. Mayer, **Emotional Intelligence Imagination Cognition and Personality** (New Jersey: McGraw-Hill, 1997), 11.

²⁷ Robert K. Cooper and Ayman Sawaf, **Executive Eq: Emotional Intelligence in Leadership and Organization** (New York: Berkley Publishing Group, 1997), 370.

บาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นชุดของขีดความสามารถ สมรรถนะและทักษะทางจิตพิสัยของบุคคล (affective domain) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการต่อสู้กับแรงกดดันต่าง ๆ ที่มาจากสภาวะแวดล้อม²⁹

โกลแมน (Goleman) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า การจัดการความรู้สึก เพื่อให้แสดงออกอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้คนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น บรรลุเป้าหมายร่วมกัน³⁰

จัสติน บาร์ริโซ (Justin Bariso) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า คือความสามารถของคนคนหนึ่งในการใช้อารมณ์จัดการกับพฤติกรรมของตนเองและความสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่เราปรารถนา³¹

ลิซ ฟอสเลียน และมอลลี่ เวสต์ ดัฟฟี (Liz Fosslien & Mollie West Duffy) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า คือความสามารถที่จะรับรู้ เข้าใจ แสดงอารมณ์ และรับมือกับความสัมพันธ์ด้วยความเห็นใจ³²

เทอดศักดิ์ เดชคง กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการพฤติกรรมเป็นคนดี มีความเมตตากรุณา มีคุณค่า รู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาและมีความสุขในชีวิต ซึ่งคำว่าเป็นคนดีหมายรวมถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความมีเมตตากรุณา ในแง่ของพุทธศาสนาก็คือศีลหรือข้อปฏิบัติเพื่อขัดเกลามนุษย์³³

²⁸ Hendrie Weisinger, **Emotional Intelligence at Work: The Untapped Edge for Success** (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1998), 214-215.

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

³⁰ Daniel Goleman, **Working with Emotional Intelligence** (New York : Bantam Book, 2006), 7.

³¹ จัสติน บาร์ริโซ, "EQ ประยุกต์," ใน **EQ APPLIED** (กรุงเทพฯ: กู๊ดเฮด พริ้นท์ติ้ง แอนด์ แพคเกจจิ้ง กรุ๊ป, 2563), 12.

³² ลิซ ฟอสเลียน และมอลลี่ เวสต์ ดัฟฟี, ทำงานกับคนต้องใช้อารมณ์ให้เป็น, แปลโดย อริสา บุญช่วย, ใน **No Hard Feelings** (กรุงเทพฯ: อมรินทร์ฮาวทู อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง, 2565), 264.

³³ เทอดศักดิ์ เดชคง, **เทคนิคให้คำปรึกษาแบบสร้างแรงจูงใจ: หลักการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพด้วยการสนทนาสร้างแรงจูงใจ** (กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน, 2555), 22.

กร ศิริโชควัฒนา กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการบริหาร อารมณ์ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ มีความเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนอย่างมีเหตุผล โดยไม่จำเป็นต้องเก็บกดเพื่อรอการระเบิดใน ภายหลัง รู้จักจุดดีจุดด้อยของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อชีวิต มองโลกในแง่ดี สามารถจัดการกับ ความเครียดหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างรอบคอบและรู้เท่าทัน³⁴

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกและความต้องการ ของตนเองได้ สามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขตามวัย ประกอบไปด้วย ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข³⁵

ณรงค์วิทย์ แสนทอง กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ใน การรับรู้ และจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์³⁶

สถาบันราชานุกูล ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า คือความสามารถทางอารมณ์ ของบุคคลในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการ ดำเนินชีวิตครอบครัว การทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ³⁷

ราชรามัญ กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์แท้จริงแล้วคือความฉลาดทางจิต เพราะจิตมี คุณลักษณะรู้ซึ่งอารมณ์ที่มากกระทบ ส่วนความฉลาดนั้นหมายถึง ความรู้ตามความเป็นจริงหรือความมี ปัญญา ดังนั้นความฉลาดทางจิตก็คือ มีความสามารถรู้เท่าทันตามความเป็นจริงถึงสภาวะของจิต ซึ่งมี อารมณ์เข้ามาประกอบ ประจักษ์จิตและมีความสามารถควบคุมจิต ตลอดจนสามารถจัดการกับอารมณ์ ต่างๆ ได้³⁸

³⁴ กร ศิริโชควัฒนา, Super E.Q. ความสุข & ความสำเร็จ สร้างได้ด้วยหัวใจ, ฉบับปรับปรุง, (กรุงเทพฯ: เก็ท ไอเดีย, 2561), 13.

³⁵ สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต, คู่มือจัดกิจกรรมเสริมสร้างอิคิวเด็ก ปฐมสำหรับครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, พิมพ์ครั้งที่ 5. (นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรม สุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2561), 11.

³⁶ ณรงค์วิทย์ แสนทอง, EQ ดี อารมณ์ดี ชีวิตใส (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2563), 25.

³⁷ สถาบันราชานุกูล, แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: Eq), เข้าถึงเมื่อ 19 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <http://rajanukul.go.th>.

³⁸ ราชรามัญ [นามแฝง], คนสำเร็จเขาวัดกันที่ EQ ไม่ใช่ IQ (กรุงเทพฯ: MD, 2565), 12-13.

จากนิยามความฉลาดทางอารมณ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเข้าใจและการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นในแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถรู้เท่าทัน รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ตลอดจนสามารถจัดการความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ดี สามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์

ในปัจจุบันความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก นักวิชาการพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จ ทั้งนี้นักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่น่าสนใจไว้ดังต่อไปนี้

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของโกลแมน (Goleman)

โกลแมน (Goleman) เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะทางอารมณ์ (The Emotional Competence Framework) ไว้ 5 องค์ประกอบ 25 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 การรับรู้อารมณ์ตนเอง (self-awareness) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย

1. การรู้เท่าทันในอารมณ์ของตนเอง (emotional awareness) การรู้ว่าตนเองมีอารมณ์อย่างไร รับรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์
2. การประเมินตนเองตามสภาพจริง (accurate self-assessment) คือรู้ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง
3. ความมั่นใจในตนเอง (self-confidence) คือการมีความมั่นใจในความสามารถและคุณค่าของตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 การจัดการอารมณ์ตนเอง (self-regulation) หมายถึง ความสามารถในการจัดการความรู้สึกภายในของตนเองได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย

1. การควบคุมตนเอง (self-control) คือความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม
2. การเป็นที่ไว้วางใจ (trustworthiness) การมีความน่าเชื่อถือ เป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ มั่นคง และรักษาไว้ซึ่งคุณงามความดี
3. ความรับผิดชอบในการกระทำของตน (conscientiousness) การมีความรับผิดชอบในการกระทำ การทำงาน รวมถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน

4. ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) การมีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

5. ความคิดสร้างสรรค์ (innovation) การเปิดใจยอมรับกับแนวความคิดใหม่

องค์ประกอบที่ 3 การจูงใจตนเอง (self-motivation) หมายถึง ความสามารถในการอดทน การโน้มน้าว จูงใจตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement drive) คือความพยายามที่จะปรับปรุง เพื่อไปให้ถึงมาตรฐานที่ดี ความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำได้

2. การมีคำมั่นสัญญา (commitment) คือการยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกันขององค์กร การมีเป้าหมายที่ชัดเจน

3. การมีความคิดริเริ่ม (initiative) คือมีความพร้อมที่จะกระทำการต่างๆ เมื่อมีโอกาส

4. การมองโลกในแง่ดี (optimism) คือการมีความเพียรพยายาม การมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย แม้จะมีอุปสรรคปัญหาที่ไม่ย่อท้อ

องค์ประกอบที่ 4 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น ประกอบด้วย

1. การเข้าใจผู้อื่น (understanding others) คือการรับรู้ การสัมผัสได้ถึงความรู้สึก มุมมอง ความคิดและความวิตกกังวลของผู้อื่น

2. การพัฒนาผู้อื่น (developing others) คือความสามารถในการทราบความต้องการในการพัฒนาของผู้อื่น เพื่อการส่งเสริมความรู้ความสามารถได้อย่างถูกต้อง

3. ความสนใจในการบริการ (service orientation) ความสามารถในการรับรู้ คาดคะเน และตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

4. การสร้างโอกาสจากความหลากหลายของบุคคล (leveraging diversity)

5. การตระหนักถึงสถานการณ์ของกลุ่ม (political diversity) มีไหวพริบ สามารถอ่านสถานการณ์และความสัมพันธ์ของกลุ่มได้

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางสังคม (social skills) หมายถึงความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์และเครือข่ายทางสังคม และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความร่วมมือกัน ซึ่งประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพล (influence) สามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

2. การติดต่อสื่อสาร (communication) เป็นการรับฟังความคิดเห็นและส่งข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนเชื่อถือได้

3. การจัดการความขัดแย้ง (conflict management) คือการเจรจาต่อรอง ประนีประนอม และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการหาข้อยุติร่วมกัน

4. ความเป็นผู้นำ (leadership) คือบุคคลที่สามารถกระตุ้น โน้มน้าวและผลักดันผู้อื่นได้ตลอดจนการเป็นตัวอย่งที่ดี

5. กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (change catalyst) คือการคิดริเริ่มและสามารถบริหารจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้

6. การสร้างความสัมพันธ์ (building bonds) คือการเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกันและสายสัมพันธ์ที่ดี

7. การร่วมมือ (collaboration and cooperation) คือการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

8. สมรรถนะของทีม (team capabilities) คือการสร้างควมสามัคคีภายในกลุ่มเพื่อนำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ตั้งไว้³⁹

จากแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของ โกลแมน (Goleman) สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญของเขาวนอารมณ์คือการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น เพื่อใช้ในการบริหารจัดการอารมณ์และพัฒนาตนเอง ตลอดจนการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของคูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf)

คูเปอร์ และซาวาฟ (Cooper and Sawaf) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ว่าประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 หลัก ซึ่งในแต่ละหลักจะประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบย่อยดังนี้⁴⁰

1. ความรู้รอบทางอารมณ์ (emotional literacy) หมายถึง การรับรู้อารมณ์ของตนเอง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้น เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองตามความเป็นจริง สามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง สามารถระบุอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ว่าเกิดจากสาเหตุใด รู้ถึงความแตกต่างของอารมณ์และผลกระทบต่างๆที่เกิดขึ้นจากการแสดงออกทางอารมณ์ของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการรับรู้การควบคุมอารมณ์ของตนเองและการมีความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบไปด้วย

1.1 ความซื่อสัตย์ทางอารมณ์ (emotional honesty) คือการรับรู้อารมณ์ตามความเป็นจริง การมีสติรับรู้และทันต่ออารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซื่อสัตย์ต่อความรู้สึกของตนเอง การยอมรับ

³⁹ Goleman, Daniel, *Working with Emotional Intelligence*, (New York: Bantam Books, 2006), 26-28.

⁴⁰ Cooper, Robert K., and Ayman Sawaf, *Executive Eq: Emotional Intelligence in Leadership and Organization* (New York: Berkley Publishing Group, 1997), 125.

ข้อบกพร่องของตนเองได้ แม้เมื่อผู้อื่นพูดถึงก็สามารถเปิดใจรับฟังและนำมาพิจารณาเพื่อหาโอกาสปรับปรุงแก้ไขหรือใช้เป็นสิ่งเตือนใจในการระมัดระวังการแสดงอารมณ์ในครั้งต่อไปให้มากขึ้น

1.2 การสร้างพลังอารมณ์ (emotional energy) คือการสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงใจในการทำสิ่งต่างๆ การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือยอมแพ้โดยง่าย

1.3 การรับผลของการแสดงอารมณ์ (feedback) คือการรับทราบผลของการแสดงอารมณ์หรือผลของการมีความรู้สึกหรืออารมณ์นั้นๆ

1.4 การหยั่งรู้ทางอารมณ์ (emotional connection and intuition) คือการตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด ความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายในตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมถูกต้องกาลเทศะ

2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ (emotional fitness) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองและปรับอารมณ์ได้อย่างยืดหยุ่น รู้กาลเทศะ แม้เผชิญกับความยากลำบาก รวมถึงการมีเทคนิคการผ่อนคลายความเครียดที่สร้างสรรค์ สามารถทำให้อารมณ์ขุ่นมัวหายไปและกลับสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว ประกอบด้วย

2.1 การสร้างความเชื่อถือให้แก่ตนเอง (authenticity presence) คือการมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าตนสามารถกระทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จได้ มีความมั่นใจในความสามารถและคุณค่าของตนเอง ความพยายามที่จะปรับปรุงเพื่อให้ไปถึงมาตรฐานที่ดี กล้าคิดกล้าลงมือทำโดยไม่กลัวความผิดพลาดหรือความล้มเหลว มีความยอมรับและเคารพตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ

2.2 ความเชื่อ ศรัทธา และมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (trust radius) คือการเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ มั่นคง และรักษาไว้ซึ่งคุณงามความดี รู้จักการปรับอารมณ์ ความคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อม ยอมรับและเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รู้จักการแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

2.3 การสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลาไม่พอใจกับการนิ่งเฉย (constructive discontent) คือการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเปิดใจยอมรับแนวคิดใหม่ๆ มีความพยายามในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่ย่อท้อในการปฏิบัติงาน และทำอย่างเต็มความสามารถ

2.4 ความสามารถในการปรับอารมณ์ให้กลับสู่สภาพปกติและพัฒนาไปในทางที่ดี (resilience and renewal) คือเมื่อเรารู้เท่าทันอารมณ์ที่เกิดขึ้นก็สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองได้ ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ทางด้านลบของตนเอง เช่นเมื่อเกิดอารมณ์ไม่ดี อารมณ์ผิดหวัง เสียใจก็สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ รวมทั้งสามารถปรับอารมณ์ให้กลับสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว ไม่หมกมุ่นอยู่กับอารมณ์ด้านลบ

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (emotional depth) หมายถึง ระดับความลึกซึ้งของอารมณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแนวทางในการปรับชีวิต และหน้าที่การงานให้เข้ากับศักยภาพและเป้าหมายของตนเอง ประกอบไปด้วย

3.1 การมีเป้าหมายและศักยภาพที่โดดเด่น (unique potential and purpose) คือ การมีความคิดที่มุ่งมั่นตั้งใจทำสิ่งใดอย่างไม่ย่อท้อ และการยอมรับและเข้าใจในศักยภาพของตนเอง มีแนวทางของชีวิตและการทำงานตามศักยภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง

3.2 ความผูกพันและความรับผิดชอบ (commitment) คือ การแสดงออกถึงความเอาใจใส่อย่างตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงานของตน มีความรับผิดชอบในการกระทำ การทำงาน รวมถึงการดำเนินชีวิต การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกันขององค์กร

3.3 ความซื่อตรง (applied integrity) คือ การมีความซื่อสัตย์ทางอารมณ์อย่างแท้จริง โดยมีความซื่อสัตย์ทั้งความรู้สึก การกระทำ ถ้อยคำและการแสดงออก รวมถึงการทำงานอย่างซื่อสัตย์ ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม การรักษามาตรฐานส่วนบุคคล รักษาคำพูด การยอมรับ ข้อผิดพลาดของตนเองอย่างเปิดเผย

3.4 การโน้มน้าวใจบุคคลอื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจ (influence without authority) คือ การพยายามทำให้บุคคลอื่นเปลี่ยนการกระทำ ทักษะคิด ความเชื่อ หรือค่านิยมต่างๆ โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสม ซึ่งอาจใช้การพูดเชิญชวน การเกลี้ยกล่อม ชักจูงให้บุคคลเกิดความเชื่อ ความศรัทธา มีความคิดเห็นที่คล้อยตามและปฏิบัติตามโดยความสมัครใจ มิใช่การบีบบังคับหรือการใช้กลอุบาย ทั้งนี้เนื่องจากความเชื่อที่ถูกบังคับให้เชื่อหรือทำตามนั้นเป็นความเชื่อที่อยู่ได้ไม่นาน ย่อมสลายหายไปเมื่อขาดแรงจูงใจ การพูดโน้มน้าวใจที่ดีและมีประสิทธิภาพจึงไม่ควรบังคับ แต่จะต้องพูดให้ผู้ฟังตระหนักถึงความเป็นจริงและเกิดความเชื่อถ้อยที่จะกระทำตามด้วยความสมัครใจ

4. ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (emotional alchemy) หมายถึง ความสามารถในการใช้ อารมณ์เพื่อความคิดสร้างสรรค์และสมรรถภาพที่จะเผชิญปัญหาและความกดดัน ประกอบด้วย

4.1 การหยั่งรู้ (intuitive flow) คือ การมีสมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การมีจิตใจที่สงบนิ่ง ซึ่งจะช่วยให้เกิดปัญญา ความคิด และสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.2 การคิดใคร่ครวญ (reflective time-shifting) คือ การคิดที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีขอบเขตจำกัดในการคิดจดจ่อกับเรื่องที่คิดโดยคิดอย่างลึกซึ้งและระมัดระวังความรู้สึก ในขณะที่คิดอาจสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในอดีตหรือเหตุการณ์ปัจจุบันหรือสิ่งที่คาดหวังในอนาคต

4.3 การเล็งเห็นโอกาส (opportunity sensing) คือ ความสามารถของบุคคลในการมองเห็นแนวทางใหม่ๆ ในชีวิตการทำงานหรือแนวทางในการแก้ปัญหาและความกดดันต่างๆ ทั้งนี้ การเล็งเห็นโอกาสจะขึ้นอยู่กับศักยภาพทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล

4.4 การสร้างอนาคต (creating the future) คือความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนในการส่งเสริมให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่ดี เป็นที่รักของบุคคลรอบข้างและเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงการประสบความสำเร็จทั้งทางด้านการเรียน การทำงานและในชีวิต

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของสโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer)

สโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะในการปรับตัว ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. **ขั้นรู้ตน** เป็นการประเมินสภาวะอารมณ์ของตนได้อย่างถูกต้องและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม การที่บุคคลสามารถรับรู้ ระบุและจำแนกสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสามารถในการปรับตัวและการแสดงออกทางอารมณ์ โดยมีความเชื่อว่าระดับอายุมีผลต่อการรับรู้อารมณ์
2. **ขั้นควบคุมอารมณ์** เป็นการกำกับควบคุมดูแลสภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามกาลเทศะ ทั้งในส่วนของกาย วาจาและใจ
3. **ขั้นใช้ความฉลาดทางอารมณ์** พบว่าบุคคลมีความสามารถในการใช้ประโยชน์จากสภาวะอารมณ์ในการปรับตัวหรือแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกันออกไป⁴¹

สโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) เห็นว่าความหมายขององค์ประกอบข้างต้น ไม่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน จึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ที่ปรับปรุงขึ้นใหม่ ซึ่งประกอบด้วย 5 ประเด็นดังนี้

1. **การรับรู้อารมณ์ตนเอง** (knowing one's emotion หรือ self awareness) ซึ่งหมายถึงการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองตามความเป็นจริง และสามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้
2. **การจัดการอารมณ์** (managing emotion) หมายถึงความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถควบคุมตนเองได้และมีเทคนิคในการผ่อนคลายความเครียด สามารถทำให้อารมณ์กลับสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว
3. **การสร้างแรงจูงใจ** (motivating oneself) หมายถึงความสามารถในการจูงใจตนเอง สามารถควบคุมความต้องการและแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

⁴¹ Salovey, Peter, and John D. Mayer, *Emotion Intelligence, Imagination Cognition and Personality*, 9th ed., (1989-1990), 185-211.

4. การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (recognizing emotion in others) เป็นการรับรู้อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น การเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้เท่าทันความรู้สึก ความวิตกกังวลของผู้อื่นและสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

5. การรักษาสัมพันธภาพ (handling relationships) เป็นความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้⁴²

นอกจากนี้สโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) เสนอว่า ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การรับรู้ การประเมินและการแสดงออกทางอารมณ์ (identifying emotions) หมายถึงความสามารถในการระบุภาวะอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้ มีความสามารถในการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ขั้นที่ 2 การเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์ (using emotional) หมายถึงความสามารถในการใช้เหตุผลประกอบการแสดงออกทางอารมณ์ และสามารถเข้าใจว่าผู้อื่นมีความคิดและความรู้สึกอย่างไร

2.1 ความรู้สึกหรืออารมณ์มีส่วนช่วยในการจัดลำดับความสำคัญ

2.2 อารมณ์ที่ชัดเจนสามารถเกื้อหนุนการตัดสินใจและการจดจำความรู้สึกต่างๆ ได้ดี

2.3 ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถเปลี่ยนความคิดและมุมมองได้

ขั้นที่ 3 การเข้าใจ การวิเคราะห์และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์ (understanding emotional) หมายถึงความสามารถในการรับรู้และเข้าใจว่าเกิดสิ่งใดขึ้นกับอารมณ์ของตนเอง

3.1 สามารถระบุความรู้สึกหรืออารมณ์ และเห็นถึงความเชื่อมโยงของอารมณ์กับถ้อยคำต่างๆ

3.2 สามารถตีความหมายของอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้

3.3 มีความเข้าใจในอารมณ์ที่ซับซ้อน การเกิดความรู้สึกหรืออารมณ์ที่หลากหลายในเวลาไล่เลี่ยกัน

3.4 มีความเข้าใจในความผันแปรของสภาวะอารมณ์

ขั้นที่ 4 การคิดใคร่ครวญ และการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เพื่อส่งเสริมความงอกงามทางด้านสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ (managing emotions) หมายถึงความสามารถในการ

⁴² Mayer, John D., and Peter Salovey, **What Is Emotional Intelligence? In Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications** (New York: Basic Book, 1997), 3-31.

จัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น โดยสามารถรู้สึกถึงสภาวะทางอารมณ์และใช้ความรู้สึกนั้น ประกอบการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น และเปิดใจยอมรับความรู้สึกทั้งทางบวกและลบ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าสโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) เห็นว่าการ พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ควรพัฒนาจากขั้นแรกซึ่งไม่ซับซ้อนก่อนไปสู่กระบวนการขั้นที่ยาก และ ซับซ้อนต่อไป

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของบาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker)

บาร์ออนและปาร์คเกอร์ (Bar-On and Parker) กล่าวว่าโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์มี 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้

1. ทักษะภายในตนเอง (interpersonal) หมายถึงการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง การนับถือตนเอง การกล้าแสดงออกและการรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

1.1 การตระหนักในอารมณ์ตนเอง (emotional self-awareness) หมายถึงการ รับรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง สามารถระบุอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ว่าเกิดขึ้นเพราะสาเหตุใด รู้ถึงความแตกต่างของอารมณ์และผลกระทบต่างๆที่เกิดขึ้นจากการแสดงออกทางอารมณ์ของตนเอง

1.2 การยึดหยัด (assertiveness) หมายถึงการแสดงความรู้สึก ความคิดที่มุ่งมั่นตั้งใจ กระทำกิจกรรมได้อย่างไม่ย่อท้อ มีความกล้าแสดงออกโดยปราศจากความก้าวร้าวหรือเป็นโทษต่อผู้อื่น

1.3 การนับถือตนเอง (self-regard) หมายถึงการมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีความพยายามในการแสวงหาความรู้ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าตนสามารถกระทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จได้ กล้าคิดกล้าลงมือทำโดยไม่กลัวความผิดพลาดหรือความล้มเหลว มีความยอมรับและเคารพตนเองทั้งในด้านบวกและลบ

1.4 การประจักษ์แจ้งแห่งตนเอง (self-actualization) หมายถึงการยอมรับและเข้าใจในศักยภาพของตนเอง มีความพยายามในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่ย่อท้อในการปฏิบัติงานและกระทำอย่างเต็มความสามารถ

1.5 ความเป็นอิสระ (independence) หมายถึงการไม่ยึดติดกับผู้อื่นมากเกินไป สามารถควบคุมความคิดและการกระทำของตนเองได้ มีความกล้าในการตัดสินใจด้วยตนเอง และรู้จักการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2. ทักษะระหว่างบุคคล (interpersonal) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

2.1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) หมายถึงการรู้จักการสังเกตและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น การแสดงความชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นปฏิบัติงานได้ดี รู้จักการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ รู้จักการช่วยเหลือแบ่งปันผู้อื่นและให้เกียรติผู้อื่นอยู่เสมอ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) หมายถึงการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสและกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องได้แสดงข้อคิดเห็นอย่างทั่วถึง

2.3 การรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility) หมายถึงการมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ยึดมั่นในความดีและหลักการที่ถูกต้อง

3. ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) หมายถึงการมีความยืดหยุ่น รู้จักการแก้ปัญหาและทดสอบตามสภาพความเป็นจริง

3.1 การแก้ปัญหา (problem solving) หมายถึง การหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ การทำเรื่องใหญ่ให้กลายเป็นเรื่องเล็ก และแสดงกระบวนการในการจัดการกับปัญหาและความขัดแย้งที่ถูกต้องและเหมาะสม

3.2 การทดสอบตามสภาพจริง (reality test) หมายถึง การปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

3.3 ความยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึง การปรับอารมณ์ความคิดของบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม การยอมรับและเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และรู้จักการแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

4. การจัดการความเครียด (stress management) หมายถึงการมีความอดทนในการจัดการกับความเครียดและการควบคุมแรงกระตุ้น

4.1 การอดทนกับความเครียด (stress tolerance) หมายถึงความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้รู้จักวิธีการจัดการกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปราศจากความรุนแรงสามารถระงับอารมณ์ความรู้สึกและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

4.2 การควบคุมแรงกระตุ้น (impulse control) หมายถึงความอดทนอดกลั้นต่อความโกรธหรือความคับข้องใจ สามารถควบคุมพฤติกรรมก้าวร้าวได้และไม่แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างหุนหันพลันแล่น

5. สภาวะอารมณ์ทั่วไป (general mood) หมายถึง การมีความสุขและมองโลกในแง่ดี

5.1 การมีความสุข (happiness) หมายถึง ความรู้สึกพอใจและมีความสุขกับชีวิตของตนเอง มีความรู้สึกดี ผ่อนคลายและมีความสุขสบายใจในการทำงาน และสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น มีอารมณ์ที่มั่นคงและมีความกระตือรือร้นในการทำงานและการหาประสบการณ์ใหม่ๆอยู่เสมอ

5.2 การมองโลกในแง่ดี (optimistic) หมายถึง การมองโลกบนพื้นฐานของความเป็นจริง มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าตนสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ รู้จักพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีทัศนคติในทางบวก รู้จักการเสริมสร้างความสุขให้กับตนเองอยู่เสมอ⁴³

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของเวสซิงเจอร์ (Weisinger)

เวสซิงเจอร์ (Weisinger) แบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง (Increasing Your Intelligence) และส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Using Your Emotional Intelligence in Your Relations with Other)

1. ส่วนที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง (increasing your intelligence) เป็นการใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อการพัฒนาตนเอง

1.1 การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองให้สูงขึ้น (developing high self awareness) หมายถึง ความสามารถในการดูแลตนเอง

1.2 การจัดการอารมณ์ของตนเอง (managing your emotions) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของตนเองและสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

1.3 การจูงใจตนเอง (motivating yourself) หมายถึงความสามารถในการจูงใจ ตนเองให้มีสมาธิอยู่กับงานและสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆได้

2. ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (using your emotional intelligence in your relations with other) เป็นการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

2.1 การพัฒนาทักษะทางการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ (developing effective communication skills) หมายถึงความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ประกอบด้วย การเป็นผู้ฟังที่ดีและการสื่อสารแบบทีม

2.2 การพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคล (developing interpersonal expertise) หมายถึงความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

⁴³ Bar-On, Reuven, and James D.A. Parker, **The Handbook of Emotional Intelligence** (San Francisco: Jossey-Bass, 2000), 108.

2.3 การช่วยให้ผู้อื่นสามารถที่จะช่วยเหลือตนเองได้ (helping others help themselves) หมายถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นสามารถจัดการกับอารมณ์และแก้ปัญหาความขัดแย้งได้

เวสซิงเจอร์ (Hendrie Weisinger) เชื่อว่าแนวทางในการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล คือการให้บุคคลได้รับรู้และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง สามารถควบคุมอารมณ์และมีพฤติกรรมในทางบวก ตลอดจนการใช้อารมณ์ต่อตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม⁴⁴

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของแวกเนอร์และสเทอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg)

แวกเนอร์และสเทอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg) เสนอว่า พฤติกรรมด้าน “Practical Intelligence” จะเอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพการบริหารและในชีวิต ซึ่งสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. การจัดการตนเอง (managing self) หมายถึงความสามารถในการบริหารจัดการตนเองให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละวัน อาทิ การจัดการภารกิจที่ต้องทำการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง การรู้ถึงขีดความสามารถและศักยภาพของตน

2. การจัดการผู้อื่น (managing others) หมายถึงทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม การมอบหมายหน้าที่ภาระงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและมีการให้รางวัลตามความเหมาะสม

3. การจัดการงาน (managing career) หมายถึงการจัดลำดับความสำคัญ ความจำเป็นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีการโน้มน้าวให้บุคคลเห็นถึงความสำคัญ ร่วมมือกันสร้างและพัฒนาองค์กร⁴⁵

จากแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของแวกเนอร์และสเทอร์นเบิร์ก (Wagner and Sternberg) สรุปได้ว่าการจัดการตนเอง, การจัดการผู้อื่น, และการจัดการงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จของบุคคล

⁴⁴ Hendrie Weisinger, **Emotional Intelligence at Work: The Untapped Edge for Success** (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1998), xvi.

⁴⁵ Wagner, R. K., and Robert J. Sternberg. "Practical Intelligence in Real World Pursuits: The Role of Tacit Knowledge." **Journal of Personality and Social Psychology** (1985), 737-743.

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา อธิบายว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย

1. Know one's Emotion หรือ Self awareness ซึ่งเป็นการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง เป็นการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึก ความคิดตามความจริง และสามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้

2. Managing Emotion in other เป็นความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ การมีเทคนิคการผ่อนคลายความเครียดได้อย่างรวดเร็ว สามารถทำให้อารมณ์ชุ่มฉ่ำหายไปได้และกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

3. Recognizing Emotion in other เป็นการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การเห็นอกเห็นใจ การรู้เท่าทันความรู้สึก ความเดือดร้อน ความวิตกกังวลของผู้อื่น และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

4. Motivating Oneself เป็นความสามารถในการจูงใจตนเอง ความสามารถในการควบคุมความต้องการและแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม การมองโลกในแง่ดี สามารถจูงใจและให้กำลังใจตนเอง เพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

5. Handling relationship เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความสามารถในการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีไว้ได้⁴⁶

แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

กรมสุขภาพจิต ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ โดยการนำแนวคิดของ Goleman แนวคิดของ Salovey and Mayer แนวคิดของ Bar-On และหลักทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับคนไทย โดยแบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1. ดี หมายถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง การรู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วย

1.1 การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.1 การรับรู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง

1.1.2 การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้

1.1.3 การแสดงออกอย่างเหมาะสม

⁴⁶ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ความฉลาดทางอารมณ์ (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2552), 14.

- 1.2 การเห็นใจผู้อื่น
 - 1.2.1 การใส่ใจผู้อื่น
 - 1.2.2 การเข้าใจและยอมรับผู้อื่น
 - 1.2.3 การแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

- 1.3 ความรับผิดชอบ
 - 1.3.1 การรู้จักการเป็นผู้ให้และผู้รับ
 - 1.3.2 การยอมรับเมื่อตนผิดและการรู้จักการให้อภัย
 - 1.3.3 การเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม

2. เก่ง หมายถึงความสามารถในการรู้จักตนเอง กล้าแสดงออก มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วย

- 2.1 การรู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง)
 - 2.1.1 การรู้จักศักยภาพในตนเอง
 - 2.1.2 การสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง
 - 2.1.3 การมีความพยายามเพื่อไปสู่เป้าหมาย

- 2.2 การตัดสินใจและแก้ปัญหา
 - 2.2.1 การรับรู้และเข้าใจปัญหา
 - 2.2.2 ขั้นตอนในการแก้ปัญหา
 - 2.2.3 มีความยืดหยุ่น

- 2.3 การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
 - 2.3.1 การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
 - 2.3.2 การกล้าแสดงออกในทางที่เหมาะสม
 - 2.3.3 การแสดงความเห็นที่ขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์

3. สุข หมายถึงความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ประกอบด้วย

- 3.1 การภูมิใจในตนเอง
 - 3.1.1 การเห็นคุณค่าในตนเอง
 - 3.1.2 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง

- 3.2 ความพึงพอใจในชีวิต
 - 3.2.1 การมองโลกในแง่ดี
 - 3.2.2 ความมีอารมณ์ขัน
 - 3.2.3 การพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

- 3.3 การมีความสุขสบายใจ

3.3.1 มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข สนุกสนาน

3.3.2 การรู้จักการผ่อนคลาย

3.3.3 การมีความสงบทางจิตใจ

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่ต้องได้รับการปลูกฝังและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการสอนให้รู้จักการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รู้จักการรอคอย มีวินัย สามารถควบคุมอารมณ์และเอาชนะ โดยการสร้างพฤติกรรมในเชิงบวก การรู้จักและเข้าใจผู้อื่น การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น รวมถึงความสามารถทางอารมณ์ที่มีทั้ง ดี เก่ง สุข อันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับตนเอง และความสุขสงบของสังคม⁴⁷

สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ มีหลายปัจจัยขึ้นอยู่กับแนวคิดและความสนใจของผู้ที่ศึกษา ซึ่งก่อนที่จะนำความฉลาดทางอารมณ์มาประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ ประเมินหรือใช้ในการพัฒนานั้น การทำความเข้าใจในแต่ละแนวคิดทฤษฎีนับเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยยึดแนวคิดของโกลแมน(Goleman) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้อารมณ์ตนเอง (self-awareness) 2) การจัดการอารมณ์ตนเอง (self-regulation) 3) การจูงใจตนเอง (self-motivation) 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) และ 5) ทักษะทางสังคม (social skills)

ความสำคัญและประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional quotient) ใช้คำย่อว่า อีคิว (E.Q.) เป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน หลังจากที่บุคคลให้ความสำคัญกับความสามารถทางสติปัญญา (Intelligent Quotient: I.Q.) ความสามารถในการจำ (memory) และความสามารถในการ เผชิญปัญหา (problem solving) โดยจากการศึกษาพบว่า การมีความสามารถทางสติปัญญาเพียง อย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และไม่สามารถดำรงชีวิต ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข⁴⁸

นักจิตวิทยาและผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า ความฉลาดทาง อารมณ์เป็นความสามารถด้านหนึ่งของบุคคลซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิต

⁴⁷ กรมสุขภาพจิต, **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์**, เข้าถึงเมื่อ 21 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้ จาก <https://www.dmh.go.th/download/ebooks/EQ11.pdf>.

⁴⁸ ภัคสกุล นาคจู, **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอารมณ์ Introduction to Emotion**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภัคสุภรณ์ การพิมพ์, 2557), 85.

เป็นไปอย่างมีความสุข ช่วยสนับสนุนให้บุคคลประสบความสำเร็จในการเรียนและหน้าที่การงาน สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างดี สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสังคมแวดล้อมและเผชิญกับสถานการณ์อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์มีประโยชน์ต่อบุคคลดังต่อไปนี้

- 1) ทำให้บุคคลตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึก ความต้องการของตนเองและผู้อื่น
- 2) ช่วยให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้มีสุขภาพทางกายที่ดีด้วย
- 3) ช่วยให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่ดี สามารถแสดงพฤติกรรมทางอารมณ์ตอบสนองต่อสิ่งเร้าได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์แวดล้อม
- 4) ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน
- 5) ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งด้านส่วนตัว ครอบครัว หน้าที่การงานและการศึกษาเล่าเรียน
- 6) ช่วยพัฒนาบุคคลให้มีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี สามารถจูงใจผู้อื่นให้ร่วมแรงร่วมใจในการทำภารกิจหน้าที่จนประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁴⁹

ประเทศใดก็ตามที่มีบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์เป็นจำนวนมาก ประเทศนั้นย่อมมีความเจริญและมั่นคง โกลแมน (Goleman) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญมากกว่าความฉลาดทางด้านอื่น บุคคลที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์ย่อมนำไปสู่การเกิดปัญหาทั้งทางด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อบุคคลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงในสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี โกลแมน (Goleman) พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ การทำงานเดี่ยวและการทำงานกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสังคม งานที่ง่าย คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสุดจะให้ผลงานที่ดีกว่าคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำสุดถึง 3 เท่า งานที่ยาก ปานกลาง คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ทักษะเป็นความสามารถที่จะเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ ออกมาในรูปของการกระทำและสามารถทำสิ่งนั้นได้อย่างชำนาญ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีทักษะใน การบริหารงานเพื่อความสำเร็จ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะให้ผลงานเท่ากับคนที่

⁴⁹ ภัคสกุล นาคจู, **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอารมณ์** Introduction to Emotion, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภัคสุภรณ์ การพิมพ์, 2557), 97-98.

ศักยภาพ ต่ำสุดถึง 12 คน งานที่ยาก ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีผลงานสูงกว่าคนทำงานทั่วไปถึง ร้อยละ 27 แสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายความสำเร็จได้⁵⁰

กรมสุขภาพจิต อธิบายว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงหรือมีทักษะทางอารมณ์ที่ดีจะเป็นบุคคลที่สามารถรับรู้ เข้าใจและสามารถจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้เป็นอย่างดีรวมถึงการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งบุคคลเหล่านี้มักจะประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจในชีวิต ตรงข้ามกับบุคคลที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ จิตใจมักจะเต็มไปด้วยความขัดแย้ง ส่งผลให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน มีกังวล ตลอดจนไม่มีความสุขในชีวิต⁵¹

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถและทักษะทางสังคมซึ่งเป็นสมรรถนะในการช่วยสนับสนุนและผลักดันให้บุคคลประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตได้มากกว่าเขาวนปัญหา การใช้เหตุผลเชิงตรรกะ การคำนวณ การคิดและวิเคราะห์ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้มากนัก แม้ว่าจะสร้างเสริมประสบการณ์ และให้การศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้มากเพียงไรก็ตาม แต่ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถที่เกิดจากการเรียนรู้ การได้รับประสบการณ์ และการฝึกฝนอบรมซึ่งส่งผลทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปอย่างค่อนข้างถาวร ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์ จึงเป็นทักษะและความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ที่สามารถ สร้างเสริมและพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นได้ จึงทำให้มีนักจิตวิทยาและผู้สนใจทำการศึกษาค้นคว้าแล้ว เสนอแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ไว้อย่างน่าสนใจ ดังต่อไปนี้

โกลแมน เสนอแนวคิดในการพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กตามลำดับขั้นตอน เรียกว่า “ABC'S of Emotional intelligence” (Daniel Goleman, 1996: 268) โดยมีลำดับขั้นตอน การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึก ความคิดของตนเอง (Self-awareness) เกี่ยวกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนและสามารถใช้ภาษาอธิบายอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ รู้วิธีการตอบสนองอารมณ์ที่เกิดขึ้นว่ามีทางเลือก ตระหนักรู้ถึงผลของการตอบสนองในวิธีการที่ตนเลือก เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรมตอบสนองสิ่งเร้าได้อย่างเหมาะสม

⁵⁰ Goleman, Daniel, *Working with Emotional Intelligence*, (New York: Bantam Books, 2006), 13-15.

⁵¹ กรมสุขภาพจิต, "คู่มือความฉลาดทางอารมณ์," เข้าถึงเมื่อ 21 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.dmh.go.th/download/ebooks/EQ11.pdf>

ขั้นที่ 2 ขั้นการจัดการกับอารมณ์ (Managing emotions) ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ทำความเข้าใจ ในความรู้สึกทางอารมณ์ของตนเอง เช่น อะไรเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดอารมณ์ เรียนรู้ที่จะจัดการกับ อารมณ์เชิงลบต่างๆ ได้แก่ อารมณ์โกรธ เกลียด กลัว วิตกกังวลเศร้าเสียใจ โดยเน้นเรื่องการ มีความ รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่จะเกิดขึ้นตามมา

ขั้นที่ 3 ขั้นการทำความเข้าใจ การเอาใจใส่ต่อความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น ต้องเคารพ ความคิดเห็นและมุมมองที่อาจแตกต่างไปจากตนเอง ซึ่งเป็นความสามารถทางสังคมของบุคคลในการ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น โดยการฝึกเป็นผู้ฟังที่ดี ฝึกตั้งคำถามที่เหมาะสม เรียนรู้การอยู่ร่วมกัน กับผู้อื่น แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยการตกลงเจรจา ประนีประนอมยอมรับความแตกต่าง ของกันและกัน

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เริ่มจากครอบครัวเมื่ออยู่ในวัยเด็ก ภายใต้บรรยากาศ แวดล้อมทางครอบครัวที่ดี ดังนี้

พ่อแม่ ผู้ปกครองมีความฉลาดทางอารมณ์ ให้การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย ให้ความรัก ความอบอุ่น เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ มีความเข้าใจในอารมณ์ความรู้สึกและความต้องการของสมาชิกใน ครอบครัวและผู้อื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่าง เปิดเผยตรงไปตรงมา

ให้การอบรมสั่งสอนแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม รู้จักให้ รู้จักรับ ฝึกฝนให้รับรู้ อารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ได้ บริหารจัดการอารมณ์เป็น

ให้ฝึกหัดแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยตนเอง ฝึกการขอโทษหากทำผิดพลาดและฝึกให้อภัย เมื่อผู้อื่นทำผิด มีมุมมองและความคิดเชิงบวกต่อสังคมแวดล้อม

ให้ฝึกความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แม้จะมีความล้มเหลวก็ฝ่าฟันอุปสรรคจน ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ⁵²

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในสถานศึกษา

เมื่อเด็กเข้าสู่วัยเรียน ย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมในสถานศึกษา ซึ่งครูอาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศของสถานศึกษาแบบประชาธิปไตย สนับสนุนให้นักเรียนได้ตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีอิสระทางความคิด มีความรับผิดชอบ รับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น รู้จักการช่วยเหลือแบ่งปัน รู้จักการเป็นผู้ให้และผู้รับ รวมทั้งการมีพฤติกรรมการเรียนที่ดี

⁵² Goleman, Daniel, **Working with Emotional Intelligence**, (New York: Bantam Books, 2006), 268.

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน

ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้น ควรทำความเข้าใจยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถรับรู้ในอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้ สามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ในการทำงานควรทำอย่างเต็มศักยภาพ มีการปรึกษาหารือกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือและให้อภัยซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถทางสังคมของบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จ ดังนั้นบุคคลจึงควรพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข⁵³

การทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

เคียท (Keith) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยมีการร่วมมือกันเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น⁵⁴

ฮิวส์ (Hues) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า กลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และหมายถึงทีมงานที่ประกอบไปด้วยบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กัน และหมายถึงทีมที่บุคคลไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการ เพียงแต่มาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นงานไม่สามารถสำเร็จได้เพียงบุคคลเดียว⁵⁵

⁵³ ภัคสกุล นาคจู, **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอารมณ์ Introduction to Emotion**, พิมพ์ ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภัคสุภรณ์ การพิมพ์, 2557), 103-106.

⁵⁴ Keith, Davis, **Human Behavioral at Work: Organization Behavior**, (New York: McGraw-Hill Publishing Co., 1981), 466.

⁵⁵ R. Hues Edgar, **Team Building: Organization Development: Progress and Perspective** (New York: McMillan Publishing Co., 1982), 199.

อัลเบรชท์ (Albrecht) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น ทีมงานจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก มอบหมายภาระงาน และมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน⁵⁶

โรบบิน (Robbins) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีเป้าหมายเฉพาะร่วมกัน⁵⁷

วูดค็อก (Wood cock) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทีมไม่ใช่กระบวนการรวมกลุ่มทางสังคมเพื่อสร้างความบันเทิง หรือเพื่อต้องการรับฟังเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อการเรียนรู้ สภาสามัญ (house of common) และคณะกรรมการ (committee) จึงไม่จัดว่าเป็นทีมงาน⁵⁸

ดูบริน (Dubrin) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานให้สำเร็จด้วยความเข้าใจ และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคนในทีม⁵⁹

ยุกส์และการ์ดเนอร์ (Yukl and Gardner) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสมาชิกเป็นผู้มีความความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รวมถึงเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง⁶⁰

จตุพร สังขวรรณ ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า กลุ่มคนที่ทำงานและรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมกันซึ่งมีรูปแบบการทำงานทั้งที่เป็นส่วนบุคคล (แบ่งหน้าที่ไปตามทักษะความชำนาญ) และส่วนที่ทำงานร่วมกัน โดยที่กลุ่มคนเหล่านั้นมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน⁶¹

⁵⁶ Karl Albrecht, **Organization Development** (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1983), 182-83.

⁵⁷ Stephen P. Robbins, **Essentials of Organization Behavior**, 4th ed., 88.

⁵⁸ Mick Woodcock, **Organization Development through Team Building** (Great Britain: Gower Publishing Co., 1989), 3-4.

⁵⁹ J. DuBrin Andrew, **Principles of Leadership**, 6th ed. (Jack Calhoun, 2010), 256.

⁶⁰ Yukl, Gary, and William L. Gardner, **Leadership in Organization**, (New York: Pearson Education Limited, 2020), 304, 304.

⁶¹ จตุพร สังขวรรณ, **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ Strategic Leadership** (กรุงเทพฯ: ซีอีดี ยูเคชั่น, 2557), 84.

วิกานดา เกษตรเอี่ยม ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และพึ่งพาอาศัยกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน⁶²

เมตต์ เมตต์การุณจิต ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การที่กลุ่มบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน กระทำหรือปฏิบัติภารกิจอย่างมุ่งมั่น โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จของงาน⁶³

สมคิด บางโม ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า กลุ่มของคนทำงานร่วมกัน มุ่งมั่นในความความสำเร็จของงานร่วมกันด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ⁶⁴

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีการติดต่อประสานงาน การช่วยเหลือกันหรือการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กล่าวว่า การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงานด้วยการคิดร่วมกันงานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีมพัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ช่วยลดความสูญเสียขององค์กร⁶⁵

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ กล่าวว่า องค์กรสมัยใหม่ จึงหันมาใช้ทีมงานและพยายามสร้างทีมซึ่งจำแนกสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ 3 ด้าน คือ ด้านพนักงาน ด้านงาน และด้านองค์กร ดังต่อไปนี้

1. ด้านพนักงาน การจัดการอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ทำงานภายใต้ฐานคติของการมองคนในแง่ร้าย ซึ่งเรียกว่า “ทฤษฎีเอ็กซ์” ทฤษฎีนี้มองคนโดยทั่วไปว่าเป็นคนขี้เกียจ ไม่ชอบทำงานต้องการ

⁶² วิกานดา เกษตรเอี่ยม, **การสร้างทีมงาน** (กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2558), 43.

⁶³ เมตต์ เมตต์การุณจิต, **ทีมงาน (Teamwork) : พลังที่สร้างความสำเร็จ** (กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2559), 3.

⁶⁴ สมคิด บางโม, **องค์กรและการจัดการ** (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2562), 240.

⁶⁵ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**, 2560, เข้าถึงเมื่อ 22 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>.

หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและต้องบังคับตามทฤษฎีจะต้องใช้วิธีการสั่งการควบคุม แต่ทฤษฎีเอ็กซ์ไม่
เป็นจริง สำหรับพนักงานที่ต้องการทำงาน ฉะนั้นจึงมีฐานคติที่ตรงกันข้าม เรียกว่า“ทฤษฎีวาย” ซึ่ง
เชื่อว่าการทำงานเป็นกิจกรรมตามธรรมชาติของคน คนต้องการความรับผิดชอบ และวิธีการจูงใจคน
ทำได้หลายอย่าง ทฤษฎีวายเน้นการสร้าง ความผูกพันกับงานและทำให้คนมีความรับผิดชอบในงาน
จุดมุ่งหมายของทฤษฎีวายต้องการออกแบบให้คนต้องการทำงานมากกว่าบังคับคนให้ทำงานที่เขาไม่
ชอบ ผลของการเปลี่ยนแปลงจากทฤษฎีเอ็กซ์มาเป็นทฤษฎีวาย จึงทำให้เปลี่ยนองค์รามาเน้นความ
ผูกพันที่พนักงานมีความรับผิดชอบ มีอิสระและมีอำนาจ ซึ่งเป็นแนวคิดหลักของการทำงานเป็นทีม

2. ด้านงาน งานหลายอย่างกำลังเปลี่ยนจากงานประจำ ไปเป็นงานไม่ประจำ ซึ่งกระตุ้นให้
ใช้ทีมงานที่ไม่ประจำซับซ้อน พึ่งพิงกัน ไม่แน่นอน หลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากกว่างาน
ประจำงานเหล่านี้ยากที่จะบริหารโดยระบบเดิม แต่เหมาะกับการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงาน
เป็นทีมมีวิธีการที่ดีกับการจัดการงานที่ซับซ้อนจากเทคโนโลยีหรือปัจจัยอื่น ยิ่งกว่านั้นความซับซ้อน
ของปัญหาหรืองานมักต้องการผู้เชี่ยวชาญหลายประเภท ไม่มีใครมีทักษะหรือความรู้ที่จะแก้ไขปัญหา
ได้ทุกอย่าง แต่ถ้าทำงานเป็นทีม ทีมอาจมีความชำนาญเพียงพอที่จะรับมือหรือแก้ปัญหา นอกจากนี้ทีม
จะมีผู้เชี่ยวชาญหลายประเภทแล้วยังมีมุมมองที่หลากหลาย คนเรียนรู้จากการปฏิสัมพันธ์ภายในทีม
ทำให้เกิดมุมมองใหม่ๆ ในการวิเคราะห์ปัญหาหรือแก้ปัญหา

3. ด้านองค์กร อัตราการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในแง่มุมอื่นๆ ของ
องค์กรมีมากขึ้นเรื่อยๆ เช่น ตลาดขยายตัวและการแข่งขันกลายเป็นระดับโลกมากขึ้น ยากที่จะใช้
แนวทางเดิมตามปัญหาดังกล่าวได้ทัน การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมบังคับให้องค์กรเปลี่ยนวิธีการ
ทำงาน เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรต้องหาวิธีการใหม่ๆ มาบูรณาการงาน
องค์กรต้องลดต้นทุน ปรับปรุงคุณภาพ และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่
มากขึ้นยิ่งองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงตามความต้องการใหม่ๆ มากเท่าใด องค์กรก็ต้องเพิ่มการทำงานเป็น
ทีมมากขึ้น⁶⁶

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson) กล่าวว่าความสำคัญของการทำงานเป็น
ทีม ดังนี้

1. โดยทั่วไปของการปฏิบัติงานกลุ่มหนึ่ง ทีมจะมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพดีกว่า
การทำงานโดยบุคคลเดียว
2. เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจกลุ่มกับการตัดสินใจเดี่ยว พบว่า การตัดสินใจกลุ่มมี
ประสิทธิภาพมากกว่า และการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า

⁶⁶ เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, การสร้างทีมงาน (กรุงเทพฯ: บริษัท บพิตรการพิมพ์ จำกัด, 2556),
5-8.

3. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปราณี มีความรับผิดชอบ เข้าใจผู้อื่น เสียสละ ฯลฯ จากการที่เธอได้เข้าร่วมกลุ่ม
4. แสดงออกทางอารมณ์ต่างๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง ฯลฯ เหล่านี้จะมีความเข้มข้นกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าเมื่ออยู่เพียงคนเดียว
5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะกลุ่มได้มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละคน
6. การขจัดความขัดแย้ง สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง เมื่อได้อยู่ในกลุ่มการจัดการกับผู้มีอิทธิพลทางสังคมที่ดีกว่า ถ้ามีกลุ่มก็จะมีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้
7. เอกลักษณ์ของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของคนเราล้วนแล้วไม่กลมกลืนหรือหลอหลอมจากสังคม
8. ถ้าปราศจากการร่วมมือระหว่างคนเราแล้ว กลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้⁶⁷

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

แนวคิดการทำงานเป็นทีมของดูบริน (Dubrin)

คุณลักษณะของกลุ่มงานที่มีประสิทธิผล (characteristics of effective work group) หมายถึง คุณลักษณะที่ทำให้กลุ่มงานเกิดประสิทธิผล โดยคุณลักษณะเหล่านี้สามารถจำแนกได้ 9 องค์ประกอบ คือ

1. การออกแบบงานที่มีคุณค่า (enriched Job design) การกำหนดคุณลักษณะและขอบเขตของงาน เพื่อให้สมาชิกเห็นว่า ภาระงานของพวกเขามีคุณค่าและความสำคัญต่อองค์กร มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายใน สมาชิกขยัน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน
2. ความรู้สึกมีอำนาจ (a feeling of empowerment) กลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพจะเชื่อว่าคนมีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยไม่ต้องรอความเห็นชอบจากผู้บริหาร เมื่อทีมงานได้รับการมอบอำนาจ จะมีประสบการณ์ 4 ด้านคือ อำนาจหน้าที่ (potency) การมีความสำคัญ (meaningfulness) ความอิสระ (autonomy) และผลกระทบ (impact)
3. การพึ่งพาอาศัยและสิ่งตอบแทน (interdependent tasks and rewards) กลุ่มงานที่มีประสิทธิผลจะมีลักษณะของความพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมาย

⁶⁷ w. Johnson David and P. Johnson Frank, **Joining Together: Group Theory and Group Skill**, 8th ed. (Boston: Allyn and Bacon, 2003).

ส่วนบุคคลและเป้าหมายของส่วนรวม รวมทั้งรางวัลหรือผลตอบแทนของบุคคล ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

4. องค์ประกอบกลุ่ม สิทธิและขนาดที่เหมาะสม (right mix and size) การนำความหลากหลายทางด้านประสบการณ์ ความรู้ความสามารถของสมาชิกมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนากระบวนการแก้ปัญหา การมีความแตกต่างของสมาชิกในหน่วยงานจะส่งผลให้เกิดประโยชน์จากข้อมูลที่หลากหลาย การมีมุมมองแนวความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ แต่ทั้งนี้สมาชิกต้องมีความพึงพอใจในปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันภายในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มงาน จึงจะเกิดประโยชน์จากความหลากหลายของสมาชิกอย่างแท้จริง

5. ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) หมายถึง การมีความสามารถในการใช้อารมณ์ในทางสร้างสรรค์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม ส่งเสริมความเชื่อใจและความไว้วางใจระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม แต่หากมีความไว้วางใจกันมากเกินไป ก็อาจมีปัญหาดตามมา อาทิ การไม่ตรวจสอบการทำงานของกันและกัน การมองข้ามข้อบกพร่องหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ แบ่ง ได้ 5 ส่วน ดังนี้

5.1 การตระหนักในตนเอง (Self-awareness) เป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง เข้าใจในจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง

5.2 ความสามารถในการควบคุมตนเอง (self-regulation) เป็นความสามารถในการควบคุมหรือปรับเปลี่ยนอารมณ์ของตนเอง การคิดก่อนการแสดงพฤติกรรม ซึ่งความสามารถในการควบคุมตนเองต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานคือ

5.2.1 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (emotion Self-Control) การมีวิธีจัดการกับอารมณ์ สามารถปรับเปลี่ยนอารมณ์ไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ มีความสงบนิ่ง จิตแน่วแน่ไม่หวั่นไหว ความคิดปลอดโปร่งแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก

5.2.2 ความโปร่งใส (transparency) การมีค่านิยมในการดำเนินชีวิต

5.2.3 ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) ความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับสิ่งต่างๆ กล้ารับมือและเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลง

5.2.4 มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ (achievement) การมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานสูง มีความพยายามในการทำสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

5.2.5 ความคิดริเริ่ม (initiative) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างรวดเร็ว

5.2.6 การมองโลกในแง่ดี (optimism) และมีอารมณ์ขัน (humour) การมองโลกในแง่ดี การคิดเชิงบวกส่งผลให้ตนเองมีความสุข สามารถอดทนต่อสิ่งต่างๆได้เป็นอย่างดี การมีอารมณ์

ขั้นทำให้สดชื่นแจ่มใสอยู่เสมอ เมื่อมองโลกในแง่ดีและมีอารมณ์ขันทำให้ชีวิตมีความสุข เพื่อนร่วมงานก็มีความสุขที่มาร่วมทำงานด้วย

5.3 แรงจูงใจ (motivation) ในการทำงาน การมีพลัง มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ มีความรับผิดชอบ เพื่อเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงาน

5.4 ความเห็นใจผู้อื่น (empathy) การเข้าใจ เห็นใจผู้อื่น รวมถึงการกระทำและตอบสนองให้เหมาะสมกับอารมณ์ของบุคคลนั้นๆ

5.5 มีทักษะทางสังคม (social skill) เป็นความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีกับผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีศิลปะในการเข้ากับคนอื่น ๆ ได้

6. การสนับสนุนสำหรับกลุ่มงาน (support for the work group) คุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของกลุ่มงาน คือ การสนับสนุนที่ได้รับจากองค์กรโดยการสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นแก่กลุ่มงาน การจัดหาเทคโนโลยีต่างๆให้เหมาะสมการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน การให้การยอมรับและการให้รางวัลต่างๆ เป็นต้น การฝึกอบรมส่วนใหญ่ช่วยให้กลุ่มทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเนื้อหาในการอบรมโดยมากเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจแบบกลุ่ม ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและปรัชญาการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนในเชิงบริหาร เช่น การสนับสนุนด้านทรัพยากรเชื่อมั่นว่ากลุ่มสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. กระบวนการที่มีประสิทธิผลภายในกลุ่ม (effective processes within the group) กระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆภายในกลุ่มที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มนั้นๆ ความเชื่อว่าการกลุ่มสามารถทำงานได้สำเร็จ สะท้อนให้เห็นถึงจิตวิญญาณของกลุ่มและความสามารถของกลุ่ม นอกจากนี้กระบวนการทางสังคมในกลุ่ม การช่วยเหลือกันในกลุ่ม การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในกลุ่ม สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิผลของกลุ่มได้ การแบ่งเบาภาระงานเป็นอีกลักษณะหนึ่งของกระบวนการภายในกลุ่มที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารและการร่วมมือภายในกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่มทำงานด้วย ดังนั้นกระบวนการกลุ่มเหล่านี้ร่วมกันสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในกลุ่ม ถ้าปราศจากกระบวนการกลุ่มที่ดีกลุ่มนี้ก็จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้

8. ดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอน (follows processes and procedures) กลุ่มที่ได้รับความไว้วางใจว่าจะปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนการทำงาน จะมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีกว่าทีมอื่น ซึ่งการปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนการทำงานเป็นการทำให้ผลลัพธ์มีประสิทธิภาพสูงสุดตามที่ต้องการ แม้ว่าการดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนการทำงานจะเป็นการทำงานซ้ำๆเหมือนงานประจำ แต่ปัญหาก็อาจเกิดขึ้นได้หากผู้ปฏิบัติงานละเลย เช่น กลุ่มทำงานอาจต้องทำงานใหม่ หากผู้ปฏิบัติงานละเลยที่จะสำรองข้อมูลคอมพิวเตอร์ไว้แล้วคอมพิวเตอร์ติดไวรัส

9. ความคุ้นเคยกับงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อม (Familiarity with jobs, coworkers and the environment) ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มทำงานก็คือ ความคุ้นเคย ซึ่งรวมถึงข้อมูลของสมาชิกของกลุ่มทำงานเกี่ยวกับงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ความคุ้นเคยเหล่านี้ยังรวมถึงประสบการณ์การทำงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าของกลุ่มและปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มงาน คือ 1) ภาระงาน : ทำอย่างไรให้สมาชิกในกลุ่มทำงานไปด้วยกันได้ 2) ผลลัพธ์ : ทำอย่างไรผลงานของกลุ่มจึงจะได้รับรางวัล และ 3) อำนาจ : สมาชิกเชื่อว่ากลุ่มมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกลุ่มงาน (Work group effectiveness) ยังอาจได้รับอิทธิพลจากเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ ประกอบด้วย 1) การรวบรวมและการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสาร 2) ภาระงานที่สำคัญ และ 3) การมอบหมายงานครั้งศตวรรษที่ผ่านมา⁶⁸

แนวคิดการทำงานเป็นทีมของยุกส์และการ์ตเนอร์ (Yukl and Gardner)

มีนักศึกษามากมายได้อธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของยุกส์และการ์ตเนอร์ (Yukl and Gardner) มีแนวคิดว่าการปฏิบัติงานเป็นทีมสามารถจำแนกได้ 9 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (commitment to task objectives and strategies) เมื่อสมาชิกกลุ่มมีความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของงานต่างๆ จะส่งผลให้การประสานเป็นไปได้อย่างสะดวก ทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ เกิดนวัตกรรมต่างๆ และประสบความสำเร็จในงาน ลักษณะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องและส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายของงานมีดังนี้

1.1 แสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ ซึ่งตรงกับเป้าหมายของภาระงาน ทำให้สมาชิกกลุ่มเห็นคุณค่าของภาระงานนั้น

1.2 อธิบายถึงความสำคัญของภาระงานหรือสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจ

1.3 ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย

1.4 วางแผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

1.5 การให้อำนาจสมาชิกในการร่วมวางแผนการทำงาน และการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยทั่วไปการให้อำนาจสมาชิกและการปฏิบัติงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ดี แต่อย่างไรก็ตาม การให้อำนาจสมาชิกนั้นไม่ได้ทำให้ประสบความสำเร็จเสมอไป สถานะของสมาชิกที่

⁶⁸ J. DuBrin Andrew, **Essentials of Management**, 8th ed. (Ohio: South Western Cengage Learning, 2009), 454-56.

หลากหลายจะส่งผลดีต่อการให้อำนาจ หรืออาจเป็นตัวขัดขวางการให้อำนาจในการปฏิบัติงาน เป็นทีมได้

2. ทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท (member skills and role clarity) ศักยภาพของการทำงานของกลุ่มจะมีมากขึ้นหากสมาชิกมีความรู้ มีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน และมีความเข้าใจว่าจะทำอะไร อย่างไร และต้องสำเร็จเสร็จสิ้นงานต่างๆเมื่อใด และหากภาระงานนั้นมีความซับซ้อนและมีความยุ่งยากในการเรียนรู้มากเกินทักษะของสมาชิกและบทบาทที่ชัดเจนนั้นยิ่งจำเป็นมากขึ้น ผู้นำสามารถทำสิ่งต่างๆเพื่อปรับปรุงทักษะของสมาชิกในการสร้างกลุ่ม การทำงาน หรือการปรับเปลี่ยนสมาชิกภายในกลุ่ม ผู้นำจะกำหนดสมาชิกที่มีทักษะที่สามารถประสานการทำงานกัน ในทีมอย่างเหมาะสมในการสร้างกลุ่มงานใหม่หรือเมื่อมีภาระงานใหม่ๆเกิดขึ้น ผู้นำจะต้องอธิบายถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจน รวมทั้งขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกันในแต่ละหน้าที่หรือหน้างานเหล่านั้น เมื่อผ่านการทำงานในช่วงเวลาที่เหมาะสมในวงจรการปฏิบัติงาน ผู้นำสามารถประเมินทักษะของสมาชิกเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของสมาชิก ผู้นำให้ข้อมูลย้อนกลับไปทีสมาชิกอย่างสร้างสรรค์ จัดให้มีการเรียนรู้อย่างมีโครงสร้างชัดเจนเพื่อให้สมาชิกได้รับการพัฒนาทักษะต่างๆด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น จากสมาชิกผู้มีประสบการณ์ในด้านนั้นๆ โดยตรงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ

3. การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (Internal organization and Coordination) ผลสำเร็จของทีมได้ขึ้นอยู่กับการกระตุ้นและทักษะของสมาชิกเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับว่าสมาชิกจะใช้ทักษะของตนเองอย่างไร การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานและการแจกจ่ายงานเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของทีมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง การทำให้งานสำเร็จลุล่วงนั้นเป็นสิ่งที่ยาก หากสมาชิกได้รับงานไม่ตรงกับความสามารถหรือหากกลุ่มงานนั้นใช้กลยุทธ์ในการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับทักษะที่สมาชิกมีอยู่ การทำให้บรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้นอยู่กับกำหนดสมาชิกที่แตกต่างกันปฏิบัติงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันได้อย่างสอดคล้องและลงตัว การประสานงานกันในระดับสูงเป็นสิ่งสำคัญเมื่อทีมต้องปฏิบัติงานที่ซับซ้อนภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประสิทธิภาพของการประสานงานนั้นได้ถูกกำหนดไว้ตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของการวางแผนงานก่อนเริ่มงานใหม่ และทีมจะปฏิบัติภาระงานใหม่ได้ดีขึ้นหากสมาชิกมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจนซึ่งได้ร่วมกันพิจารณาถึงอุปสรรคและปัญหาที่เป็นข้อจำกัดในการปฏิบัติงานแล้ว การประสานงานกันนั้นทำได้ง่ายขึ้นด้วยการปรับพฤติกรรมของสมาชิกในระหว่างการทำงานของทีม ความสำคัญยิ่งกว่านั้นสำหรับความร่วมมือและการประสานงานกันท่ามกลางสมาชิกกลุ่มงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันทำให้ความเป็นผู้นำนั้นเป็นได้ยากกว่าในกลุ่มการทำงานร่วมกันประเภท coaching ผู้นำสามารถทำสิ่งต่างๆเพื่อให้แน่ใจได้ว่าตนได้กำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมและวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับภาระงานแล้ว คุณลักษณะของผู้นำที่เกี่ยวข้องมีดังนี้ 1) วางแผนการใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2) สร้างสถานการณ์จำลองที่อาจเกิดขึ้นเพื่อฝึกการจัดการกับอุปสรรคและเหตุการณ์ฉุกเฉิน 3) ให้สมาชิกที่มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องร่วมวางแผนกิจกรรมของทีม 4) การนำการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาและวางแผนกิจกรรม 5) การวางแผนการจัดทำกำหนดการและลำดับการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงความล่าช้าที่ไม่ควรเกิดขึ้นหรือเพื่อไม่ให้เป็นการเสียเวลา 6) การติดตามและควบคุมการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เมื่อกลุ่มงานปฏิบัติงานที่ซับซ้อนภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาจเป็นเรื่องจำเป็นที่สมาชิกจะแบ่งปันหน้าที่กันภายในกลุ่มงาน ผู้นำสามารถช่วยสมาชิกในการคาดคะเนปฏิกริยาจากผู้อื่นที่อาจเกิดขึ้นและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างรวดเร็วของสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้สอดคล้องต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงนั้น การพัฒนาทักษะของสมาชิกเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้ง่ายขึ้นนั้นทำได้โดยการทำให้แน่ใจว่าพวกเขาเข้าใจบทบาทความสัมพันธ์ภายใน และโดยการฝึกซ้อมกิจกรรมที่ซับซ้อนบ่อยๆ การฝึกซ้อมร่วมกันภายใต้สภาวะการณ์จริงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทีมที่มีความยากและกิจกรรมที่อันตราย เช่น หน่วยรบ หน่วยบรรเทาสาธารณภัย หน่วยแพทย์ฉุกเฉิน หน่วย SWAT หน่วยดับเพลิง

4. การประสานงานภายนอกองค์กร (external coordination) การจะทำให้บรรลุเป้าหมายของทีมนั้นยังขึ้นอยู่กับปรับเปลี่ยนกิจกรรมของทีมให้สอดคล้องกับส่วนงานอื่นๆภายในองค์กร และความสำคัญของการประสานงานภายนอกองค์กรนี้เป็นการเพิ่มการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งมันเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำต้องมีการสื่อสารและประสานงานกับส่วนงานต่างๆภายในองค์กรเดียวกัน รวมทั้งกับบุคคลภายนอกผู้ซึ่งการตัดสินใจและการกระทำของเขามีผลต่อกลุ่มงาน

คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องในการประสานงานภายนอกองค์กรและการปรับตัว ได้แก่ 1) การดำเนินต่อไปของเครือข่ายผู้ซึ่งสามารถให้ข้อมูลที่สำคัญ 2) การส่งเสริมสมาชิกให้พัฒนาเครือข่ายที่เป็นประโยชน์ 3) การปรึกษาหารือกับองค์กรย่อยเกี่ยวกับแผนงานและการตัดสินใจที่มีผลต่อองค์กรเหล่านั้น 4) การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรย่อยหรือหน่วยงานอื่นๆ 5) การประชุมกับลูกค้าหรือผู้รับบริการเพื่อรับทราบความต้องการ และ 6) การเจรจาข้อตกลงกับลูกค้าส่วนในกรณีของการประสานงานภายในองค์กรนั้น หน้าที่ของภาวะผู้นำสามารถปฏิบัติร่วมกันโดยสมาชิกของทีม

5. ทรัพยากรและการสนับสนุน (resources and political support) การทำให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มยังขึ้นอยู่กับที่ได้รับทรัพยากรที่จำเป็นและการสนับสนุนของรัฐบาลจากแหล่งภายนอก ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอาจรวมถึงงบประมาณ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ทีมการผลิตไม่สามารถคงปริมาณการผลิตได้อย่างต่อเนื่องโดยปราศจากวัตถุดิบที่จำกัด นักบินไม่สามารถบินได้หากไม่มีเชื้อเพลิงสำหรับเครื่องบิน การดำรงต่อไปของการจัดหาทรัพยากรนั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานหรือการผลิตที่ต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดหรือทรัพยากรที่ไม่สามารถหาทดแทนได้แต่สำหรับการผลิตที่ต้องใช้ทรัพยากรน้อย หรือมีทรัพยากรมากพออยู่แล้ว

นั้น การได้รับหรือการจัดการทรัพยากรนั้นจึงไม่ได้มีความสำคัญมากนักสำหรับกลุ่มงานนั้น ความรับผิดชอบของภาวะผู้นำที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นผู้ช่วยและการสนับสนุนจากภายนอก ตัวอย่างของภาวะผู้นำที่สำคัญคือ

5.1 การวางแผนความต้องการในการใช้ทรัพยากรสำหรับโครงการหรือกิจกรรมพิเศษ

5.2 การชักชวนผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลภายนอกเพื่อให้บริการหรือจัดหาทรัพยากรเพิ่มเติมให้กับกลุ่มงาน

5.3 การชักจูงผู้บังคับบัญชาให้อนุญาตให้ใช้วัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือนอกเหนือจากปกติ

5.4 การส่งเสริมความน่าเชื่อถือของทีมต่อผู้บังคับบัญชา

5.5 สร้างความสัมพันธ์ในการประสานงานกับบุคคลภายนอกผู้ซึ่งเป็นแหล่งจัดหาทรัพยากรที่สำคัญและเป็นผู้ช่วยที่จำเป็น

5.6 การเจรจาต่อรองข้อตกลงที่เป็นที่ชื่นชอบกับผู้จัดหาทรัพยากรและผู้จำหน่าย

6. ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ (mutual trust, cohesiveness, and cooperation) ความร่วมมือและความไว้วางใจ เป็นปัจจัยของความสำเร็จของกลุ่มงานที่ซึ่งสมาชิกมีบทบาทต้องพึ่งพาอาศัยกันสูง ความร่วมมือและความไว้วางใจในระดับสูงนั้นมีแนวโน้มมากขึ้นเมื่อรู้ว่ามีสมาชิกในกลุ่มเป็นใครบ้าง มีการให้การยอมรับในการเป็นสมาชิก และเมื่อเกิดความสามัคคีกันอย่างมาก มันเป็นการยากที่กลุ่มที่ตั้งขึ้นมาใหม่จะมีความสามัคคีในระดับสูงและมีความชัดเจนของกลุ่มงานรวมทั้งในกลุ่มงานที่มีการเปลี่ยนแปลงสมาชิกบ่อยๆ กลุ่มงานที่มีตัวแทนการแข่งขันในหน่วยย่อยขององค์กร กลุ่มงานซึ่งสมาชิกประกอบด้วยความหลากหลายที่วัฒนธรรม กลุ่มงานที่สมาชิกมีวุฒิภาวะ ความเครียด เช่น ลูกเรือดำน้ำ ทฤษฎีทางสังคมของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพกล่าวถึงกระบวนการที่ผู้นำช่วยกำหนดลักษณะของกลุ่มและความหมายของการเป็นสมาชิก มีหลากหลายวิธีที่ผู้นำสามารถเพิ่มความไว้วางใจและกำหนดลักษณะของกลุ่มอันได้แก่ 1) การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดใจของทีมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของทีม 2) การใช้สัญลักษณ์และพิธีกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความพึงพอใจในการเป็นสมาชิกของกลุ่ม 3) การจัดกิจกรรมที่สัมพันธ์ และ 4) การสร้างการยอมรับและรางวัลที่อาจเกิดขึ้น เมื่อสมาชิกทำให้ทีมประสบความสำเร็จ ความสามัคคีในระดับสูงเป็นทั้งข้อดีและข้อเสีย เมื่อกลุ่มงานต้องตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งกลุ่มงานที่สมาชิกมีความสามัคคีกันจะเป็นคุณค่าและมีทัศนคติร่วมกันพวกเขามีแนวโน้มที่จะเห็นชอบร่วมกันเมื่อต้องทำการตัดสินใจ แต่สำหรับบางกลุ่มนั้นในบางครั้งพวกเขาจะส่งเสริมผู้ที่มีความพิเศษซึ่งเราเรียกสิ่งนี้ว่า “groupthink” เมื่อสมาชิกที่สามัคคีกันนั้นไม่ต้องการแสดงมุมมองของพวกเขาหรือไม่ต้องการนำเสนอความคิดที่ไม่เห็นด้วย การประเมินความคิดที่จำเป็นถูกยับยั้ง และการสร้างสรรค์ลดลงความพยายามอย่างหนักของกลุ่มที่จะคงความเชื่อผิดๆในเรื่องความสามัคคีกันในการไม่เปิดเผยความรู้สึกที่

แท้จริง พวกเขาจะแสดงความเห็นด้วยในทันทีโดยที่ไม่ได้ประเมินความคิดตามเป้าหมายให้ถี่ถ้วน สมาชิกในกลุ่มเหล่านี้ต้องพัฒนาความเชื่อผิดๆที่ยังไม่อาจลบล้างได้นี้ว่า มันจะเป็นเหตุให้กลุ่มงานของพวกเขาพบกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ถ้าหากว่ากลุ่มงานมีการแสดงความคิดเห็นต่อความเชื่อผิดๆนี้ต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้สมาชิกเข้าใจได้ง่ายกว่าปกติที่ต้องพิจารณาสิ่งนี้ด้วยตนเอง

7. ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (collective efficacy and potency) ความเชื่อที่ว่า การที่กลุ่มของตนเองนั้นสามารถปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุถึงเป้าหมายของกลุ่มได้นั้นเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดความทุ่มเทให้การปฏิบัติงาน ความเชื่อที่ว่านี้เราเรียกว่า “ประสิทธิภาพองค์กร” (collective efficacy) หรือ “ศักยภาพ” (potency) จากงานวิจัยหลายงานได้ให้หลักฐานชี้ชัดว่า มันเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานของทีม ประสิทธิภาพขององค์กรจะสูงขึ้นสำหรับทีมที่สมาชิกมีทักษะดี มีความไว้วางใจและความร่วมมือกันในระดับสูง มีทรัพยากรเพียงพอ และมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความสำเร็จที่มีมาก่อนหน้านั้นสามารถเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในภายหลัง ในขณะที่เดียวกัน ประสิทธิภาพขององค์กรจะค่อยๆลดต่ำลงหากผลงานของกลุ่มนั้นมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ความมีประสิทธิภาพขององค์กรในระดับสูงเป็นสิ่งที่น่าปรารถนา แต่เราจำเป็นต้องยอมรับความสามารถที่แท้จริงขององค์กรเพราะความเชื่อมั่นที่สูงเกินจริงนั้นสามารถกระตุ้นทีมให้ไปสู่แนวทางการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูงได้ แต่ทีมก็จะล้มเหลวในที่สุด ผู้นำสามารถกำหนดความมีประสิทธิภาพขององค์กรได้หลายวิธี พฤติกรรมที่กำหนดประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ 1) การแสดงให้เห็นจุดดีและความเชื่อมั่นในทีม 2) การตั้งเป้าหมายหรือ จุดหมายที่เป็นจริง ซึ่งจะทำให้ทีมมีโอกาสประสบความสำเร็จในเบื้องต้น ซึ่งจะเป็นประสบการณ์ในการประสบความสำเร็จในลำดับต่อไป 3) การช่วยเหลือทีมให้ค้นพบวิธีเอาชนะอุปสรรค 4) การเฉลิมฉลองให้กับความก้าวหน้าและความสำเร็จที่สำคัญ

8. รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (accurate, shared mental models) รูปแบบความคิด (mental model) โดยปกติใช้บรรยายความเชื่ออย่างมีสติและข้อสันนิษฐานที่ชัดเจนเกี่ยวกับสาเหตุและผลกระทบของการกระทำและวิธีที่ดีที่สุดที่จะปรับปรุงสิ่งนั้น การวิจัยจากหลายกลุ่มงานพบว่า พวกเขามีความสำเร็จระดับสูงเมื่อสมาชิกมีรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกันการแก้ไขปัญหาหายากมากขึ้นเมื่อสมาชิกมีสมมติฐานเกี่ยวกับสาเหตุและผลกระทบที่แตกต่างกัน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุและผลกระทบนั้นจะทำให้กลุ่มงานสามารถพัฒนากลยุทธ์และการวางแผนงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะนำไปสู่ความทุ่มเทที่จะทำให้สำเร็จมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ของกลุ่มนั้นจะไม่มีแนวโน้มในการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้น หากรูปแบบความคิดนั้นไม่ได้รับความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันหรือยังเป็นรูปแบบที่ไม่ถูกต้อง ผู้นำสามารถช่วยเหลือสมาชิกในการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสาเหตุและผลกระทบเพื่อ

ประเมินความถูกต้องและร่วมพัฒนารูปแบบความคิดที่ถูกต้องมากขึ้น วิธีการที่จะปรับปรุงความเข้าใจ และข้อตกลงเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาและการแก้ไขที่ดี มีดังนี้

8.1 จัดการประชุมเพื่ออภิปรายสมมติฐาน และความคิดเห็นของสมาชิกรวมทั้งระบุ หลักฐานที่สนับสนุนแนวความคิดนั้น

8.2 ตรวจสอบสื่อที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อหรือโครงการนั้น

8.3 นำกฎเกณฑ์ที่ถูกต้องของกระบวนการทำงานและปัจจัยความสำเร็จของทีมมาใช้

8.4 จัดการทดลองเพื่อประเมินความสัมพันธ์ของสาเหตุและผลกระทบ

8.5 จัดการทบทวนกิจกรรมเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ที่ได้จากประสบการณ์

9. ความหลากหลายของสมาชิก (member diversity) ความหลากหลายของสมาชิกมีทั้ง ด้านบุคลิกภาพ ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ (เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ การศึกษา) และความ เชี่ยวชาญพิเศษ ความหลากหลายเหล่านี้มีความหมายโดยนัยว่า สำหรับกระบวนการทำงานและ ผลลัพธ์กลุ่มกลุ่มที่มีความหลากหลายของสมาชิกจะมีความสามัคคีน้อยลง อาจเป็นเพราะผู้คนจะมีการยอมรับกันน้อยลง หากมีความเชื่อการให้ความสำคัญและแนวความคิดที่แตกต่างกัน ความหลากหลายทางความสามารถก็สามารถลดทอนการสื่อสารระหว่างกันอีกด้วย เมื่อสมาชิกใช้ ภาษาต่างกันหรือใช้ภาษาเฉพาะกลุ่มหรือมีกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ต่างกันก็จะเป็นอุปสรรคในการทำ ความเข้าใจกันไปในทางบวก การมีสมาชิกที่มีมุมมอง ประสบการณ์และมีความรู้ที่แตกต่างกันจะเป็น ผลดีต่อการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ความสำคัญของความหลากหลายสำหรับการปฏิบัติงานกลุ่มจะมี ผลต่อเมื่อกลุ่มนั้นแตกต่างกันและสถานการณ์ที่พบแตกต่างกันมันเป็นสิ่งที่ง่ายที่จะพลิกฟื้นความ หลากหลายไปสู่การร่วมมือกัน แก้ไขปัญหาเมื่อสมาชิกมีความพยายามที่จะฟังพากันเพื่อมุ่งไปสู่ เป้าหมายร่วมกัน ซึ่งนั่นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำนายสำหรับภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีอำนาจในการตัดสินใจเลือก สมาชิกสามารถทดลองเลือกสมาชิกที่มีภูมิหลังและความรู้ความสามารถที่หลากหลาย⁶⁹

แนวคิดการทำงานเป็นทีมของวูดค็อก (Woodcock)

วูดค็อก (Woodcock) กล่าวถึงแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่าจะมีลักษณะ สำคัญ 11 ประการด้วยกัน ที่เรียกว่า “Building Blocks” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. บทบาทที่สมดุล (balanced roles) หมายถึง ทีมที่มีประสิทธิผล คือ ทีมที่มีความสามารถ ในการใช้บุคลิกลักษณะที่แตกต่างให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และยังขึ้นอยู่กับ การผสมผสานกันระหว่างสมาชิกในทีมที่มีความสมดุลกันด้วย การสร้างทีมที่ดีควรเริ่มต้นด้วยการเลือก

⁶⁹ Yukl, Gary, and William L. Gardner, *Leadership in Organization*, (New York: Pearson Education Limited, 2020), 304-310.

สมาชิกที่ดีที่มีความสมดุล ระหว่างความสามารถและทักษะ นอกจากนี้การวิเคราะห์บทบาทของสมาชิกในทีมยังเป็นสิ่งจำเป็นเพราะสมาชิกแต่ละคนจะมีบทบาทในทีมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน ซึ่งจะส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของทีม

2. วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ (clear objectives and agreed goals) หมายถึง องค์กรต่างๆ รวมถึงทีมงานใดๆ ย่อมเกิดขึ้นมาเพื่อจุดประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หากทีมงานขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับจุดประสงค์ในการทำงานย่อมทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จ สิ่งที่จะบ่งบอกประสิทธิผลของทีมงานได้คือช่องว่างระหว่างเป้าหมายของทีมกับเป้าหมายของสมาชิก ในทีมมีระยะน้อยที่สุด วัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ชัดเจนจะทำให้คนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีคุณค่าสามารถตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญ นอกจากนั้นยังทำให้สมาชิกของทีมได้รับการยอมรับเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงของทีมจึงต้องให้ความสำคัญต่อการเริ่มการสร้างทีมงานด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนก่อน

3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (openness and confrontation) หมายถึง การเปิดเผยต่อกันของสมาชิกในทีมเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา รวมทั้งจะต้องกล้าเผชิญหน้าในการช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มใจและจริงใจ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการแสดงความคิดเห็นจะต้องมีความปลอดภัยกล่าวคือทุกคนสามารถพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ ซึ่งทีมจะทำงานได้ดีต้องเป็นทีมที่สามารถจัดการกับปัญหาการเผชิญหน้ากันและกัน สามารถทำให้สมาชิกเปิดเผยต่อกันให้มากที่สุด โดยการเปิดเผยและการเผชิญหน้าจะช่วยให้งานของทีมมีประสิทธิภาพทั้งนี้ยังเป็นการพัฒนาคุณภาพของการสื่อสารและการตอบรับ การเปิดเผยและการเผชิญหน้าจะทำให้การสื่อสารที่เกิดขึ้นเป็นไปโดยธรรมชาติและตรงไปตรงมา ทำให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างสมาชิกด้วยตนเองและสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (support and trust) สมาชิกในทีมจะต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยที่แต่ละคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ต้องกลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่จะมีต่อเนื่องมาภายหลัง ซึ่งการสนับสนุนและไว้วางใจกันโดยธรรมชาติและจะต้องไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากความไว้วางใจกันจะทำให้สมาชิกแต่ละคนในทีมไม่กล้าคิด กล้าทำงานตามความตั้งใจ

5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง (co-operation and conflict) หมายถึง ความร่วมมือเป็นคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคคลสามารถนำทีมให้บรรลุวัตถุประสงค์ ความร่วมมือยังบ่งบอกเป็นนัย เพื่อให้บุคคลเกิดการยอมรับในการทำงานเป็นทีม โดยมีการแบ่งทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลระหว่างสมาชิกซึ่งกันและกัน เมื่อคนมีความร่วมมือต่อกันมากขึ้น สิ่งที่จะต้องเกิดกับทีม คือ ความขัดแย้ง ฉะนั้นคนจะต้องเกิดการเรียนรู้ในการใช้การบริหาร

ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ การทำงานในทีมจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์เหมือนกับว่าความขัดแย้งเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้งานในทีมเกิดความก้าวหน้า ซึ่งความร่วมมือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จตามที่ทีมมุ่งหวัง ทั้งนี้ผู้นำกลุ่มหรือทีมจะต้องทำงานอย่างหนักในอันที่จะทำให้เกิดความร่วมมือ

6. การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม (sound procedure) การตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหารงาน ผู้บริหารหรือผู้นำทีมเป็นบุคคลสำคัญในการที่จะมีส่วนในการตัดสินใจ

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (appropriate leadership) หมายถึง โดยผู้นำหรือหัวหน้าทีมงานควรทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะประเด็นที่สำคัญในการทำงานให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงาน และผู้นำจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของทีมเพื่อเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิผล

8. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (regular review) หมายถึง การทบทวนการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถของทีมเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความล้มเหลว จุดแข็ง จุดอ่อน และเพื่อวางแผนกลยุทธ์ในการปรับปรุงแก้ไข เหตุผลที่คนไม่ทบทวนการปฏิบัติงาน เพราะเห็นว่าการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม

9. การพัฒนาตนเอง (individual development) หมายถึง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นการพยายามที่จะรวบรวมทักษะต่าง ๆ ของแต่ละคน ถ้าหากทีมงานให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคนและของทีม ประสิทธิภาพของทีมงานก็จะมากขึ้นตามไปด้วย

10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (sound intergroup relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะคือ มีการสื่อสารและความเข้าใจ ทั้งความคิดของคนอื่น และปัญหาอุปสรรคของฝ่ายอื่นๆ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มนั้นมีความสำคัญเพราะว่าทีมส่วนมากต้องการความร่วมมือที่จะทำให้วัตถุประสงค์บรรลุความสำเร็จ

11. การสื่อสารที่ดี (good communication) หมายถึง การสื่อสารที่เป็นคำพูด ผู้พูดต้องใช้ศิลปะในการพูด เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและหลีกเลี่ยงการนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงาน ซึ่งวิธีการสื่อสารภายในองค์กรมี 2 วิธี คือ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งในทีมที่มีประสิทธิผลการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมที่มี

ความเชี่ยวชาญเหมือนๆ กันเป็นสิ่งจำเป็นสมาชิกทุกคนต้องการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นในฐานะบุคคลและกลุ่มย่อย⁷⁰

ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ตั้งอยู่ตำบลลาดใหญ่ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 โดยมีพื้นที่ความรับผิดชอบครอบคลุม พื้นที่ 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองสมุทรสงคราม อำเภออัมพวา และอำเภอบางคนที จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ได้น้อมนำแนวพระราชดำริ สืบสานพระราชปณิธานและพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช และสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร มาขับเคลื่อนงานด้านการศึกษาให้เกิดเป็น รูปธรรม ตามจุดเน้นนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้ ได้ศึกษาวิเคราะห์นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษาในทุกกระดับ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2563 แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม พ.ศ. 2561-2565 (ฉบับทบทวน) และแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม พ.ศ. 2562-2565⁷¹

ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัด (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีโรงเรียนทั้งสิ้น 66 โรงเรียน ในพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภออัมพวา และอำเภอบางคนที โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1 ดังนี้

⁷⁰ Woodcock, Mick, **Organization Development through Team Building**, (Great Britain: Gower Publishing Co., 1989), 75-116.

⁷¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, **แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**, (จังหวัดสมุทรสงคราม: กลุ่มแผนและนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, 2565), 50.

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัด

อำเภอ	โรงเรียน	สถานที่ตั้ง	สอนระดับ	หมายเหตุ
เมือง (31 โรงเรียน)	วัดดาวโด่ง	ต.คลองเขิน	ปฐมวัย-ม.ต้น	ขยายโอกาส
	วัดคลองโค่น	ต.คลองโค่น	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดธรรมประสิทธิ์	ต.คลองโค่น	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดท้ายหาด	ต.ท้ายหาด	ปฐมวัย-ประถม	
	บ้านคลองบางกก	ต.นางตะเคียน	ปฐมวัย-ม.ต้น	ขยายโอกาส
	วัดธรรมารุธาราม	ต.นางตะเคียน	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดลาดเป้ง	ต.นางตะเคียน	ปฐมวัย-ม.ต้น	ขยายโอกาส
	ไทยรัฐวิทยา 70	ต.บางแก้ว	ปฐมวัย-ม.ต้น	ขยายโอกาส
	บ้านบางบ่อ	ต.บางแก้ว	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดศรีสุวรรณคองคาราม	ต.บางขันแตก	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดบางขันแตก	ต.บางขันแตก	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดธรรมสถิตีวาราม	ต.บางขันแตก	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดนางพิมพ์	ต.บางขันแตก	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดศรัทธาธรรม	ต.บางจะเกร็ง	ปฐมวัย-ม.ต้น	ขยายโอกาส
	วัดบางจะเกร็ง	ต.บางจะเกร็ง	ปฐมวัย-ประถม	
	บ้านคูฉี	ต.บางจะเกร็ง	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดคูนามจันทร์	ต.บ้านปรก	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดจันทร์เจริญสุข	ต.บ้านปรก	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดช่องลม	ต.บ้านปรก	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดโรงธรรม	ต.บ้านปรก	ปฐมวัย-ประถม	

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัด (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	สถานที่ตั้ง	สอนระดับ	หมายเหตุ
	วัดปากลัด	ต.คลองเขิน	ปฐมวัย-ประถม	
	เมืองสมุทรสงคราม	ต.แม่กลอง	ปฐมวัย-ประถม	
	อนุบาลสมุทรสงคราม	ต.แม่กลอง	ปฐมวัย-ประถม	
	บ้านลาดใหญ่สามัคคี	ต.ลาดใหญ่	ปฐมวัย-ม.ต้น	ขยายโอกาส
	วัดน้อยแสงจันทร์	ต.ลาดใหญ่	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดบางประจันท์	ต.ลาดใหญ่	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดสวนแก้ว	ต.ลาดใหญ่	ปฐมวัย-ประถม	
	บ้านเขตเมือง	ต.ลาดใหญ่	ปฐมวัย-ประถม	
	บ้านตะวันจาก	ต.ลาดใหญ่	ปฐมวัย-ประถม	
	บ้านลาดใหญ่	ต.ลาดใหญ่	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดปากสมุทร	ต.แหลมใหญ่	ปฐมวัย-ม.ต้น	ขยายโอกาส
อัมพวา (22 โรงเรียน)	วัดปากน้ำ	ต.แควอ้อม	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดเทพประสิทธิ์คณาวาส	ต.ท่าคา	ปฐมวัย-ประถม	
	วันมณีสรศักดิ์	ต.ท่าคา	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดบางแคกลาง	ต.บางแค	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดปรกสุธรรมาราม	ต.บางแค	ปฐมวัย-ม.ต้น	ขยายโอกาส
	วัดสาธุสุนาราม	ต.บางแค	ปฐมวัย-ม.ต้น	ขยายโอกาส
	วัดบางนางลี่	ต.บางนางลี่	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดประชาโสมิตาราม	ต.ปลายโพรงพาง	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดสี่แยกราษฎร์บำรุง	ต.ปลายโพรงพาง	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดอมรวรดี	ต.ปลายโพรงพาง	ปฐมวัย-ประถม	

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัด (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	สถานที่ตั้ง	สอนระดับ	หมายเหตุ
	วัดโคกเกต	ต.ปลายโพงพาง	ปฐมวัย-ประถม	
	บ้านคลองสมบูรณ์	ต.แพรกกหนามแดง	ปฐมวัย-ม.ต้น	ขยายโอกาส
	บ้านแพรกกหนามแดง	ต.แพรกกหนามแดง	ปฐมวัย-ม.ต้น	ขยายโอกาส
	บ้านต้นลำแพง	ต.ยี่สาร	ปฐมวัย-ประถม	
	บ้านดอนจั่น	ต.ยี่สาร	ปฐมวัย-ม.ต้น	ขยายโอกาส
	วัดเขายี่สาร	ต.ยี่สาร	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดช่องลมวรรณาราม	ต.วัดประดู่	ปฐมวัย-ม.ต้น	ขยายโอกาส
	ที่ปึงกรวิทยาพัฒนา	ต.วัดประดู่	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดบางนางลีใหญ่	ต.สวนหลวง	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดวรภูมิ	ต.สวนหลวง	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดเสด็จ	ต.เหมืองใหม่	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดแก้วเจริญ	ต.เหมืองใหม่	ปฐมวัย-ประถม	
บางคนที (13 โรงเรียน)	อนุบาลวัดเกาะใหญ่	ต.ประดั่งงา	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดปากง่าม	ต.ประดั่งงา	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดบางน้อย	ต.จอมปลวก	ปฐมวัย-ม.ต้น	ขยายโอกาส
	ศาลเจ้าอำมา	ต.ดอนมะโนรา	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดดอนมะโนรา	ต.ดอนมะโนรา	ปฐมวัย-ม.ต้น	ขยายโอกาส
	วัดตรีจันทาวฒนาราม	ต.บางกุ่ม	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดบางคนทีใน	ต.บางคนที	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดเจริญสุขาราม	ต.บางนกแขวก	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดแก่นจันทร์	ต.บางพรม	ปฐมวัย-ประถม	

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัด (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	สถานที่ตั้ง	สอนระดับ	หมายเหตุ
	คลองตาจำ	ต.บางยี่รงค์	ปฐมวัย-ประถม	
	ศาลแม่อากาศ	ต.บางยี่รงค์	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดบางสะแก	ต.บางสะแก	ปฐมวัย-ประถม	
	วัดปราโมทย์	ต.บ้านปราโมทย์	ปฐมวัย-ประถม	

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เจนวิทย์ จงใจ ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับต่ำกว่าปกติทั้งหมด เรียงลำดับคือ ด้านเก่ง ด้านสุข และด้านดี ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์มากกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า หรือเท่ากับ 10 ปี⁷²

จาวรรรณ แป้นแจ้ ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. คุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีโดยภาพรวม

⁷² เจนวิทย์ จงใจ, "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2558), ง.

ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และด้านการมีทักษะสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷³

ณิชพร คำเถียร ได้ศึกษา แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามตำแหน่งมีความแตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0173⁷⁴

นิภาพร ทองคำ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงอยู่เสมอ จัดให้มีการฝึกอบรม ยอมรับปรัชญาใหม่ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ อบรมผู้นำ เลิกโควตา ขจัดความกลัว การปรับปรุงต้องทำทุกขั้นตอนของการทำงาน การสร้างความสุขในการทำงาน ขจัดอุปสรรค จัดให้มีแผนการศึกษา และมีการฝึกอบรมให้กับครู/บุคลากรทุกคน เลิกใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพแบบเก่า เลิกยึดมั่นการดำเนินธุรกิจโดยยึดราคาเป็นหลัก 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม บทบาทที่สมดุล การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์การสื่อสารที่ดี การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า

⁷³ จารุวรรณ แป้นแจ้, "ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี" (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), ง.

⁷⁴ ณิชพร คำเถียร, "แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในสังกัด กรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), ง.

เพื่อแก้ปัญหา 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01⁷⁵

พุทพงษ์ หลัคำ ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมสูงสุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ 3) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ระหว่าง 0.072 – 0.929 และมีความสัมพันธ์กันที่ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แนวทางการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ ซึ่งเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยด้านที่มีระดับเหมาะสมที่สุด คือ ส่งเสริมให้คณะครูในโรงเรียนมีกิจกรรมทำร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ส่งเสริมให้คณะครูทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ ให้อิสระครูในการทำงานตามความถนัดและมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอนของโรงเรียน⁷⁶

อริชชรา อุ่มสิน ได้ศึกษา การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและราย

⁷⁵ นิภาพร ทองคำ, "การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), ง.

⁷⁶ พุทพงษ์ หลัคำ, "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2560), ง.

ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷⁷

สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความลึกซึ้งทางอารมณ์ ความเหมาะสมทางอารมณ์ ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ และความรู้รอบทางอารมณ์ 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ความไว้วางใจ ความสามัคคีและความร่วมมือ การจัดการองค์กร และการประสานงานภายในองค์กร ทรัพยากรและการสนับสนุน รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน การประสานงานภายนอกองค์กร ความหลากหลายของสมาชิก และทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน⁷⁸

ฉัญพร หิรัญธนยรัศมี ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การควบคุมตนเอง การตระหนักรู้ตนเองและสองอันดับสุดท้ายมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากัน คือการสร้างแรงจูงใจและทักษะทางสังคม 2) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและ

⁷⁷ อริศชรา อุ่มสิน, "การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2560), ง.

⁷⁸ สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ, "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครปฐม เขต 2" (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง.

รายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ อำนาจการบังคับ อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล และอำนาจตามกฎหมาย

3) ความฉลาดทางอารมณ์และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁹

สุภาพิพย์ มณีรัตนเลิศวานิช ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการ สื่อสารภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การจูงใจตนเอง การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การเข้าใจความรู้สึก ของผู้อื่น การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง และการมีทักษะทางสังคม ผลการสื่อสารภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การหล่อหลอมของสถานศึกษา บรรยากาศในการสื่อสาร การสื่อสารอย่าง ไม่เป็นทางการตาม แนวนอน คุณภาพของสื่อที่ใช้สื่อสารในสถานศึกษา ข้อมูลป้อนกลับรายบุคคล ภาพรวมของ สถานศึกษาและการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (X1) การมีทักษะทางสังคม (X5) การจัดการกับ อารมณ์ของตนเอง (X2) ส่งผลต่อผลการสื่อสารภายในสถานศึกษาในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ.01⁸⁰

งานวิจัยต่างประเทศ

สโตน ปาร์คเกอร์ และวู้ด (Stone, Parker and Wood) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในรัฐออนตาริโอ สหรัฐอเมริกา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาด ทางอารมณ์กับภาวะผู้นำในโรงเรียน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน และยังพบอีกว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถ

⁷⁹ ธัญพร หิรัญธนยรัตมี, "ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2" (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง.

⁸⁰ สุภาพิพย์ มณีรัตนเลิศวานิช, "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการ สื่อสารภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอม บึง, 2562), ง.

ทำนายความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนได้ และได้เสนอแนะว่าควรนำเอาทักษะทางด้านความฉลาดทางอารมณ์เข้าไปอยู่ในโปรแกรมพัฒนาผู้บริหาร ฯลฯ⁸¹

แบรดลีย์ จี วินตัน ได้ศึกษาความสอดคล้องของความฉลาดทางอารมณ์ อิทธิพลของความสามารถทางอารมณ์ของผู้นำและผู้ตามที่มีต่อความพึงพอใจในงาน วัตถุประสงค์ เป็นการวิจัยที่มุ่งเทให้กับความเกี่ยวข้องของอารมณ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (เช่น ความสอดคล้องทางอารมณ์) และอารมณ์เหล่านี้อาจเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงานได้อย่างไร การวิจัยชี้ให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำ (EI) มีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตาม การใช้ทฤษฎีเหตุการณ์ทางอารมณ์ (AET) ทฤษฎีการติดต่อทางอารมณ์ (ECT) และแบบจำลองหลายระดับของอารมณ์และความเป็นผู้นำ งานวิจัยนี้พยายามที่จะตรวจสอบการรับรู้โดยตรงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ติดตาม และการเพิ่มพูนความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานของผู้ตาม ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบโดยตรงสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้ตามและผู้นำมีส่วนสร้างความพึงพอใจในงานของผู้ตาม อิทธิพลของตัวแปรสนับสนุนผลการปรับปรุงมีความสอดคล้องกันของ EI ในลักษณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามและผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์และความพึงพอใจในงานของผู้ตามจะเพิ่มขึ้นที่ระดับความสอดคล้องที่สูงขึ้น⁸²

สคริปเนอร์และคณะ (Scribner and others) ได้ศึกษาเรื่องทีมของครูและการกระจายความสัมพันธ์พบว่า มีปัจจัย 3 ประการที่ส่งผลต่อความร่วมมือกันภายในทีมมืออาชีพ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์อิสรภาพและรูปแบบในการอภิปราย วัตถุประสงค์และอิสรภาพเปรียบเสมือนเงื่อนไขขององค์กร รูปแบบการอภิปรายของทีมเป็นคุณลักษณะของการปฏิสัมพันธ์กันของสมาชิกในทีม ซึ่งวัตถุประสงค์และอิสรภาพที่เกิดขึ้นภายในทีมของครูมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกในองค์กร⁸³

⁸¹ Stone, Howard, James D. A. Parker, and Laura M. Wood, **Report on the Ontario Principals' Council Leadership Study**, Accessed June 2, 2022, Available from <http://www.eiconsortium.org>.

⁸² G.Winton Bradley, "Emotional intelligence congruence: the influence of leader and follower emotional abilities on job satisfaction," **Leadership & Organization Development Journal**, no. June (2020), <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2021-0163>.

⁸³ Scribner, Jay Paredes, and Others, **Teacher Teams and Distributed Leadership : A Study of Group Discourse and Collaboration**, 2007, Accessed November 10, 2022, Available from <http://eaq.sagepub.com/content/43/1/67>.

เอมเมอร์ริก และ เบนนิคมีเจอร์ (Emmerik and Brennikmeijer) ได้ศึกษาความคล้ายคลึงกันของระดับความสัมพันธ์และการรวมกลุ่มทางสังคม (ประสิทธิผลของทีม, ผลการปฏิบัติงานของทีม และความพึงพอใจของทีม) โดยทดสอบสมมติฐานจากครูระดับมัธยมศึกษา ซึ่งทีมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนี้เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน จากการวิเคราะห์ในความสัมพันธ์หลายระดับ พบว่า ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกันมีความสำคัญต่อหน้าที่ของทีม ความสัมพันธ์ระหว่างกันจะช่วยลดผลกระทบทางสังคมของกลุ่ม การสมาคมที่แน่นแฟ้นกันจึงเป็นเสมือนหน้าที่ของทีม⁸⁴

พิทโซ (Pitsoe) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ทำวิธีการทำงานเป็นทีมของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลในเขตคัมเวนจ ประเทศยูกันดา วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ การตรวจสอบความสามารถของสมาชิกเกี่ยวกับความรู้และการทำงานเป็นทีมของครูประถม จำนวน 40 คนจาก 10 โรงเรียนรัฐบาล โดยใช้แบบสำรวจเพื่อสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทุกคนยอมรับแนวคิดของการทำงานเป็นทีม รับรู้การทำงานเป็นทีมในเชิงบวก โดยจะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบร่วมกัน โอกาสสำหรับการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นมืออาชีพ ส่วนการพัฒนาของบุคลากรที่เป็นสมาชิกบางส่วนยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นซึ่งเป็นอุปสรรคใหญ่ การศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมในหมู่สมาชิกส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพของการสอนเมื่อครูทำงานร่วมกันพัฒนาความไว้วางใจระหว่างกันและมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน⁸⁵

แซนด์ออฟและนิลสัน (Sandoff & Nilson) ได้ศึกษาเรื่อง พนักงานกับความท้าทายในการทำงานเป็นทีมในโครงสร้างองค์กรใหม่ การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาทีมงานในโครงสร้างองค์กรใหม่โดยอาศัยประสบการณ์ของพนักงานที่เกี่ยวข้อง การออกแบบวิธีการใช้แนวทางวิธีการสำรวจเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์รายบุคคลเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์เหล่านี้ถูกวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงคุณภาพและการตีความพร้อมกับรูปแบบการแก้ไขที่ปรับเปลี่ยนผลการวิจัย ผลลัพธ์อธิบายถึงวิธีที่การขาดข้อกำหนดเบื้องต้นที่จำเป็นขององค์กรสำหรับการทำงานเป็นทีมและการขาดคุณสมบัติความเป็นผู้นำที่จำเป็นในการอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นทีม ช่วยให้เกิดความยากลำบากในการทำงานในลักษณะที่เป็นทีม

⁸⁴ Hetty Van Emmerik and Veerie Brennikmeijer. **Deep – Level Similarity and Group Social Capital : Associations with Team Functioning**. accessed 10 November 2022. available from <http://sgr.sagepub.com/content/40/6/650.abstract>

⁸⁵ Pitsoe, "How Do School Management Teams Experience Teamwork: A Case Study in the Schools in the Kamwenge District, Uganda," 138.

การขาดแคลนข้อมูลในหมู่สมาชิกในทีมและการประชุมที่กำหนดไว้น้อยครั้ง บ่งบอกถึงการประสานงานที่ไม่เพียงพอภายในทีมงาน หากปราศจากหัวหน้าทีมที่สามารถรวมสิ่งต่างๆเข้าด้วยกัน การทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องยากที่จะรักษาเพราะสมาชิกจะต้องขอการสนับสนุนจากที่อื่น⁸⁶

ลีเดอร์ และนิลแลนด์ (Leede & Nilland) ได้ศึกษาเรื่อง การทำความเข้าใจพฤติกรรม การทำงานเป็นทีมในการใช้วิธีการทำงานแบบใหม่ ปัญหาการทำงานเป็นทีมและการให้ข้อมูลใหม่เกี่ยวกับการใช้งานจริงและประสิทธิผลขององค์ประกอบต่างๆของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจากวิธีการทำงานแบบใหม่ เช่น การทำงานที่เน้นกิจกรรมและการทำงานที่บ้านจะนำไปสู่พฤติกรรมที่แตกต่างกันของพนักงาน เนื่องจากการปฏิบัติในการทำงาน พนักงานเลือกเวลาและสถานที่ที่ต้องการในการทำงานได้สิ่งนี้อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านความสัมพันธ์อาจลดลง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์และผลผลิตหรือความมุ่งมั่นขององค์กร และอาจมีอิทธิพลเชิงบวกหรือเชิงลบต่อความสัมพันธ์ได้ ซึ่งปัญหาการทำงานเป็นทีมและให้ข้อมูลใหม่เกี่ยวกับการใช้งานจริงและประสิทธิผลขององค์ประกอบต่างๆของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม⁸⁷

สรุป

จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเข้าใจและการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นในแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถรู้เท่าทัน รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ตลอดจนสามารถจัดการความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ดี สามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้อย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วยการรับรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) , การจัดการอารมณ์ตนเอง (Self-Regulation) , การจูงใจตนเอง (Self-Motivation) , การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) และทักษะทางสังคม (Social Skills) ส่วนการทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

⁸⁶ Mette Sandoff and Kerstin Nilsson, "How staff experience teamwork challenges in a new organizational structure," **Team Performance Management** 7, no. 8 (2016): 415-27.

⁸⁷ Leede, Jan de, and Joyce Nijland, Understanding Teamwork Behaviors in the Use of New Ways of Working, In **New Ways of Working Practices (Advanced Series in Management)**: Emerald Group Publishing Limited, (2016)., 73-94.

โดยมีการติดต่อประสานงาน การช่วยเหลือกันหรือการแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน(commitment to task objectives and strategies) , ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ (member skills and role clarity) , การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (internal organization and Coordination) , การประสานงานภายนอกองค์กร (external coordination) , ทรัพยากรและการสนับสนุน (resources and political support) , ความไว้วางใจ ความสามัคคีและความร่วมมือ (mutual trust, cohesiveness, and cooperation) , ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (collective efficacy and potency) , รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (accurate, shared mental models) และความหลากหลายของสมาชิก (member diversity) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรศึกษาและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันในแต่ละวันให้มีความสุขและประสบความสำเร็จต่อไป



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ครู โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้ผู้ดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาสภาพปัญหา ค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ ตำรา หลักการ แนวคิดทฤษฎี ข้อมูลทางสถิติ วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จัดสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และเสนอโครงการต่อภาควิชา เพื่อขอความเห็นชอบ และเสนอขออนุมัติโครงการวิทยานิพนธ์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปตรวจสอบความเที่ยงตรงทางเนื้อหา และหาความเชื่อมั่น แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และแปลผล

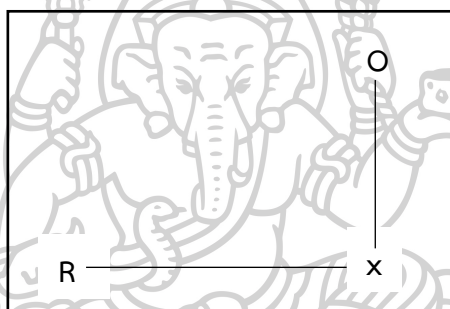
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนในการนำเสนอรายงานผลการวิจัยต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ชี้แนะ จัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งนำเสนอเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 66 โรงเรียน จาก 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง จำนวน 31 โรงเรียน อำเภออัมพวา จำนวน 22 โรงเรียน และอำเภอบางคนที จำนวน 13 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างโรงเรียน จำนวน 59 โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ตามประเภทของอำเภอ

ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดให้มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 118 คน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ที่	อำเภอ	สถานศึกษาในสังกัด สพป.สมุทรสงคราม		ผู้ให้ข้อมูล(คน)		
		ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้บริหาร/ผู้ รักษาการ ในตำแหน่ง	ครู	รวม (คน)
1	อำเภอเมือง	31	29	29	29	58
2	อำเภออัมพวา	22	19	19	19	38
3	อำเภอบางคนที	13	11	11	11	22
รวม		66	59	59	59	118

ที่มา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2565

ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตามดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

2. ตัวแปรต้น(X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ตามแนวความคิดของ โกลแมน(Goleman) ดังต่อไปนี้

2.1 การรับรู้อารมณ์ตนเอง (self-awareness: X_1) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้น รู้เท่าทันในอารมณ์ของตนเอง รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ การประเมินตนเองตามสภาพจริง รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มั่นใจในความสามารถและเห็นคุณค่าของตนเอง

2.2 การจัดการอารมณ์ตนเอง (self-regulation: X_2) หมายถึง ความสามารถในการจัดการความรู้สึกภายในของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง

ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม การเป็นที่ไว้วางใจ การมีความน่าเชื่อถือ เป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ มั่นคง และรักษาไว้ซึ่งความดี มีความรับผิดชอบในการกระทำของตน รับผิดชอบในการกระทำการทำงาน รวมถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความสามารถในการปรับตัว การมีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์ เปิดใจยอมรับกับแนวความคิดใหม่

2.3 การจูงใจตนเอง (self-motivation: X_3) หมายถึง ความสามารถในการอดทน การโน้มน้าว จูงใจตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย มีความพยายามที่จะปรับปรุง เพื่อไปถึงมาตรฐานที่ดี ความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำได้ การมีคำมั่นสัญญา การยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกันขององค์กร การมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความคิดริเริ่ม มีความพร้อมที่จะกระทำการต่างๆเมื่อมีโอกาส มองโลกในแง่ดี มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย แม้จะมีอุปสรรคปัญหาที่ไม่ย่อท้อ

2.4 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (empathy: X_4) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกความต้องการของผู้อื่น การเข้าใจผู้อื่น การรับรู้ การสัมผัสได้ถึงความรู้สึก มุมมอง ความคิดและความวิตกกังวลของผู้อื่น มีความสามารถในการทราบความต้องการในการพัฒนาของผู้อื่น เพื่อการส่งเสริมความรู้ความสามารถได้อย่างถูกต้อง มีความสนใจในการบริการ ความสามารถในการรับรู้ คาดคะเน และตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีการสร้างโอกาสจากความหลากหลายของบุคคล มีการตระหนักรู้ถึงสถานการณ์ของกลุ่ม มีไหวพริบ สามารถอ่านสถานการณ์และความสัมพันธ์ของกลุ่มได้

2.5 ทักษะทางสังคม (social skills: X_5) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์และเครือข่ายทางสังคม และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความร่วมมือกัน การมีอิทธิพลสามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ การติดต่อสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็นและส่ง ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน เชื่อถือได้ การจัดการความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง ประนีประนอมและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการหาข้อยุติร่วมกัน ความเป็นผู้นำ เป็นบุคคลที่สามารถกระตุ้นโน้มน้าวและ ผลักดันผู้อื่นได้ ตลอดจนการเป็นตัวอย่างที่ดี มีการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การคิดริเริ่ม และสามารถบริหารจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้ มีการสร้างความสัมพันธ์ การเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกันและสายสัมพันธ์ที่ดี มีการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการสร้างความสามัคคีภายในกลุ่ม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ตั้งไว้

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามแนวความคิดของยูคูล์และการ์ดเนอร์ (Yukl and Gardner) ดังต่อไปนี้

3.1 ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (commitment to task objectives and strategies : Y_1) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การมีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ในการทำงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่อยากให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงาน

3.2 ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ (member skills and role clarity : Y_2) หมายถึง การมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในขอบข่ายภาระงานของตน สามารถรับรู้และเข้าใจว่าตนเองต้องปฏิบัติงานอย่างไร และสามารถนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้ ซึ่งผู้นำควรอธิบายถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจน รวมถึงขั้นตอนและกระบวนการในการทำงาน และเมื่อถึงช่วงเวลาที่เหมาะสม ผู้นำก็ควรมีการประเมินทักษะการทำงานของสมาชิก เพื่อพัฒนาการทำงานของสมาชิกให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3.3 การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (internal organization and Coordination : Y_3) หมายถึง การมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดกิจกรรมที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกัน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อการทำงานร่วมกันได้ การมีส่วนร่วมในการประสานงานภายในองค์กร รวมถึงการพัฒนาทักษะในกระบวนการทำงานเป็นทีม ผู้นำสามารถกระทำการต่างๆ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตนได้กำหนดระยะเวลาและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3.4 การประสานงานภายนอกองค์กร (external coordination : Y_4) หมายถึง การทำงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง บุคลากรจะได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก

3.5 ทรัพยากรและการสนับสนุน (resources and political support : Y_5) หมายถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กรส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับที่ได้รับทรัพยากรที่จำเป็น และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ซึ่งทรัพยากรที่เกี่ยวข้องนี้อาจรวมไปถึงงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ความรับผิดชอบของผู้นำอย่างหนึ่งคือ การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นและการได้รับการสนับสนุนจากภายนอก

3.6 ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ (mutual trust, cohesiveness, and cooperation : Y_6) หมายถึง ความร่วมมือและความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ ซึ่งในการทำงานจะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือ และความไว้วางใจกันในระดับสูง มีการยอมรับซึ่งกันและกันจะส่งผลให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มงาน

3.7 ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (collective efficacy and potency : Y_7) หมายถึง การมีความเชื่อว่ากลุ่มงานของตนเองมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สมาชิกเกิดความทุ่มเทในการทำงาน จากการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพขององค์กรจะสูง ถ้า

ทีมนั้นมีสมาชิกที่มีทักษะดี มีความไว้วางใจและให้ความร่วมมือกันในระดับสูง มีทรัพยากรเพียงพอ รวมถึงมีกลยุทธ์ในการทำงาน

3.8 รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (accurate, shared mental models: Y₈) หมายถึง การมีข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับภาระงาน ในทิศทางเดียวกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน และการวางแผนให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความทุ่มเทที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

3.9 ความหลากหลายของสมาชิก (member diversity : Y₉) หมายถึง ความหลากหลายของสมาชิกทั้งทางด้านบุคลิกภาพ ด้านประชากรศาสตร์ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน การมีทัศนคติ ความเชื่อต่อการทำงานที่หลากหลาย และความหลากหลายทางความคิด ซึ่งส่งผลดีต่อการทำงานและการแก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์ ความสำคัญของความหลากหลายจะมีผลต่อเมื่อสมาชิกในทีมมีความแตกต่างกันและพบกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะนำไปสู่การร่วมมือกัน มีการพึ่งพาอาศัยกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (force choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิด ของโกลแมน (Goleman)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู ตามแนวความคิดของยุกล์และการ์ดเนอร์ (Yukl and Gardner) ซึ่งแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 จะมีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's rating scale)⁸⁸ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับ มากที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5

ระดับ 4 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับ มาก ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4

⁸⁸ R. Likert, New Pattern of Management (New York: Mcgraw-Hill, 1961), 74.

ระดับ 3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับ ปานกลาง ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3

ระดับ 2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับ น้อย ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2

ระดับ 1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับ น้อยที่สุด ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครู และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.00 ซึ่งใช้ได้ทั้งสิ้น 63 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 30 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)⁸⁹ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .97

5. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

⁸⁹ J. Cronbach Lee, **Essentials of Psychological Testing**, 3rd ed. (New York: Harper and Row Publisher, 1974), 161.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบและถูกต้อง ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินงานตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับสถานศึกษาผ่านระบบ My office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยให้ส่งคำตอบกลับมาทางลิงค์ google form ให้ผู้วิจัยโดยตรง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ระบุชื่อ เบอร์โทรศัพท์ ไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว สำหรับสถานศึกษาบางแห่ง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 118 คน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาจัดข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. จัดระเบียบข้อมูล รวบรวมคะแนนจากแบบสอบถาม
3. ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. เสนอผลการวิเคราะห์ ในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ใช้ค่าความถี่ (Frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)

2. การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.)

นำค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁹⁰ ดังนี้
ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การทำงานเป็นทีมของครู ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation Coefficient : r_{xy}) มีรายละเอียด⁹¹ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 1.00 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.69 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 - 0.29 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สรุป

การวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 3) ความสัมพันธ์

⁹⁰ W. Best John, **Research in Education** (New York: Prentice, Inc., 1970), 87.

⁹¹ ศิริชัย กาญจนวสี และคนอื่น, **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555).

ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ใช้แผนแบบการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) โดยใช้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 59 โรงเรียน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) กำหนดผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดของโกลแมน (Goleman) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู ตามแนวความคิดของยุกล์และการ์ดเนอร์ (Yukl and Gardner) สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation Coefficient : r_{xy})



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อความของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 59 โรงเรียน รวม 118 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย นำเสนอเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

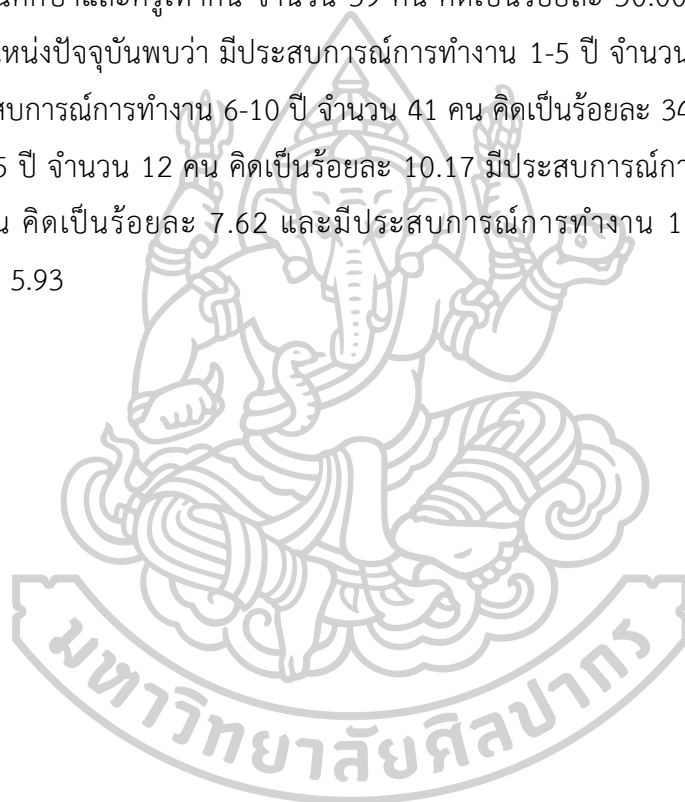
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่ง และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 59 โรงเรียน รวม 118 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (frequency: f) และค่าร้อยละ (percentage : %) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	36	30.51
	- หญิง	82	69.49
รวม		118	100
2	อายุ		
	- 21 – 30 ปี	27	22.88
	- 31 – 40 ปี	32	27.12
	- 41 – 50 ปี	36	30.51
	- 51 – 60 ปี	23	19.49
รวม		118	100
3	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	53	44.92
	- ปริญญาโท	61	51.69
	- ปริญญาเอก	4	3.39
รวม		118	100
4	ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
	- ผู้บริหารสถานศึกษา	59	50.00
	- ครู	59	50.00
รวม		118	100
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	- 1 – 5 ปี	49	41.53
	- 6 – 10 ปี	41	34.75
	- 11 – 15 ปี	12	10.17
	- 16 – 20 ปี	7	5.93
	- มากกว่า 20 ปี	9	7.62
รวม		118	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 69.49 เป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.51 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี มีมากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.51 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.12 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.88 และมีอายุ 51-60 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.49 ด้านระดับการศึกษาพบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 51.69 ระดับปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 44.92 และระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.39 ด้านตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูเท่ากัน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันพบว่า มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 41.53 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 34.75 มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.17 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.62 และมีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.93



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 59 โรงเรียน แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม

(n = 59)

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การรับรู้อารมณ์ตนเอง (X_1)	4.53	0.53	มากที่สุด
2. การจัดการอารมณ์ตนเอง (X_2)	4.56	0.55	มากที่สุด
3. การจูงใจตนเอง (X_3)	4.51	0.58	มากที่สุด
4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X_4)	4.47	0.55	มาก
5. ทักษะทางสังคม (X_5)	4.49	0.55	มาก
รวม (X_{tot})	4.51	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.51) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.55) ด้านการรับรู้อารมณ์ตนเอง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.53) ด้านการจูงใจตนเอง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.58) และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.55) และด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการรับรู้
อารมณ์ตนเอง

(n = 59)

ด้านการรับรู้อารมณ์ตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักรู้ถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นของตนเอง	4.53	0.61	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันในอารมณ์ของ ตนเอง	4.46	0.66	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษารู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิด อารมณ์ของตนเอง	4.49	0.68	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	4.52	0.62	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง	4.56	0.62	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของตนเอง	4.59	0.62	มากที่สุด
รวม	4.53	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการรับรู้อารมณ์ตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.53) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของตนเอง ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นของตนเอง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษารู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.62) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษารู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.68) และผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันในอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง

(n = 59)

ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการความรู้สึกภายในของตนเองได้อย่างเหมาะสม	4.42	0.66	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ เปิดใจยอมรับกับแนวความคิดใหม่	4.54	0.71	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม	4.47	0.70	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจ มีความน่าเชื่อถือ	4.62	0.63	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ มั่นคง และรักษาไว้ซึ่งความดี	4.72	0.60	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง	4.62	0.68	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	4.52	0.70	มากที่สุด
รวม	4.56	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.55) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ มั่นคง และรักษาไว้ซึ่งความดี ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจ มีความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ เปิดใจยอมรับกับ

แนวความคิดใหม่ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.70) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการความรู้สึกภายในของตนเองได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการจูงใจตนเอง

(n = 59)

ด้านการจูงใจตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน การโน้มน้าวใจตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย	4.47	0.68	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามที่จะปรับปรุง เพื่อไปให้ถึงมาตรฐานที่ดี	4.55	0.62	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในเป้าหมายเดียวกันขององค์กรและมีเป้าหมายที่ชัดเจน	4.50	0.68	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม มีความพร้อมที่จะกระทำการต่างๆเมื่อมีโอกาส	4.46	0.62	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามองโลกในแง่ดี	4.56	0.71	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย แม้จะมีอุปสรรคปัญหาที่ไม่ย่อท้อ	4.51	0.71	มากที่สุด
รวม	4.51	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการจูงใจตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.58) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามองโลกในแง่ดี

($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามที่จะปรับปรุง เพื่อไปให้ถึงมาตรฐานที่ดี ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย แม้จะมีอุปสรรคปัญหาที่ไม่ย่อท้อ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในเป้าหมายเดียวกันขององค์กรและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.68) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน การโน้มน้าว จูงใจตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม มีความพร้อมที่จะกระทำการต่างๆเมื่อมีโอกาส ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ



ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการ
เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

(n = 59)

ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจ รับรู้ความรู้สึกความต้องการของผู้อื่น	4.42	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทราบความต้องการในการพัฒนาของผู้อื่น เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถได้อย่างถูกต้อง	4.53	0.60	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ คาดคะเน และตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4.46	0.65	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างโอกาสจากความหลากหลายของบุคคล	4.51	0.66	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีไหวพริบ สามารถอ่านสถานการณ์และความสัมพันธ์ของกลุ่มได้	4.42	0.59	มาก
รวม	4.47	0.55	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.55) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาทราบความต้องการในการพัฒนาของผู้อื่น เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างโอกาสจากความหลากหลายของบุคคล ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.66) และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ คาดคะเน และตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารสถานศึกษามีไหวพริบ สามารถอ่านสถานการณ์และความสัมพันธ์ของกลุ่มได้ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.59) และผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจ รับรู้ความรู้สึกความต้องการของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านทักษะทางสังคม

(n = 59)

ด้านทักษะทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจสถานการณ์เครือข่ายทางสังคม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความร่วมมือกัน	4.48	0.60	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้	4.41	0.66	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.57	0.71	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสาร ส่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจน เชื่อถือได้	4.54	0.62	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการความขัดแย้ง สามารถเจรจาต่อรอง และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้	4.38	0.74	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ สามารถกระตุ้น โน้มน้าว ผลักดันผู้อื่นได้และเป็นตัวอย่างที่ดี	4.50	0.65	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.52	0.65	มากที่สุด
รวม	4.49	0.55	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านทักษะทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.55) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสาร ส่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจน เชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ

สามารถกระตุ้น โน้มน้าว ผลักดันผู้อื่นได้และเป็นตัวอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.65) และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจสถานการณ์ เครือข่ายทางสังคม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความร่วมมือกัน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.66) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการความขัดแย้ง สามารถเจรจาต่อรอง และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 59 โรงเรียน แล้วนำค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 10 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม

(n = 59)

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (Y_1)	4.53	0.52	มากที่สุด
2. ทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท (Y_2)	4.64	0.55	มากที่สุด
3. การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (Y_3)	4.44	0.52	มาก
4. การประสานงานภายนอกองค์กร (Y_4)	4.45	0.53	มาก
5. ทรัพยากรและการสนับสนุน (Y_5)	4.47	0.52	มาก
6. ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ (Y_6)	4.54	0.56	มากที่สุด
7. ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (Y_7)	4.47	0.50	มาก
8. รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (Y_8)	4.50	0.57	มากที่สุด
9. ความหลากหลายของสมาชิก (Y_9)	4.48	0.58	มาก
รวม (Y_{tot})	4.48	0.46	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.46)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.55) ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.56) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.52) ด้านรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.57) และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความหลากหลายของสมาชิก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.58) ด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) ด้านทรัพยากรและการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.52) ด้านการประสานงานภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.53) และด้านการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน

(n = 59)

ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.64	0.58	มากที่สุด
2. ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.42	0.63	มาก
3. ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่ต้องการให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.53	0.61	มากที่สุด
4. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงาน	4.53	0.61	มากที่สุด
รวม	4.53	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.52) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.58) ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่

ต้องการให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.61) ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.61) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท

(n = 59)

ด้านทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	4.46	0.62	มาก
2. ครูมีความเข้าใจในขอบข่ายและภาระงานของตน	4.43	0.65	มาก
3. ครูมีความเข้าใจว่าตนเองต้องปฏิบัติงานอย่างไร และสามารถนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้	4.51	0.62	มากที่สุด
4. ครูได้รับการประเมินทักษะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.46	0.69	มาก
รวม	4.46	0.55	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.55) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ครูมีความเข้าใจว่าตนเองต้องปฏิบัติงานอย่างไร และสามารถนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.62) และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.62) ครูได้รับการประเมินทักษะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.69) และครูมีความเข้าใจในขอบข่ายและภาระงานของตน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร

(n = 59)

ด้านการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูได้รับมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถของตนเอง	4.39	0.68	มาก
2. ครูมีกิจกรรมที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกัน มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกันได้	4.41	0.62	มาก
3. ครูมีส่วนร่วมในการประสานงานภายในองค์กร รวมถึงการพัฒนาทักษะในกระบวนการทำงานเป็นทีม	4.52	0.62	มากที่สุด
4. ครูสามารถเป็นผู้นำกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตนได้กำหนดเวลาและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.45	0.65	มาก
รวม	4.44	0.52	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ครูมีส่วนร่วมในการประสานงานภายในองค์กร รวมถึงการพัฒนาทักษะในกระบวนการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.62) และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูสามารถเป็นผู้นำกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตนได้กำหนดเวลาและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) ครูมีกิจกรรมที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกัน มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกันได้ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.62) และครูได้รับมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการประสานงานภายนอกองค์กร

(n = 59)

ด้านการประสานงานภายนอกองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีการทำงานที่มีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นภายนอกองค์กร	4.42	0.63	มาก
2. ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล และหน่วยงานอื่นนอกองค์กร	4.51	0.58	มากที่สุด
3. ครูได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก	4.44	0.62	มาก
รวม	4.45	0.53	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการประสานงานภายนอกองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.53) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล และหน่วยงานอื่นนอกองค์กร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.58) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.62) ครูมีการทำงานที่มีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านทรัพยากรและการสนับสนุน

(n = 59)

ด้านทรัพยากรและการสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นจากองค์กรภายนอก	4.25	0.74	มาก
2. ครูได้รับความช่วยเหลือและข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร	4.56	0.58	มากที่สุด
3. ครูได้รับการสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานต่างๆ	4.59	0.60	มากที่สุด
รวม	4.47	0.52	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านทรัพยากรและการสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.52) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูได้รับการสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานต่างๆ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.60) ครูได้รับความช่วยเหลือและข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.58) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ครูได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นจากองค์กรภายนอก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ

(n = 59)

ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน	4.64	0.59	มากที่สุด
2. ครูทำงานแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	4.60	0.60	มากที่สุด
3. ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.47	0.66	มาก
4. ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มงาน	4.46	0.69	มาก
รวม	4.54	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.56) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.59) ครูทำงานแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.60) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.66) ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร

(n = 59)

ด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีทักษะและมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง	4.52	0.60	มากที่สุด
2. ครูมีความทุ่มเทในการทำงาน	4.64	0.55	มากที่สุด
3. ครูมีกลยุทธ์ในการทำงานให้สำเร็จ	4.25	0.75	มาก
รวม	4.47	0.50	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูมีความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.55) ครูมีทักษะและมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.60) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ครูมีกลยุทธ์ในการทำงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน

(n = 59)

ด้านรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.50	0.70	มากที่สุด
2. ครูรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานในทิศทางเดียวกัน	4.56	0.63	มากที่สุด
3. ครูมีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.53	0.64	มากที่สุด
4. ครูมีการวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	0.66	มาก
รวม	4.50	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.57) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.63) ครูมีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.64) ครูมีข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.70) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ครูมีการวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านความหลากหลายของสมาชิก

(n = 59)

ด้านความหลากหลายของสมาชิก	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อต่อการทำงานที่หลากหลายและแตกต่างกัน	4.36	0.69	มาก
2. ครูใช้ความสามารถที่หลากหลายนำมาแก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์	4.43	0.66	มาก
3. ครูมีความร่วมมือกัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน	4.64	0.58	มากที่สุด
รวม	4.48	0.58	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านความหลากหลายของสมาชิก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.58) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ครูมีความร่วมมือกัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.58) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูใช้ความสามารถที่หลากหลายนำมาแก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.66) และครูมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อต่อการทำงานที่หลากหลายและแตกต่างกัน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

	ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (Y ₁)	ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ (Y ₂)	การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (Y ₃)	การประสานงานภายนอกองค์กร (Y ₄)	ทรัพยากรและการสนับสนุน (Y ₅)	ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ (Y ₆)	ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (Y ₇)	รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (Y ₈)	ความหลากหลายของสมาชิก (Y ₉)	รวม (Total)
การรับรู้อารมณ์ตนเอง (X ₁)	.488**	.515**	.496**	.322**	.533**	.446**	.439**	.456**	.538**	.553**
การจัดการอารมณ์ตนเอง (X ₂)	.372**	.402**	.514**	.324**	.605**	.419**	.436**	.365**	.473**	.504**
การจงใจตนเอง (X ₃)	.423**	.456**	.539**	.367**	.615**	.453**	.402**	.409**	.485**	.538**
การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (X ₄)	.428**	.453**	.567**	.445**	.640**	.503**	.481**	.381**	.524**	.569**
ทักษะทางสังคม (X ₅)	.423**	.488**	.565**	.396**	.645**	.448**	.442**	.391**	.491**	.554**
รวม (X _{Total})	.459**	.499**	.580**	.398**	.658**	.488**	.474**	.432**	.541**	.586**

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม (X_{tot}) กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาโดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .586$) โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน (X_1 - X_5) กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาโดยภาพรวม (Y_{tot}) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) คือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ($r_{xy} = .569$) ด้านทักษะทางสังคม ($r_{xy} = .554$) ด้านการรับรู้อารมณ์ตนเอง ($r_{xy} = .553$) ด้านการจูงใจตนเอง ($r_{xy} = .538$) และด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง ($r_{xy} = .504$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม (X_{tot}) กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษารายด้าน (Y_1 - Y_9) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) คือ ด้านทรัพยากรและการสนับสนุน ($r_{xy} = .658$) ด้านการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร ($r_{xy} = .580$) ด้านความหลากหลายของสมาชิก ($r_{xy} = .541$) ด้านทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ($r = .499$) ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคีและความร่วมมือ ($r_{xy} = .488$) ด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ($r_{xy} = .474$) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน ($r_{xy} = .459$) ด้านรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ($r_{xy} = .432$) และด้านการประสานงานภายนอกองค์กร ($r_{xy} = .398$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน (X_1 - X_5) กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษารายด้าน (Y_1 - Y_9) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ทักษะทางสังคม (X_5) กับทรัพยากรและการสนับสนุน (Y_5) ($r_{xy} = .645$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ การรับรู้อารมณ์ตนเอง (X_1) กับการประสานงานภายนอกองค์กร (Y_4) ($r_{xy} = .322$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดของโกลแมน (Goleman) และการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ตามแนวความคิดของยูก์ล และการ์ตเนอร์ (Yukl and Gardner) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency : f) ค่าร้อยละ (percentage : %) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation Coefficient : r_{xy})

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดการอารมณ์ตนเอง การรับรู้อารมณ์ตนเอง การจูงใจตนเอง ทักษะทางสังคมและการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน

ความหลากหลายของสมาชิก ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ทรัพยากรและการสนับสนุน การประสานงานภายนอกองค์กร และการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับทรัพยากรและการสนับสนุน, การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร, ความหลากหลายของสมาชิก, ทักษะของสมาชิก และความชัดเจนของบทบาทหน้าที่, ความไว้วางใจ ความสามัคคีและความร่วมมือ, ประสิทธิภาพและ ศักยภาพขององค์กร, ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน, รูปแบบความคิดที่ ถูกต้องร่วมกัน และการประสานงานภายนอกองค์กร ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ผ่านการอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาเป็นอย่างดี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในด้านการเป็นหัวหน้างาน ผู้บริหารสถานศึกษามา เป็นเวลานานพอควรจึงทำให้สามารถจัดการอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับสุชาติพิทย์ มณีรัตนเลิศวานิช ที่ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผล การสื่อสารภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การจงใจตนเอง การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การเข้าใจ ความรู้สึกของผู้อื่น การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง และการมีทักษะทางสังคม

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับความรู้สึก ภายในของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้นได้ มีความคิด สร้างสรรค์ เปิดใจยอมรับกับแนวคิดใหม่ เป็นที่ไว้วางใจ มีความน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์

มีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเองและมีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามก็มีการจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆอยู่เสมอ ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของธัญพร หิรัญธนยรัศมิ์ ที่ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การควบคุมตนเอง การตระหนักรู้ตนเองและสองอันดับสุดท้ายมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากัน คือ การสร้างแรงจูงใจและทักษะทางสังคม

2. จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของครู มีการจัดกิจกรรมหรือจัดอบรมพัฒนาครูให้มีความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน มีกลยุทธ์ มีทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ตลอดจนมีความสามารถในการผู้นำกระทำสิ่งต่างๆ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลหรือหน่วยงานทั้งในและนอกองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธพงศ์ หล้าคำ ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมสูงที่สุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับนิชพร คำเถียร ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยด้านทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในขอบข่ายและภาระงานของตน ตลอดจนได้รับการประเมินทักษะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับนิภาพร ทองคำ ที่ได้ศึกษา การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับอริศชรา อุ่มสิน ที่ได้ศึกษา การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน กล่าวคือ ค่าสัมประสิทธิ์ของความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีผลทำให้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากตามไปด้วย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีเป้าหมายในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบตลอดจนเป็นที่ไว้วางใจและมีความน่าเชื่อถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับสุทธภา เวชวิสุทธิคุณ ที่ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้ายตามกัน

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวม พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมสูงที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ ทราบความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมได้อย่างถูกต้อง มีไหวพริบสามารถรับรู้สถานการณ์และความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ด้านทรัพยากรและการสนับสนุนสูงที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถ

จัดการความขัดแย้งและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีภาวะผู้นำ สามารถกระตุ้น โน้มน้าว ผลักดันผู้อื่นและ เป็นตัวอย่างที่ดี ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ครูได้รับความช่วยเหลือ การสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารในการปฏิบัติงาน ทำให้งาน บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดการอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์กับ การทำงานเป็นทีม ด้านการประสานงานภายนอกองค์กรต่ำที่สุด เนื่องจากการจัดการความรู้สึก ภายใน การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การมีปฏิสัมพันธ์ เป็นทักษะความสามารถเฉพาะบุคคลในการ บริการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นให้ไปทิศทางที่เหมาะสม จึงมีความสัมพันธ์กันต่ำ กว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นควรมีการพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดการความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งด้านอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งในและนอกองค์กร เพื่อให้เกิด ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่ม ทักษะการสังเกตพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลรอบตัว เพื่อจะได้เข้าใจความรู้สึก ความ ต้องการของผู้อื่น ตลอดจนได้ส่งเสริม พัฒนาความรู้ความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง และสามารถอ่านสถานการณ์ ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรได้

2. จากการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด ผู้บริหาร ครูในสถานศึกษาควรมีกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันเพื่อเชื่อมโยงสานความสัมพันธ์ในการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม ตลอดจนพัฒนาทักษะในกระบวนการทำงานเป็นทีม

3. จากการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ในทุกด้าน ทั้งการรับรู้อารมณ์ตนเอง การจัดการอารมณ์ตนเอง การจูงใจตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและทักษะทางสังคม เพื่อให้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในด้านต่างๆ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่สัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น
3. ควรศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กร ศิริโชควัฒนา. **Super E.Q. ความสุข & ความสำเร็จ สร้างได้ด้วยหัวใจ**. ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: เก็ท โอเดีย, 2561.

กรมสุขภาพจิต. **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์**. เข้าถึงเมื่อ 21 สิงหาคม 2565. เข้าถึงได้จาก <https://www.dmh.go.th/download/ebooks/EQ11.pdf>

———. **อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์**. ฉบับปรับปรุง. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2550.

จตุพร สังขวรรณ. **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ Strategic Leadership**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2557.

จัสติน บาร์โซ. "Eq ประยุกต์." **ปฏิภาณ กุลวพันธ์**. ใน **Eq Applied**. กรุงเทพฯ: กู๊ดเฮด พริ้นท์ติ้ง แอนด์ แพคเกจจิ้ง กรุ๊ป, 2563.

จารุวรรณ แป้นแจ้. "ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของ บุคลากรในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี." **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2559.

เจนวิทย์ จงใจ. "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4." **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี**, 2558.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. **Eq ดี อารมณ์ดี ชีวิตดี**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2563.

ณิชพร คำเถียร. "แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในสังกัดกรุงเทพมหานคร." **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2559.

ทักษอร ฝีกวาจา. "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3." **การค้นคว้า อิสระหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากร**, 2558.

เทอดศักดิ์ เดชคง. **เทคนิคให้คำปรึกษาแบบสร้างแรงจูงใจ: หลักการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมสุขภาพ ด้วยการสนทนาสร้างแรงจูงใจ**. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน, 2555.

ธัญพร หิรัญธนย์ศรี. "ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2." **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2561.

- นิภาพร ทองคำ. "การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.
- เบญจพร แสนพลเมือง. "การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปิงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ." การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561.
- พลอยอัมพัน มาพิจาร. "การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2." การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.
- พุทธพงศ์ หลัคำ. "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการ ทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2." วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, 2560.
- ภักศกุล นาคจุ. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอารมณ์ Introduction to Emotion.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภักศุภรณ์ การพิมพ์, 2557.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. **ทีมงาน (Teamwork) : พลังที่สร้างความสำเร็จ.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2559.
- ราชรามัญ [นามแฝง]. **คนสำเร็จเขาวัดกันที่ Eq ไม่ใช่ IQ.** กรุงเทพฯ: MD, 2565.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. **การสร้างทีมงาน.** กรุงเทพฯ: บริษัท บพิศการพิมพ์ จำกัด, 2556.
- ลิซ ฟอสเลียน และมอลลี่ เวสต์ ดัฟฟี. "ทำงานกับคนต้องใช้อารมณ์ให้เป็น." แปลโดย อริสา บุญช่วย . ใน **No Hard Feelings.** กรุงเทพฯ: อมรินทร์ฮาวทู อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง, 2565.
- วิกานดา เกษตรเยี่ยม. **การสร้างทีมงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอเดียน สโตร์, 2558.
- ศิริชัย กาญจนวสี และคนอื่น. **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.
- สถาบันราชานุกูล. **แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: Eq).** เข้าถึงเมื่อ 19 สิงหาคม 2565. เข้าถึงได้จาก <http://rajanukul.go.th>
- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2562.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **การศึกษาของค์ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ความฉลาดทางอารมณ์.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2552.
- . **บทวิเคราะห์การศึกษาไทยในโลกศตวรรษที่ 21 รายงานการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2557 มาตรฐานการศึกษาเพื่อพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตในโลก ศตวรรษ**

ที่ 21. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2557.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. **แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.** จังหวัดสมุทรสงคราม: กลุ่มแผนและนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, 2565.

———. **รายงานการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564.** จังหวัดสมุทรสงคราม: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, 2565.

———. **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564.** จังหวัดสมุทรสงคราม: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, 2565.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.** เข้าถึงเมื่อ 22 สิงหาคม 2565. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560.

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. **คู่มือจัดกิจกรรมเสริมสร้างอิคิวเด็กปฐมสำหรับครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.** พิมพ์ครั้งที่ 5.นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2561.

สุกัญญา แซ่ม้อย. **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.** พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม, 2560.

สุทธภา เวชวิสุทธิคุณ. "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2." วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561.

สุภาวิณี วงษ์ชัยบุตร. "การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยไชโย." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2559.

อริศรธา อุ่มสิน. "การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2560.

ภาษาอังกฤษ

- Albrecht, Karl. **Organization Development**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1983.
- DuBrin, Andrew J. **Essentials of Management**. 8th ed. Ohio: South Western Cengage Learning, 2009.
- . **Principles of Leadership**. 6th ed.: Jack Calhoun, 2010.
- Bar-On, Reuven, and James D.A. Parker. **The Handbook of Emotional Intelligence** San Francisco: Jossey-Bass, 2000.
- Bradley, G.Winton. "Emotional Intelligence Congruence: The Influence of Leader and Follower Emotional Abilities on Job Satisfaction." **Leadership & Organization Development Journal**, June (2020).
- Cooper, Robert K., and Ayman Sawaf. **Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organization** New York: Berkley Publishing Group, 1997.
- David, W. Johnson, and P. Johnson Frank. **Joining Together: Group Theory and Group Skill**. 8th ed. Boston: Allyn and Bacon, 2003.
- Hues, Edgar R. **Team Building: Organization Development: Progress and Perspective**. New York: McMillan Publishing Co., 1982.
- Gardner, Howard. **Frames of Mind: The Theory of Multiple**. New York: Basic Books, 1983.
- Yukl, Gary A. and William, L. Gardner. **Leadership in Organization**. New York: Pearson Education Limited, 2020.
- Goleman, Daniel. **Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ** New York: Bantam Books, 1995.
- . **Working with Emotional Intelligence**. New York: Bantam Books, 2006.
- Hetty Van Emmerik and Veerie Brennikmeijer. **Deep – Level Similarity and Group Social Capital : Associations with Team Functioning**. accessed 10 November 2022. available from <http://sgr.sagepub.com/content/40/6/650.abstract>
- Best John, W. **Research in Education**. New York: Prentice, Inc., 1970.
- Keith, Davis. **Human Behavioral at Work: Organization Behavior**. New York: McGraw-Hill Publishing Co., 1981.

- Larson, Carl, and Frank LaFasto. **Leadership for the Schoolhouse: How Is It Different? : Why Is It Important?** New York: McGraw-Hill, 1996.
- Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper and Row Publisher, 1974.
- Leede, Jan de, and Joyce Nijland. "Understanding Teamwork Behaviors in the Use of New Ways of Working." in **New Ways of Working Practices (Advanced Series in Management)**. Emerald Group Publishing Limited, 2016.
- Likert, R. **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill, 1961.
- Lunenburg, Fred C., and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**. 7th ed. Belmont, C A: Wadsworth, 2022.
- Mayer, John D., and Peter Salovey. **What Is Emotional Intelligence? In Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications**. New York: Basic Book, 1997.
- Pitsoe, Victor J. "How Do School Management Teams Experience Teamwork: A Case Study in the Schools in the Kamwenge District, Uganda." **Mediterranean Journal of Social Sciences** MCSER Publishing, Rome-Italy, March (2014).
- Robbins, Stephen P. **Essentials of Organization Behavior**. 4th ed.
- Salovey, Peter, and John D. Mayer. **Emotion Intelligence, Imagination Cognition and Personality**. 9th ed. 1989-1990.
- . **Emotional Intelligence Imagination Cognition and Personality**. New Jersey: McGraw-Hill, 1997.
- Sandoff, Mette, and Kerstin Nilsson. "How Staff Experience Teamwork Challenges in a New Organizational Structure." **Team Performance Management** 7, 8 (2016).
- Scribner, Jay Paredes, and Others. **Teacher Teams and Distributed Leadership : A Study of Group Discourse and Collaboration**. Accessed November 10, 2022. Available from: <http://eaq.sagepub.com/content/43/1/67>
- Stone, Howard, James D. A. Parker, and Laura M. Wood. **Report on the Ontario Principals' Council Leadership Study**. Accessed June 2, 2022. Available from <http://www.eiconsortium.org>

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

Weisinger, Hendrie. **Emotional Intelligence at Work: The Untapped Edge for Success**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1998.

Woodcock, Mick. **Organization Development through Team Building**. Great Britain: Gower Publishing Co., 1989.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
และรายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

ที่ อว 8612.2/255



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

21 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อุคม อรุณราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวกรรณก วงศ์กัลยา รหัสนักศึกษา 630620026 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ดร.อุดม อรุณราช
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอมรวดี
วุฒิกการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ดร.อนงค์ อรุณราช
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองสมุทรสงคราม
วุฒิกการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. ดร.สาคร คุณชื่น
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนมะโนรา
วุฒิกการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
4. นายณัฐพงษ์ ญาณวัฒน์
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนศรีธธาสมุทร จ.สมุทรสงคราม
วุฒิกการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. นางสุภัทรา ภมร
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสงคราม
วุฒิกการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง



ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อกระทงคำถาม

ข้อ	ข้อคำถาม (ความฉลาดทางอารมณ์)	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
การรับรู้อารมณ์ตนเอง							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาารู้เท่าทันในอารมณ์ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษา รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1
การจัดการอารมณ์ตนเอง							
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการความรู้สึกภายในของตนเองได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ เปิดใจยอมรับกับแนวความคิดใหม่	+1	+1	+1	+1	0	0.8
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจ การมีความน่าเชื่อถือ	+1	0	+1	+1	+1	0.8
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ มั่นคง และรักษาไว้ซึ่งความดี	+1	0	+1	+1	+1	0.8
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1

ข้อ	ข้อความ (ความฉลาดทางอารมณ์)	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1
การจูงใจตนเอง							
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการอดทน การโน้มน้าว จูงใจตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	0	0.8
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามที่จะปรับปรุง เพื่อไปให้ถึงมาตรฐานที่ดี	+1	+1	+1	+1	0	0.8
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกันขององค์กรและมีเป้าหมายที่ชัดเจน	+1	0	+1	+1	0	0.6
17.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม มีความพร้อมที่จะกระทำการต่างๆเมื่อมีโอกาส	+1	+1	+1	+1	0	0.8
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามองโลกในแง่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย แม้จะมีอุปสรรคปัญหาที่ไม่ย่อท้อ	+1	+1	+1	+1	+1	1
การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น							
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าใจ รับรู้ ความรู้สึกความต้องการของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาทราบความต้องการในการพัฒนาของผู้อื่น เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถได้อย่างถูกต้อง	+1	0	0	+1	+1	0.6
22.	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ คาดคะเน และตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างโอกาสจากความหลากหลายของบุคคล	+1	+1	+1	+1	-1	0.6

ข้อ	ข้อคำถาม (ความฉลาดทางอารมณ์)	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
24.	ผู้บริหารสถานศึกษามีไหวพริบ สามารถอ่านสถานการณ์และความสัมพันธ์ของกลุ่มได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
ทักษะทางสังคม							
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าใจสถานการณ์และเครือข่ายทางสังคม และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความร่วมมือกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสาร ส่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจน เชื่อถือได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการความขัดแย้ง สามารถเจรจาต่อรอง และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ สามารถกระตุ้น โน้มน้าว ผลักดันผู้อื่นได้ และเป็นตัวอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1

ข้อ	ข้อความ (การทำงานเป็นทีม)	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน							
1.	ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.	ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่ อยากให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของ การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
ทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท							
5.	ครูมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
6.	ครูมีความเข้าใจในขอบข่ายและภาระงาน ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1
7.	ครูมีความเข้าใจว่าตนเองต้องปฏิบัติงาน อย่างไร และสามารถนำข้อมูลย้อนกลับ มาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของ ตนได้	+1	+1	+1	+1	0	0.8
8.	ครูได้รับการประเมินทักษะการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1

ข้อ	ข้อความ (ความฉลาดทางอารมณ์)	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร							
9.	ครูได้รับมอบหมายภาระงานที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1
10.	ครูมีกิจกรรมที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้อ กัน มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อการทำงาน ร่วมกันได้	+1	0	+1	+1	+1	0.8
11.	ครูมีส่วนร่วมในการประสานงานภายใน องค์กร รวมถึงการพัฒนาทักษะใน กระบวนการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	0	0.8
12.	ครูสามารถเป็นผู้นำกระทำการต่างๆ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตนได้ กำหนดเวลาและวิธีการทำงานที่ เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1
การประสานงานภายนอกองค์กร							
13.	ครูมีการทำงานที่มีความเชื่อมโยงกับ หน่วยงานอื่นภายนอกองค์กร	+1	0	+1	+1	+1	0.8
14.	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล และ หน่วยงานอื่นนอกองค์กร	+1	-1	+1	+1	+1	0.6
15.	ครูได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้าง เครือข่ายความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1

ข้อ	ข้อคำถาม (การทำงานเป็นทีม)	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ทรัพยากรและการสนับสนุน							
16.	ครูได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นจากองค์กรภายนอก	+1	0	+1	+1	+1	0.8
17.	ครูได้รับความช่วยเหลือและข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร	+1	-1	+1	+1	+1	0.6
18.	ครูได้รับการสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1
ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ							
19.	ครูมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
20.	ครูทำงานแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
21.	ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
22.	ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.8
ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร							
23.	ครูมีทักษะและมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง	+1	+1	+1	+1	+1	1
24.	ครูมีความทุ่มเทในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
25.	ครูมีกลยุทธ์ในการทำงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	0	0.8
รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน							
26.	ครูมีข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
27.	ครูรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
28.	ครูมีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
29.	ครูมีการวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1

ข้อ	ข้อคำถาม (การทำงานเป็นทีม)	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ความหลากหลายของสมาชิก							
30.	ครูมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ทัศนคติ ความเชื่อต่อการทำงานที่ หลากหลายและแตกต่างกัน	+1	+1	+1	+1	0	0.8
31.	ครูใช้ความสามารถที่หลากหลายนำมา แก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1
32.	ครูมีความร่วมมือกัน มีการพึ่งพาอาศัย กัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1







ที่ อว 8612.2/341

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

8 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกตุมดีศรีวราราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวกรกนก วงศ์กัลยา รหัสนักศึกษา 630620026 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สวท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ

1. โรงเรียนวัดใหม่หนองพะอง(ทับทองวิทยาคาร)
2. โรงเรียนวัดชัยมงคล
3. โรงเรียนวัดนาขวาง (สุนทรพัฒนาภรณ์)
4. โรงเรียนเมืองสมุทรสาคร
5. โรงเรียนบ้านสวนหลวง(รัตนวิจิตรพิทยาคาร)
6. โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก
7. โรงเรียนวัดกาหลง (พึงสุนทรอุทิศ)
8. โรงเรียนบ้านนาโคก (นาเกลือสัมพันธ์)
9. โรงเรียนวัดบางพลี(หงษ์ร่วมราษฎร์รังสรรค์)
10. โรงเรียนวัดเกตุมดีศรีวราราม
11. โรงเรียนวัดใหญ่บ้านป้อ
12. โรงเรียนวัดปัจจันตาราม
13. โรงเรียนวัดบางน้ำวน
14. โรงเรียนบ้านคลองช่อ
15. โรงเรียนวัดหลักสี่พัฒนาราษฎร์อุปถัมภ์





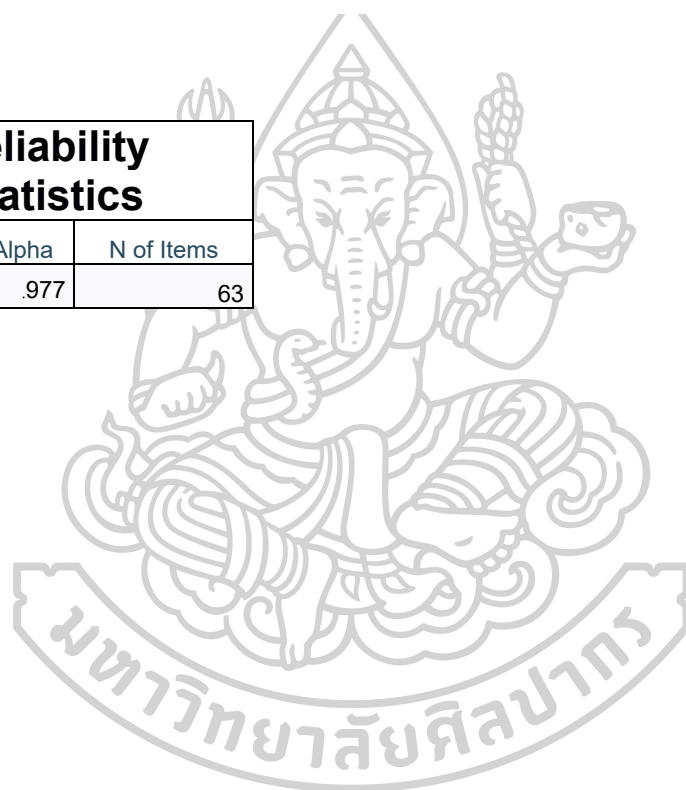
ภาคผนวก ง
การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

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
.977	63



Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	280.8667	536.947	.755	.977
a2	280.7000	537.941	.737	.977
a3	280.8333	538.351	.778	.977
a4	281.0333	531.137	.598	.977
a5	280.7667	541.633	.657	.977
a6	280.6667	541.195	.701	.977
a7	280.7667	539.357	.673	.977
a8	280.8333	538.144	.786	.977
a9	280.8667	547.637	.482	.977
a10	280.7333	544.547	.625	.977
a11	280.6667	545.885	.590	.977
a12	280.8000	542.717	.692	.977
a13	280.8667	541.913	.582	.977
a14	280.7667	547.220	.503	.977
a15	280.6333	545.895	.607	.977
a16	280.6667	541.816	.677	.977
a17	280.6667	544.161	.668	.977
a18	280.6333	544.585	.668	.977
a19	280.6333	544.585	.668	.977
a20	280.9667	537.068	.612	.977
a21	280.6333	542.171	.677	.977
a22	280.7667	541.840	.587	.977
a23	280.8000	547.683	.423	.977
a24	280.9333	544.961	.534	.977
a25	280.8000	540.303	.704	.977
a26	280.8667	542.671	.614	.977
a27	280.7667	542.668	.699	.977
a28	280.8333	542.902	.682	.977
a29	280.9333	542.064	.497	.977
a30	280.7667	543.495	.663	.977
a31	280.7667	543.495	.663	.977
b1	280.7000	545.666	.586	.977
b2	280.8333	547.247	.397	.978
b3	280.6667	541.264	.627	.977
b4	280.7000	544.079	.576	.977
b5	280.7333	542.961	.612	.977

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b6	280.9000	545.886	.560	.977
b7	280.9333	544.271	.637	.977
b8	280.8000	538.510	.644	.977
b9	281.3333	535.471	.503	.978
b10	281.0333	534.033	.764	.977
b11	280.8333	539.454	.735	.977
b12	280.7000	546.493	.550	.977
b13	280.7667	545.840	.562	.977
b14	280.7000	550.217	.386	.977
b15	280.9333	541.168	.524	.977
b16	280.9333	542.754	.513	.977
b17	280.7000	545.597	.589	.977
b18	280.7000	542.769	.715	.977
b19	280.8333	540.489	.786	.977
b20	280.7000	543.666	.675	.977
b21	280.9667	537.620	.748	.977
b22	280.9667	534.723	.725	.977
b23	280.7333	540.133	.721	.977
b24	280.7333	543.857	.655	.977
b25	280.9667	535.551	.700	.977
b26	280.7667	540.875	.777	.977
b27	280.8000	540.786	.775	.977
b28	280.7667	540.875	.777	.977
b29	280.8333	542.557	.697	.977
b30	280.8333	536.626	.844	.977
b31	280.8333	544.213	.626	.977
b32	280.8000	538.028	.792	.977



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ อว 8612.2/342

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

15 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองสมุทรสงคราม

ด้วย นางสาวกรนก วงศ์กัลยา รหัสนักศึกษา 630620026 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง "ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน เพื่อประกอบการทำ
วิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
	อำเภอเมือง (29โรงเรียน)	29	วัดปากสมุทร
1	วัดดาวโด่ง		อำเภออัมพวา (19 โรงเรียน)
2	วัดคลองโค่น	30	วัดปากน้ำ
3	วัดธรรมประสิทธิ์	31	วัดเทพประสิทธิ์คณาวาส
4	วัดท้ายหาด	32	วันมณีสรรค์
5	บ้านคลองบางกก	33	วัดบางแคกลาง
6	วัดธรรมมาวุธาราม	34	วัดปรกสุทธรราม
7	วัดลาดเป้ง	35	วัดสาธุชนาราม
8	ไทยรัฐวิทยา 70	36	วัดบางนางลี่
9	บ้านบางบ่อ	37	วัดสี่แยกราษฎร์บำรุง
10	วัดศรีสุวรรณคังคาราม	38	วัดอมรวรดี
11	วัดบางขันแตก	39	วัดโคกเกตุ
12	วัดธรรมสถิตีวาราม	40	บ้านคลองสมบูรณ์
13	วัดศรัทธาธรรม	41	บ้านแพรกหนามแดง
14	วัดบางจะเกร็ง	42	บ้านดอนจั่น
15	บ้านคูฉี	43	วัดเขายี่สาร
16	วัดคู่สนามจันทร์	44	วัดช่องลมวรรณาราม
17	วัดจันทร์เจริญสุข	45	วัดบางนางลี่ใหญ่
18	วัดโรงธรรม	46	วัดวรภูมิ
19	วัดปากลาด	47	วัดเสด็จ
20	เมืองสมุทรสงคราม	48	วัดแก้วเจริญ
21	อนุบาลสมุทรสงคราม		อำเภอบางคนที (11 โรงเรียน)
22	บ้านลาดใหญ่สามัคคี	49	อนุบาลวัดเกาะใหญ่
23	วัดน้อยแสงจันทร์	50	วัดปากง่าม
24	วัดบางประจันท์	51	ศาลเจ้าอาม้า
25	วัดสวนแก้ว	52	วัดดอนมะโนรา
26	บ้านเขตเมือง	53	วัดตรีจินดาวัฒนาราม
27	บ้านตะวันจาก	54	วัดเจริญสุขาราม
28	บ้านลาดใหญ่	55	วัดแก่นจันทร์

ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
56	คลองตาจ่า		
57	ศาลแม่อากาศ		
58	วัดบางสะแก		
59	วัดปราโมทย์		







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) เพื่อทราบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) เพื่อทราบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
3. ผู้ตอบแบบสอบถาม สถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง 2) ครูผู้สอน
4. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะใช้เพื่อการศึกษาโดยภาพรวมเท่านั้น ผลการวิจัยจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกรรณก วงศ์กัลยา

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	อายุ <input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 – 60 ปี
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4	ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1 – 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 – 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยมี
เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

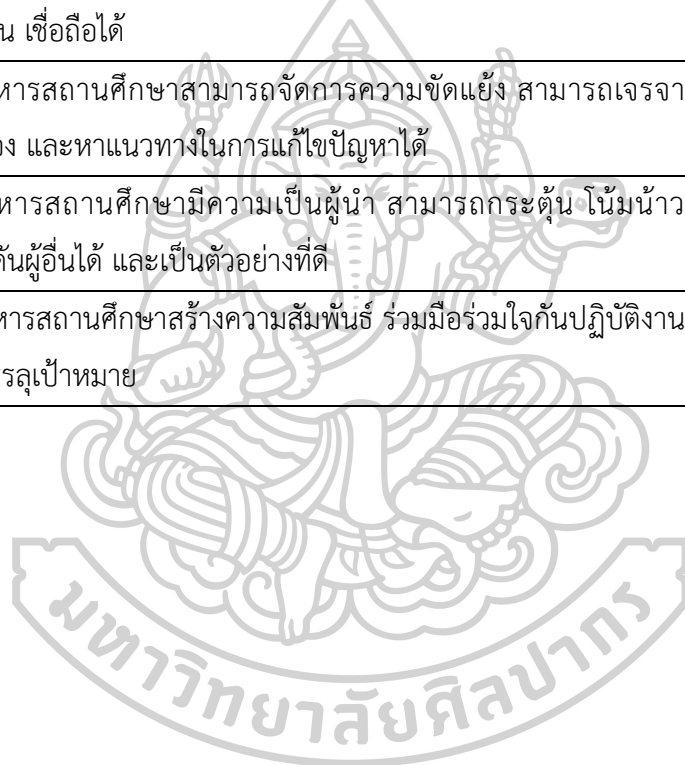
ระดับ 2 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การรับรู้อารมณ์ตนเอง						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นของ ตนเอง					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันในอารมณ์ของตนเอง					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษารู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ของตนเอง					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของตนเอง					
การจัดการอารมณ์ตนเอง						
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการความรู้สึกภายในของตนเองได้อย่าง เหมาะสม					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ เปิดใจยอมรับกับ แนวความคิดใหม่					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของ ตนเองที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจ มีความน่าเชื่อถือ					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ มั่นคง และรักษาไว้ซึ่งความดี					

ข้อที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม					
การจูงใจตนเอง						
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน การโน้มน้าว จูงใจตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามที่จะปรับปรุง เพื่อไปให้ถึงมาตรฐานที่ดี					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในเป้าหมายเดียวกันขององค์กรและมีเป้าหมายที่ชัดเจน					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม มีความพร้อมที่จะกระทำการต่างๆเมื่อมีโอกาส					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามองโลกในแง่ดี					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย แม้จะมีอุปสรรคปัญหาที่ไม่ย่อท้อ					
การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น						
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจ รับรู้ความรู้สึกความต้องการของผู้อื่น					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาทราบความต้องการในการพัฒนาของผู้อื่น เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถได้อย่างถูกต้อง					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ คาดคะเน และตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างโอกาสจากความหลากหลายของบุคคล					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษามีไหวพริบ สามารถอ่านสถานการณ์และความสัมพันธ์ของกลุ่มได้					

ข้อที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะทางสังคม						
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจสถานการณ์ เครือข่ายทางสังคม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความร่วมมือกัน					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสาร ส่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจน เชื่อถือได้					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการความขัดแย้ง สามารถเจรจาต่อรอง และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ สามารถกระตุ้นโน้มน้าว ผลักดันผู้อื่นได้ และเป็นตัวอย่างที่ดี					
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย					



ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์
ในการพิจารณา ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน						
1.	ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
2.	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
3.	ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่ต้องการให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
4.	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงาน					
ทักษะของสมาชิกกลุ่มและความชัดเจนของบทบาท						
5.	ครูมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
6.	ครูมีความเข้าใจในขอบข่ายและภาระงานของตน					
7.	ครูมีความเข้าใจว่าตนเองต้องปฏิบัติงานอย่างไร และสามารถนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้					
8.	ครูได้รับการประเมินทักษะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร						
9.	ครูได้รับมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง					
10.	ครูมีกิจกรรมที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกัน มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกันได้					
11.	ครูมีส่วนร่วมในการประสานงานภายในองค์กร รวมถึงการพัฒนาทักษะในกระบวนการทำงานเป็นทีม					

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12.	ครูสามารถเป็นผู้นำกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตนได้กำหนดเวลาและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
การประสานงานภายนอกองค์กร						
13.	ครูมีการทำงานที่มีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นภายนอกองค์กร					
14.	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล และหน่วยงานอื่นนอกองค์กร					
15.	ครูได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก					
ทรัพยากรและการสนับสนุน						
16.	ครูได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นจากองค์กรภายนอก					
17.	ครูได้รับความช่วยเหลือและข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร					
18.	ครูได้รับการสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานต่างๆ					
ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ						
19.	ครูมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน					
20.	ครูทำงานแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน					
21.	ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
22.	ครูมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มงาน					
ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร						
23.	ครูมีทักษะและมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง					
24.	ครูมีความทุ่มเทในการทำงาน					
25.	ครูมีกลยุทธ์ในการทำงานให้สำเร็จ					
รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน						
26.	ครูมีข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
27.	ครูรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานในทิศทางเดียวกัน					
28.	ครูมีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
29.	ครูมีการวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความหลากหลายของสมาชิก						
30.	ครูมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อต่อการทำงาน ที่หลากหลายและแตกต่างกัน					
31.	ครูใช้ความสามารถที่หลากหลายนำมาแก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์					
32.	ครูมีความร่วมมือกัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย เดียวกัน					



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางสาวกรรณก วงศ์กัลยา

วุฒิการศึกษา

ครุศาสตรบัณฑิต (คบ.)

สาขาวิชาภาษาไทย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

