



ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
อนุพล สนมศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

กรกฎาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
อนุพล สนมศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กรกฎาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
ORGANIZATIONAL ATMOSPHERE OF SCHOOLS UNDER THE NAKHON
PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY

ANUPOL SANOMSRI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

July 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อนุพล สมมศรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) (ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 24 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ
บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ
และกำลังใจอย่างดียิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ
กลุ่มตัวอย่าง และโรงเรียนต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์
ที่ตั้งไว้ทุกประการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.ทรัพย์ศิริณี จันทรักษ์ ประธานที่ปรึกษา
ผศ.ดร.วัลลภา ฉลากบาง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เมตตาดูแลเอาใจใส่ และให้
กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีมาตลอดเวลา โดยการให้แนวคิด ให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ จนส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและ
กลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนมเขต 2 ซึ่งได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ
วิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตา กรุณา
ในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี คำแนะนำ ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่ได้จาก
การสอบ ถือเป็นกำไรที่ข้าพเจ้าได้นำมาศึกษาเพิ่มเติมและเป็นประโยชน์อย่างมาก จนทำให้
งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าจากการวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ผู้มีพระคุณ
ตลอดจนครู อาจารย์ ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้วิทยาการต่าง ๆ
ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

อนุพล สนมศรี

ชื่อเรื่อง	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
ผู้วิจัย	อนุพล สนมศรี
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 333 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.44-0.84 และค่าความเชื่อมั่น 0.96 ส่วนด้านบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.68-0.90 และค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม
2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. บรรยากาศองค์การในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
4. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะทางสังคม (x5) ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง (x2) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (x3) และด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (x1) มีอำนาจพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 85.50 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.269 + 0.322(X_5) + 0.239(X_2) + 0.191(X_3) + 0.101(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .350(Z_5) + .257(Z_2) + .199(Z_3) + .110(Z_1)$$

6. แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการมีทักษะทางสังคม ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา, บรรยากาศองค์การในโรงเรียน

TITLE	Emotional Intelligence of School Administrators Affecting Organizational Atmosphere of Schools under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Anupol Sonomsri
ADVISORS	Dr. Saphirun Jantarak Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The objective of this research was to investigate emotional intelligence components of school administrators affecting organizational atmosphere of schools under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. The sample used in this research were consisting of 333 school administrators, who obtained using multi-stage random sampling. The tool used in data collection was a 5-rating scale questionnaire on emotional intelligence of school administrators, which obtained content validity index between 0.80–1.00, the discrimination power index between 0.44–0.84 and reliability index at 0.98, and on organizational atmosphere of schools obtained content validity index between 0.80–1.00, the discrimination power index between 0.68–0.90 and reliability index at 0.96. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis.

The findings were as follows.

1. The emotional intelligence of school administrators comprised 5 components: 1) self-emotional awareness, 2) self-emotional control, 3) self-motivation, 4) emotional awareness of others and 5) social skills.
2. The emotional intelligence of school administrators, in overall and in each aspect were at high level.

3. Organizational atmosphere of schools in overall and in each aspect were at high level.

4. The emotional intelligence of school administrators and organizational atmosphere of schools revealed positive correlation with statistical significance at 01.

5. Emotional intelligence of school administrators in the aspects of social skills (x5), self-emotional control (x2), self-motivation (x3), self-emotional awareness (x1) could predict the school's organizational atmosphere with statistical significance at .01, the predictive power was 85.50%. Regression analysis equations could be written as raw scores. as follows.

$$Y' = 0.269 + 0.322(X_5) + 0.239(X_2) + 0.191(X_3) + 0.101(X_1)$$

and can be written as a regression analysis equation in standard score form as follows

$$Z'_y = .350(Z_5) + .257(Z_2) + .199(Z_3) + .110(Z_1)$$

5. Guidelines for developing emotional intelligence of school administrators affecting the organizational atmosphere of schools consisted of 4 aspects, namely social skills; self-emotional control, self-motivation and self-emotional awareness.

Keywords: emotional intelligence, school administrators, organizational atmosphere of schools

สารบัญ

บทที่	หน้า	
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	3
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	สมมติฐานของการวิจัย	5
	ความสำคัญของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	กรอบแนวคิดการวิจัย	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์	13
	ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์	13
	ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์	15
	การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์	18
	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อบรรยากาศ	
	องค์กรในโรงเรียน	24
	องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์	27
	แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน	54
	ความหมายของบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน	54
	ความสำคัญของบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน	58
	องค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กร	62
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	80
	แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 97
	ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 98
	ระยะที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับบรรยากาศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 99
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 99
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 104
	การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ 105
	การเก็บรวบรวมข้อมูล 106
	การวิเคราะห์ข้อมูล 107
	ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 108
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 115
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 115
	ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล 117
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 117
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 149
	สรุปผลการวิจัย 150
	อภิปรายผล 153
	ข้อเสนอแนะ 158

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	161
ภาคผนวก	173
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	175
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	183
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	199
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง	211
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	215
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา	219
ประวัติย่อของผู้วิจัย	227

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	สังเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ 38
2	สังเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน 72
3	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน 100
4	แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินงานวิจัย แหล่งข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ 111
5	ผลการยืนยันองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา 118
6	จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน 121
7	ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 122
8	ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การตระหนักรู้อารมณ์ ของตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ 123
9	ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การควบคุมอารมณ์ของ ตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ 124
10	ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ 125
11	ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การเข้าใจความรู้สึก ของผู้อื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ 126
12	ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาการมีทักษะทาง สังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ 127

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13	ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 128
14	ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 129
15	ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ 130
16	ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านการให้รางวัล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ 131
17	ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านการสนับสนุน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ 132
18	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 134
19	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลตอบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 136
20	ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ 136
21	ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลตอบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 138
22	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ที่ส่งผลต่อ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน 139
23	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ที่ส่งผลต่อ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน 141

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24	<p>ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ที่ส่งผลต่อ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน 142</p>
25	<p>ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะทางสังคม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์การในโรงเรียน 144</p>
26	<p>สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 213</p>
27	<p>คำอธิบายจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2217</p>

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
2 สรุประยะในการดำเนินการวิจัย	110

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก ซึ่งเรียกว่าโลกาภิวัตน์ หรือโลกไร้พรมแดน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ส่งผลทำให้ความรู้และการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประชากร สร้างสมรรถนะ ในการแข่งขันของประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ เนื่องจากการศึกษาช่วย พัฒนาประชาชนในประเทศให้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันกับนานา ประเทศ ดังนั้น มนุษย์จึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (Drucker, 1994, pp. 53–80)

การปฏิรูปการศึกษา โดยสถาบันนั้นเป็นหน่วยงานหลักที่มีความใกล้ชิดกับ ผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งมีส่วนสำคัญในการทำให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ผู้เรียนมี คุณธรรมจริยธรรม และได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เนื่องจากการศึกษาไทยใน ปัจจุบันมีปัญหาอยู่มากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจัดการศึกษาไม่สามารถเตรียมคน ไทยให้เผชิญกับยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกข้อมูลข่าวสารได้ทัน ผลผลิตทางการศึกษายัง ขาดคุณภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้นับเป็นปัญหาใหญ่และเป็นอันตรายที่น่าพาประเทศไปสู่ภาวะ วิกฤติ สมควรต้องแก้ไข ดังนั้น การบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารจึงเป็น สิ่งสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งในด้าน การกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร มอบหมายงาน จัดสภาพแวดล้อม การทำงาน มีภาวะผู้นำ ในด้านต่าง ๆ มีการสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์เพื่อ ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งบรรยากาศองค์การนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เนื่องจากมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมในการทำงานเกิดจากลักษณะทางกายภาพ การปฏิสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วม และการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างบุคคล บรรยากาศองค์การนั้นสามารถสร้างขึ้นและ ปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคน

ในองค์การ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (วิไล กวางศิริ, 2557, หน้า 101) การที่สถานศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทุกด้านและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อบุคลากรให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเท โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดบรรยากาศสถานศึกษาอย่างเหมาะสมจะมีส่วนทำให้เกิดประสิทธิผลได้ และแนวทางที่จะช่วยสร้างบรรยากาศของการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถและมีประสิทธิผลมากขึ้น ก็คือ ความสามารถของผู้บริหารที่จะควบคุมบรรยากาศการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ (สมมาตร ทองพิลา, 2550, หน้า 3) ในขณะที่เดียวกันที่องค์กรจะต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้านในปัจจุบัน บรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ บรรยากาศขององค์กรเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งหากองค์กรเกิดบรรยากาศที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ก็จะส่งผลให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจ และเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยหรือบรรยากาศที่สนับสนุนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมอัจฉริยภาพความเป็นผู้นำใน การสร้างสัมพันธที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง ย่อมส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหาร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศิลปะและกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม บุคคล สามารถทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนยังสามารถสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544 หน้า 9) นอกจากจะช่วยพัฒนาตนเองแล้ว สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง ในการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดในการบริหารงานมีน้อยหรือไม่มีเลย มีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และพัฒนาการบริหารงานของตนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน (นงคราญ ทันเพื่อน, 2550, หน้า 4) ซึ่งสอดคล้องกับ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2545, หน้า 16) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่ไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งสูงสุดขององค์การ หรือลาออกจากตำแหน่ง ก่อนกำหนด สาเหตุเนื่องจากขาดความฉลาดทางอารมณ์ กล่าวคือ รู้สึกลำบากต่อการเปลี่ยนแปลง ที่ขัดกับสิ่งที่ตนยึดถืออยู่ ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้

มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นต่ำ ฉะนั้นผู้บริหาร สถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ พร้อมที่จะยื่นความสุขให้แก่ผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูผู้ได้บังคับบัญชาผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในปัจจุบัน หลายแห่งมักมีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร รวมทั้งมีปัญหาความสัมพันธ์กับชุมชนเนื่องมาจากผู้บริหาร ไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตน ในลักษณะที่เหมาะสมได้ บุคลากรจึงไม่รักและศรัทธาในตัวผู้บริหาร ซึ่งส่งผลทำให้องค์การ ของโรงเรียนไม่สามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ ได้ นำมาซึ่งความสับสนเฉื่อยชา เกิดการต่อต้านและเกิดความขัดแย้ง จึงทำให้การบริหารงานโรงเรียนประสิทธิภาพต่ำและขาดประสิทธิผล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, ออนไลน์)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวและประกอบกับผู้วิจัยสนใจ ที่จะศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่เพื่อใช้เป็นแนวทางข้อเสนอแนะ และเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และโรงเรียนต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการให้มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. บรรยากาศในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด

4. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

5. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้หรือไม่อย่างไร

6. แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
3. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
6. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนการศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 นำไปประกอบการตัดสินใจ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร เพื่อสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ควรนำแนวทางไปเป็นแนวทางการอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาแบ่งเป็น 2 ประเด็น ดังนี้
 - 1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม

1.2 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์กร
2) ความรับผิดชอบในการทำงาน 3) การให้รางวัล และ 4) การสนับสนุน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,241 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 2564, ออนไลน์)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 333 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วาริ พึ่งสวัสดิ์, 2551 หน้า 191) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

3. ตัวแปรในการศึกษา

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความรับผิดชอบในการทำงาน 3) การให้รางวัล และ 4) การสนับสนุน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

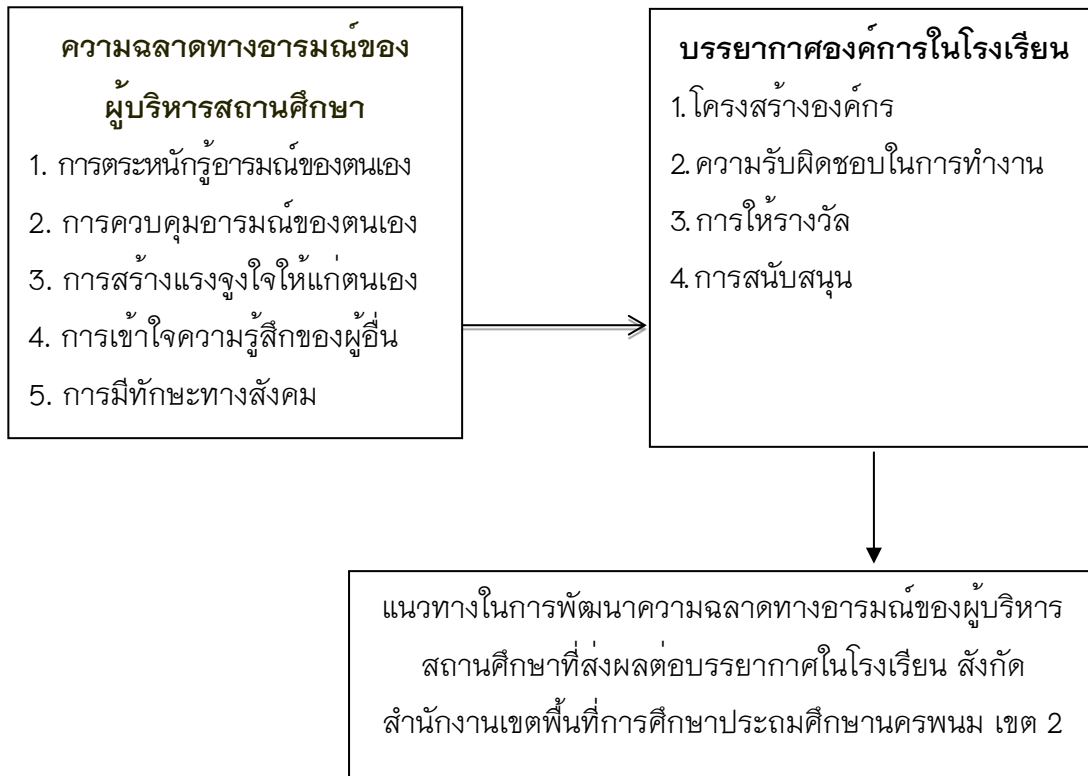
1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ตามแนวคิดของ กรมสุขภาพจิต (2540); สุรางศรี วิเศษ (2544); สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552); มาริสา วงศ์สุกรรม (2553); วิเชียร เกตุสิงห์ (2557); Wagner and Sternberg (1985); Cooper and Sawaf (1997); Mayer and Salovey (1997); Goleman

(1998); Weisinger (1998) ดังนี้ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม

1.2 บรรยายภาคองค์การในโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ตามแนวคิดของ กฤษตินันท์ เงามาม (2551, อ้างถึงใน มนตรี ศรีจันทร์อินทร์, 2559); Forehand and Gilmer (1964, อ้างถึงใน อภิมงคล โชติรัตน์, 2557); Litvvin and Stringer (1968, อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสิงาม, 2559); Steers (1977, อ้างถึงใน ชีรวิรุ รุจพงษ์-จันทร์, 2557); Brown and Moberg (1980, อ้างถึงใน รัชฎา เรืองโสภา, 2554); Kelly (1980, อ้างใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556); Dubrin (1984, อ้างถึงใน สิมภาภา จันทร์หอมกุล 2553); Hay (1995, อ้างถึงใน วิภาวี มหารักษ์กะ, 2550); Steve Kelner (1995, อ้างถึงใน ลัดดา พัชรวิภาส, 2550); Stringer (2002, อ้างถึงใน, กัลป์ยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2558) ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความรับผิดชอบในการทำงาน 3) การให้รางวัล และ 4) การสนับสนุน

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา สามารถแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมและมีความยืดหยุ่น มีมนุษยสัมพันธ์ เห็นคุณค่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความภูมิใจและพึงพอใจในชีวิต มองโลกในแง่ดี สามารถดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จ

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกทั้งของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์และการแสดงออกได้อย่างเหมาะสม เพื่อการใช้ชีวิตของตนเองและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์เหล่านั้น ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากความรู้สึกอารมณ์และความต้องการของตนเอง และแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ

2.2 การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการหรือควบคุมอารมณ์ของตนเองอย่างมีเหตุผล สามารถใช้กระบวนการคิดก่อนลงมือปฏิบัติได้ สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยากได้อย่างเหมาะสมและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับของสังคมได้

2.3 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองและผู้อื่น ทำให้เกิดความพยายามในการก้าวสู่เป้าหมายอย่างไม่ท้อถอย มีความตั้งใจที่จะทำให้ดีที่สุดที่สุดในสิ่งที่ได้รับผิดชอบ เมื่อมีปัญหาที่ไม่ท้อแท้หมดกำลังใจ มองโลกในแง่ดี และพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไขจนถึงที่สุด

2.4 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกและ ความต้องการของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ และตอบสนองอารมณ์ความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

2.5 การมีทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างสัมพันธภาพทางบวก มีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นสามารถแก้ปัญหาได้ รับรู้และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล แก้ไขความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และประสานผู้คนเข้าด้วยกันเพื่อสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม

3. บรรยากาศองค์การในโรงเรียน หมายถึง สภาพวะที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนพฤติกรรมการทำงาน แบ่งเป็น 4 ด้านดังนี้

3.1 โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างระบบงานต่าง ๆ และบุคคลในโรงเรียน โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียน บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน การเอาใจใส่ติดตามผลไม่ทอดทิ้งหน้าที่การทำงานที่ตนเองกระทำทั้งดีไม่ดี ไม่ปัดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนแก่ผู้อื่น และจะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง

3.3 การให้รางวัล หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนเงินเดือน และสวัสดิการด้วยความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นความรู้สึกของบุคลากรในโรงเรียน ว่าได้รับการดูแล มีการยอมรับผลการทำงาน และได้รับผลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง

3.4 การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ที่ได้รับความเข้าใจ กำลังใจ การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาตนเองที่บุคลากรในโรงเรียนมีให้กัน ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4. แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน หมายถึง วิธีการหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียนได้ มาร่างเป็นแนวทางพัฒนา และนำร่างแนวทางพัฒนาไปเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงสรุปในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ นำเสนอเป็นแนวทางพัฒนา

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ต่อไป

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564

7. โรงเรียน หมายถึง สถานที่สำหรับฝึกสอนนักเรียนภายใต้การดูแลของครูที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กร และบุคคลต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษาในเขตอำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาทม อำเภอนาทวี อำเภอท่าอุเทน และอำเภอโพนสวรรค์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการและทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
 - 1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.2 ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.3 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.4 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์
 - 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
 - 2.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
 - 2.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ
 - 2.4 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. แนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

1. แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถที่เชื่อมโยงกับความมีประสิทธิผลของมนุษย์กล่าวคือ ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเป็นสองเท่าของความฉลาดทางสติปัญญา รวมทั้งทักษะทางเทคนิคในการช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ นอกจากนี้บุคคลยังมีตำแหน่งสูงขึ้นในองค์การความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ยิ่ง ทวีตามความสูงของ

ตำแหน่งนั้น ทั้งนี้เพราะการมีทักษะและความเข้าใจทางอารมณ์จะช่วยเป็นตัวขับเคลื่อนความคิดและการตัดสินใจตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นของผู้นำ

กร ศิริโชควัฒนา (2551, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการบริหารอารมณ์ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีความเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองอย่างมีเหตุผล โดยไม่จำเป็นต้องเก็บกดเพื่อรอการระเบิดในภายหลัง รู้จักจุดเด่น จุดด้อยของตัวเอง มีทัศนคติที่ดี ต่อชีวิต มองโลกในแง่ดี สามารถจัดการกับความเครียด หรือแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบและรู้เท่าทันหรืออธิบายง่าย ๆ ว่า EQ ก็คือ ความสามารถในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และอย่างสร้างสรรค์นั่นเอง

วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2551, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เห็นถึงความรู้เท่าในท่วงที และความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ของตนเอง และคนอื่นที่สามารถประเมินเป็นช่วงค่าของตนเองได้ อารมณ์สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลให้การกระทำของ มนุษย์มีเหตุผลมากขึ้น ผิดพลาดน้อยลง ในความเป็นจริงของชีวิต จะเป็นสุข ได้สำเร็จนั้นผู้คนต้องมีความฉลาดทางอารมณ์

รังสรรค์ โฉมยา (2553, หน้า 322) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจบุคคลที่มีลักษณะเป็นความสามารถในการตระหนักถึง อารมณ์ความรู้สึก ของตนเองและผู้อื่น และใช้แรงจูงใจในการบริหารจัดการอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองได้อย่างดี

วิทยากร เชียงกุล (2554, หน้า 99) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง พัฒนาการทางอารมณ์อย่างมีวุฒิภาวะ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และเข้ากับคนอื่น ๆ ได้ดี แก้ปัญหาทางอารมณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นความฉลาดที่ต่างไปจาก ความฉลาดทางปัญญา IQ ซึ่งเน้นความสามารถทางภาษา ตรรกวิทยา และคณิตศาสตร์ หากเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะทำงานและใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีโอกาส ประสบความสำเร็จและมีความสุขมากกว่า

นิธิพัฒน์ เมฆขจร (2557, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในอันที่จะตระหนักรู้ถึงอารมณ์ตนเองและผู้อื่นอย่าง สอดคล้องและถูกต้อง ตามความเป็นจริง อีกทั้งความสามารถในการบริหารจัดการและ ควบคุมอารมณ์ตนเอง พร้อมทั้ง สามารถแสดงอารมณ์ของตนออกมาอย่างเหมาะสม

ถูกต้องตามกาลเทศะกับเหตุการณ์หรือสภาพการณ์ ในขณะนั้น เพื่อให้ตนเองสามารถ
ดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขในสังคม

กนกพร โพธิมณี (2562, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์
หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึก นึกคิดของตนเองและผู้อื่น รวมถึง
การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะหรือ
สถานการณ์ในขณะนั้น รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง ซึ่งผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง
จะทำให้ทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี

Goleman (1998, p. 317) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง
ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนและของผู้อื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจ ใน
ตัวเองบริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเองและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ
ได้โดยเชื่อว่า เซวาร์อารมณ์นั้นแตกต่างจากเซวาร์ปัญญา

Weisinger (1998, p. 3) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การ
ใช้อารมณ์อย่างชาญฉลาดโดยความตั้งใจใช้อารมณ์ทำงานให้เรานั้นคือ ใช้อารมณ์นำ
พฤติกรรมและความคิดไปในทิศทางที่ส่งเสริมตนเอง

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถควบคุมอารมณ์และ
ความต้องการของตนเอง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา สามารถแก้ปัญหาและแสดงออกได้
อย่างเหมาะสมและมีความยืดหยุ่น มีมนุษยสัมพันธ์ เห็นคุณค่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง
มีความภูมิใจและพึงพอใจในชีวิต มองโลกในแง่ดี สามารถ ดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และ
ประสบผลสำเร็จ

1.2 ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์

จากการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ทำให้คนเราเริ่มตระหนักใน
ความสำคัญว่าคนเราจะประสบผลความสำเร็จในชีวิตทั้งด้านต่างๆ รวมทั้งการดำเนินชีวิต
จะต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบและความฉลาดทางอารมณ์สามารถ
ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและในการทำงาน มีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับทุกคน

วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ (2553, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์
มีความสำคัญต่อคนที่มี IQ สูง คือ คนประเภทเก่งงาน มีความรอบรู้ หรือภูมิรู้ด้านศาสตร์
ต่าง ๆ มากมีความจำดีส่วนคน ที่มี EQ คือ คนประเภทเก่งคน มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีศิลปะใน
การครองใจคนทุกระดับอยู่ร่วมกับผู้อื่น อย่างมีความสุข รับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น

ได้ดีสามารถควบคุมอารมณ์และแสดงออก ทางพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

สุจิตรา วรพุด (2555, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อคนที่มี ความฉลาดทางอารมณ์สูงหรือมีทักษะทางอารมณ์ที่ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีจะเป็นคนที่รับรู้ เข้าใจและจัดการกับความรูสึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นด้วย สามารถนำ ความฉลาดทางอารมณ์มาประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน มีความพอใจในชีวิต สามารถสร้างสรรค์ งานใหม่ ๆ ซึ่งจะตรงข้ามกับบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ จะเต็มไปด้วยความขัดแย้งภายในจิตใจ ขาดสมาธิและความริเริ่มในการทำงาน)

ธิดารัตน์ รัตมี (2556, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญ ต่อความเป็นอยู่ และความผาสุกในชีวิตของแต่ละบุคคล เนื่องจากสิ่งแวดล้อมและ สภาพการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงเสมอทั้งสภาพสังคมเศรษฐกิจและการเมือง คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดี จะสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง สามารถเผชิญกับ การเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง สามารถผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ ไปได้ และประสบความสำเร็จในชีวิตได้ดีกว่า เพราะมีการรับรู้และเข้าใจในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเข้าใจ ความรูสึกของตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ มีกำลังใจ มีแรงจูงใจ มีความคิดทางบวก สามารถบริหารจัดการกับชีวิตของตนเองตามขอบเขตความสามารถ ความถนัด ของตนเอง เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในชีวิต และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

สุริย์พร รุ่งกำจัด (2556, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญที่สามารถรู้ และเข้าใจความรู้สึกความต้องการของตัวเองและของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ มองโลกในแง่ดี ก็จะเป็น ที่เคารพนับถือของผู้อื่นได้บังคับบัญชาเข้าใจลูกน้องเป็นที่รักของเพื่อนร่วมและผู้ที่อยู่จัก ซึ่งสามารถ ทำให้ครองตน ครองคน ครองงานได้ ความสำเร็จของงานก็จะตามมา

นิติพัฒน์ เมฆขจร (2557, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อบุคคลที่มี ความสุราญรมย์ ผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ จึงพร้อมที่จะทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ดี ไวต่อความรู้สึกของตนเองและคนรอบข้าง สามารถที่จะต้านทานสิ่งยั่วยุ ไม่รู้ด้วยอำนาจ ของกิเลสใดใด จึงทำให้ควบคุมอารมณ์ของตนได้ดี ทำให้บุคคลเป็นผู้ที่มองตนเองและมองโลกในแง่ดี มีสติในการคิด

แก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เป็นผลให้เกิดมีความคิดสร้างสรรค์มีพลังกายและพลังใจในการทำประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติได้ดี

รดาการ ฐิริพงษ์ (2558, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ มีความสำคัญต่อบุคคลในทุกด้าน โดยผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน และประสบความสำเร็จในชีวิต จึงจำเป็นที่ต้องฉลาดรู้ในเรื่องการรับรู้และแสดงอารมณ์ทั้งต่อตนเอง และคนอื่น ความฉลาดทางอารมณ์ยังช่วยให้คนมองโลกในแง่ดี มีความพอใจและยอมรับได้ กับสภาพที่เป็นอยู่ แม้สภาพนั้นอาจไม่เป็นที่พึงปรารถนา เพียงใดก็ตาม คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดี จะต้องสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ต้องปรับตัวยืดหยุ่นต่อสื่อกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า หรือเพื่อความสำเร็จ ที่สมหวัง มีพลัง มีแรงจูงใจ มีความคิด ทางบวก สามารถบริหารจัดการกับชีวิตของตนเองอีกครั้งอย่างมีอำนาจ และความสามารถ ในการชักจูงโน้มน้าวให้เกิดความรู้สึกเห็นชอบและพร้อมจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

กนกพร โพธิมณี (2562, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อบุคคลในทุกด้าน เนื่องจากคนที่มี ความฉลาดทางอารมณ์นั้น จะสามารถควบคุมอารมณ์และจิตใจของตนได้ สามารถจัดการ กับความรู้สึกของตน เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จ ในการทำงานต่าง ๆ ได้ง่ายยิ่งขึ้น เนื่องจากสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีและเป็นที่ยรักของคนส่วนใหญ่ ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานประสบ ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

Goleman (1998, p. 319) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ มีความสำคัญต่อผู้นำ การทำงานเดี่ยวและกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสังคม งานที่ง่าย ๆ คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสุดในกลุ่มจะให้ผลงานที่ดีกว่า คนที่มีความฉลาด ทางอารมณ์ต่ำสุดถึง 3 เท่า คนที่มีความฉลาดนอกจากจะมีความฉลาดทางอารมณ์แล้วจะต้อง ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าทักษะเป็นความสามารถที่จะเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจออกมา ในรูปของการกระทำ และสามารถกระทำสิ่งนั้นได้อย่างชำนาญ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการ บริหารงานเพื่อความสำเร็จอย่างดียิ่ง คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีผลงานที่สูงกว่าคนทั่วไป

ถึงร้อยละ 27 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้
สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในชีวิต
ชีวิตและสามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้ตลอดเวลา ความฉลาดทางอารมณ์มีประโยชน์
ต่อ ตนเองและสังคม สำหรับผู้บริหารที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ต่ำจะนำไปสู่
ความขัดแย้ง ในองค์กรหรือหน่วยงาน ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีความสำคัญต่อ
การบริหารงาน

1.3 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการประสบความสำเร็จใน
ชีวิตของบุคคลและเป็นหน้าที่ของบิดามารดา ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันพัฒนาทักษะ
ความฉลาดทางอารมณ์ตั้งแต่วัยเด็ก แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ มีดังนี้
กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 75-77) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาความ
ฉลาดทางอารมณ์จากแนวคิดของ Goleman (1998) ไว้ 5 ประการ คือ

1. การรู้จักอารมณ์ตนเอง เป็นองค์ประกอบสำคัญเบื้องต้นที่จะนำไปสู่
การ ควบคุมอารมณ์และการแสดงออกที่เหมาะสมต่อไป ขั้นตอนของการรู้จักอารมณ์ของ
ตนเองเริ่มจากการรู้ตัวหรือการมีสติ ตามปกติเมื่อคนเราเกิดอารมณ์ใด ๆ ขึ้น เราจะตกอยู่ใน
ในภาวะใด ภาวะหนึ่งใน 3 ภาวะ ได้แก่ การถูกครอบงำด้วยอารมณ์ ไม่สามารถฟันอารมณ์
ได้และแสดง พฤติกรรมไปตามสภาพอารมณ์ การไม่ยั้งดียั้งร้ายกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นหรือ
ละเอียดไม่สนใจเพื่อ บรรเทาแสดงอารมณ์และการรู้เท่าทันอารมณ์ซึ่งการรู้ตัวจะมีพลัง
เหนือความรู้สึกและอารมณ์ที่ไม่ดีต่าง ๆ รู้ว่าในสภาพอารมณ์นี้ควรจะทำเช่นไรจึงจะ
เหมาะสมที่สุด แนวทางในการ พัฒนาการรู้จักอารมณ์ตนเองทำได้ดังนี้

- 1.1 ให้เวลาทบทวนอารมณ์ของตนเอง พิจารณาว่าตนเป็นคนที่มี
ลักษณะ อารมณ์เช่นไร คล้อยตามตนเอง ผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อม ทบทวนลักษณะการ
แสดงออกทาง อารมณ์และผลย้อนกลับ จากการแสดงอารมณ์ของเราว่า รู้สึกพอใจ
ไม่พอใจ คิดว่าเหมาะสม หรือไม่เหมาะสม ถ้ารู้สึกว่าพอใจและเหมาะสมแล้วต้องแน่ใจว่า
ไม่ได้เข้าข้างตนเองแล้วใช้ให้ เกิดประโยชน์ต่อไป

- 1.2 ฝึกให้เกิดการรู้ตัวเสมอและมีสติกับการรู้ตัว โดยให้รู้ว่าขณะนี้เรา
กำลัง รู้สึกอย่างไรกับตนเองหรือสิ่งที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัว รู้สึกสบายใจ ไม่สบายใจ
คิดอย่างไรกับ ความรู้สึกนั้นและความคิดความรู้สึกนั้นมีผลอย่างไรกับการแสดงออกของ
ตนเอง

2. การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุม อารมณ์ และแสดงออกทางอารมณ์ทั้งดีและไม่ดีได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลา และสถานการณ์ การจะจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถ ควบคุม อารมณ์ ไม่แสดงออกทันทีทันใด สามารถอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผลถึงการเกิด อารมณ์ การ แสดงพฤติกรรมที่มีผลย้อนกลับในทางบวกและการแสดงออกเป็นพฤติกรรม ที่เหมาะสมกับ บุคคล สถานที่ เวลาและสถานการณ์แนวทางการฝึกการจัดการอารมณ์ ของตนเอง ได้แก่

2.1 ทบทวนว่ามีอะไรบางอย่างที่หลงไป เพื่อตอบสนองอารมณ์ที่เกิดขึ้น และ ดูด้วยว่าผลที่ตามมาเป็นเช่นไร

2.2 เตรียมการในการแสดงอารมณ์ ฝึกการสั่งตนเองว่าจะทำอะไร และจะไม่ทำอะไร

2.3 ฝึกการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วหรือที่เราต้องเกี่ยวข้องกับด้าน ดี มอง พัง สิ่งดี สร้างอารมณ์ให้แจ่มใส เกิดความสบายใจ

2.4 ฝึกการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ผู้อื่นและสิ่งอื่นที่อยู่รอบตัว

2.5 ฝึกการมองหาประโยชน์หรือโอกาสจากอุปสรรค โดยการเปลี่ยน มุมมองในแง่ดี โดยคิดว่าเป็นสิ่งท้าทายและมีทางเลือกมากกว่า

2.6 ฝึกการผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากอารมณ์ไม่ดี โดยเลือก วิธีที่ เหมาะสมกับตนเอง การจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมจะทำให้เกิดความสุขใจซึ่งจะมี ผลไปถึงความสำเร็จและความสุขในการทำงาน รวมทั้งการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

3. การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

3.1 ทบทวนว่าสิ่งสำคัญในชีวิตของเรามีอะไรบ้าง ให้จัดอันดับ ความสำคัญของความต้องการอยากได้ อยากมี อยากเป็น แล้วพิจารณาว่าการจะบรรลุ สิ่งที่ต้องการแต่ละสิ่งนั้นสิ่งใดมีทางเป็นไปได้และไม่ได้

3.2 นำความต้องการที่เป็นไปได้และเกิดประโยชน์มาตั้งเป้าหมายที่ ชัดเจนให้ตนเอง แล้ววางขั้นตอนที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้น

3.3 ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต้องระวังอย่าให้มีเหตุการณ์ บางอย่างมาทำให้ไขว้เขว วนออกนอกทางที่จะบรรลุเป้าหมาย

3.4 ต้องลดความสมบูรณ์แบบในตัวเราลง ไม่ใช่ทุกอย่างดีที่สุดและ ต้องไม่มีการผิดพลาด ฝึกความยืดหยุ่นในอารมณ์เพื่อไม่ให้เกิดความเครียดและผิดหวัง

3.5 ฝึกการมองหาประโยชน์จากอุปสรรคเพื่อสร้างความรู้สึกดี ๆ
ที่จะเป็นพลังให้เกิดสิ่งอื่น ๆ ต่อไป

3.6 ฝึกสร้างทัศนคติที่ดี หามุมมองที่ดีในเรื่องที่เราไม่พอใจ
มองปัญหา เป็นการเรียนรู้เป็นการเพิ่มพลังและแรงจูงใจให้ตนเอง

3.7 หมั่นสร้างความหมายในชีวิตให้แก่ตนเองนึกถึงสิ่งที่สร้างความ
ภูมิใจแม้จะเป็นสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ พยายามใช้สิ่งดีในตนสร้างให้เกิดคุณค่าทั้งแก่ตนเองและ
ผู้อื่น

3.8 ให้กำลังใจตนเอง คิดว่าเราทำได้เราจะทำและลงมือทำ

4. การหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่น เป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์
ความรู้สึกของ ผู้อื่น มีความเข้าใจ เห็นใจผู้อื่น สามารถปรับความสมดุลของอารมณ์ตนเอง
และตอบสนองต่อ ผู้อื่นได้อย่างสอดคล้องกัน การหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่นและสามารถเข้าใจได้
จะทำให้เรารู้ช่องทางที่ จะโน้มน้าวจูงใจผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่เราต้องการได้ การฝึกอารมณ์
ด้านนี้จะต้องพยายามนึกถึง ผู้อื่นพอ ๆ กับการนึกถึงตนเอง จึงจะรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น
ได้ดี แนวทางการฝึกการหยั่งรู้ ผู้อื่น คือ

4.1 ให้ความสนใจการแสดงออกของผู้อื่น โดยการสังเกตสีหน้า
แววตา ท่าทาง การพูด น้ำเสียง ตลอดจนจนการแสดงออกอื่น ๆ

4.2 อ่านอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นจากสิ่งที่สังเกตเห็นว่าเขากำลังมี
ความรู้สึกใด อาจตรวจสอบว่าเขารู้สึกอย่างไร โดยการถามแต่ต้องทำในสภาพเหมาะสม
มีฉะนั้นจะเป็นการทำลายความรู้สึกกันได้

4.3 ทำความเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลตามสภาพที่เขา
เผชิญอยู่ หรือที่เรียกว่าเอาใจเขามาใส่ใจเรา

4.4 แสดงการตอบสนองอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นเป็น
การแสดงว่า เข้าใจเห็นใจกันทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อกัน

5. การรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เป็นความสามารถในการอยู่ร่วมกัน
ทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ ผู้ที่มี
ความสามารถและทักษะด้านนี้จะสามารถใช้ทั้งความคิด อารมณ์และพฤติกรรมในการอยู่
ร่วมกันและทำงานร่วมกับบุคคลต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น แนวทางการพัฒนาการรักษา
สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน คือ

5.1 สร้างอารมณ์ที่ดีต่อกัน ฝึกการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น เข้าใจ เห็นใจผู้อื่นซึ่งจะทำให้เกิดการเริ่มต้นของการมีสัมพันธภาพที่ดีเกิดขึ้น

5.2 ฝึกการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจที่ตรงกันชัดเจน ฝึกการเป็นผู้ฟังและผู้พูดที่ดี รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้รับการสื่อสารด้วย

5.3 ฝึกการแสดงน้ำใจ เอื้อเฟื้อ รู้จักการให้ การรับ การแลกเปลี่ยน ให้เกิด คุณค่าและประโยชน์สำหรับตนเองและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

5.4 ฝึกการให้เกียรติผู้อื่นอย่างจริงใจ ให้การยอมรับเพราะเป็นสิ่งที่ทำให้ ผู้รับมีความภาคภูมิใจและมีความรู้สึกที่ดีตอบแทนมา

5.5 ฝึกการแสดงความชื่นชอบ ชื่นชม และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ตาม วาระที่เหมาะสม การจะเกิดผลอย่างแท้จริงต้องอาศัยความมุ่งมั่น อดทน และต้อง อาศัยเวลา

กฤษฏีอชิป ใจปล้ำ (2555, หน้า 132-135) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ด้านตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

1) วิธีรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง ได้แก่ ฝึกสังเกตอารมณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้ง พฤติกรรมทางกาย ในเหตุการณ์ต่าง ๆ อาทิ เสียงเคียด อารมณ์พุ่งซ่าน อาการ เกร็งของกล้ามเนื้อ ส่วนต่าง ๆ เป็นต้น ฝึกสังเกตทำสมาธิ ทำจิตใจให้สงบ ทบทวนอดีต และปัจจุบัน คาดหมาย แนวโน้มในอนาคต มีการทบทวนอารมณ์ตนเองอยู่เสมอ โดยพิจารณาว่าตนเองมีอารมณ์เช่นไร และสังเกตผลสะท้อนกลับของอารมณ์หลังการมี อารมณ์นั้น ๆ พิจารณาว่าเป็นไปในทางบวก อาทิ เกิดความพึงพอใจ หรือเกิดผลในทางลบ อาทิ ความไม่สบายใจ แล้วพยายามเก็บอารมณ์ และ ความรู้สึกเหล่านั้นไว้เป็นบทเรียนที่ จะช่วยให้มีการแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสมในครั้งต่อไป

2) วิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง ได้แก่ ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในความสำคัญ และประโยชน์อันเกิดจากการรู้เท่าทัน อารมณ์ตนเอง และส่งเสริมให้มีการฝึกปฏิบัติจริงโดยให้มีกิจกรรมการวิเคราะห์ตนเอง มีการฝึกสมาธิในที่ทำงาน

3) กระบวนการในการตัดสินใจ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ ได้แก่ การรวบรวม ข้อมูล ให้มากที่สุด จากแหล่งที่เชื่อถือได้ อาทิ จากบุคคล เอกสาร ฯลฯ มีการวิเคราะห์ ข้อมูล พิจารณาถึง รายละเอียด ประเด็นต่าง ๆ ตลอดจนจนความเกี่ยวพัน ผลกระทบที่จะ

เกิดขึ้นทั้งต่อส่วนรวม และ ส่วนตน รวมทั้งกำหนดทางเลือกอย่างหลากหลาย และ ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุด

4) ข้อเสนอแนะการตัดสินใจในบทบาทผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร ต้องมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง หลากหลาย ข้อมูลนั้นต้องเชื่อถือหรืออ้างอิงได้ การตัดสินใจใน บางเรื่องที่มีผลกระทบต่อองค์กร หรือหน่วยงานวิธีที่ดีที่สุด คือการยึดหลักการมีส่วนร่วมจาก หลาย ๆ ฝ่ายในการพิจารณา ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรอบคอบและเพื่อเป็นการกระจาย ความรับผิดชอบของการตัดสินใจในแต่ละครั้ง โดยอาจจะอยู่ในรูปของ คณะกรรมการที่มงานคณะทำงาน

5) วิธีการสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง ได้แก่ การทำความดี ให้แก่ ตนเอง อาทิ การไม่ทำผิดศีลธรรม การประพฤติตามหลักธรรมของศาสนา การทำงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างเต็มตามศักยภาพ ฯลฯ

2. การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง

1) วิธีการจัดการกับอารมณ์ ความรู้สึกวิตกกังวล และความเครียดที่เกิดขึ้น ได้แก่ การเลี่ยงออกไปจากสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้เวลามีส่วนในการผ่อนคลาย ความตึงเครียด และ เมื่อจิตใจสงบเป็นปกติดีแล้ว ค่อยลองพิจารณาถึงสาเหตุ ตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นอย่าง หลากแง่มุม ให้ครอบคลุมสาเหตุประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น

2) เสนอแนะในการแก้ไขอารมณ์ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ในบทบาท ของ ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ทบทวนตนเองในการแสดงออกทางอารมณ์ในแต่ละครั้งทั้งใน ทางบวก และลบ และหากพิจารณาเห็นว่าอารมณ์ใดที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้คน รอบข้าง ก็ให้ถือเป็น บทเรียนว่าครั้งต่อ ๆ ไปจะควบคุมไม่ให้เกิดอารมณ์นั้น ๆ อีกหรือถ้า เกิดขึ้นก็มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม

3) เสนอแนะวิธีให้เกิดความรับผิดชอบ ได้แก่ การฝึกทำงานให้แล้ว เสร็จทัน ตามกำหนดเวลา ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ฝึกเป็นคนตรงต่อเวลา

4) แนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ โดยผู้นำหรือ หัวหน้าหน่วยงานต้องประพฤติ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องต่าง ๆ อาทิ การรักษาวินัย การมีความรับผิดชอบทั้งต่อภารกิจงาน และการแสดงพฤติกรรมส่วนตน เป็นต้น

5) หลักในการฝึกตนให้เป็นผู้บริหารที่มีความใจกว้าง และยืดหยุ่น ได้แก่ การให้ฝึกมองคนอย่างหลายแง่มุม ให้ค่านึงว่าธรรมชาติของมนุษย์ย่อมมีความแตกต่างกันในแต่ละ ด้านโดยจะมีทั้งจุดเด่น และจุดด้อยที่ต่างกันไป ดังนั้น โอกาสที่จะผิดพลาดย่อมที่จะเกิดขึ้นได้

3. การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง

1) แนวทางการสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นกับตนเอง ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เสนอแนะให้ ฝึกการรู้จักคิดหาทางเลือกที่หลากหลายในการแก้ปัญหาหรือ ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในแต่ละครั้ง แล้วเลือกทางที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุด

2) แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ การฝึกให้มีการวางแผนในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยเน้นกระบวนการตลอดจนมีการกำหนด เป้าหมายยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาตนเองเป็นอันดับแรก ก่อนจะนำไปสู่การพัฒนาผู้ร่วมงาน

3) ข้อเสนอแนะการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิต และการทำงาน ได้แก่ เป้าหมายที่กำหนดต้องไม่สูง หรือไกลจนเกินไปสามารถที่จะมองเห็นภาพความสำเร็จได้จริง

4) การตั้งเป้าหมายของการทำงานในฐานะบทบาทของผู้บริหาร ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายต้องไม่เหลือวิสัยมนุษย์ที่จะทำ สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานหรือสามารถ บอกถึงความสำเร็จของเป้าหมายนั้นได้

5) ข้อเสนอแนะในการมองโลกในแง่ดี ได้แก่ การฝึกมองผู้อื่นที่ด้อยกว่าเรา ชาติโอกาสมากกว่าเรา ฝึกมองผู้อื่นที่ต้องมีปัญหาอุปสรรคมากกว่าเรา เพื่อสร้างความมั่นใจ และ ความเชื่อมั่นในตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง และ

6) การมองโลกในแง่ดีในฐานะบทบาทของผู้บริหาร ได้แก่ การคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์ว่ามีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้ร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นเพียงมนุษย์ ปุถุชน ย่อมที่จะมีความแตกต่างกันเป็นธรรมดา

4. การหยั่งรู้อารมณ์ และความรู้สึกผู้อื่น

1) แนวทางการหยั่งรู้อารมณ์ และความรู้สึกผู้อื่น ได้แก่ การฝึกให้ เป็นคน ช่างสังเกต และให้ความสนใจในโอกาสกับปฏิกิริยาของผู้อื่น อาทิ คำพูด น้ำเสียง กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา เป็นต้น เพราะการฝึกมอง หรือสังเกตุอยู่ประจำจะช่วยให้คาดหมาย

อารมณ์ และความรู้สึก ของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง ให้มีการฝึกสมาธิในขณะรับฟังอันจะทำให้เข้าใจในประเด็นของผู้พูด

2) แนวทางการให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความเอื้ออาทร และมุ่งที่จะช่วยเหลือ ผู้อื่น ได้แก่ การรู้จักให้เกียรติยกย่อง ชมเชย ให้โอกาสแก่ผู้บริหารที่มีหลักการประพฤติปฏิบัติที่มีลักษณะเสียสละ บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน จากหน่วยงาน บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีในการประพฤติปฏิบัติในลักษณะดังกล่าว

3) แนวทางการให้ผู้บริหารมีความตระหนักในความสำคัญของกลุ่ม ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการทำงานทีม ส่งเสริมให้มีการใช้กระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

5. ด้านทักษะทางสังคม

1) วิธีการนำไปสู่การสื่อสารที่ดี ได้แก่ การยึดหลักสื่อสารแบบสองทาง โดยจะมีการโต้ตอบกันได้ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน และความสัมพันธ์อันดีแน่น การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ อาทิ การพบปะพูดคุย ฯลฯ

2) การสร้างสายสัมพันธ์ และทำงานเป็นทีม ได้แก่ การใช้หลักการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมยึดหลักประชาธิปไตย

3) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการบริหารจัดการกับปัญหา ความขัดแย้ง ได้แก่ การเข้าถึงประเด็นปัญหาที่แท้จริง มีการวิเคราะห์สาเหตุแห่งปัญหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ และใช้วิธีการบริหารจัดการอย่างสันติวิธีให้เกิดการยอมรับทั้งสองฝ่าย

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ สามารถพัฒนาได้กับทุกคนและต้องครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหา มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีทักษะในการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น มองโลกในแง่ดี มีแรงจูงใจที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ และส่งผลต่อความสำเร็จ และความสุขในชีวิต

1.4 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะส่วนบุคคลที่สามารถสร้างขึ้นได้และพัฒนาได้ด้วยตนเองซึ่งส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในทุกด้านของชีวิต นักจิตวิทยา ได้ให้ความสนใจ และได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ผลการศึกษาส่วนใหญ่นั้นพบว่า ผู้ที่มี

ความฉลาดทางอารมณ์สูงมีผลดีต่อการทำงาน เนื่องจากเข้าใจตนเองและผู้อื่น ทำให้ส่งผลดีต่อการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานได้ดี ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและทีมงาน อีกทั้งมีความเชื่อตรงกันว่า ความฉลาดทางอารมณ์สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ตลอดชีวิต เนื่องจากไม่ถูกกำหนดตายตัวจากพันธุกรรม แต่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ชีวิตโดยตรง

วีระวัฒน์ บันนิตามัย (2551, หน้า 174-175) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญ สำหรับผู้บริหารหรือผู้นำที่จำเป็นต้องมี ไม่ใช่หากมีไว้ก็เป็นการดี ความเครียดกับผู้บริหาร เป็นของคู่กัน ไม่อาจหลีกเลี่ยง เพราะในแต่ละวันต้องพบกับอารมณ์ที่หลากหลายของลูกน้อง จากเพื่อนร่วมงาน ปัญหาจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ผู้บริหารน่าจะมีความฉลาดทางอารมณ์ คือ จะต้องมีการดี เสาะหาผู้บริหารจัดการทางอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในการทำงานและยังช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เปิดการทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงานส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

พิมใจ วิเศษ (2554, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ จำเป็นต้องมี เพราะหากผู้บริหารหรือผู้นำมีความฉลาดทางอารมณ์ ย่อมส่งผลดีต่อผู้บริหาร หรือผู้นำ ในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น ความสามารถในการแก้ปัญหา ความขัดแย้งในการทำงาน และยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดการทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยสรุป ผู้บริหารหรือผู้นำถ้ามีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกความต้องการของตนเองและของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ มองโลกในแง่ดีก็จะเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ใจลูกน้อง เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและผู้ที่อยู่จัก ซึ่งทำให้สามารถครองตน ครองคน และครองงานได้ความสำเร็จของงานก็จะตามมา

สุรีย์พร รุ่งกำจัต (2556, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้นำถ้ามีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถรู้ และเข้าใจความรู้สึกความต้องการของตนเองและของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ มองโลก ในแง่ดีก็จะเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ใจลูกน้องเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน และผู้ที่อยู่จัก ซึ่งทำให้สามารถครองตน ครองคน และครองงาน ความสำเร็จของงานก็จะตามมา

มานา ซึนใจ (2558 , หน้า 26) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจ และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจ อารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ ผสมผสานอารมณ์ ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกัน ได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงการรู้จักสร้าง และรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ตลอดไป ผู้บริหารเข้าใจ ปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้ ได้เป็นอย่างดีแล้ว ย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารอย่างแน่นอน

รดาการ ภูริพงษ์ (2558, หน้า 44) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะรู้จักและเข้าใจ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ควบคุมอารมณ์ จัดการอารมณ์ และแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีแรงจูงใจ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถ อดทน อดกลั้นต่อสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความยืดหยุ่น รู้จักปรับตัว มองโลกในแง่ดี และ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ส่งผลให้ การบริหารงานสามารถติดต่อประสานงานและสั่งการได้ ประสพผลสำเร็จ เกิดการทำงาน เป็นทีม เป็นผู้บริหารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ และนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

กนกพร โพธิมณี (2562, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก เนื่องจาก ผู้บริหารจะต้องทำงานกับผู้อื่นอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องควบคุมอารมณ์ จัดการอารมณ์ และแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถแก้ไขความขัดแย้งได้ จะทำให้ผู้ร่วมงานเคารพนับถือ ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างราบรื่น และประสพผลสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายได้อย่าง ประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์ถือเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญสำหรับทุกคนในการสร้าง ผักผ่อน และพัฒนาให้เกิดขึ้นกับตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตใน สังคมทั้งต่อตนเอง และสร้างให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นและส่วนรวม

1.5 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 75-77) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์มี 3 ด้าน คือ ดี เก่ง สุข ดังนี้

1. ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วย ความสามารถดังต่อไปนี้ ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้อารมณ์และความต้องการของตนเองได้ แสดงออกอย่างเหมาะสม เห็นใจผู้อื่นเข้าใจและยอมรับผู้อื่นแสดง ความเห็นใจอย่างเหมาะสม รับผิดชอบ รู้จักให้อภัย เห็นประโยชน์ส่วนรวม

2. ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วยความสามารถดังต่อไปนี้ รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง รู้ศักยภาพของตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจตนเองได้ มีความมานะมุ่งไปสู่เป้าหมาย ตัดสินใจและแก้ปัญหา รับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหา มีความยืดหยุ่น มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

3. ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ประกอบด้วย ภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าตนเอง เชื่อมมั่นในตนเอง พึงพอใจในชีวิต มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ มีความสงบทางใจ มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย มีความสงบทางจิตใจ

สุรางศรี วิเศษ (2544, หน้า 111-113) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์หรือ EQ จะต้องมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การรู้จักตนเอง หมายถึง ผู้บริหารมีความเข้าใจเรื่องราว รู้จักตนเอง คือ รู้จักความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้นทุกขณะจิต การรู้จักอารมณ์และความคิดที่ เกิดจากอารมณ์ และมีความสามารถในการปรับปรุงแก้ไขอารมณ์ที่ได้นั้นได้ ก็จะสามารถ ติดต่อบริษัทงานและสั่งการได้อย่างประสพผลสำเร็จ

2. จัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมทางอารมณ์ของตนเองให้เป็นไป อย่างราบรื่นและเหมาะสม ไม่เป็นภัยต่อตนเอง และสังคมรอบข้าง การจัดการอารมณ์ให้มี เหตุผล มีการสั่งใจว่าอะไรควรทำอะไรไม่ควรทำจะเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งของผู้บริหารที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาการยอมรับ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

3. ความสามารถจูงใจตนเอง หมายถึง การจัดการอารมณ์ของตนเองให้ เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้เอาชนะตนเองได้ เช่น แรงกระตุ้นจากความมานะ ความขยันอดทน ความกระตือรือร้น ความพยายาม

4. การเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการอ่าน ความรู้สึกของคนอื่นได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง รวมไปถึงสามารถอ่านภาษากาย ซึ่งเป็น ท่าทางของการแสดงออกของอารมณ์ผู้อื่นเป็นและมี ความรู้สึกที่ว่าถ้าเราเป็นหรือเรามี อารมณ์และความรู้สึกอย่างเขา เราจะทำอย่างไร

5. การรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการสร้างความ สัมพันธภาพกับผู้อื่นและรักษาให้ยืนนานกับผู้อื่นได้ดี รู้จัก ทำงานเป็นทีม รู้จักเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความ ร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายเป็นอย่างดีความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องสำคัญ อีกทั้งจำเป็น สำหรับผู้บริหาร และการ เป็นผู้นำอย่างมาก

มนัส บุญประกอบ (2545, อ้างถึงใน ทักษอร ผีกวาจา, 2558, หน้า 34-35) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการของความฉลาดทางอารมณ์สำหรับ ผู้นำองค์กร ดังนี้

1. ความตระหนักรู้ตนเอง หมายถึง การตระหนักถึงสิ่งที่ตัวเองกำลังรู้สึก เป็นจิตสำนึกทางอารมณ์ภายในตนเองผู้นำสามารถสัมผัสตัวเองเพื่อที่จะมีปฏิสัมพันธ์ อย่างมีประสิทธิภาพและซาบซึ้งในอารมณ์ของคนอื่นได้ผู้นำที่มีความตนเองในระดับสูง ย่อมเรียนรู้ที่จะไว้วางใจความอดทนของตนเองและตระหนักได้ว่าเหล่านี้สามารถให้ข้อมูลที่ เป็น ประโยชน์เกี่ยวกับการตัดสินใจที่ยากลำบากได้เนื่องด้วยบางทีผู้นำไม่อาจหาคำตอบของ ปัญหาต่าง ๆ จากแหล่งภายนอกได้ก็จำเป็นที่จะต้องไว้วางใจความรู้สึกของตัวเอง

2. การจัดการกับอารมณ์ หมายถึง ผู้นำสามารถวางตัวได้แม้กระทั่ง ความวิตกกังวลความตื่นเต้นความกลัวหรือความโกรธและไม่แสดงออกถึงอารมณ์เหล่านั้น การจัดการกับอารมณ์ไม่ได้หมายถึงการระงับหรือปฏิเสธเป็นการเข้าใจและใช้การเข้าใจนั้น เพื่อที่จะจัดการกับสถานการณ์ได้อย่างดีผู้นำควรตระหนักถึงอารมณ์ความรู้สึกแต่แรกแล้ว คิดว่าเป็นอะไรมีผลต่อตนเองอย่างไรแล้วจึงค่อยเลือกที่จะกระทำอย่างไรต่อไป

3. การจูงใจตนเอง หมายถึง เป็นความสามารถที่จะหวังมองลูกในแง่ดี ทั้งที่มีอุปสรรคหรือความผิดพลาดความสามารถข้อนี้มีความสำคัญต่อการดำเนิน เป้าหมายในระยะยาวของชีวิตหรือธุรกิจ

4.ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง ความสามารถที่เอาใจเขามาใส่ใจเรารู้ถึงสิ่งที่คนอื่นกำลังโดยไม่จำเป็นต้องบอกให้ทราบนอกจากการสังเกตจากน้ำเสียงท่าทางและการแสดงออกทางสีหน้าปัจจัยนี้ถูกสร้างขึ้นมาจากตัวเองที่กำลังทำให้หมดซึ่งทำให้ง่ายต่อการอ่านและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้

5.ทักษะทางสังคม หมายถึง เป็นความสามารถที่เกี่ยวกับผู้อื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในทางตอบสนองต่ออารมณ์ของผู้อื่นและมีผู้นำที่สามารถใช้ทักษะทางสังคมเพื่อจะเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแก้ไขข้อขัดแย้งและประสานผู้บริการสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นในองค์กรการทำงานเป็นทีมและมีความสำคัญต่อผู้นำที่มีประสิทธิภาพในทุกๆองค์กร

ประชุม โปธิกุล (2548, อ้างถึงใน เจนวิทย์ จงใจ, 2558, หน้า 25) กล่าวว่าองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการของความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำขององค์กรไว้ดังนี้

1. การตระหนักรู้ตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับองค์ประกอบอื่นๆ ตระหนักว่าท่านรู้สึกอะไรผู้นำที่สามารถสัมผัสอารมณ์สามารถที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น ผู้นำที่มีความตระหนักรู้สูง เรียนรู้ไวเมื่อเชื่อใจ และความรู้สึกที่แท้จริงของเขา และทำให้ความรู้สึกเหล่านี้เป็นความจริง เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจที่ยุ่ยาก ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในความรู้สึกของตนเอง

2. การจัดการอารมณ์ การทำความเข้าใจและใช้คามเข้าใจจัดการสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ ยอมรับอารมณ์และความรู้สึก คิดถึงวิธีและวิธีการที่จะเกิดผลและเลือกวิธีการปฏิบัติ

3. การจงใจ เป็นความสามารถที่เต็มไปด้วยความหวังและมองโลกในแง่ดี ทั้ง ๆ ที่มีอุปสรรคและการขัดขวางความก้าวหน้าและข้อผิดพลาดเป็นความสามารถระยะยาวในชีวิต

4. การเห็นอกเห็นใจ เอาใจเราไปใส่ใจเขา เอาใจเขามาใส่ใจเรา ความเห็นอกเห็นใจสร้างจากการตระหนักในตนเอง การปรับอารมณ์ของตนเองเป็นการง่ายในการอ่านและทำความเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น

5. ทักษะทางสังคม เป็นความสามารถที่จะติดต่อกับผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพที่ดีตอบสนองอารมณ์ของผู้อื่น นำผู้อื่น ผู้นำใช้ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรจัดการระดับของบริหารระดับแย่ง การสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน ที่เกิดจากการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน

วิเชียร เกตุสิงห์ (2557, หน้า 37) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์มี 3 ด้าน คือ

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

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

3. ทำงานได้ประสบความสำเร็จ ความสำเร็จในการทำงานมุ่งที่ การสร้างสรรค์ชีวิตและ สังคมที่สงบสุข คุณลักษณะที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงประกอบด้วย การตรงต่อเวลา วางแผนการทำงาน ซื่อสัตย์ สุจริต อดทน ความกระตือรือร้น เห็นแก่ส่วนรวม ร่วมมือในการทำงาน ช่วยเหลือเพื่อส่วนรวมในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มองการณ์ไกล

กร ศิริโชควัฒนา (2561 อ้างถึงใน ปิชายา สมลา, 2563, หน้า 36-37) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย

1. มีความรู้ความเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง การรู้ให้เท่าทันกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นในทุกขณะ ของตน

2. มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ หมายถึง การเรียนรู้ที่จะจัดการ กับอารมณ์ที่เกิดขึ้นของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยวิธีการนั้นจะเป็นการให้ความสำคัญในเรื่องของอารมณ์ที่เกิดขึ้น และมีการปรับภาวะของอารมณ์ให้อยู่ในความสมดุลและถูกทิศทาง

3. มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้ หมายถึง ความสามารถในการรู้จัก และความเข้าใจกับอารมณ์และความต้องการของตัวเอง ว่าเรานั้นมีความต้องการมีความปรารถนา อะไรบ้าง และสามารถจัดการกับความ ต้องการ หรือความปรารถนาเหล่านั้นให้เป็นจริงขึ้นได้ โดยส่วน ใหญ่แล้วจะต้องอาศัยความอดทน รู้จักรอคอยเวลา และความสำเร้จ

4. มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เป็นความสามารถที่เราควรให้ความสำคัญ อย่างยิ่งหาก ต้อง การอยู่อย่างมีความสุขในสังคมอย่างราบรื่นและสร้างสรรค์ ช่วยลด ปัญหาการเกิดความขัดแย้งใน สังคมรวมไปถึงอาชญากรรมเลวร้ายต่าง ๆ อีกด้วย

5. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น หมายถึง การ เป็นผู้ที่มิมีมนุษย์ สัมพันธ์นั่นเอง ซึ่งมนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่ร่วมกัน ของคนในสังคมอย่างมีความสุข และราบรื่น

Cooper & Sawaf (1997, อ้างถึงใน ทักษอร ฝีกวาจา, 2558, หน้า 24-25) ได้เสนอองค์ประกอบ ของความฉลาดทางด้านอารมณ์เป็น 4 ด้านที่สำคัญ เรียงตามลำดับ แต่ละด้านมี 4 องค์ประกอบ รวมเป็น 16 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. ความรอบรู้ทางอารมณ์

1.1 การซื่อสัตย์ทางอารมณ์ รู้จักอารมณ์ของตนเองมีสติรับรู้และ ไหวเทาทันอารมณ์ของตนที่ผันแปรไป

1.2 การมีพลังทางอำนาจอารมณ์ มีความเชื่อมั่น ในตนเอง

1.3 การรับทราบผลทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบ

1.4 การหยั่งรู้และเชื่อมโยงทางอารมณ์ มีความคิด สร้างสรรค์

2. ความสมบูรณ์ทางอารมณ์

2.1 การมีอยู่ที่แท้จริง เชื่อในความสามารถของตน

2.2 การแผ่ความไว้วางใจ ในด้านอารมณ์ต่อผู้อื่น

2.3 การแสดงความไม่พอใจเชิงสร้างสรรค์ มีความสามารถในการฟัง

2.4 การมีความยืดหยุ่น และการเปลี่ยนแปลงจัดการกับความขัดแย้ง

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์มีระดับความลึกซึ้งของอารมณ์ที่เอื้อต่อการ

พัฒนา

3.1 การมีเป้าหมายและศักยภาพเฉพาะตน สามารถสำรวจ แนวทาง ของชีวิต การทำงานตามศักยภาพให้บรรลุเป้าหมายของตน

3.2 การอุทิศตน สามารถอุทิศตนและมีความสามารถในการพิศชอบ
 3.3 การบูรณาภาพทางอารมณ์ สามารถสำรวจแนวทางความพอใจ
 ในชีวิต

3.4 การโน้มน้าว โดยไม่ใช้อำนาจ
 4. ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์เพื่อ
 ความคิดสร้างสรรค์

4.1 การหยั่งรู้อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้เกิดความเต็มใจ และเข้าถึง
 การแก้ปัญหา ซ่อนเร้นได้อย่างกว้างขวาง

4.2 มีการตอบสนองตามเวลาที่เปลี่ยน

4.3 การสังเกตเห็นโอกาส สามารถที่จะแก้ปัญหาและความกดดัน

4.4 การสร้างอนาคต และไม่ปิดกั้นโอกาส

Mayer and Salovey (1997, pp. 10–11) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของ
 ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน เรียงลำดับดังนี้

1. ขั้นที่ 1 การรับรู้ การประเมิน การแสดงออก ซึ่งอารมณ์ หมายถึง
 ความสามารถในระบุนว่า ตนเองและผู้อื่นมีความรู้สึกอย่างไร

1.1 ความสามารถในการระบุภาวะอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของ
 ตนเองได้

1.2 ความสนใจในการระบุภาวะอารมณ์ของผู้อื่นได้

1.3 ความสามารถในการแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องแสดง
 ความต้องการได้กับความรู้สึกได้อย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะ

1.4 ความสามารถในการจำแนกความรู้สึกต่าง ๆ ได้ว่าถูกต้องหรือไม่
 ถูกต้อง จริงใจ หรือไม่จริงใจ

2. ขั้นที่ 2 การเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการ
 การก่อให้เกิด อารมณ์และเหตุผลประกอบในการเกิดอารมณ์ดังกล่าว และมีความสามารถ
 ในการใช้อารมณ์ ของตนเองที่จะช่วยในการเข้าใจว่าผู้อื่นคิดอย่างไร และมีความรู้สึก
 อย่างไร

2.1 ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จัดลำดับความสำคัญหรือช่วยในการคิด
 จัดลำดับความสำคัญ

2.2 อารมณ์ที่ชัดเจนที่พร้อมคัดเลือก การตัดสินใจและจดจำ
ความรู้สึกต่าง ๆ ได้ดี

2.3 อารมณ์หรือความรู้สึกที่เปลี่ยนไปทำให้ความคิดหรือจุดยืน
เปลี่ยน จากแง่บวก เป็นแง่ลบจากการคิดแง่เดียวมุ่มเดียวเป็นคิดได้หลากหลาย

3. ขั้นที่ 3 เข้าใจการวิเคราะห์และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์
หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจว่าสิ่งใดเกิดขึ้นกับอารมณ์ตนเอง โดยอาจมีระดับ
ความเข้มข้นมากขึ้น เข้าใจว่า คนจะมีปฏิกิริยาต่อภาวะอารมณ์ที่แตกต่างกันอย่างไร
เข้าใจว่า อารมณ์ที่ซับซ้อนเป็นส่วนหนึ่งของ ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งอารมณ์ที่มี
ความซับซ้อนจะเกิดจาก การรวมกันของอารมณ์ที่ซับซ้อน กว่าหลายอารมณ์ นอกจากนี้
ยังเข้าใจลึกซึ้งของอารมณ์ว่ามีผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงอย่างไร จากภาวะอารมณ์
หนึ่งไปยังภาวะอารมณ์อื่น ๆ

3.1 ระบุความรู้สึกหรืออารมณ์แห่งความเชื่อมโยงระหว่างอารมณ์กับ
ถ้อยคำต่าง ๆ เช่น ความชอบพอกับความรัก ความรู้สึกไม่ชอบกับความรู้สึกเกลียด
ความสมหวังกับการดีใจ

3.2 ตีความหมายของอารมณ์ที่เกิดขึ้นอันสืบเนื่องมาจากอารมณ์
อื่น ๆ ได้ เช่น การพลัดพรากการสูญเสีย ทำให้เกิดความเศร้าใจ

3.3 เข้าใจอารมณ์ที่ซับซ้อนได้ เกิดความรู้สึกหลายอย่างในเวลา
ไล่เลี่ยกัน ทั้งรัก ทั้งเกลียด ขยะแขยง เป็นผลรวมของความโกรธและความกลัว

4. ขั้นที่ 4 การคิดใคร่ครวญและการควบคุมอารมณ์ของตนเองเพื่อ
พัฒนาความงอกงาม ด้านเชาวน์ปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ต่อไป หมายถึง
ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ ของตนเองและผู้อื่น โดยรู้สึกถึงสภาวะทาง
อารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้ความรู้สึกนั้นประกอบ การตัดสินใจได้ดีขึ้น การแสดงอารมณ์
บางอย่างเป็นประโยชน์ในระยะเวลายันสั้น แต่หากมีการ ควบคุมให้ดีแล้ว อารมณ์ดังกล่าว
จะมีประโยชน์มากขึ้นในระยะยาวอีกด้วย

4.1 เปิดใจรับต่อความรู้สึกทางบวกและทางลบที่สั่นลุ่มและที่ไม่น่า
ภิรมย์ได้

4.2 เมื่อคิดใคร่ครวญดีแล้วสามารถยึดถือหรือปลดปล่อยตนจาก
ภาวะอารมณ์ความรู้สึก อันใดอันหนึ่งได้ โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้รับและความเป็น
ประโยชน์

4.3 คิดอย่างพินิจพิเคราะห์ถึงภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองและผู้อื่น เล็งเห็นได้ว่า ความรู้สึกเหล่านั้นชัดเจนคงอยู่ มีเหตุผลและส่งผลต่อการปฏิบัติของตนเองอย่างไร

4.4 บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ ลดความรุนแรงของอารมณ์ทางลบ ได้แสดงออกอารมณ์ทางบวกโดยไม่ปิดเป็นน หรือมีกลวิธีในการป้องกันตัวเองมากเกินไป

Goleman (1998, pp. 317–318) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยความสามารถทางอารมณ์ส่วนบุคคล 3 มิติ และในทาง สังคม 2 มิติ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความสามารถทางอารมณ์ส่วนบุคคล ซึ่งเป็นการบริหารจัดการตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความตระหนักรู้ในตนเอง ความสามารถจัดระเบียบอารมณ์ ของตนเอง และความสามารถในการจูงใจตนเอง

1. ความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง การตระหนักรู้ถึง ความรู้สึก ความไม่สบายใจ ของตน และหยั่งรู้ความเป็นไปได้ของตนและความพร้อมด้านต่าง ๆ

1.1 การตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของตนเอง คือ รู้สาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์ขึ้นมา ของอารมณ์ที่เกิดขึ้นตามมาซึ่งเป็นการรู้เท่าทันในอารมณ์ของตน

1.2 การประเมินตนเองได้ถูกต้อง คือ สามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง รู้ถึงจิตเขตและข้อจำกัดของตน

2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความรูสึกภายในตนเองได้

2.1 การควบคุมตนเอง คือ ความสามารถควบคุม และจัดการกับภาวะอารมณ์ด้านลบและสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นได้

2.2 ความเป็นที่ไว้วางใจ คือ การผดุงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์ และคุณงามความดีของตน

2.3 การแสดงความรับผิดชอบในการกระทำของตน คือ รับผิดชอบในสิ่งที่ตนได้กระทำไป

2.4 ความสามารถในการปรับตัว คือ การยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2.5 ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ คือ การเปิดใจกว้างรับ

แนวความคิดรูปแบบวิธีการหรือข้อมูล

3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์ที่นำไปสู่เป้าหมาย

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความพยายามที่จะปรับปรุงเพื่อให้ได้และมุ่งสู่มาตรฐานที่เป็นเลิศ

3.2 พันธะสัญญา คือ การยึดมั่นและเชื่อมโยงเป้าหมายของตนเข้ากับเป้าหมาย ขององค์กร

3.3 ความริเริ่ม คือ การคิดริเริ่ม และพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติเมื่อมีโอกาสอำนวย

3.4 การมองโลกในแง่ดี คือ มีความเพียรพยายามที่จะบรรลุถึงเป้าหมาย แม้อุปสรรคปัญหาที่ไม่ทอดทิ้ง

ส่วนที่ 2 ความสามารถทางสังคม ซึ่งเป็นการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ การร่วมรู้สึก และทักษะการอยู่ในสังคม

1. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความ ต้องการและข้อห่วงใยของผู้อื่น

1.1 การเข้าใจผู้อื่น คือ การเข้าใจการรับรู้ถึงความรู้สึกมุมมอง ความสนใจตลอดจนข้อวิตกกังวลของผู้อื่นได้

1.2 การพัฒนาผู้อื่น คือ การรับรู้และทราบถึงสิ่งที่ผู้อื่นควรปรับปรุงเพื่อส่งเสริม ให้เกิดความรู้ตลอดจนพัฒนาความสามารถได้ถูกทาง

1.3 การมีจิตใจใฝ่บริการ คือ การคาดคะเน รับรู้ และตอบสนอง ความต้องการ ของลูกค้าหรือผู้ให้บริการ

1.4 เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ การสร้างโอกาสจากความแตกต่าง ของบุคคล

1.5 การตระหนักรู้ถึงสถานการณ์ภายในกลุ่ม คือ รู้และเข้าใจ สถานการณ์ความคิดเห็นของกลุ่มและความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มได้

2. การมีทักษะทางสังคม หมายถึง ความคล่องแคล่วในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น

- 2.1 การมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น คือ การมียุทธวิธี โน้มน้าวและชักชวน ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2 การสื่อสาร คือ การเปิดรับข้อมูลและส่งสารที่ชัดเจน และน่าเชื่อถือ
- 2.3 การบริหารความขัดแย้ง คือ การเจรจาต่อรอง และหาหนทางแก้ไขปัญหาตลอดจนความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกัน
- 2.4 ความเป็นผู้นำ คือ การแนะนำ การผลักดัน และเป็นตัวอย่างให้กับตัวบุคคลและกลุ่มได้
- 2.5 การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ การริเริ่ม และการจัดการให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในด้านที่ดี
- 2.6 การเสริมสร้างสายสัมพันธ์ คือ การเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจ และความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น
- 2.7 การร่วมมือ คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน
- 2.8 การเสริมสร้างความสามารถและทีมงาน คือ สร้างให้เกิดการประสานพลัง ของกลุ่มในการมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้
- Weisinger (1998, pp. 19–21) กล่าวว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้
1. การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ภายในตน คือ การพัฒนา และใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย
 - 1.1 การพัฒนาการรู้จักตนเองให้สูงขึ้น คือ ความสามารถในการสังเกตตนเองจากการกระทำ และสามารถมีอิทธิพลต่อการกระทำของตนเองเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง
 - 1.2 การจัดการอารมณ์ การเข้าใจอารมณ์เราและใช้ความเข้าใจนั้นจัดการกับสถานการณ์อย่างได้ผลดี
 - 1.3 การกระตุ้นตนเอง ความสามารถในการกระตุ้นตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ สามารถจัดการกับความท้อถอยที่เกิดขึ้น โดยอาจใช้แรงบันดาลใจในการกระตุ้นตนเองจากเพื่อน ครอบครัวหรือสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

2. การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของตนเองกับผู้อื่น ประกอบด้วย

2.1 การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี คือ การเปิดเผยตนเอง การยื่นหยัดการฟังอย่างมี ประสิทธิภาพการวิจารณ์และการสื่อสารแบบเป็นทีม

2.2 การพัฒนาความชำนาญระหว่างบุคคล การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น คือ สามารถติดต่อกับผู้อื่นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีความหมาย และเหมาะสม

2.3 การช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยเหลือตนเองได้ โดยสามารถเข้าใจตนเองอย่างชัดเจน รู้ว่าจะทำให้คนที่ไม่มีความสามารถควบคุมตนเองให้สงบได้อย่างไร โดยเขาเชื่อว่ามี 4 แนวทางที่จะช่วยเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้คนได้ คือ

2.3.1 ให้โอกาสได้รับรู้ ติชม และแสดงภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง

2.3.2 ไม่ได้ใช้ภาวะอารมณ์นั้น ๆ กับตนเองและผู้อื่น และเรียนรู้

2.3.3 ให้ได้เข้าใจอารมณ์และความรู้ที่ได้รับ

2.3.4 ให้ควบคุมอารมณ์และเอาชนะ สร้างพฤติกรรมในทางบวก

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ควบคุมความต้องการของตนเอง เข้าใจความแตกต่างทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นทั้งกับตนเองและผู้อื่น รู้จักเห็นใจ เข้าใจผู้อื่น และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น เสริมสร้างความร่วมมือรวมใจกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

นักการศึกษา													
องค์ประกอบ ความฉลาดทางอารมณ์	กรมสุขภาพจิต (2543)	สุรางศรี วิเศษ (2544)	มนัส บุญประกอบ (2545)	ประชุม โพธิ์กุล (2548)	วิเชียร เกตุสิงห์ (2557)	กร ศิริโชควัฒนา (2561)	Cooper & Sawaf 1997 อ้างถึงใน วิริยา จันทพันธ์	Mayer & Salovey 1997 อ้างถึงใน ซาปิยา ลิมลา	Goleman 1998 อ้างถึงใน เจนวิทย์ จงใจ (2558)	Weisinger 1998 อ้างถึงใน อุษา คงทอง (2558)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสร
1.การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง											8	80	√
1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง			√	√				√					
1.2 ความสามารถในการระบุภาวะอารมณ์ ของตนเอง								√					
1.3 รู้อารมณ์และความต้องการตนเอง	√												
1.4 การรู้จักตนเอง		√											
1.5 ความรอบรู้ทางอารมณ์						√							
1.6 เข้าใจอารมณ์ของตนเอง					√								
2. การควบคุมตนเอง											9	90	√
2.1 การควบคุมตนเอง								√					
2.2 ความสามารถในการบริหารจัดการ อารมณ์ของตนเอง					√	√							
2.3 ความสามารถในการแสดงอารมณ์ได้ อย่างถูกต้อง								√					
2.4 ควบคุมอารมณ์และความต้องการของ ตนเอง	√	√											
2.5 การจัดการอารมณ์ตนเอง			√	√					√				
3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง											7	70	√
3.1 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	√		√	√		√		√					
3.2 การกระตุ้นตนเอง									√				

ตาราง 1 (ต่อ)

นักการศึกษา													
องค์ประกอบ ความฉลาดทางอารมณ์	กรมสุขภาพจิต (2543)	สุรางศรี วิเศษ (2544)	มนต์ บุญประกอบ (2545)	ประชุม โพธิกุล (2548)	วิเชียร เกตุสิงห์ (2557)	กร ศิริโชควัฒนา (2561)	Cooper & Sawaf 1997 อ้างถึงใน วิริยา จันทพันธ์	Mayer & Salovey 1997 อ้างถึงใน ชาปิยา ลิ้มลา	Goleman 1998 อ้างถึงใน เคนวิทย์ ใจใจ (2558)	Weisinger 1998 อ้างถึงใน อุษา คงทอง (2558)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
3.3 ความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ ความสำเร็จ		√											
4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น											8	80	√
4.1 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น		√			√			√	√				
4.2 การพัฒนาผู้อื่น										√			
4.3 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น			√	√									
4.4 การเข้าอกเข้าใจผู้อื่น						√							
5. การมีทักษะทางสังคม											7	70	√
5.1 การมีทักษะทางสังคม			√	√					√				
5.2 การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี					√								
5.3 ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ กับผู้อื่นได้		√				√				√			
รวม	3	5	5	5	3	5	1	3	5	4			

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของ
ผู้บริหาร ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบ ที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 7 ขึ้นไป หรือมากกว่า
ร้อยละ 70 ของความถี่ทั้งหมด ซึ่งพบว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

2) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและ 5) การมีทักษะทางสังคม

1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

1.1 ความหมายของการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551, หน้า 67) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นการเข้าใจ หยั่งรู้ความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ ภาวะอารมณ์ ความต้องการของตนเองในแต่ละช่วงเวลา เข้าทำนองผู้ที่รู้จักตัวเอง และเอาชนะตัวเองได้ย่อมเป็นผู้ฉลาด

สมบูรณ์ ตันยะ และคณะ (2551, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการอธิบายถึงสาเหตุและผลของอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด ความต้องการ ความสนใจ พฤติกรรม ความสามารถ ข้อดีและข้อเสียของตนเองได้

วัลยา ธรรมพินิจวัฒน์ (2553, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเองเป็นกระบวนการปรับตัวที่มีการเฝ้าสังเกตตนเองโดยอาศัยการประเมินข้อมูลจากการรับรู้หรือใช้ข้อมูลย้อนกลับ

สุพรรณิ ภูคำชัย (2556, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นความเข้าใจ เรื่องราวรู้จักตนเอง คือรู้จักความรู้สึกของเพศเกิดขึ้นทุกขณะจิต การรู้จักอารมณ์ และความคิดที่เกิด จากอารมณ์ และมีความสามารถปรับปรุงแก้ไขอารมณ์ ได้ก็จะสามารถติดต่อประสานงาน และสั่งการได้อย่างประสบผลสำเร็จ

ฉัญญารัตน์ ทับทิม (2557, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเองเป็นความสามารถ ที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน มีความสามารถดังกล่าว มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเอง ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ และสามารถติดต่อประสานงานได้ ประสบผลสำเร็จ

กนกพร โพธิมณี (2562, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในความต้องการความปรารถนานิสัย อารมณ์ ความชอบ ความไม่ชอบของตนเอง ทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ตลอดจนรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเองที่มาจากสาเหตุของอารมณ์ที่เกิดขึ้น สามารถรับรู้

ถึงความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเอง แสดงออก อย่างเหมาะสม ตามกาลเทศะ รวมถึงการรู้ผลที่จะเกิดกับผู้อื่นอันเนื่องมาจากอารมณ์ของตนเอง

Goleman (1998, p. 93) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นการที่ บุคคลรู้ว่าตนรู้สึกอย่างไรในขณะนั้น บอกความรู้สึกของตนเองได้อย่างถูกต้องและเปิดเผย รู้ว่า เกิดอารมณ์ของตนเองมีสาเหตุมาจากสิ่งใด และมีผลกระทบต่อตนเองผู้อื่น และการปฏิบัติงานอย่างไร รู้สาเหตุของความวิตกกังวล ความคับข้องใจ มีสติรู้อยู่ตลอดเวลา รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง สามารถตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ ประกอบด้วย

1. การรู้เท่าทันอารมณ์ของตน รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกนั้น และคาดคะเนผล ที่จะตามมาได้
2. ความสามารถประเมินตนได้ตามความเป็นจริง รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตน
3. ความมั่นใจในตน เชื่อมั่นในความสามารถและคุณค่าของตน
4. ความสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนได้ในสภาวะที่เหมาะสมพอดี

Denham and Weissberg (2004, p. 13) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และสามารถระบุถึงความรู้สึกและอารมณ์ ของผู้อื่นจากการแสดงออกได้อย่างชัดเจน ทั้งสามารถแสดงออกถึงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ เพื่อการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

Zins et al (2004, p. 7) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการระบุและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง การรับรู้ตนเองการทำ ความเข้าใจ ข้อดี ความต้องการ และค่านิยมของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง รวมไปถึงการมีแรงบันดาลใจ ในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

สรุปได้ว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์เหล่านั้น ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากความรู้สึกอารมณ์และความต้องการของตนเอง และแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ

1.2 ความสำคัญของการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

การตระหนักรู้อารมณ์ตนเองมีความสำคัญมาก เนื่องด้วยการตระหนักรู้ตนเองเป็นการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการเข้าใจความรู้สึกและมีสติรู้ทันอารมณ์ตนเอง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ศึกษาเกี่ยวกับการตระหนักรู้ตนเองไว้ และกล่าวถึงความสำคัญ ไว้ดังนี้

Goleman, Boyatzis and Mckee (2002 อ้างถึงใน นิรันดร์ เนตรภักดี, 2555, หน้า 77) ได้กล่าวไว้ว่าความตระหนักรู้ในตนเองมีความสำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง การประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง และมีความมั่นใจในตนเองสอดคล้องกับ Bar – On (1997 อ้างถึงใน นิรันดร์ เนตรภักดี, 2555, หน้า 74) กล่าวถึง ความสามารถภายในตัวบุคคลด้านความตระหนักรู้ในตนเอง เป็นความสามารถในการรู้ถึงความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง ทั้งยังได้รู้ถึงความแตกต่างระหว่างอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ ได้รู้ว่าตนรู้สึกอย่างไรและเหตุใดจึงรู้สึกเช่นนั้น โดยผู้ที่มีความบกพร่องมากในองค์ประกอบนี้จะพบว่า เป็นผู้ที่ไม่สามารถแสดงออกถึงความรู้สึกของตนออกมาเป็นคำพูดได้ และกล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีความตระหนักรู้ในตนเองประกอบด้วย การตระหนักรู้ตนเอง เข้าใจภาวะอารมณ์ของตน กล้าแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนการเป็นอิสระเอกเทศ และการประจักษ์แจ้งแห่งตน นอกจากนี้ ยังได้สร้างแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ที่เรียกว่า ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ การนับถือตนเอง (การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนกล้าแสดงออก และการปกป้องสิทธิของตนเอง การมีอิสระและสามารถพึ่งตนเองได้และการใช้ศักยภาพและความสามารถในตนเอง

สุวิมล จุลวานิช และนพมณี ฤทธิกุลสิทธิชัย (2556, หน้า 45) ได้สรุปว่าบุคคลที่มีความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จะมีสุขภาพจิตดี สามารถรับรู้เข้าใจถึงอารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างดี ตลอดจนสามารถเผชิญกับปัญหาและสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างเหมาะสม ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว มีความสุขกับชีวิตและการทำงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เพื่อกระทำการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองมีความสำคัญอย่างมากเนื่องด้วยการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองเป็นการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการเข้าใจความรู้สึกที่มีสติรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและสามารถเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นด้วย สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง

2.1 ความหมายของการควบคุมอารมณ์ตนเอง

สมบุรณ์ ตันยะ และคณะ (2551, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถ ในการอธิบายถึงวิถีจัดการความเครียดและควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ และพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งความสามารถในการตั้งเป้าหมายในการทำงานและดำเนินการสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

สุพรรณณี ภูเก้าชัย (2556, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถ ในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นไปอย่างมีเหตุผล มีการสั่งใจว่าควรทำไม่ควรทำ เสน่ห์อย่างหนึ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาการยอมรับ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

สุภาภรณ์ เอกเฝ้าพันธุ์ (2556, หน้า 58) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถ ของบุคคลที่จะบริหารจัดการอารมณ์ของตน โดยรู้จักควบคุมอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด และเหมาะสมที่สุดไม่เป็นภัยต่อตนเองและสังคมรอบข้าง

สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถ ในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ควบคุมตนเองได้ ยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอด

ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถ ในการควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีเหตุผล อีกทั้งสามารถที่จะใช้ความคิด ก่อนลงมือปฏิบัติได้ สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยากได้อย่างเหมาะสม

Goleman (1998, pp. 93–102) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถ ในการควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถคิดอย่างมีเหตุผลยอมรับและก้าวทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ใช้คำพูดอย่างระมัดระวังเหมาะสม

กับสถานการณ์ต่าง ๆ ยอมรับความล้มเหลว และหาทางออกได้อย่างสมเหตุสมผล ประกอบด้วย

1. การควบคุมตนเอง สามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ความฉุนเฉียวได้
2. การเป็นคนที่ไว้วางใจ กระทำสิ่งต่าง ๆ โดยรักษาความซื่อสัตย์และคุณงามความดี
3. การเป็นผู้ใช้สติปัญญาแสดงความรับผิดชอบ
4. การมีความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
5. การมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เปิดใจกว้างกับความคิดหรือข้อมูล ได้อย่างนี้มีความสุข

Denham and Weissberg (2004, pp. 13–50) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเองเป็นความสามารถในการกำกับอารมณ์ของตนเอง ทั้งอารมณ์ทางบวกและทางลบ เพื่อให้สามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น

Zins et al (2004, p. 7) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุมความต้องการตนเอง การจัดการความเครียด การจูงใจตนเอง การมีวินัยในตนเอง รวมไปถึงการตั้งเป้าหมาย และการมีทักษะการจัดการอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การควบคุมอารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองอย่างมีเหตุผล สามารถใช้กระบวนการคิด ก่อนลงมือปฏิบัติได้ สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยากได้อย่างเหมาะสมและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับของสังคมได้

2.1 ความสำคัญของการควบคุมอารมณ์ของตนเอง

การควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความสำคัญมากในการปฏิบัติงานและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และยังรวมถึงการอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยมีนักวิชาการและนักศึกษามากมายท่านได้สรุปความสำคัญไว้ดังนี้

สุวิมล จุลวานิช และนพมณี ฤทธิกุลสิทธิชัย (2556, หน้า 42) ได้ให้ความหมายความสำคัญของการควบคุมอารมณ์ไว้ว่า บุคคลที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มีความสามารถควบคุมอารมณ์การแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีสุขภาพจิตดีสามารถรับรู้ เข้าใจถึงอารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างดี และสามารถเผชิญกับปัญหาและสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างเหมาะสม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมี

ความยืดหยุ่นในการปรับตัว มีความสุขกับชีวิตและการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จุฑามาศ มีน้อย และดาวลอย กาญจนมณีเสถียร (2554, หน้า 65) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และสรุปความสำคัญของการควบคุมอารมณ์ไว้ว่า ลักษณะการทำงานที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารและพบปะกับคนหลากหลาย ทั้งเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ประชาชนผู้มาติดต่อ และอีกทั้งปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งรวมทั้งการควบคุมอารมณ์จะมีความสำคัญต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

สุทธิพงศ์ วงษ์สวัสดิ์ และเกสรฯ สุขสว่าง (2556, หน้า 32-33) ได้สรุปวิจัยไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์และการควบคุมอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปได้ด้วยความสุข สามารถลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การควบคุมอารมณ์ของตนเองมีผลโดยตรงต่อภาวะจิตใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี เป็นการจัดการอารมณ์ความรู้สึกภายในตนเองได้ดีนั้น จะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานและความไม่สบายใจความหงุดหงิดกับผู้ร่วมงานในองค์กร และเป็นการสร้างความรู้สึกและบรรยากาศที่ดีในการทำงานและส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิที่ผลบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีความสุข

3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง

3.1 ความหมายของการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง

พิมใจ วิเศษ (2554, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง เป็นแนวโน้มของมนุษย์ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนาโดยไม่ท้อถอย และมุ่งมั่นในการไปสู่เป้าหมายอย่างมั่นคงแม้จะมี อุปสรรค

สุพรรณณี ภูเก้าชัย (2556, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การสร้างจิตใจให้แก่นตนเอง หมายถึง เป็นการจัดการ อารมณ์ของตนเองให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้เอาชนะตนเองได้ เช่นแรงกระตุ้นจากความมานะ ความขยันอดทน ความกระตือรือร้น ความพยายาม

สุภาภรณ์ เอกเผ่าพันธุ์ (2556, หน้า 59) ได้กล่าวว่า การสร้างจิตใจให้แก่นตนเอง หมายถึง เป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมตนเองให้เกิดแรงกระตุ้นเกิดกำลังใจ มีความภาคภูมิใจ ในตนเอง มองโลกในแง่ดี สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การสร้างจิตใจให้แก่นตนเอง หมายถึง เป็นความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองด้วยความมานะ ความขยันอดทน ความกระตือรือร้นในความพยายามที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

มานา ชื่นใจ (2558, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การสร้างจิตใจให้แก่นตนเอง หมายถึง เป็นการกระตุ้นเตือน ตนให้คิดเริ่มอย่างมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลักดันตนสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จะนำมาซึ่งความสำเร็จ อดทนรอได้ ไม่หุนหันใจเร็วด่วนได้ ผู้ที่สามารถทำได้ดังนี้ถือเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานมุ่งสู่ เป้าหมายอย่างมีพลังความตั้งใจมั่น มองอะไรที่ไม่ยึดติดกับเงิน ผลประโยชน์หรือตำแหน่ง

Mayer and Salovey (1997, p. 3) ได้กล่าวว่า การสร้างจิตใจให้แก่นตนเอง หมายถึง เป็นสร้างแรงจูงใจให้ตนเองคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้กระตุ้นเตือน ตนเองให้มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นไม่ท้อถอย สามารถอดทนรอผลที่ดีกว่าในภายหลังกมีความเชื่อมั่นว่า ทำได้ฝึกฝนตนเสมอ มีทัศนะมองโลกในแง่ดี

Goleman. (1998, p. 93) ได้กล่าวว่า การสร้างจิตใจให้แก่นตนเอง หมายถึง เป็นการใช้พลัง ความรู้สึกภายใน เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นเตือนให้ตนทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้โดยไม่ คำนึงถึงสิ่งจูงใจภายนอก เช่น เงินหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ มีความพอใจที่จะปรับปรุงงาน ให้ดีขึ้นกว่าเดิม สร้างทางเลือกใหม่ในการทำงานที่จะสามารถนำไปสู่เป้าหมายที่ดี มองโลกในแง่ดีไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคและความล้มเหลว ประกอบด้วย

1. การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พยายามปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดี
มาตรฐานที่ดี

2. การมีความจงรักภักดียึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่มและองค์กร
3. การมีความคิดริเริ่มและพร้อมที่จะปฏิบัติตามโอกาสที่อำนวย
4. การมองโลกในแง่ดีเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ย่อท้อ

จนสำเร็จบรรลุผล

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการหรือควบคุมอารมณ์ของตนเองอย่างมีเหตุผล สามารถใช้กระบวนการคิดก่อนลงมือปฏิบัติได้ สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยากได้อย่างเหมาะสมและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับของสังคมได้

3.2 ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง

มีนักวิชาการและนักศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของความสามารถในการจูงใจตนเอง ไว้ดังนี้

สุพานี สุธงษ์วานิช (2552, หน้า 24-25) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ พนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจตั้งใจในการทำงานทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนที่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน คน ๆ นั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน ลักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพ้น ๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

สุรศักดิ์ วณิชยวัฒนากุล (2553, หน้า 24) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. พลัง เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าสาม เย็นสาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนเองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดถอยหรือลดความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง รูปแบบการทำงาน หรือวิธีการทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรืออาจประสบผลสำเร็จมากกว่า ซึ่ง นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้า แสดงให้เห็นว่าคุณค่ากำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลนั้นก็มักพยายามค้นหาสิ่ง ผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้ เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าคุณค่า ผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความ รับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความ สมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

โชติกา ระไล (2555, หน้า 65) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี ความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารมีแรงจูงใจในตนเอง ก็จะมี ผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามได้อย่างเต็มที่ในการร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีความจำเป็น สำหรับองค์กรทุกแห่งถ้าผู้บริหารมีแรงจูงใจในตนเองก็จะมีแรงผลักดันในการทำงานส่งต่อ ความรู้สึกมุ่งมั่นในการทำงานไปยังผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจตั้งใจในการทำงานทำให้เกิด ความร่วมมือเพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรได้

4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

4.1 ความหมายของการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

ลวัน สายยศ และอังคณา สายยศ (2542, หน้า 292) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ ความรู้สึกของคนอื่น เป็นความสามารถที่จะทำให้มนุษย์อยู่ในสังคมได้ดี ประกอบการงานประสบความสำเร็จได้ โลกนี้ไม่ใช่มีตัวเราคนเดียวยังมีคนอื่นรอบตัวเรามากมาย การเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ย่อมมีขึ้นตลอดเวลา ถ้าพบคนอื่นอารมณ์ร้อนควรทำอย่างไร และควรศึกษาให้ได้ว่า คนรอบตัวเรามีอารมณ์ความรู้สึกอย่างไร

กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความเห็นอกเห็นใจรู้ความต้องการของผู้อื่น ให้กำลังใจและกระตุ้นตนเองได้อย่างเหมาะสม

นงครัตน์ ทนเพื่อน (2550, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่นหมายถึง การอ่านความรู้สึกของคนอื่นเป็นอ่านภาษากาย คือท่าทางแสดงออกทางอารมณ์ของผู้อื่นเป็น และมีความรู้สึกที่ว่าถ้าเราเป็นเขาจะทำอย่างไร

พิมพ์ วิเศษ (2554, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง เป็นการมีความเข้าใจผู้อื่น รับรู้ และยอมรับความต้องการของผู้อื่นช่วยส่งเสริมความสามารถของผู้อื่นหรือจะประสานสัมพันธ์ กับผู้อื่นและให้กำลังใจผู้อื่นเมื่อมีโอกาส

สุพรรณณี ภูคำชัย (2556, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง เป็นความสามารถ ในการอ่านความรู้สึกของคนอื่นได้อย่างเข้าใจและถูกต้องรวมถึงสามารถอ่านภาษากาย ซึ่งเป็น ท่าทางของการแสดงออกของอารมณ์ผู้อื่นเป็นและมีความรู้สึกที่ว่าถ้าเราเป็น หรือเรามีอารมณ์ อย่างเขาเราจะทำอย่างไร

สุภาภรณ์ เอกเผ่าพันธุ์ (2556, หน้า 59) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นการรับรู้ รู้ความรู้สึกผู้อื่น เป็นความสามารถของบุคคลที่จะรับรู้ความต้องการของผู้อื่นเป็นภาษากาย คือ ท่าทางการแสดงออกทางอารมณ์ของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ รู้ความต้องการของผู้อื่น และตอบสนองอารมณ์ความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและชาญฉลาด

ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นความสามารถ ในการเข้าใจธรรมชาติอารมณ์ของคนอื่น ๆ มีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม และสามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการทางอารมณ์ของผู้อื่น สามารถปรับตัวกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กนกพร โพธิ์มณี (2562, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นความสามารถ ในการรับรู้ความรู้สึกอารมณ์ และความต้องการของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจที่มาและสาเหตุของอารมณ์ของผู้อื่น การใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น เป็นผู้รับฟังที่ดี สามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมและชาญฉลาด โดยเข้าใจถึงธรรมชาติของ

ความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อสร้าง
ความคุ้นเคย และเรียนรู้ความต้องการของผู้อื่น

Salovey and Mayer (1990, p. 90) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของ
ผู้อื่น หมายถึง ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นรู้ความต้องการของผู้อื่น ทักษะนี้จะทำให้คนนั้น
เข้าใจคนอื่นและเป็นที่ยอมรับของสังคมในที่สุด

Goleman (1998, pp. 93–102) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่น ๆ และมีทักษะที่จะ
ปฏิบัติต่อคนอื่น ๆ ได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะ คือ

1. มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น
2. มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
3. มีจิตใจใฝ่บริการซึ่งเป็นลักษณะดี ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จใน
การทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น
4. มีความต้องการพัฒนาผู้อื่น
5. มีการพิจารณาทางเลือกที่หลากหลาย

สรุปได้ว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการรับรู้
ความรู้สึกและ ความต้องการของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ และตอบสนองอารมณ์ความ
ต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

4.2 ความสำคัญของการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นมีความมีความสำคัญมากในการอยู่ร่วมใน
สังคมกับผู้อื่น หากบุคคลที่มีความสามารถเข้าใจผู้อื่น ก็จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่าง
มีความสุข ลดการขัดแย้งกับผู้อื่นซึ่งมี นักวิชาการและนักศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง
ความสำคัญของการเข้าใจผู้อื่น ไว้ดังนี้

ติลกฤษดิ์ อภิวัดมนสิงหะ (2550, หน้า 45) ได้สรุปความความสำคัญ
เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นว่าเป็นความสามารถที่สำคัญ
อย่างยิ่ง หากต้องการมีความสุขในสังคมได้อย่างราบรื่นและสร้างสรรค์ ช่วยลดปัญหาการ
เกิดความขัดแย้งในสังคมรวมไปถึงอาชญากรรมเลวร้ายต่าง ๆ อีกด้วย หากคนเราเข้าอก
เข้าใจกันจะทำให้ช่องว่างของความแตกต่างแบ่งชนชั้นแคบลง เอาใจเขามาใส่ใจเรามากขึ้น
และเห็นปัญหาของผู้อื่นเป็นปัญหาของตน และเป็นสิ่งที่ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ

ลดการแสดงออกและพฤติกรรมที่ไม่ถูกไม่ควร โดยการแสดงออกนั้นจะเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล

อรุณี นิลสระคู (2551, หน้า 28) ได้สรุปว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความสามารถด้านเข้าใจผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่นจะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ประสบความสำเร็จในการทำงาน และประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต

สรุปได้ว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นการเอาใจเขามาใส่ใจเราสังเกตอารมณ์ความรู้สึกเป็นห่วงความรู้สึกของผู้อื่นและพิจารณาอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อช่วยส่งเสริมความสามารถประสานความสัมพันธ์ร่วมกันกับผู้อื่น สร้างความประนีประนอมอย่างมีเหตุผล และมีความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดปัญหา

5. การมีทักษะทางสังคม

5.1 ความหมายของการมีทักษะทางสังคม

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2542, หน้า 292) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็น ความสามารถที่จะทำให้ตนเองอยู่ในสังคมได้อย่างมีความหมาย มนุษย์แต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์กันไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ถ้าไม่มีศิลปะในการอยู่ร่วมกับคนอื่นแล้วจะทำให้ชีวิตไม่มีผู้มีความสุขในเรื่องนี้ จึงเน้นความสามารถของคนที่จะทำให้เข้ากับคนอื่นได้ โดยอาศัยความสามารถจากการเข้าใจอารมณ์ของคนอื่น มาทำให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ได้ดี

อุษณีย์ โพธิสุข (2542, หน้า 19-21) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคมเป็นที่ดี มีลักษณะเป็นที่ยอมรับของสังคมเพราะความเข้าใจคนอื่น รู้ความต้องการทางจิตใจของคนอื่นรู้ว่าจะนั่งในใจคนอื่นได้ จะต้องทำอย่างไรเป็นที่พึงพาทางใจของคนอื่นเสมอ ๆ เพราะคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดี มักจะมี ความสุข ความมั่นคงในใจ การที่คนมีความฉลาดทางอารมณ์ไม่ดี

สมบูรณ์ ต้นยะ และคณะ (2551, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม เป็นความสามารถ ในการอธิบายถึงเหตุและผลของอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น เคารพและตระหนักถึงความเหมือน และความต่างระหว่างบุคคลและสังคม ตลอดจนตระหนักถึงผลประโยชน์ของสังคมได้

อิสริยาภรณ์ ชัยกุลหลาบ (2554, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ กับผู้อื่น ตลอดจนความสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคล และทำให้ เกิดความสามัคคี ประองตองกัน มีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงาน บริหารความขัดแย้ง และมีการสื่อสารด้วย คำพูดที่เหมาะสม

สุพรรณณี ภู่อำชัย (2556, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม เป็นความสามารถ ในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น และรักษาให้ยืนนาน รู้จักทำงานเป็นทีม รู้จักเห็นอกเห็นใจและเข้าใจ ความรู้สึกของคนอื่น ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดี

กาญจน์กมล สุวิทยารัตน์ (2557, หน้า 132) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม เป็นความสามารถ ในการแสดงออกถึงความชำนาญของบุคคลในการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น ด้วยการแสดงออก และการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประกอบด้วย การแสดงออกทางอารมณ์ การแสดงออก ทางสังคม การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม

ธัญญารัตน์ ทับทิม (2557, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม เป็นความสามารถ ในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนความสามารถที่จะรักษา สัมพันธภาพให้คงอยู่ ทำให้เกิด ความสามัคคีประองตองกัน เคยมีมนุษย์สัมพันธ์ดี มีเมตตา กรุณา เห็นอกเห็นใจจากการให้อภัย มองโลกในแง่ดี ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นคุณค่าของคนอื่น ส่งผลให้ ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดี

มานา ชื่นใจ (2558, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคมเป็น ความสามารถในการสร้าง และรักษาเครือข่ายสายสัมพันธ์ส่วนตัวและที่เกี่ยวกับงานไว้ ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากกับ ความเป็นผู้มีชื่อเสียงความเป็นผู้นำและความเก่ง

กนกพร โพธิมณี (2562, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม เป็นการสร้างมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น รู้เท่าทัน อารมณ์ของผู้อื่น สามารถสร้าง ความสัมพันธ์ กับผู้อื่นได้ดี สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น มีความอดทนและเรียนรู้การให้อภัยในการอยู่ร่วมกันในสังคม สร้างบรรยากาศองค์การที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ มีความยืดหยุ่น สามารถแก้ปัญหาได้ และสามารถบริหารความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี

Goleman (1998, pp. 319–320) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการสร้าง สัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนความสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคลและ ทำให้เกิดความสามัคคีประองตองกัน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะคือ

1. มีการสื่อสารที่ดี คือ สามารถสื่อสารด้วยคำพูดและท่าทางที่เหมาะสม เข้าใจง่าย
2. มีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงาน
3. สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี
4. มีความเป็นผู้นำ สามารถผลักดันและแนะนำบุคคลและกลุ่มได้
5. มีการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
6. สร้างความร่วมมือร่วมใจ
7. มีอำนาจโน้มน้าวผู้อื่น ๆ

Denham and Weissberg (2004, p. 13) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคมเป็นความสามารถในการรับรู้เข้าใจ และสามารถระบุถึงความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่นจากการแสดงออกได้อย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถแสดงออกถึงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจเพื่อการ สร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างไร

Salovey and Mayer (อ้างถึงใน กฤษวรรณ แก้วกิตติคุณ, 2549, หน้า 27) ได้กล่าวว่า เป็นศิลปะของความสัมพันธในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในหลายรูปแบบเพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมีความสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ดี ใช้ทักษะในการสื่อสาร ชักจูง หรือยุติข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม

Zins et al (2004, p. 7) ได้กล่าวว่า การมีทักษะทางสังคม เป็นความสามารถในการแสดงมุมมองที่มีความเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น

สรุปได้ว่า การมีทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างสัมพันธภาพทางบวก มีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นสามารถแก้ปัญหาได้ รับรู้และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล แก้ไขความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และประสานผู้คนเข้าด้วยกันเพื่อสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม

5.2 ความสำคัญของการมีทักษะทางสังคม

การมีทักษะทางสังคมเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นการใช้ชีวิตประจำวันการทำงานในอาชีพของตนเอง เนื่องจากมนุษย์ต้องมีสังคมต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคมจะทำให้มีความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และเป็นผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การดำเนินชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นสุข ซึ่งมีนักวิชาการและนักศึกษาได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการมีทักษะทางสังคม ไว้ดังนี้

ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ (2550) ได้สรุปความสำคัญเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ว่าเป็น ความสามารถที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และจะเกิดความรัก ความสามัคคีกันดีในหมู่คณะหรือชุมชน ถ้าสังคมขาดความสัมพันธ์ที่ดี สังคมที่ดำเนินอยู่นั้นก็อาจจะกลายเป็นสังคม ที่มีความ แตกแยกขัดแย้งกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้เกิดการสื่อสารที่ดีที่ถูกต้อง เข้าใจกันลดปัญหาความขัดแย้งในสังคม

Salovey & Mayer (1997 อ้างถึงใน นิดา แซ่ตั้ง, 2555) ได้กล่าวไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการมีทักษะทางสังคมหรือการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นว่า เป็นความสามารถจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่น มีศิลปะในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้ ซึ่งจะทำให้มีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

สรุปได้ว่า การมีทักษะทางสังคมมีความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันของคนใน สังคม โดยผู้ที่มีทักษะทางสังคมที่ดีจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สื่อ ความหมาย สร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างตนเองกับผู้อื่น สร้างบรรยากาศที่ดีในและ การ ดำรงชีวิตในสังคมและการทำงาน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ลดการ เกิดปัญหาข้อขัดแย้ง การกระทบกระทั่งกับผู้อื่น มีความสุขกับการดำเนินชีวิตในสังคม

2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

คำว่า บรรยากาศองค์การ ได้มีผู้กำหนดคำแตกต่างกันออกไปในความหมาย เดียวกัน เช่น บรรยากาศทางจิตวิทยา และบุคลิกภาพขององค์การ คำที่นิยมใช้กันอย่าง แพร่หลายในปัจจุบัน คือคำว่า บรรยากาศองค์การ

2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

ซาก็ สะมะแอ (2550, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การใน โรงเรียนหมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความรู้สึกได้ทั้ง ทางตรงและทางอ้อมซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน

วิภาวี มหารักษ์กะ (2550, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศ องค์การ ไว้ว่า ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่แวดล้อมตัวผู้ปฏิบัติงาน และ ก่อให้เกิดการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน อันจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศขององค์กรนี้จะทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างกับอีกองค์กรหนึ่ง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2554, หน้า 11) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การไว้ว่า เป็นการรับรู้ และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การเป็นสิ่งที่มียุทธูปถัมภ์ต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

บุญทริกา แจ้งเจริญกิจ (2556, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ สามารถที่จะรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และการรับรู้บรรยากาศองค์การเหล่านี้ก็จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การด้วย นอกจากนี้แล้วบรรยากาศองค์การยังเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การซึ่งลักษณะเฉพาะต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะเป็สิ่งที่ทำให้แต่ละองค์กรนั้นมีความแตกต่างกันออกไป

อัลวี จารงค์ (2551, หน้า 18) สรุปความหมายบรรยากาศองค์การในโรงเรียนหมายถึงสภาวะที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารซึ่งจะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

Forehand and Gilmer (1964, pp. 361–382 อ้างถึงใน ชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง เป็นชุดของลักษณะที่อธิบายภาพขององค์การหนึ่งที่ได้รับรู้โดยบุคลากรในองค์การซึ่ง 1) ทำให้องค์การนั้นแตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ 2) เป็นลักษณะที่คงอยู่เป็นระยะเวลาที่ยาวนานและ 3) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

Sergiovanni (1983 อ้างถึงใน คณิต เจียรกลาง, 2535, หน้า27) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาหมายถึง ลักษณะที่บอกถึงโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียนหรืออาจจะหมายถึงความรู้สึกรักของครูและนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน

Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสีงาม, 2559, หน้า 10) กล่าวว่า บรรยายาขององค์การ หมายถึง เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและการจูงใจของแต่ละบุคคลในองค์การ

Taguri and Litwin (1968, p. 27 อ้างถึงใน ลัดดา พัชรวิภาส, 2550, หน้า 7) ให้ความหมายบรรยายาขององค์การ ไว้ว่า เป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่ง 1) บุคคลในองค์การนั้นรู้สึก และรับรู้ได้ 2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ 3) บอกถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การแตกต่างกันไป

Gilmer (1971, p 28 อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556, หน้า 34) กล่าวว่า บรรยายาขององค์การ คือ ลักษณะที่แตกต่างกันในองค์การหนึ่งกับองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ นอกจากนี้ยังมีผลต่อองค์กรด้วย เพราะบุคคลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน สิ่งแวดล้อมจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ความพึงพอใจในงาน และสุขภาพจิต

Dessler (1976 อ้างถึงใน ชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557, หน้า 18) กล่าวว่า บรรยายาขององค์การ เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์การที่กำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การจะอยู่ในรูปมิติต่าง ๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

Hoy (1978 อ้างถึงใน ชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557, หน้า 18) กล่าวว่า บรรยายาขององค์การ หมายถึง ลักษณะภายในที่ทำให้้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและองค์การ

Brown and Moberg (1980, p. 420 อ้างถึงใน รัชฎา เรืองโอชา, 2554, หน้า 21) กล่าวว่า บรรยายาขององค์การ หมายถึง การวางรูปแบบและความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งบรรยายาขององค์การเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพอใจของบุคลากรที่จะอยู่ในองค์การ หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งที่ต้องพิจารณานั้นก็คือ บรรยายาขององค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อสมาชิกขององค์การในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารหรือบุคลากรอื่น ๆ ในองค์การ และบรรยายาขององค์การยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานอีกด้วย ซึ่งหากจะวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

จึงต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ หรือบรรยากาศขององค์การซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ

Halpin and Croff (1996 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2551, หน้า 104) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจ และการปฏิบัติงานในองค์การ

Gibson (2000 อ้างถึงใน อมรลักษณ์ สุภาพินิจ, 2556, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์การ คือ อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยอัตราการใช้ผลตอบแทนค่าใช้จ่ายต่อหน่วย ผลผลิต อัตราการสูญเสียเปลี่ยนแปลงการใช้ทรัพยากรและอัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

Griffin and Moorhead (2001, p. 448 อ้างถึงใน รัชนู เรืองโอชา, 2554, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันที่มีอยู่ในองค์การ และเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างกลุ่มการทำงาน บุคลากรและการปฏิบัติงาน การจัดการต่าง ๆ จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

Stringer (2002 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2558, หน้า 35) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์การ คือ การรับรู้ หรือรู้สึกถึงสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และเป็นปัจจัยที่มุ่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้

Bower & Ostroff (2004 อ้างถึงใน สุธีรา แก้วพิจิตร, 2558, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์การ คือ การรับรู้ร่วมกันของสิ่งที่ยังองค์การเป็นอยู่ เช่น ในแง่ของการปฏิบัติงาน นโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือสิ่งที่ทาอยู่เป็นประจำ

สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การในโรงเรียน หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตลอดจนพฤติกรรมในการทำงาน

2.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

จากแนวคิดและความหมายของบรรยากาศองค์การจะเห็นว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะมีผลต่อการรับรู้และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ไว้ดังนี้

พรณีภา ม่วงคราม (2550, หน้า 112) ได้ศึกษาเกี่ยวกับมิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อสมาชิกในองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อเจตคติและทัศนคติรวมทั้งคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์การ

รสสุคนธ์ รุชชาติ (2550, หน้า 56) สรุปไว้ว่า การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งบุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย และทุกระดับในโรงเรียนต้องให้ความร่วมมือรวมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรักในงาน มีความผูกพันในองค์การ เมื่อบุคคลพึงพอใจในหน้าที่ของตนเองก็จะส่งผลต่อโรงเรียน ทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายขององค์การ

ชนันท์ จันทรินทร์ (2550, หน้า 85) สรุปไว้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งและด้านความเสี่ยงมีอำนาจในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของพนักงานและองค์การ

กรองทิพย์ ทองธรรมชาติ (2552, หน้า 43) สรุปไว้ว่า บรรยากาศองค์การด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางการบริหารบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงค่านิยมและความเชื่อทางสังคมของบุคคลในองค์การ และมีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งผลถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

จูลี่ ศรีษะโคตร (2557, หน้า 49) สรุปไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ดังนั้นการจะพัฒนาองค์กรในเรื่องใด ๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรต่อไป

Downey and Slocum (1996, p. 141) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์กรที่ดีมีความสำคัญทำให้เพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรดังโดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศแบบปิด มีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก

2. บรรยากาศองค์กรด้านแบบของความเป็นผู้นำ ทัศนคติ และวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีความสำคัญมาก เพราะว่าแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติตามโดยผู้บริหารระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องของการปฏิบัติ

3. บรรยากาศองค์กรที่มีการกระจายอำนาจ จะทำให้เพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของบุคลากร สภาพบรรยากาศขององค์กรที่มุ่งการประสานสัมพันธ์จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Alman (2000, p. 32) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. สำคัญในด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน การให้ออกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดลักษณะของงานจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและมีความพอใจในการทำงานมากขึ้น มีอัตราการขาดงานลดน้อยลง ทำให้ทำงานอยู่ในองค์กรได้นานมากขึ้น

2. บรรยากาศองค์การทำให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น ซึ่งบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ขององค์การ เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงผลิตผลขององค์การอีกด้วย

3. บรรยากาศองค์การสำคัญในด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงานในการปรับโครงสร้างขององค์การให้เป็นแนวราบมากยิ่งขึ้น จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับฟังข้อคิดเห็นต่าง ๆ จากพนักงานได้ดีมากยิ่งขึ้น

4. บรรยากาศองค์การสำคัญในด้านของการสามารถนำมาเปรียบเทียบกับองค์การอื่นได้ สามารถนำไปเปรียบเทียบถึงนโยบาย แนวทางในการดำเนินงาน กลยุทธ์ในการบริหารงาน และผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับองค์การอื่นได้

5. บรรยากาศองค์การสำคัญในรูปแบบการบริหารแบบมองไปข้างหน้า จากการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การทำให้ฝ่ายบริหารสามารถวางแผนแนวทางในการบริหารงานและสภาพแวดล้อมล่วงหน้าได้ และสามารถมองเห็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและวางแผนในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นก่อนที่ปัญหานั้นจะกลายเป็นปัญหาวิกฤติต่อไป

Davidson (2003, p. 317) อธิบายว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญหลัก ๆ ดังนี้

1. ด้านบุคคลากร บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลากรภายในองค์การ หากองค์การใดที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจคือ อำนาจในการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคคลากรในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคคลากรในองค์การ มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ไม่เกิดความคิดริเริ่ม และมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน องค์การที่มีบรรยากาศรวมประสานสัมพันธ์ และเน้นความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์การ จะมีผลทำให้บุคคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ และในองค์การที่มีบรรยากาศในองค์การแบบนี้ จึงมีผลทำให้บุคคลากรขององค์การเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้มีนักวิชาการอีกหลายคนก็กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ มุ่งเน้นคนซึ่งประกอบด้วย

การติดต่อสื่อสารชนิดเปิด การให้ความสนับสนุนร่วมกันและกระจายอำนาจการตัดสินใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร ลดการออกจากงาน ลดต้นทุนการผลิต และลดเวลาในการฝึกอบรม

2. ด้านผู้บริหาร บรรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหาร ในด้านการวางนโยบายและกลยุทธ์ของผู้บริหาร บรรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อ แบบความเป็นผู้นำ ทักษะคิดและวิธีการของการเป็นผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อบรรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การ

3. ด้านองค์การ บรรรยากาศองค์การมีความสำคัญในส่วนของการวางรูปแบบความคาดหวัง ของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติ ที่ดีต่อองค์การ และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนคือ บรรรยากาศองค์การ เพราะบรรรยากาศองค์การได้รับการส่งเสริมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การ

วิภาวี มหารักษ์กะ (2550, หน้า 35) กล่าวถึง ความสำคัญของบรรรยากาศองค์การ ไว้ว่าสามารถช่วยวางรูปแบบและความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ บรรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งที่ต้องพิจารณาอันดับต้น คือ บรรรยากาศองค์การ ซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของบรรรยากาศองค์การได้ดังนี้

1. สำคัญในด้านการเป็นอิสระของสมาชิก สมาชิกในองค์การสามารถมีส่วนร่วมในงาน การวางแผนงานต่าง ๆ ในหน้าที่งานที่ตนรับผิดชอบ การให้ความสนับสนุนร่วมกัน และการกระจายอำนาจการตัดสินใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร

2. สำคัญกับผู้บริหารในด้านความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่จะออกระเบียบวิธีในการสื่อสารวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน กฎ หลักการขององค์การที่ออกใหม่ ๆ ให้สมาชิกใน หน่วยงานได้รับรู้

3. สำคัญในด้านระบบการให้รางวัล และแรงจูงใจของหน่วยงาน ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน วิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อบรรรยากาศองค์การอย่างยิ่ง

4. สำคัญในด้านการบังคับบัญชา ความอบอุ่น ความช่วยเหลือที่ผู้บังคับบัญชาแสดงออกต่อลูกน้อง เกิดความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ

มนตรี ศรีจันทร์อินทร์ (2559, หน้า 17) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม หรือความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่ดี ย่อมมีผลทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

อัครัช แสนสิงห์ (2560, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ มีความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่ทำให้กระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ จึงเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ขององค์การที่จะนำมาใช้ เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อเจตคติ ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การทั้งในเชิงบวกและเชิงลบรวมทั้งบรรยากาศขององค์การยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การและยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานอีกด้วยดังนั้นการจะพัฒนาองค์การในเรื่องใด ๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศขององค์การ ซึ่งจะส่งผลทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายขององค์การ

2.3 องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน

โรงเรียนจัดว่าเป็นองค์การ ๆ หนึ่ง ที่มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อม ในโรงเรียน ผลของการปฏิสัมพันธ์ทำให้เกิดบรรยากาศในโรงเรียน ซึ่งบรรยากาศในโรงเรียนมี อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน นั้นหมายความว่าถ้าบรรยากาศในโรงเรียนดี บุคลากรก็จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ และทำให้ผลของการ ปฏิบัติงานบรรลุตามจุดหมายที่ต้องการ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ของตน สามารถเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ คุณธรรม จริยธรรม มีความพึงพอใจ มีความ ภาคภูมิใจและอบอุ่น มีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ มีความรักและอยากมา โรงเรียน แต่ถ้า บรรยากาศในโรงเรียนไม่ดี ก็จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนขาดขวัญและกำลังใจ เปื่อหน่าย ท้อถอย

ในการปฏิบัติงาน และไม่ยอมมาโรงเรียน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนมี อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน

Forehand and Gilmer (1964, อ้างถึงใน อภิงค์ โชติรัตน์, 2557, หน้า 17)

กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรประกอบขึ้นด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์การใดองค์การหนึ่งโดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การนั้นซึ่งบรรยากาศในองค์การมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีความมั่นคงและมีความเป็นทางการ ขนาดขององค์กรโดยส่วนรวมจะมีความสำคัญ ส่วนโครงสร้างขององค์กรก็มีความสำคัญเช่นกันและจะเกี่ยวข้องกับขนาดด้วยองค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุดและผู้ปฏิบัติงานจะห่างไกลกันมากขึ้น
2. แบบของความเป็นผู้นำจะมีอยู่หลายแบบด้วยกันและการปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในองค์การซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตและการตอบสนองของความพึงพอใจของบุคลากร
3. ความซับซ้อนของระบบภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้นองค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวน และลักษณะของการเกี่ยวข้องกันระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ
4. เป้าหมายขององค์กรย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมา สำหรับองค์การ แม้กระทั่งองค์การธุรกิจเหมือนกันเป้าหมายกำไรเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจความแตกต่างก็มีอยู่ในรูปของการให้น้ำหนักเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายอื่น ๆ
5. สายใยการติดต่อสื่อสารจะเป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศในองค์การเพราะว่า สายใยภายในองค์การนั้นจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่างจากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอน ภายในองค์การจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการบริหารโดยภาพรวมภายในองค์การได้

Likert (1967, pp. 197-211 อ้างถึงใน ชีร์วีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557, หน้า 21)

มองภาพในองค์การในเชิงระบบทั้งระบบ และได้แบ่งรูปแบบองค์ประกอบบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบเผด็จการ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน น้อยมาก การจูงใจให้ทำงานเป็นไปโดยการบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานกลัวการติดต่อ สื่อสารเป็นแบบทางเดียว คือ จากผู้บริหารถึงผู้ปฏิบัติการ อำนาจการตัดสินใจต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุด

2. รูปแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ ผู้บริหารแสดงท่าทีไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ปฏิบัติการ จูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัล หรือบังคับบ้างบางครั้ง ผู้ปฏิบัติสามารถติดต่อสื่อสารถึงผู้บริหารได้บ้าง และมีอำนาจตัดสินใจในระดับหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้เท่านั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์การ

3. รูปแบบปรึกษาหารือ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านบริหารวางนโยบายขององค์การไว้วาง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน ให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนขอคำแนะนำหรือปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ การสื่อสารเป็นแบบสองทางสมบูรณ์ ใช้รางวัลเป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ยังคงเป็นของผู้บริหาร

4. รูปแบบการมีส่วนร่วม ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารทั้งจากผู้บริหารถึงผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานถึงผู้บริหาร และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน จูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วมในการทำงาน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในกลุ่ม

Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2558, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบบรรยากาศขององค์การ มีดังนี้

1. ด้านโครงสร้างขององค์การ องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ ด้านนี้เป็นความรู้สึกของบุคคล หรือสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับการปกครอง กฎระเบียบ ข้อบังคับการบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศ เป็นการเห็นถึงข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงานปริมาณ และรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะทำให้งานลดหรือเพิ่มความท้าทาย หรือความสำเร็จได้ตามคาดหวัง และลักษณะของโครงสร้างจะทำให้แรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อความสำเร็จของบุคคลเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้

2. ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล เป็นความเห็นของบุคคล เกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และมีการตัดสินใจบุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานจะมีความรู้สึกว่าการบรรยากาศเป็นไปด้วยดีมีความเข้าใจใน

งาน การมีส่วนร่วมในงาน มีความเห็น และเข้าใจเกี่ยวกับงาน และปริมาณงานมีความพึงพอใจในงานและปฏิบัติเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน

3. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์การ เกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน การเป็นกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน องค์ประกอบด้านนี้มีความสัมพันธ์ ต่อการพัฒนาการมองมนุษย์เป็นอย่างมาก ความอบอุ่น และการสนับสนุน เป็นปัจจัยของความพึงพอใจในงาน

4. ด้านการให้รางวัล และการให้โทษ เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับรางวัล เนื่องจากการปฏิบัติงานดี การได้รับความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานในองค์การ การจัดบรรยากาศการให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่คุณชื่นชอบมากกว่าถ้าระบบการให้รางวัลเป็นรูปแบบที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจงคำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลัก

5. ด้านความขัดแย้ง และความอดทนต่อความขัดแย้ง เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหาความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานนั้น

6. ด้านมาตรฐานการของการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการ ปฏิบัติหน้าที่ชัดเจน และเข้าใจตรงกัน

7. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การ และความจงรักภักดีของกลุ่ม องค์ประกอบด้านนี้นิยมเรียกว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ ค่านิยมของสมาชิกในองค์การและในทีมงาน องค์การที่เป็นทางการไม่เพียงเป็นที่ทำงานของบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น คุณลักษณะของแต่ละบุคคล และเป้าหมายของกลุ่มจะมีความสำคัญ การปฏิบัติงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพึงพอใจในงาน และการยึดติดของกลุ่ม

8. ด้านความเสี่ยง และการรับความเสี่ยงในงาน เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเสี่ยง หรือความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หรืองานที่ทำเป็นงานที่มีความเสี่ยงความท้าทาย

Steers (1977, pp. 104–109 อ้างถึงใน ชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557, หน้า 29–30) ได้อธิบายถึง บรรยายาการองค์การ โดยได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยายาการองค์การ ออกเป็นมิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างของงาน ความมากมายของวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่ง กำหนดขึ้นโดยองค์การ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัล การลงโทษ ความมากมายของการให้ รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดี ความชอบ แทนที่จะอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอาวุโสความชอบพอและอื่น ๆ
3. การรวมการตัดสินใจ ความมากมายของการสงวนอำนาจในการ ตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง
4. การเน้นการบรรลุถึงเป้าหมาย ความปรารถนาของคนในองค์การใน อันที่จะทำงานอย่างดีเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ
5. เน้นการฝึกอบรมและการพัฒนา ความมากมายของการที่องค์การ พยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรมและ การพัฒนาที่เหมาะสม
6. ความมั่นคง/ความเสี่ยง ความมากมายของแรงกดดัน ในองค์การซึ่ง นำไปสู่ความรู้สึกไม่มั่นคงและกระวนกระวาย ของสมาชิก
7. ความเปิดเผย/การป้องกันตัวเอง ความมากมายของการที่บุคคล พยายามปกปิดความผิดและถือดี แทนที่จะติดต่อคบหากับอย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมกัน
8. สถานภาพและขวัญกำลังใจ ความรู้สึกทั่ว ๆ ไปของคนในองค์การเป็น สิ่งที่ดีที่จะทำงานด้วย
9. การยอมรับการส่งข้อมูลกลับ ความมากมายของการที่บุคคลรู้ว่า ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขา และความมากมายของการ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
10. ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปขององค์การ ความมากมาย ของการที่องค์การรู้ว่าเป้าหมายขององค์การคืออะไร และกระทำตามเป้าหมายนั้นอย่างมี ความคล่องตัว และแสวงหาสิ่งใหม่ รวมทั้งความมากมายของการคาดคะเนปัญหาพัฒนา วิธีการใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็น วิฤตการณ์

Brown and Moberg (1980, p. 667 อ้างถึงใน กิริติภาพัชร กษิตติศ, 2560, หน้า 17-18) ซึ่งได้พิจารณาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

1. ความมีอิสระ หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจปฏิบัติงานของตนเองภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. การยอมรับ ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ความต้องการด้านการยอมรับและความรู้สึกมั่นคงจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
3. โครงสร้างของตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสาย
4. การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาแก่พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยองค์การจะให้การสนับสนุนหรือรางวัลตอบแทนแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติหน้าที่ด้วยดี
5. การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า หมายถึง การที่องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาการเสนอความคิดเห็นและวิธีการใหม่ ๆ
6. การเสียดาย หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยปราศจากความรู้สึกของการแก้แค้น การเยาะเย้ยหรือการลงโทษ
7. การควบคุม หมายถึง ระดับของการควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานที่องค์การกำหนดไว้
8. การขัดแย้ง หมายถึง การที่องค์การยินยอมให้มีการขัดแย้งและจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

Kelly (1980, p. 486 อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสีงาม, 2559, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า การศึกษาบรรยากาศองค์การ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์การ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับองค์ประกอบของงานอันเกิดจากโครงสร้างขององค์การ ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับ
2. ความเป็นอิสระ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในแง่ลบ

3. โครงสร้างของรางวัลตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการได้รับรางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ มีความยุติธรรม เป็นไปตามความสามารถ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงาน เป็นต้น

4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้การพิจารณา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชา

5. การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับความแตกต่างกันทางความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ การยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การจากการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กับองค์การ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์การ เพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

Dubrin (1984, pp. 127-129 อ้างถึงใน สิมภา จันทรหอมกุล, 2553, หน้า 12) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือใช้อำนาจได้อย่างอิสระในการทำงานโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

2. ด้านโครงสร้าง หมายถึง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ

3. ด้านการให้รางวัล หมายถึง องค์การมีความชัดเจนและความเหมาะสมในการให้รางวัลตอบแทน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม ตลอดจนการที่บุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติที่ดี

4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในการยอมรับ ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ด้านการควบคุม หมายถึง ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตลอดจนมาตรฐานในการทำงาน ที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีการปรับปรุงและการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

Hay (1995, อ้างถึงใน วิภาวี มหารักษ์กะ, 2550, หน้า 37) กล่าวไว้ว่า องค์การที่มีประสิทธิภาพ คือ องค์การที่มีองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านความชัดเจนของงาน คือ การแบ่งงานที่มีความชัดเจนและทำให้พนักงานในองค์การนั้น ๆ ทราบถึงลักษณะงานที่ตนเองต้องปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎข้อบังคับ หรือระบบการบริหารงานในองค์การนั้น ๆ ได้ดี
2. ด้านมาตรฐานของงาน คือ การกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับมาตรฐานของงานเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย
3. ด้านความรับผิดชอบ คือ การทำให้พนักงานได้เข้าใจใส่ต่องานและตระหนักต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะต้องมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี
4. ด้านความยืดหยุ่นของงาน คือ การให้พนักงานได้มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายตามขอบเขตที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้งานนั้น ๆ มีผลสำเร็จตามที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้
5. ด้านการให้รางวัล คือ ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน โบนัส หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่องค์การมอบให้บุคลากร ซึ่งรวมถึงสวัสดิการและค่ายกย่องชมเชยที่พนักงานควรได้รับตามสมควร
6. ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์การ คือ การทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้และการทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามของตนเองให้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้น ๆ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การได้ต่อไป

Steve Kelner (1995, อ้างถึงใน ลัดดา พัชรวิภาส, 2550, หน้า 11) ได้พัฒนาแนวความคิดของ Hay and Mcber ในด้านมิติของบรรยากาศองค์การ โดยจำแนกออกเป็น 6 มิติ ดังต่อไปนี้

1. ด้านมาตรฐาน เป็นการวัดความพึงพอใจในการบริหารงานในองค์การ ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมาย และมีความชัดเจนในส่วนของมาตรฐานการปฏิบัติงานในองค์การ
2. ด้านความชัดเจน คือ ความรู้สึกรับรู้ของพนักงานว่าตนเองถูกคาดหวังหรือตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างไรบ้าง และรับรู้บทบาทหน้าที่ของงานที่ทำอย่างชัดเจน
3. ด้านความรับผิดชอบ เป็นการวัดความสามารถของพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานโดยหัวหน้างานไม่ต้องแนะนำหรือบอกกล่าวให้ทำและมีความภาคภูมิใจที่เป็นเจ้าของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นการวัดระดับความรู้สึกของพนักงานในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีเป้าหมายร่วมกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจในทีมงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ด้านการให้รางวัล เป็นการวัดความรู้สึกของพนักงานในการดูแลจากองค์การ มีการยอมรับและได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานโดยตรง
6. ด้านความยืดหยุ่น เป็นการวัดระดับความรู้สึกของพนักงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการนำเสนอความคิดเห็นในการทำงาน

Stringer (2002 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2558, หน้า 35) ได้พัฒนาและศึกษา และได้กำหนดบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีการจัดโครงสร้างที่ดี และมีคาอธิบายบทบาท และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน โครงสร้างที่ควรทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานของทุกคนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนว่าใครควรทำงานอะไร และใครมีอำนาจในการตัดสินใจ ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีมีผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. มาตรฐาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงาน

มาตรฐานสูง หมายความว่า บุคคลมองหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานเสมอ มาตรฐานต่ำ สะท้อนให้เห็นว่าความคาดหวังต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับความไว้วางใจ และได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน ที่สามารถดำเนินการไปได้โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่

4. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี การได้รับการยอมรับนี้เป็นการมุ่งเน้นที่รางวัลและคำติชมหรือการลงโทษ การยอมรับในระดับต่ำหมายความว่า เมื่อปฏิบัติงานได้ดีแต่ไม่ได้มีการให้รางวัลอย่างสม่ำเสมอ

5. การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจและกำลังใจที่สมาชิกมีให้กัน การสนับสนุนในระดับสูงหมายถึงการที่บุคคลรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงาน และผู้บังคับบัญชา ส่วนการสนับสนุนในระดับต่ำบุคคลจะรู้สึกโดดเดี่ยว และอ้างว้าง ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บังคับบัญชา

6. ความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และระดับความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อจุดหมายขององค์การ ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในระดับสูง บุคคลจะมีความยึดมั่นผูกพัน และทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันขององค์การในระดับต่ำจะไม่รู้สึกยินดียินร้ายกับองค์การและจุดหมายขององค์การ

กฤษตินันท์ เงามาม (2551, หน้า 25) กล่าวว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การประกอบด้วย โครงสร้างที่กำหนดขึ้นโดยองค์การเอง ความท้าทายและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งจะใช้วัดการส่งเสริมมากกว่า บทลงโทษความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการได้รับโทษ ความขัดแย้งซึ่งเป็นการรับรู้เกี่ยวกับความไม่เข้าใจกันเองของบุคลากรในหน่วยงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง การเสี่ยงและความรับผิดชอบความเสี่ยง การรวมอำนาจและการตัดสินใจ ขนาดและสถานที่ตั้งขององค์การ รวมทั้งการจัดสภาพทางกายภาพขององค์การ ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

นักการศึกษา องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ในโรงเรียน	Forehand and Gimer (1964 อ้างถึงใน อภิพงษ์ โชติรัตน์ 2557)	Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสิงาม 2559)	Steers (1977 อ้างถึงใน ชีรวิรุ รุจพงษ์จันทร์ 2557)	Brown and Moberg (1980 อ้างถึงใน รัชฎา เรืองโอชา 2554)	Kelly (1980 อ้างถึงใน อัจฉรา เกลยสุท 2556)	Dubrin (1984 (อ้างถึงใน ลิมาภา จันทร์หอมกุล 2553)	Hay (1995 อ้างถึงใน วิภาวี มหารักษ์กะ 2550)	Steve Kelher (1995 อ้างถึงใน ลัดดา พัชรวิภาส 2550)	Stringer (2002 (อ้างถึงใน กัลยาณีรัตน์ ชีระชนชัยกุล 2558)	กฤษตินันท์ เงามาม (2551)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสร
1. โครงสร้างองค์การ										7	70	√	
1.1 โครงสร้างองค์การ		√		√	√			√					
1.2 ขนาดและโครงสร้างองค์การ	√												
1.3 โครงสร้างของงาน			√										
1.4 โครงสร้างอำนาจ				√									
2. ความรับผิดชอบ										5	50	√	
2.1 ความรับผิดชอบ							√	√	√				
2.2 การทำหน้าที่ตามบทบาท				√									
2.3 ความรับผิดชอบในงานของบุคคล		√											
3. การให้รางวัล										6	60	√	
3.1 การให้รางวัล					√	√	√						
3.2 รูปแบบพฤติกรรมอย่างมีศิลป์			√										
3.3 แรงจูงใจ		√											

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบบรรยาภาขององค์การ ในโรงเรียน	นักการศึกษา										องค์ประกอบที่ตัดสรร		
	Forehand and Gilmer (1964) อ้างถึงใน อภิพงษ์ โชติรัตน์ 2557)	Litwin and Stringer (1968) อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสิงาม 2559)	Steers (1977) อ้างถึงใน ชีรวิรุ รุจพงษ์จันทร์ 2557)	Brown and Moberg (1980) อ้างถึงใน รัชน์ เรืองโธชา 2554)	Kelly (1980) อ้างถึงใน อัฉรา เฉลยสุข 2556)	Dubrin (1984) อ้างถึงใน สิมภาภา จันทร์หอมกุล 2553)	Hay (1995) อ้างถึงใน วิกาวิ มหัทธเก 2550)	Steve Kelner (1995) อ้างถึงใน สดดา พัชรวิภาส 2550)	Stringer (2002) อ้างถึงใน กัลป์ยรัตน์ ชีระอนันต์กุล 2558)	กฤษตินันท์ เงามาม (2551)	ความถี่	ร้อยละ	
4. การสนับสนุน											5	50	√
4.1 การสนับสนุน								√					
4.2 ความอบอุ่นและการสนับสนุน		√			√	√							
4.3 การอบรมและการพัฒนา			√										
5. ความเสี่ยง							√				1	10	
6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน				√							1	10	
7. ด้านการจัดการความขัดแย้ง	√										1	10	
8. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน											3	30	
8.1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน		√											
8.1 ความผูกพันของทีมงาน							√	√					
9. นวัตกรรม								√			1	10	
10. ความยุติธรรม								√			1	10	
11. ความกดดัน								√			1	10	
12. อีสระในการตัดสินใจ			√	√	√			√			4	40	

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ในโรงเรียน	นักการศึกษา										
	Forehand and Gilmer (1964 อ้างถึงใน อภิพงษ์ ไซธิรัตน์ 2557)	Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสิงาม 2559)	Steers (1977 อ้างถึงใน ชีรวิรุ รุจพงษ์จันทร์ 2557)	Brown and Moberg (1980 อ้างถึงใน รัชน์ เรืองโอชา 2554)	Kelly (1980 อ้างถึงใน อัจฉรา เฉลยสุข 2556)	Dubrin (1984 อ้างถึงใน ลิ้มภา จันทรหอมกุล 2553)	Hay (1995 อ้างถึงใน วิภาวี มหัทธภัก 2550)	Steve Kelner (1995 อ้างถึงใน ลัดดา พัชรวิภาส 2550)	Stringer (2002 อ้างถึงใน กัลปยักรัตน์ ชีระอนันต์กุล 2558)	กฤษตินันท์ เงามาม (2551)	
	ความถี่	ร้อยละ									
13. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ		20			√				√	2	20
14. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา	√			√		√				3	30
15. ด้านการมีส่วนร่วม				√		√				2	20
16. การควบคุม								√		1	10
17. ความยืดหยุ่น							√			1	10
18. การเน้นฝึกอบรมและพัฒนา			√							1	10
19. การเปิดเผยและการพยายามปกป้องตนเอง			√							1	10
20. ความมั่นคงและความเสี่ยง			√							1	10
21. การเน้นการบรรลุถึงเป้าหมาย			√							1	10
22. การยอมรับการส่งข้อมูลกลับ			√							1	10
รวม	3	5	8	6	5	5	4	9	4	1	

องค์ประกอบที่ตัดสรร

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศในองค์การ พบว่ามีทั้งหมด 22 ด้าน ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบบรรยากาศในองค์การ ที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด ได้ทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านรางวัล 4) ด้านการสนับสนุน

1. โครงสร้างองค์การ

1.1 ความหมายของโครงสร้างองค์การ

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541, อ้างถึงใน กิริติภาพัชร์ กษิติศ, 2560, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมาย และนโยบายขององค์การลักษณะการแบ่งสายการบังคับบัญชากฎระเบียบต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2558, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างขององค์การ หมายถึง องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การด้านนี้เป็นความรู้สึกของบุคคล หรือสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับการปกครองกฎระเบียบข้อบังคับการบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศ เป็นการเห็นถึงข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงานปริมาณ และรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะทำให้งานลดหรือเพิ่มความท้าทาย หรือความสำเร็จได้ตามคาดหวัง และลักษณะของโครงสร้างจะทำให้แรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อความสำเร็จของบุคคลเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้

Steers (1977, pp. 104-109 อ้างถึงใน ชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557, หน้า 29-30) กล่าวไว้ว่า โครงสร้างขององค์การ หมายถึง เป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จซึ่งวิธีการเหล่านี้ถูกกำหนดโดยองค์การตลอดจนการตัดสินใจที่สำคัญจะถูกรวมศูนย์กับผู้บริหารระดับสูง

Kelly (1980, p. 486 อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสิงาม, 2559, หน้า 11) กล่าวไว้ว่าโครงสร้างขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับองค์ประกอบของงานอันเกิดจากโครงสร้างขององค์การ ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับ

Dubrin (1984, pp. 127–129 อ้างถึงใน สิมาภา จันทรหอมกุล, 2553, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า โครงสร้างขององค์การ หมายถึง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ

Steve Kelner (1995, อ้างถึงใน ลัดดา พัชรวิภาส, 2550, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า โครงสร้างขององค์การ หมายถึง ด้านความชัดเจน คือ ความรู้สึกรับรู้ของพนักงานว่าตนเองถูกคาดหวังหรือตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างไรบ้าง และรับรู้บทบาทหน้าที่ของงานที่ทำอย่างชัดเจน

Stringer (2002, อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2558, หน้า 35) กล่าวไว้ว่า โครงสร้างขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานมีการจัดโครงสร้างที่ดี และมีคำอธิบายบทบาท และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน โครงสร้างที่ดีควรทำให้บุคลากรรู้สึกกว้างขวางของทุกคนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนว่าใครควรทำงานอะไร และใครมีอำนาจในการตัดสินใจ ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีมีผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างระบบงานต่าง ๆ และบุคคลในโรงเรียน โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความรับผิดชอบ

2.1 ความหมายของความรับผิดชอบ

Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2558, หน้า 34) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง เป็นความเห็นของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และมีการตัดสินใจ บุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานจะมีความรู้สึกว่ารบรยากาศเป็นไปด้วยดีมีความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน มีความเห็น และเข้าใจเกี่ยวกับงาน และปริมาณงานมีความพึงพอใจในงาน และปฏิบัติเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน

Hay (1995, อ้างถึงใน วิภาวี มหารักษ์กะ, 2550, หน้า 37) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การทำให้พนักงานได้เอาใจใส่ต่องานและตระหนักต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะต้องมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

Steve Kelner (1995, อ้างถึงใน ลัดดา พัชรวิภาส, 2550, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง เป็นการวัดความสามารถของพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานโดยหัวหน้างานไม่ต้องแนะนำหรือบอกกล่าวให้ทำและมีความภาคภูมิใจที่เป็นเจ้าของงานที่ปฏิบัติ

Stringer (2002, อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2558, หน้า 35) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับความไว้วางใจ และได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน ที่สามารถดำเนินการไปได้โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน การเอาใจใส่ติดตามผลไม่ทอดทิ้งหน้าที่การงานที่ตนเองกระทำทั้งดีไม่ดี ไม่ปัดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนแก่ผู้อื่น และจะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง

3. การให้รางวัล

3.1 ความหมายของการให้รางวัล

พิภพ วรชังเงิน (2547, หน้า 277) กล่าวไว้ว่า การให้รางวัล หมายถึง การให้ บุคลากรสนองความต้องการขององค์การ การบังคับใช้ได้บ้างบางโอกาส แต่การจูงใจเป็นสิ่งที่ ทำให้บุคคลปฏิบัติตามความต้องการที่ใช้ได้ทุกกาลสมัย ตามปกติบุคคลจะประพฤติปฏิบัติ กิจการใดขององค์การ จะนึกถึงสิ่งตอบแทนหรือรางวัล ได้แก่ รางวัล การเพิ่มเงินเดือน ยศ ตำแหน่ง ชั้น สิทธิพิเศษ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้รับงานที่พึงพอใจ เป็นต้น

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2549, หน้า 126) กล่าวไว้ว่า การให้รางวัล หมายถึง ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่องค์กรให้เพื่อแลกกับผลงานหรือบริการที่บุคลากรได้ทำให้

ธัญญา ผลอนันต์ (2550, หน้า 36) กล่าวไว้ว่า การให้รางวัล หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรเพื่อตอบแทน การปฏิบัติงาน หรืออาจหมายถึง ค่าทดแทนที่องค์กรจ่ายเป็นการตอบแทนความสูญเสียต่าง ๆ ของบุคลากร โดยจ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

จิตตินันท์ นันทไพบุลย์ (2551, หน้า 126) กล่าวไว้ว่า การให้รางวัล หมายถึงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้กับลูกจ้างหรือพนักงาน อาจเป็นรูปของตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงการให้รางวัลแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานดีเด่น การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องมีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียงและมีความยุติธรรมมากที่สุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 349) กล่าวไว้ว่า การให้รางวัล หมายถึงรางวัล ผลตอบแทนที่เป็นเงินที่หน่วยงานจ่ายให้กับบุคลากรเพื่องานสำหรับบุคลากรได้ทำ

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2555, หน้า 143) กล่าวไว้ว่า การให้รางวัล หมายถึงค่าตอบแทนที่เป็นค่าจ้างที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานทุกคน เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน ให้กับองค์กร ส่วนผลประโยชน์ก็ถือเป็นรางวัลที่องค์กรกำหนดขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้พนักงานพึงพอใจเพื่อช่วยเหลือทำให้พนักงานสามารถดำรงได้อย่างภาคภูมิใจ

สมคิด บางโม (2555, หน้า 178) กล่าวไว้ว่า การให้รางวัล หมายถึง สิ่งที่ต้องพิจารณาในการให้แก่บุคลากรในองค์การ เช่น รายได้ สวัสดิการ ชื่อเสียงความภาคภูมิใจ เป็นต้น

Likert (1967, pp. 197-211 อ้างถึงใน ชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า การให้รางวัล หมายถึง ผู้บริหารแสดงท่าทีไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ปฏิบัติการ จูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัล หรือบังคับบ้างบางครั้ง ผู้ปฏิบัติสามารถติดต่อสื่อสารถึงผู้บริหารได้บ้าง และมีอำนาจตัดสินใจในระดับหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้เท่านั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์การ Steve Kelner (1995 อ้างถึงใน ลัดดา พัชรวิภาส, 2550, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า การให้รางวัล หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในการดูแลจากองค์การ มีการยอมรับและได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานโดยตรง

Steers (1977, pp. 104–109 อ้างถึงใน ชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557, หน้า 29–30) กล่าวไว้ว่า การให้รางวัล หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ แทนที่จะอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอาวุโสความชอบพอและอื่น ๆ

Hay (1995, อ้างถึงใน วิภาวี มหารักษ์กะ, 2550, หน้า 37) กล่าวไว้ว่า การให้รางวัล หมายถึง ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน โบนัส หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่องค์การมอบให้บุคลากร ซึ่งรวมถึงสวัสดิการและค่างายของชมเชยที่พนักงานควรได้รับตามสมควร

Kelly (1980, p. 486 อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสิงาม, 2559, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า โครงสร้างของรางวัลตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการได้รับรางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ มีความยุติธรรม เป็นไปตามความสามารถ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงาน เป็นต้น

Dubrin (1984, pp.127–129 อ้างถึงใน สิมาภา จันทร์หอมกุล, 2553, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า การให้รางวัล หมายถึง องค์การมีความชัดเจนและความเหมาะสมในการให้รางวัลตอบแทน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม ตลอดจนการที่บุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติที่ดี

สรุปได้ว่า การให้รางวัล หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนเงินเดือน และสวัสดิการด้วยความยุติธรรมแก่ผู้บังคับบัญชา เป็นความรู้สึกลึกซึ้งของบุคลากรในโรงเรียนว่าได้รับการดูแล มีการยอมรับผลการทำงาน และได้รับผลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง

4. การสนับสนุน

4.1 ความหมายของการสนับสนุน

Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2558, หน้า 34) กล่าวไว้ว่า ความอบอุ่น และการสนับสนุน หมายถึง เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน การเป็นกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน องค์ประกอบด้านนี้มีความสัมพันธ์ ต่อการพัฒนาการมองมนุษย์เป็นอย่างมาก ความอบอุ่น และการสนับสนุนเป็นปัจจัยของความพึงพอใจในงาน

Steers (1977, pp. 104–109 อ้างถึงใน ชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557, หน้า 29–30) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาความสามารถการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสม

Kelly (1980, p. 486 อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสิงาม, 2559, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา

Dubrin (1984, pp. 127–129 อ้างถึงใน สิมาภา จันทรหอมกุล, 2553, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในการยอมรับ ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

Stringer (2002 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2558, หน้า 35) กล่าวไว้ว่า การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจและกำลังใจที่สมาชิกมีให้กัน การสนับสนุนในระดับสูงหมายถึงการที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงาน และผู้บังคับบัญชา ส่วนการสนับสนุนในระดับต่ำบุคคลจะรู้สึกโดดเดี่ยว และอ้างว้าง ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ที่ได้รับความเข้าใจ กำลังใจ การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาตนเองที่บุคลากรในโรงเรียนมีให้กัน ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พรกนก กาติ๊บ (2555, หน้า 125) ได้ศึกษาการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 98 คนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงกัน

ตามลำดับคือ การสร้างแรงจูงใจกับตนเอง การรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น การมีทักษะทางสังคม การควบคุมตนเอง และการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

สุจิตรา วรพุดม (2555, หน้า 225) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ในปีการศึกษา 2551 จำนวน 440 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 120 คน ครูผู้สอน 320 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภิญญา งามพริ้ง (2556, หน้า 156) ได้ศึกษาและทำการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ระดับคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมสุขภาพจิต ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบค่าวิกฤติที่ (t - test) ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปกติ การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น

ด้านดี การควบคุมอารมณ์ และด้านสุข ฟังพอใจในชีวิตต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านดีการควบคุมอารมณ์ ด้านเก่งการตัดสินใจ และแก้ปัญหาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามเขตอำเภอ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาภรณ์ เอกเผ่าพันธุ์ (2556, หน้า 164) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 295 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตน ด้านการมีทักษะสังคม และด้านการรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง

สุพิชญา กะจะวงษ์ (2556, หน้า 166) ได้ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 71 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุริศรี วิศิษฎ์ศิลป์ (2556, หน้า 109) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับปกติ มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

สุริย์พร รุ่งกำจัด (2556, หน้า 189) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศักยภาพการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2555 จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาอำเภอองค์กรักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองค์กรักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองค์กรักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ธิดารัตน์ รัศมี (2556, หน้า 177) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจูงใจตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และด้านทักษะทางสังคม การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจการบังคับ และความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปนัดดา ปิ่นทัศน (2556, หน้า 97-101) ได้ทำการวิจัย เรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงล าดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีชีวิตชีวาและความทนทาน ความฉลาดมีไหวพริบและความสามารถในการจูงใจ 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงล าดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความอิสระ ความร่วมมือ ความเปิดเผย การทดลอง การเผชิญความจริงการไว้วางใจ ความจริงใจและการดำเนินงานเชิงรุก 3) คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สร้อยกัญญา โปธิสมภาพวงษ์ (2557, หน้า 146) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ประสิทธิภาพการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากด้านมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีแรงจูงใจ การมีความรู้สึกรวมการควบคุมตนเอง การมีทักษะทางสังคมและการตระหนักรู้ตนเอง

ณฤมณ พันธุ์เวียง (2557, หน้า 63) วิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศ องค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากและ พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์การ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการไว้วางใจและด้านการมีขวัญ และกำลังใจและ พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายด้านการปรับปรุงหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

หทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557, 115-132) ได้ทำการวิจัย เรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การ 4ด้าน ร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา คือ 1) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน 2) ด้านโครงสร้างองค์การ 3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.936 มีค่าอำนาจการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ร้อยละ 87.7 ($R^2=0.877$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธัญญารัตน์ ทับทิม (2558, หน้า 165) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และความ
ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
สุขภาพร่างกาย ขนาดโรงเรียน ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งมี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

ศุภาวุธ ม่วงแก้ว (2558, หน้า 39) วิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อ
บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและ ตำแหน่ง
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามวิทยฐานะและ
สำนักงาน เขตที่สังกัดมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ศศิธร ม่วงกลาง (2558, หน้า 88) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างบรรยากาศ องค์การกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน
และการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์
ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในระดับสูง

ธิดิมา ด่านนุกูล (2559, หน้า 59) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนบ้านบางกะปิ
เขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนบ้านบางกะปิ เขต บางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบประชาธิปไตย เมื่อ

พิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นแบบประชาธิปไตยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ แบบประชาธิปไตยแบบเผด็จการ และแบบเสรีนิยม ตามลำดับ 2) บรรยากาศขององค์การของ โรงเรียนบ้านบางกะปิ เขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบซีมีเซา ซึ่งรองลงมา ได้แก่ บรรยากาศแบบรวบอำนาจ สนิทสนม ควบคุม อิสระ และแจ่มใส ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนบ้านบางกะปิ เขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยกับบรรยากาศแบบซีมีเซามี ความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มนตรี ศรีจันทร์อินทร์ (2559, หน้า 88) วิจัยเรื่อง บรรยากาศขององค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรีตราด พบว่า บรรยากาศ องค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรีตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บรรยากาศขององค์การของโรงเรียน ขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเป็นแบบอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านเป็นแบบอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุภา อรุณสวัสดิ์ (2559, หน้า 88) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า 1) บรรยากาศขององค์การ ในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมือง ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ครูในโรงเรียน สหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Hoy & Miskel (1991, อ้างถึงใน มนตรี ศรีจันทร์อินทร์ (2559, หน้า 40) ได้วิจัยเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การและสุขภาพโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจิตผูกพันของครู โดยใช้โรงเรียนมัธยมศึกษา 58 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลปรากฏว่าทั้งบรรยากาศ องค์การและสุขภาพโรงเรียนสามารถทำนายจิตผูกพันของครูได้

Schmidt (1991, อ้างถึงใน สมศิริ ระวีวรรณ, 2556, หน้า 50) วิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานจากกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง จำนวน 75 คน ในสถานศึกษาและองค์การของรัฐ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะ ปฏิบัติงานได้ดีในทุก ๆ หน้าที่งาน กลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิงที่มีสถานภาพทางสังคมและ เศรษฐกิจสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า

Orpen (1994, อ้างถึงใน ยุภา อรุณสวัสดิ์, 2559, หน้า 88) ได้ศึกษาการรับรู้ บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงาน โดยทำการศึกษากับพนักงานจำนวน 119 คน ใน ธุรกิจด้านการให้บริการทางการเงินจากการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งงานของคนในองค์การมีผล ต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การดีกว่าและมีความพึงพอใจและทัศนคติต่องานเป็นไปในทางบวก

Evans (1998, อ้างถึงใน ยุภา อรุณสวัสดิ์, 2559, หน้า 88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของอธิการวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การหลายด้านมีผลต่อความพึงพอใจในงานของอธิการ วิทยาลัยชุมชน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลการสื่อสารภายใน โครงสร้างสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่การสร้างองค์การและโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา

Eaton, (1998, อ้างถึงใน ยุภา อรุณสวัสดิ์, 2559, หน้า 88) ได้ทำการศึกษาผลกระทบ ของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในงาน และความเครียดจากการทำงานของครูในเขต วิทยาลัยชุมชนในรัฐเท็กซัสจำนวน 416 คน ตัวแปรคุณลักษณะเป็นบุคคลที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เชื้อชาติรายได้และอายุการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศ องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความเครียดจากการทำงาน

Farahbakhsh (2012) ได้ศึกษาถึงบทบาทความฉลาดทางอารมณ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในการบริหารโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารในเมืองโครามาบัดประเทศอิหร่าน จำนวน 139 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และหาค่า t – test จากผลการศึกษพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของการทำงานกับความฉลาดทางอารมณ์เป็นไปในทิศทางบวกในด้านความตระหนักรู้ตนเอง การจัดการควบคุมอารมณ์ตนเอง และทักษะทางสังคม ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงจะส่งผลทำให้เกิดคุณภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

Carlos Salavera, et al (2014) ได้ศึกษาถึงความฉลาดทางอารมณ์และการวิตกกังวลของครูพลศึกษา โดยศึกษาอิทธิพลที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูฝึกสอน กลุ่มตัวอย่าง คือนักศึกษาคณะครุศาสตร์ที่สอนวิชาพลศึกษาของมหาวิทยาลัยซาราโกซา จำนวน 53 คน ผลการวิจัย พบว่า เพศและคุณลักษณะต่าง ๆ มีผลต่อตัวแปรทางด้านอารมณ์และความสนใจทางอารมณ์ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวล และด้านอารมณ์ที่ได้จากการศึกษาผู้เข้าร่วม

Aitor Aritzeta, et al (2015) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ในชั้นเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามวัดความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนในกลุ่มประชากร 794 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียนไปในทางบวก

Mafuzah and Juraifa (2016) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์กับการปฏิบัติงานของครูในประเทศมาเลเซีย โดยศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ ความมีวินัย ควบคุมตนเอง ความตระหนักรู้ตนเอง แรงจูงใจตนเอง และทักษะทางสังคมที่มีต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาในรัฐเกดะห์ 6 แห่ง จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามผลการวิจัยพบว่า โดยรวมความฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อการปฏิบัติงาน สติปัญญาและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

4. แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะส่วนบุคคลที่สามารถสร้างขึ้นได้และพัฒนาได้ด้วยตนเองซึ่งส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในทุกด้านของชีวิต เพราะความฉลาดทางอารมณ์นั้นทำให้เกิดความเข้าใจในตนเอง เกิดความเข้าใจถึงความรู้สึกของตนเองและบุคคลรอบข้าง นำไปสู่การแสดงออกในทางที่เหมาะสมปัจจุบันนักการศึกษาและนักจิตวิทยา ได้ให้ความสนใจและได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ผลการศึกษาส่วนใหญ่พบว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมีผลดีต่อการทำงาน เนื่องจากเข้าใจตนเองและผู้อื่น ทำให้ส่งผลดีต่อการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานได้ดี ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและทีมงาน อีกทั้งมีความเชื่อตรงกันว่า ความฉลาดทางอารมณ์สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ตลอดชีวิตเนื่องจากไม่ถูกกำหนดตายตัวจากพันธุกรรม แต่เกี่ยวข้องจากประสบการณ์ชีวิตโดยตรง

Goleman (1995, อ้างถึงใน สุวิมล จุลวานิช และนพมณี ฤทธิกุลสิทธิชัย, 2556, หน้า 19-20) ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาอารมณ์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. รู้จักอารมณ์ตนเอง เป็นพื้นฐานในการควบคุมอารมณ์เพื่อแสดงออกอย่างเหมาะสมการรู้จักอารมณ์ตนเอง ก็คือ การรู้ตัว หรือการมีสติในพระศนะของพุทธศาสนานั้นเอง ปกติเมื่อเราเกิดอารมณ์ใด ๆ ขึ้นมา เราจะตกอยู่ในภาวะใดภาวะหนึ่งใน 3 ภาวะ ได้แก่ ภาวะการถูกครอบงำด้วยอารมณ์ไม่สามารถฝืนอารมณ์ได้ และแสดงพฤติกรรมไปตามสภาพอารมณ์ ภาวะการไม่ยินดียินร้าย หมายถึงการไม่ยินดียินร้ายต่ออารมณ์ที่เกิดขึ้นหรือทำเป็นละเลยไม่สนใจ เพื่อบรรเทาการแสดงอารมณ์ เช่นทำเป็นไม่ใส่ใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งที่จริง ๆ ก็รู้สึกโกรธ และสุดท้าย คือ ภาวะการรู้เท่าทัน หมายถึงการรู้เท่าทันต่ออารมณ์ที่เกิดขึ้น มีสติรู้ว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุดในขณะที่เกิดอารมณ์ขณะนั้น ซึ่งแนวทางในการพัฒนาการรู้จักอารมณ์ตนเอง สามารถทำได้ดังนี้

- 1.1 ทบทวน ถ้ารู้สึกว่ที่ผ่านมามีปัญหาในการแสดงอารมณ์ ลองให้เวลาทบทวนอารมณ์ด้วยใจที่เป็นกลาง ไม่เข้าข้างตนเองว่าเรามีลักษณะอารมณ์อย่างไร เรามักแสดงออกในรูปแบบไหนแล้วรู้สึกพอใจ ไม่พอใจอย่างไร คิดว่าเหมาะสมหรือไม่ต่อการแสดงอารมณ์ในลักษณะนั้น

1.2 ฝึกสติ ฝึกให้มีสติและรู้ตัวอยู่เสมอ ว่าขณะนี้เรากำลังรู้สึกอย่างไร กับตัวเองหรือต่อสิ่งที่เกิดขึ้น รอบตัว สบายใจ ไม่สบายใจ แล้วลองถามตัวเองว่าเรานั้นคิด อย่่างไรกับความรู้สึก และความคิดเหล่านั้น ความรู้สึกนั้นมีผลอย่างไรกับการแสดงออก ของเรา

2. จัดการกับอารมณ์ตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และสามารถแสดงออกไปได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ แต่การที่เราจะจัดการกับอารมณ์ ได้อย่างเหมาะสมหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ซึ่งแนวทางในการจัดการกับอารมณ์ตนเองสามารถทำได้ ดังนี้

2.1 ทบทวนสิ่งที่ทำลงไปเพื่อตอบสนองอารมณ์ที่เกิดขึ้น และ พิจารณาผลที่ตามมา

2.2 เตรียมการในการแสดงอารมณ์ ฝึกสั่งตัวเองว่าจะทำอะไรและจะ ไม่ทำอะไร

2.3 ฝึกรับรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้นหรือที่เราต้องเกี่ยวข้องกับในด้านดี ทำอารมณ์ ให้แจ่มใส ไม่เศร้าหมอง

2.4 ฝึกสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับตัวเอง ผู้อื่น และสิ่งรอบตัว

2.5 ฝึกสร้างโอกาสจากอุปสรรคหรือหาประโยชน์จากอุปสรรค โดยการปรับเปลี่ยนมุมมองไปในแง่ดี คิดว่าสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเป็นความท้าทายและเป็น ทางเลือก

2.6 ฝึกผ่อนคลายความเครียด โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับตนเองการ จัดการอารมณ์ได้เหมาะสมจะทำให้เกิดความสุขสบายใจ ส่งผลให้การทำงานและดำเนินชีวิต ในด้านต่าง ๆ มีความสุขและประสบผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น

3. สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง คือ การมองหาแง่ดีของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เราเกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถเผชิญกับเหตุการณ์นั้นได้ และทำให้ เกิดกำลังใจที่ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองทำได้ ดังนี้

3.1 ทบทวนและจัดอันดับสิ่งสำคัญในชีวิต โดยให้จัดอันดับความ ต้องการ ความอยากได้อย่างมี อยากรเป็น ทั้งหลายทั้งปวง แล้วพิจารณาว่า การที่เราจะ บรรลุสิ่งที่ต้องการนั้นเรื่องไหนที่พอเป็นไปได้เรื่องไหนที่ไม่น่าจะเป็นไปได้

3.2 นำความต้องการไปตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อวางขั้นตอนการปฏิบัติที่จะมุ่งไปสู่จุดหมายนั้น ๆ

3.3 มุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการปฏิบัติ เพื่อบรรลุถึงความฝัน ความต้องการของตนเองต้องระวังอย่าให้มีเหตุการณ์ใดมาทำให้เราเกิดความไขว่เขวออกนอกทางที่ตั้งไว้

3.4 ลดความสมบูรณ์แบบ โดยต้องทำใจยอมรับให้ได้ว่าสิ่งที่เราตั้งใจไว้นั้นอาจจะมีผิดพลาดเกิดขึ้นได้ หรือไม่เป็นดังที่เราคาดหวัง การทำใจยอมรับความบกพร่องได้จะช่วยให้เราไม่เครียด ไม่ทุกข์ ไม่ผิดหวังมากจนเกินไป

3.5 ฝึกมองหาประโยชน์จากอุปสรรค เพื่อสร้างความรู้สึที่ดี ๆ ที่จะ เป็นพลังให้เกิดสิ่งดี ๆ อื่น ๆ ต่อไป

3.6 ฝึกสร้างทัศนคติที่ดี ห้ามมองที่ดีในเรื่องที่เราไม่พอใจ (แต่ไม่สามารถแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงได้) มองปัญหาให้เป็นความท้าทายที่เราจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างพลังและแรงจูงใจให้ผ่านพ้นปัญหานั้น ๆ ไปได้

3.7 หมั่นสร้างความหมายในชีวิต ด้วยการรู้สึกดีต่อตัวเอง นึกถึงสิ่งที่สร้างความภูมิใจและพยายามใช้ความสามารถที่มีทำประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ

3.8 ให้กำลังใจตนเอง คิดอยู่เสมอว่าเราทำได้และลงมือทำ

4. การหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่น หมายถึง การรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น สามารถแสดงอารมณ์ตนเองตอบสนองได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะกับคนที่เราเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ด้วยจะช่วยให้เราสามารถอยู่รวมหรือทำงานด้วยกันได้อย่างดีและมีความสุขมากขึ้น ซึ่งแนวทางในการฝึกการหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่นทำได้ดังนี้

4.1 ให้ความสนใจในการแสดงออกของผู้อื่น โดยการสังเกตสีหน้า แววตา ท่าทาง การพูดน้ำเสียง ตลอดจนการแสดงออกอื่น ๆ

4.2 อ่านอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น จากสิ่งที่สังเกตเห็นว่า เขากำลังมีความรู้สึกใดโดยอาจตรวจสอบว่าเขารู้สึกอย่างนั้นจริงหรือไม่ด้วยการถาม แต่วิธีนี้ควรทำในสถานการณ์ที่เหมาะสมเพราะมิฉะนั้นอาจดูเป็นการรบกวน ก้าวร้าวเรื่องของผู้อื่นได้

4.3 ทำความเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของบุคคล ซึ่งเรียกว่าเอาใจเขามาใส่ใจเราว่าถ้าเราเป็นเขา เราจะรู้สึกอย่างไรจากสภาพที่เขาเผชิญอยู่

4.4 แสดงการตอบสนองของอารมณ์ในลักษณะที่เป็นการแสดงว่าเข้าใจ เห็นใจกันและกันจะทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อกัน

5. การรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จะช่วยลดความขัดแย้ง และช่วยให้ การอยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น พร้อมทั้งจะสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์แนวทางการฝึก การรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สามารถทำได้ดังนี้

5.1 ฝึกการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น ด้วยการเข้าใจ เห็นใจ ความรู้สึกของผู้อื่น

5.2 ฝึกการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างความเข้าใจที่ ตรงกัน ฝึกการเป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดี และไม่ลืมที่จะใส่ใจในความรู้สึกของผู้ฟังด้วย

5.3 ฝึกการแสดงน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักการให้และรับ

5.4 ฝึกการให้เกียรติผู้อื่นอย่างจริงจัง รู้จักยอมรับในความสามารถ ของผู้อื่น

5.5 ฝึกการแสดงความชื่นชม ให้กำลังใจซึ่งกันและกันตามวาระที่ เหมาะสม

กรมสุขภาพจิต (2550, หน้า 2-3) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาความฉลาด ทางอารมณ์จากแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ขึ้น โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และ ความ ต้องการของตนเองรู้จักเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วย

1.1 ควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง รู้อารมณ์ และ ความต้องการของตนเองควบคุมอารมณ์ และความต้องการได้อย่างเหมาะสม

1.2 เห็นใจผู้อื่น ใส่ใจผู้อื่น เข้าใจ และยอมรับผู้อื่นแสดงความเห็นใจ อย่างเหมาะสม

1.3 รับผิดชอบ รู้จักให้และรู้จักรับ รับผิดชอบ และให้อภัย เห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวม

2. ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดี กับผู้อื่น ประกอบด้วย

2.1 รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง รู้ศักยภาพตนเอง สร้างขวัญและ กำลังใจให้ตนเองมีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย

2.2 ตัดสินใจและแก้ปัญหา รับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาที่มีความยืดหยุ่น

2.3 มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นแสดงออกอย่างเหมาะสม แสดงความเห็นที่ขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

3. ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ประกอบด้วย

3.1 ภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง

3.2 พึงพอใจในชีวิต มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน พึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

3.3 มีความสุขทางใจ มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย มีความสงบทางใจ

อมรรัตน์ วงศ์ประเทศ (2550, หน้า 66) ที่ได้สรุปว่า การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลนั้นจะต้องพัฒนาในขั้นต่าง ๆ ทั้ง 5 ประการ ได้แก่

1. การรู้เท่าทันอารมณ์ตนเองในการที่จะรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง จะต้องบอกกับตัวเองได้ตลอดเวลาว่าตนกำลังรู้สึกอย่างไร ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของการมีความฉลาดทางอารมณ์และทำให้สามารถจัดการอารมณ์ที่ไม่ดีออกไปได้

2. การควบคุมตนเองในการแสดงอารมณ์ โดยฝึกความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกให้เหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลา และเหตุการณ์ ทั้งอารมณ์ดีและอารมณ์ไม่ดี เพื่อให้เกิดความสมดุลในการจัดการกับอารมณ์ของตน

3. การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง เป็นวิธีการที่จะสร้างความเข้มแข็งของอารมณ์ เพื่อเกิดความมุ่งมั่นที่จะกระตุ้นตัวเองให้มีการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

4. การรับรู้อารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น ในการฝึกการรับรู้อารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นจะต้องพยายามนึกถึงผู้อื่นพอ ๆ กับการนึกถึงตนเอง จึงจะสามารถรับรู้อารมณ์ความรู้สึกผู้อื่นได้ดี

5. การสร้างสัมพันธภาพที่ดี จำเป็นต้องมีพื้นฐานมาจากการมองตนเองและผู้อื่นในแง่ดีการสร้างอารมณ์ที่ดีต่อกัน การฝึกสร้างความรู้สึที่ดีกับผู้อื่น เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น จะทำให้การเริ่มต้นของการมีสัมพันธภาพที่ดีเกิดขึ้น

ทศพร ประเสริฐสุข (2542, อ้างถึงใน ฐานมาศ แก้วอนันต์, 2553, หน้า 21-22) ได้กล่าวว่า สถาบันการศึกษา สังคม ครอบครัว สามารถมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของคนในสังคมได้ ซึ่งการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาให้เด็กและเยาวชน เป็นผู้มีบุคลิกภาพดีมีวุฒิภาวะทางอารมณ์
2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์เพื่อเป็นตัวช่วยที่ดีที่สุดแก่เด็ก
3. พัฒนาการมองโลกในแง่ดีอันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาความคิด ความรู้สึก และทัศนคติในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
4. พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การสื่อความหมาย เพื่อเป็นทักษะทางสังคมที่สำคัญในการดำรงชีวิต
5. พัฒนาความสามารถในการรับรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองได้เป็นคนที่มีสติสามารถตระหนักรู้ตนและอารมณ์ของตน
6. พัฒนาความซื่อตรง ซื่อสัตย์ รักษาความสัตย์ตรงไปตรงมา ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สังคมปรารถนา
7. พัฒนาความสามารถในการควบคุมอารมณ์ สามารถจัดการทางอารมณ์ของตนเองในสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้
8. พัฒนาแรงจูงใจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
9. พัฒนาความสามารถในการเข้าใจ รู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึกผู้อื่นเอาใจเขามาใส่ใจเรา
10. พัฒนาการควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นการปรับพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสม
11. พัฒนาจิตใจใฝ่บริการ อันเป็นรากฐานสันติสุขในสังคม
12. พัฒนาความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง
13. พัฒนาความรู้สึกเข้าถึงมนุษย์และความเป็นมนุษย์ รู้จักชื่นชมความงามด้านดนตรีศิลปะ มีความละเอียดอ่อนเพื่อสร้างสภาวะทางอารมณ์ให้เป็นคนอารมณ์ดี
14. พัฒนาความมีคุณธรรม

สรุปได้ว่า ผู้บริหารนอกจากต้องพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน และการบริหารงานที่ดีแล้ว ต้องมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนร่วมที่สำคัญ ด้วย คือ ต้องเป็นผู้ที่ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองที่เกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก สามารถจัดการกับอารมณ์ได้ โดยการควบคุมเพื่อให้เกิดผลทางบวกทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสร้างความนับถือ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ สำคัญในการทำงานใกล้ชิดกับเด็กและเยาวชน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ นำเสนอประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ระยะที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร กับ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

**ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2**

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทำการ
สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความฉลาด
ทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 สร้างกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและ
ต่างประเทศเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

1.3 ร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้
ข้อเสนอแนะ

1.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อยืนยันความฉลาดทางอารมณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

1.4.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง
ประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาโดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ (ภาคผนวก ก)

1.4.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ
ปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี
จำนวน 3 คน

1.4.1.2 ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา
มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี
จำนวน 2 คน

ระยะที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับ
บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา
2564 โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 220 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,021 คน
รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,241 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2,
2554, ออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา
2564 และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วารุ เฟิงส์วัตต์,
2551 หน้า 191) จำนวน 327 คน แต่ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คนโดยใช้วิธีการ
สุ่มแบบหลายขั้นตอน วิธีการวิจัยได้มาของกลุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยกำหนดให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ได้แก่ โรงเรียน
ขนาดเล็ก 91 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 85 โรงเรียน และ โรงเรียนขนาดใหญ่ 5
โรงเรียน

2.2 ผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่มเพื่อกำหนดเป็นโรงเรียนกลุ่ม
ตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับสลาก ซึ่งจะได้ โรงเรียน
จำนวน 109 โรงเรียน ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 55 โรงเรียน

2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 51 โรงเรียน

2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยศึกษาทุกโรงเรียนในข้อ 2.2 โดยใช้
วิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งจะได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 109 คน

2.4 ครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากแบบใส่คืนตามโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในข้อ 2.2 โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 10 ของครูทั้งหมดซึ่งจะได้จำนวนครู จำนวน 224 คน รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 333 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	บ้านหัวหาด	1	8	9	1	1	2
	บ้านนาโพธิ์	1	7	8	1	1	2
	บ้านโพธิ์ไทรทองวิทยา	1	7	8	1	1	2
	บ้านโพหนอง	1	6	7	1	1	2
	บ้านนาดีหัวภู	1	5	6	1	1	2
	บ้านโคกยาว	1	5	6	1	1	2
	บ้านม่วงสี	1	5	6	1	1	2
	บ้านดอนสะฝาง	1	4	5	1	1	2
	บ้านโคกพะธาย	1	6	7	1	1	2
	บ้านนาขาคำพอก	1	9	10	1	1	2
	บ้านโคกศรี	1	6	7	1	1	2
	บ้านท่าพันโฮ้ง	1	8	9	1	1	2
	บ้านเหล่าสมปอย	1	9	10	1	1	2
	บ้านดอนแดงดอนตู	1	6	7	1	1	2
	บ้านนากะทิมโนนสะอาด	1	5	6	1	1	2
	บ้านโนนกุ้ง	1	7	8	1	1	2
	บ้านกุดน้ำใส	1	6	7	1	1	2
	บ้านนาพระโนนห้วยแคน	1	7	8	1	1	2
	บ้านนาเดื่อ	1	11	12	1	1	2
	บ้านจอมศรี	1	6	7	1	1	2
บ้านเชียงเซา	1	10	11	1	1	2	
บ้านดงขวาง	1	4	5	1	1	2	

ตาราง 3 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	ประชาชนธิ์นุสรณ์	1	7	8	1	1	2
	บ้านโพธิ์สว่าง	1	9	10	1	1	2
	บ้านโพธิ์ขาว	1	7	8	1	1	2
	บ้านยางงอย	1	6	7	1	1	2
	บ้านหนองบาทาว	1	7	8	1	1	2
	บ้านปฎิรูป	1	8	9	1	1	2
	บ้านแค	1	7	8	1	1	2
	บ้านปากยาม(สุนทรภักย์คาร)	1	8	9	1	1	2
	บ้านศรีเวินชัย	1	11	12	1	1	2
	บ้านนาหนองหวาย	1	8	9	1	1	2
	บ้านเสี้ยวสงคราม	1	10	11	1	1	2
	บ้านอวน	1	7	8	1	1	2
	บ้านตาลปากน้ำ	1	7	8	1	1	2
	บ้านนาหนองบก	1	4	5	1	1	2
	บ้านวังโพธิ์	1	10	11	1	1	2
	บ้านดอนตู	1	7	8	1	1	2
	บ้านท่าจำปา	1	10	11	1	1	2
	บ้านดอนแดง	1	10	11	1	1	2
	บ้านดอนดี	1	7	8	1	1	2
	บ้านท่าเตี๋ยแก	1	5	6	1	1	2
	บ้านน้อยนาเหนือ	1	10	11	1	1	2
	บ้านนาผักปอด	1	5	6	1	1	2
	บ้านธาตุ	1	11	12	1	1	2
	บ้านน้อยทวย	1	6	7	1	1	2
	บ้านตาล	1	10	11	1	1	2
	บ้านดง	1	4	5	1	1	2
บ้านขามเตียนน้อย	1	11	12	1	1	2	
บ้านอวังหมากเห็บ	1	7	8	1	1	2	

ตาราง 3 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	บ้านนาเิน	1	6	7	1	1	2
	บ้านนาผักหมมหาทกแกว	1	7	8	1	1	2
	บ้านนาลอมกุดตะกลา	1	10	11	1	1	2
	บ้านโพนตุมหนองแสง	1	12	13	1	1	2
	บ้านหนองทม	1	6	7	1	1	2
กลาง	บ้านนาเข	1	18	19	1	2	3
	ชุมชนไผ่ลอม	1	19	20	1	2	3
	บ้านป่าหวาน	1	17	18	1	2	3
	บ้านหนองแวง	1	12	14	1	1	2
	ชุมชนนาพระชัย	1	13	14	1	1	2
	บ้านโคกยาว	1	18	19	1	2	3
	บ้านหมูน	1	17	18	1	2	3
	บ้านคำแมนาง	1	19	20	1	2	3
	บ้านดอนเตย	1	14	15	1	1	3
	บ้านนาทม	1	16	17	1	2	3
	บ้านพันหวาดอนตู	1	16	17	1	2	3
	บ้านนาคุณนอยหนองหัวงัว	1	15	16	1	2	3
	ชุมชนประสานมิตร	1	23	24	1	2	3
	ชุมชนนางัว	1	15	16	1	2	3
	บ้านนาคอย	1	20	21	1	2	3
	บ้านอุณา	1	18	19	1	2	3
	บ้านสามัคคี	1	13	14	1	1	2
	บ้านตาลราษฎร์อุทิศ	1	15	16	1	2	3
	บ้านอุนยางคำ	1	12	13	1	1	2
	บ้านเสี้ยววิทยา	1	14	15	1	1	2
บ้านดอนสมอ	1	11	12	1	1	2	
บ้านท่าบอ (บอศรีรัตนอำนวย)	1	19	20	1	2	3	
บ้านภูกระแต	1	24	25	1	2	3	

ตาราง 3 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
กลาง	บ้านอีอูด	1	11	12	1	2	3
	บ้านนาชุมไหมนิรมิต	1	13	14	1	2	3
	บ้านนาอินทร์ นาโอ นาคอยพัฒนา	1	21	22	1	2	3
	บ้านขา	1	14	15	1	2	3
	บ้านขามเปี้ย	1	18	19	1	2	3
	ดอนดอนโคกกลางวิทยา	1	11	12	1	2	3
	ชุมชนเอื้องกอนาดี	1	19	20	1	2	3
	ชุมชนบ้านไชยบุรี	1	13	14	1	2	3
	บ้านหาดกวน	1	20	21	1	2	3
	บ้านแกวป่าโป่ง	1	14	15	1	2	3
	ชุมชนบ้านคำพอกหาดดอกแก้ว	1	26	27	1	2	3
	บ้านห้วยพระ	1	16	17	1	2	3
	บ้านคำเตย	1	11	12	1	2	3
	บ้านท่าอุเทน	1	12	13	1	2	3
	อุเทนวิทยาคาร	1	16	17	1	2	3
	บ้านโพน	1	10	12	1	2	3
	บ้านพนอม	1	17	18	1	2	3
	บ้านพะทาย	1	15	16	1	2	3
	บ้านนาขมิ้น	1	17	18	1	2	3
	บ้านดงวิทยาคาร	1	14	15	1	2	3
	บ้านขามเตี้ยใหญ่	1	18	19	1	2	3
	บ้านดอนยางทุ่งน้อย	1	14	15	1	2	3
	บ้านนาห้วยบ่อ	1	18	19	1	2	3
	บ้านหนองผักตบโพนเพ็ก	1	16	17	1	2	3
	บ้านค้อ	1	15	16	1	2	3
	บ้านขวางคลีชูชาติ	1	21	22	1	2	3
บ้านหนองนางเลิง	1	14	15	1	2	3	

ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ใหญ่	ปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์)	1	62	63	1	3	4
	ราษฎร์สามัคคี	1	32	33	1	3	4
	บ้านโพนจาน	1	39	40	1	3	4
รวม		109	1,342	1,452	109	224	333

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย ข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 5 องค์ประกอบ ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศในโรงเรียน ประกอบด้วย ข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามรายด้าน 4 ด้าน ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale

โดยตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 กำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการและทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร ตำราต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและบรรยากาศในโรงเรียนหรือองค์การ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แนวความคิด แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและบรรยากาศในโรงเรียน เมื่อร่างเสร็จนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญหาความสอดคล้องและให้คะแนน (สุวิมล ติรกานันท์, 2550) ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้กำหนดคุณสมบัติ ของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (รายละเอียดในภาคผนวก ก) ดังนี้

3.1 อาจารย์ผู้สอน ทางการบริหารการศึกษา ที่มีตำแหน่งวิชาการ ตั้งแต่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.3 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษมีคุณวุฒิ ระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ในการนำข้อมูลไปหาความสอดคล้องนั้นผู้วิจัยสร้างข้อคำถาม โดยได้ค่า IOC = 0.92 พบตัวบ่งชี้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย/เนื้อหาที่มุ่งวัด จำนวน 45 ตัวบ่งชี้

4. นำร่างแบบสอบถามที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่อยู่ในระดับเหมาะสม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตั้งแต่ 0.44 – 0.84 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในโรงเรียน ตั้งแต่ 0.68 – 0.90 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

6. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีก

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 333 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด 2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 มีระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.0 – 1.50 หมายถึง มีระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลความสัมพันธ์โดยมีหลักการ ดังนี้ (วาโร เฟิงส์วีสดี, 2551, หน้า 307)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความหมาย

0.71 – 1.00 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง

0.41 – 0.70 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับ

ปานกลาง

0.10 – 0.40 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

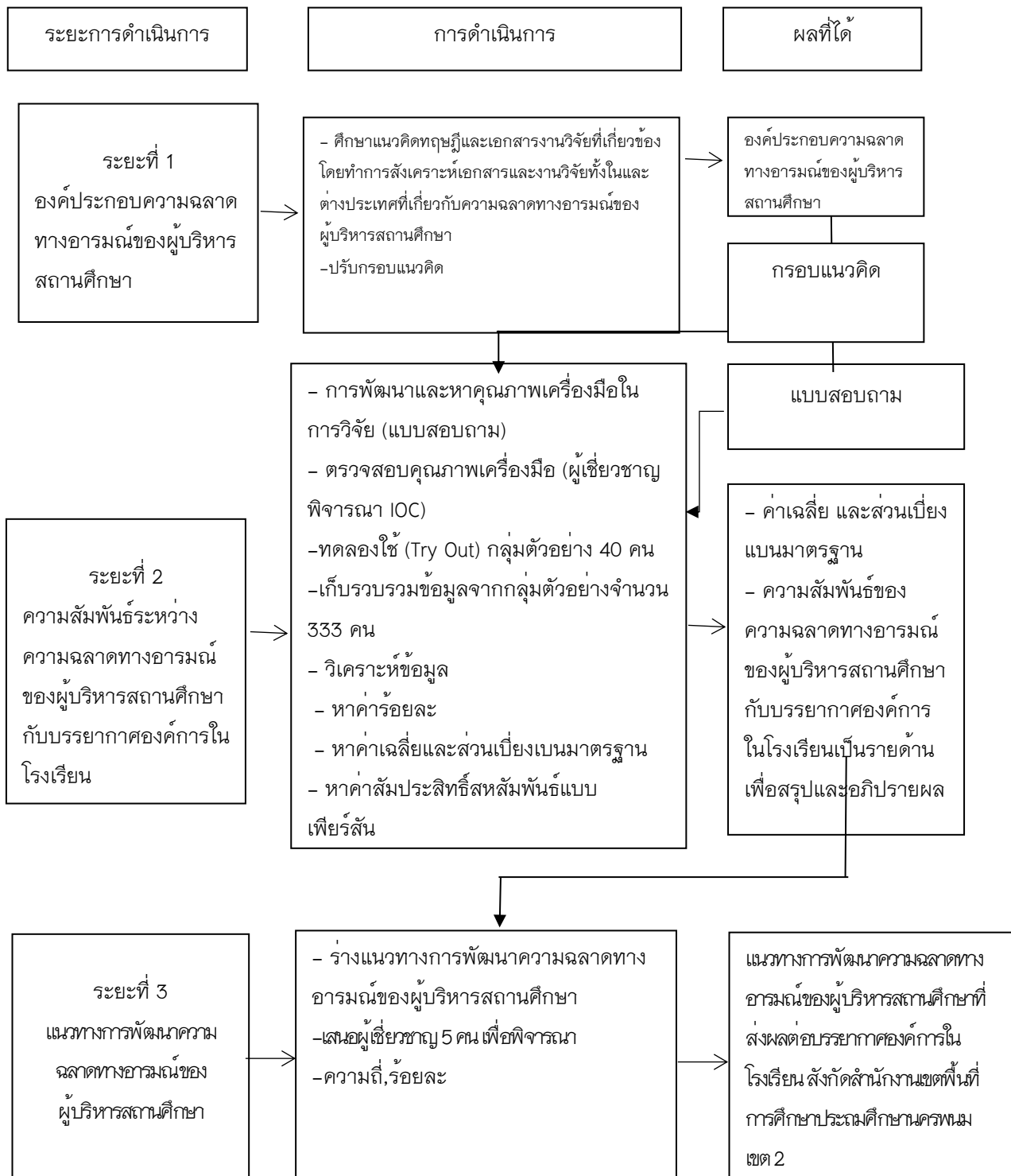
5. การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

**ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อ
บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2**

ผู้วิจัยได้หาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยนำผลการวิจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ที่สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน มาร่างเป็นแนวทางพัฒนา โดยทำเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงจะเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ต่อไป

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน (รายละเอียดใน
ภาคผนวก ก) มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมี
คุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป
จำนวน 1 คน
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิ
ระดับ ปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า
10 ปี จำนวน 2 คน
3. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมี
คุณวุฒิระดับ ปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหาร
ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 1 คน
4. ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิระดับปริญญาโท
ทางการศึกษาและมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน



ภาพประกอบ 2 สรุประยะในการดำเนินการวิจัย

ตาราง 4 ระยะการวิจัย วิธีการดำเนินงานวิจัย แหล่งข้อมูล เวลาดำเนินการและผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	เวลาดำเนินการ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ศึกษาเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. วิเคราะห์องค์ประกอบ	องค์ประกอบหลักความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	มีนาคม 2564. – เมษายน 2564
ระยะที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย	1. ศึกษาเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์ประกอบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. วิเคราะห์องค์ประกอบ	ได้กรอบแนวคิดการวิจัย	มีนาคม 2564 – เมษายน 2564

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	เวลาดำเนินการ
	2. นำร่างข้อคำถามที่ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์บรรยากาของค์การในโรงเรียน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	ร้อยละ ร้อยละ	องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์บรรยากาของค์การในโรงเรียน	มีนาคม 2564 – เมษายน 2564
	3. นำแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ TryOut ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คนและวิเคราะห์ข้อมูลหลัง Try Out และจัดพิมพ์เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลต่อไป	กลุ่มตัวอย่างเสมือน ที่นำข้อมูลไป Try Out	-ค่า IOC -ค่าอำนาจจำแนก -ค่าความเชื่อมั่น	แบบสอบถามที่ตรงตามเนื้อหาถูกต้องสมบูรณ์	กรกฎาคม 2564 – สิงหาคม 2564

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	เวลาดำเนินการ
	4. ขอความอนุเคราะห์ จากผู้อำนวยการ สพป.นครพนม เขต 2 เพื่อขอทำ การเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	โรงเรียน	-	ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา	กันยายน 2564
	5. วิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทำการวิเคราะห์ ข้อมูลเป็นรายด้าน	ผู้บริหาร และครูผู้สอนจำนวน 333 คน	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความฉลาดทางอารมณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในโรงเรียน	พฤศจิกายน 2564 - ธันวาคม
	6. หาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน และอำนาจพยากรณ์เพื่อนำมาเป็นแนวทาง ในการพัฒนาต่อไป	ผู้บริหาร และครูผู้สอนจำนวน 333 คน	- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน - ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าอำนาจจำแนก	2564

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	เวลาดำเนินการ
ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนา ความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ บรรรยากาศ องค์การในโรงเรียน	1.หาแนวทางการพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ ส่งผลต่อ บรรรยากาศ องค์การในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	-ความถี่ -ร้อยละ	แนวทางการพัฒนาการ ความฉลาดทาง อารมณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อ บรรรยากาศองค์การ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 และ ข้อเสนอแนะในการ วิจัยครั้งต่อไป	พฤศจิกายน 2564 - ธันวาคม 2564

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ
บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา

1.2 ผลการยืนยันองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา

ระยะที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

X แทน คะแนนเฉลี่ยในกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

S.D. แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)

SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
Df	แทน	ความเป็นอิสระ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูป คะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูป คะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Z'	แทน	คะแนนการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา
X	แทน	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง
X ₂	แทน	การควบคุมอารมณ์ของตนเอง
X ₃	แทน	การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง
X ₄	แทน	การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
X ₅	แทน	การมีทักษะทางสังคม
Y	แทน	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน
Y ₁	แทน	โครงสร้างองค์การ
Y ₂	แทน	ความรับผิดชอบในการทำงาน
Y ₃	แทน	การให้รางวัล
Y ₄	แทน	การสนับสนุน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษาและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจการนำบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาผลจากการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม

1.2 ผลการยืนยันองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาจากการให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสม
โดยทั้ง 5 คน มีความเห็นสอดคล้องกันในทุกองค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ผลการยืนยันองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ความเหมาะสม	
			เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ
การตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง	เป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์เหล่านั้น ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของตนเอง และ แสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมตาม กาลเทศะ	1. ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และเข้าใจ ความรู้สึกของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับ สถานการณ์ต่าง ๆ	5	100
		2. ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับผลที่ตามมา เนื่องจากการตัดสินใจ ของตนเองเสมอและสามารถแสดงออก อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ	5	100
		3. ผู้บริหารสถานศึกษามีสติรู้เท่าทัน ความคิดของตนอยู่เสมอ	100	100
		4. ผู้บริหารสถานศึกษา รู้ถึงเหตุผลของความปรารถนาของตนและ เข้าใจความต้องการของตนเอง	5	100
การควบคุมอารมณ์ ของตนเอง	เป็นความสามารถ ในการบริหารจัดการใน การควบคุมกับอารมณ์ของตนเองอย่างมี เหตุผล สามารถใช้กระบวนการคิดก่อนลง มือปฏิบัติได้สามารถที่จะจัดการ กับอารมณ์ที่อยู่ยากได้อย่างเหมาะสมและ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับ ของสังคมได้	5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการ กับอารมณ์ของตัวเองได้อย่างเหมาะสม	5	100
		6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุม อารมณ์ของตัวเองได้เมื่อต้องประสบกับ ปัญหา	5	100
		7. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักปรับตัวให้เข้า กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่าง เหมาะสม	5	100
		8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุม และจัดการอารมณ์โกรธของตัวเองได้ และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม	5	100
		9. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบ ก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ	5	100
การสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ตนเอง	การมีแรงบันดาลใจที่จะทำให้เกิดความ พยายามในการก้าวสู่เป้าหมายอย่างไม่ ท้อถอย มีความตั้งใจที่จะทำให้ดีที่สุดในสิ่ง ที่ได้รับผิดชอบ เมื่อมีปัญหา	10. ผู้บริหารสถานศึกษา มีเป้าหมายในการทำงาน อย่างชัดเจนเพื่อให้งานนั้น ประสบความสำเร็จ	5	100

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ความเหมาะสม	
			เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ
	ก็ไม่ท้อแท้หมดกำลังใจ มองโลกในแง่ดี และพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไขจนถึงที่สุด	11. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงผลักดันตนเองให้ทำงานอย่างมีความสุขและภูมิใจกับงานที่ทำเสมอ 12. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค 13. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นในความ สามารถของตนเองและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	5	100
			5	100
			5	100
การเข้าใจ ความรู้สึกของผู้อื่น	การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เป็นความสามารถของบุคคลที่จะรับรู้ความต้องการของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ รู้ความต้องการของผู้อื่น และตอบสนองอารมณ์ ความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	14. ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ 15. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงาน 16. ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้ดี และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม 17. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	5	100
			5	100
			5	100
การมีทักษะ ทางสังคม	ความสามารถของบุคคลในการที่จะสร้างสัมพันธ์ภาพทางบวก มีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ มีความยืดหยุ่น สามารถแก้ปัญหาได้ รับรู้และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล แก้ไขความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และประสานผู้คนเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม	18. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้ 19. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา 20. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม สร้างและนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 21. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	5	100
			5	100
			5	100

ระยะที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 333 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 333 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ใน สถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน้าที่ในสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน(คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	-ชาย	207	62.20
	-หญิง	126	37.80
	รวม	333	100.00
2	อายุ		
	20 - 30 ปี	93	27.90
	31 - 40 ปี	98	29.40
	41 - 50 ปี	108	32.40
	51 ปีขึ้นไป	34	10.20
	รวม	333	100.00
3	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	160	48.00
	- ปริญญาโท	173	52.00
	รวม	333	100.00
4	ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา		
	- ผู้บริหารสถานศึกษา, รองผู้บริหารสถานศึกษา หรือ วิชาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	109	32.70
	- ครูผู้สอน	224	67.30
	รวม	333	100.00
5	ขนาดของโรงเรียน		
	- โรงเรียนขนาดเล็ก	55	50.46
	- โรงเรียนขนาดกลาง	51	46.79
	- โรงเรียนขนาดใหญ่	3	2.75
	รวม	109	100.00

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 333 คน เป็นเพศชาย จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20 เป็นเพศ หญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 เป็นผู้มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.90 เป็นผู้มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 เป็นผู้มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 เป็นผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 เป็นครูผู้สอน จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 เป็นโรงเรียน ขนาดเล็ก จำนวน 55 โรง คิดเป็นร้อยละ 50.46 เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 51 โรง คิดเป็นร้อยละ 46.79 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรง คิดเป็นร้อยละ 2.75

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.1 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม ดังตาราง 7

ตาราง 7 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
	\bar{x}	S.D.	
1.การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	3.71	0.83	มาก
2.การควบคุมอารมณ์ของตนเอง	3.61	0.81	มาก
3.การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	3.72	0.79	มาก
4.การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	3.71	0.81	มาก
5.การมีทักษะทางสังคม	3.60	0.82	มาก
เฉลี่ย	3.67	0.75	มาก

จากตาราง 7 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก
ทุกด้านโดยเรียง ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ($\bar{X} = 3.72$)
การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.71$) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.71$)
การควบคุมอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.61$) การมีทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 3.60$)

2.2 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 8

ตาราง 8 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้
อารมณ์ของตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และเข้าใจความรู้สึกของ ตนเองเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ	3.64	0.88	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่ตามมาเนื่องจาก การตัดสินใจของตนเองเสมอและสามารถ แสดงออกอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ	3.79	0.92	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีสติรู้เท่าทันความคิดของตน อยู่เสมอ	3.78	0.97	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษารู้ถึงเหตุผลของความปรารถนา ของตนและเข้าใจความต้องการของตนเอง	3.66	0.91	มาก
	เฉลี่ย	3.71	0.83	มาก

จากตาราง 8 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ
ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่ตามมาเนื่องจากการตัดสินใจของตนเองเสมอและสามารถแสดงออกอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ ($\bar{X} = 3.79$) ผู้บริหารสถานศึกษามีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.78$) และผู้บริหารสถานศึกษารู้ถึงเหตุผลของความปรารถนาของตนและเข้าใจความต้องการของตนเอง ($\bar{X} = 3.66$)

2.3 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 9

ตาราง 9 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้ เมื่อต้องประสบกับปัญหา	3.71	0.83	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ	3.71	0.95	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมและจัดการอารมณ์โกรธของตัวเองได้ และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์	3.59	0.98	มาก
4	ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม	3.53	0.95	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	3.51	1.00	มาก
	เฉลี่ย	3.61	0.81	มาก

จากตาราง 8 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเองโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อต้องประสบกับปัญหา ($\bar{X} = 3.71$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.71$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์โกรธของตนเองได้ และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.59$)

2.4 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 10

ตาราง 10 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ	3.83	0.95	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงผลักดันตนเองให้ทำงานอย่างมีความสุขและภูมิใจกับงานที่ทำ	3.70	0.99	มาก
3	ทำเสมอ	3.67	0.82	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.67	0.90	มาก
	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค			
	เฉลี่ย	3.72	0.79	มาก

จากตาราง 9 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ
สร้างแรงจูงใจให้แก่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามี
เป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.83$)
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงผลักดันตนเองให้ทำงานอย่างมีความสุขและภูมิใจ
กับงานที่ทำเสมอ ($\bar{X} = 3.70$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของ
ตนเองและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.67$)

2.5 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าใจความรู้สึก
ของผู้อื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.83	0.96	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความแตกต่างระหว่าง บุคคลของผู้ร่วมงาน	3.72	0.88	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ	3.66	0.80	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้ดี และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้ อย่างเหมาะสม	3.63	0.92	มาก
เฉลี่ย		3.71	0.81	มาก

จากตาราง 11 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.83$) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.82$) และ ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเสมอ ($\bar{X} = 3.66$)

2.6 การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะทางสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะทางสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะทางสังคม	ค่าสถิติ		ระดับความ ความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้	3.66	0.92	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ผู้บริหาร	3.62	0.93	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีม สร้างและนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.59	0.96	มาก
4	สถานศึกษามีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	3.53	0.86	มาก
	เฉลี่ย	3.60	0.82	มาก

จากตาราง 11 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่

ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 3.66$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 3.62$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีม สร้างและนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.59$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.1 การวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม ดังตาราง 13

ตาราง 13 ระดับบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

บรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1.โครงสร้างองค์กร	3.72	0.82	มาก
2.ความรับผิดชอบ	3.72	0.73	มาก
3.การให้รางวัล	3.60	0.83	มาก
4.การสนับสนุน	3.70	0.83	มาก
เฉลี่ย	3.68	0.76	มาก

จากตาราง 13 บรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากโดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.72$) โครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.72$) การสนับสนุน ($\bar{X} = 3.70$) การให้รางวัล ($\bar{X} = 3.60$)

3.2 การวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 14

ตาราง 14 ระดับบรรยาการของค้การในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค้การ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	บรรยาการของค้การในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค้การ	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการทำงาน อย่างชัดเจน	3.88	0.99	มาก
2	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละ คนอย่างชัดเจน	3.77	0.85	มาก
3	หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนใน โรงเรียนได้ถูกกำหนดไว้ตามสดมภ์งานอย่างชัดเจน	3.70	0.87	มาก
4	โครงสร้างการบริหารงานเอื้อต่อความคล่องตัวใน การปฏิบัติงาน	3.65	0.93	มาก
5	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดนโยบาย และ เป้าหมายที่ชัดเจน	3.59	0.90	มาก
เฉลี่ย		3.72	0.82	มาก

จากตาราง 13 ระดับบรรยาการของค้การในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค้การ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ โรงเรียนของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.88$) โรงเรียนของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.77$) และโครงสร้างการบริหารงานเอื้อต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$)

3.3 การวิเคราะห์บรรยาการของค้การในโรงเรียน ด้านความ
รับผิดชอบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและ
รายข้อ ดังตาราง 15

ตาราง 15 บรรยายการตอบคำถามในโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	บรรยายการตอบคำถามในโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านมีความเพียรพยายามที่จะดำเนินงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	3.82	0.86	มาก
2	ครูและบุคลากรในโรงเรียน รับผิดชอบต่อหน้าที่ และ รับผิดชอบในการกระทำของตนเองเสมอ	3.80	0.99	มาก
3	ครูและบุคลากรสามารถตัดสินใจดำเนินการเองได้ ในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย	3.74	0.83	มาก
4	ปริมาณงานที่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม	3.67	0.80	มาก
5	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเอาใจใส่ในหน้าที่ ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย	3.64	0.86	มาก
6	ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความพึงพอใจที่จะ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.64	0.95	มาก
เฉลี่ย		3.72	0.73	มาก

จากตาราง 15 บรรยายการตอบคำถามในโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียง
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ท่านมีความเพียรพยายามที่จะดำเนินงานที่ได้รับ
มอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 3.82$) ครูและบุคลากรในโรงเรียน รับผิดชอบต่อหน้าที่ และ
รับผิดชอบในการกระทำของตนเองเสมอ ($\bar{X} = 3.80$) ครูและบุคลากรสามารถตัดสินใจ
ดำเนินการเองได้ในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.74$)

3.4 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านการให้รางวัล
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ
 ดังตาราง 1

ตาราง 16 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านการให้รางวัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านการให้รางวัล	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารพยายามส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากร ให้ได้เลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับ	3.76	1.03	มาก
2	โรงเรียนของท่านมีการชมเชยบุคลากรที่มีผลการ ทำงานดี	3.72	0.94	มาก
3	โรงเรียนของท่านนำผลการทำงานมาพิจารณาใน การเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง	3.64	0.88	มาก
4	รางวัลและผลตอบแทนเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจใน การปฏิบัติหน้าที่ ของครูและบุคลากรในหน่วยงาน เป็นอย่างดี	3.63	0.91	มาก
5	โรงเรียนของท่านมีนโยบายการให้รางวัลและ ผลตอบแทนการเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน	3.53	0.94	มาก
6	ผู้บริหารพยายามจัดสวัสดิการให้แก่ครูและ บุคลากรในโรงเรียน	3.50	0.97	มาก
7	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ครูและบุคลากร ได้รับมีความเหมาะสม	3.38	0.93	มาก
	เฉลี่ย	3.60	0.83	มาก

จากตาราง 16 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านการให้รางวัล โดยรวมและ
 รายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก

ทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ผู้บริหารพยายามส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรให้ได้เลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.76$) โรงเรียนของท่านมีการชมเชยบุคลากรที่มีผลการทำงานดี ($\bar{X} = 3.72$) และโรงเรียนของท่านนำผลการทำงานมาพิจารณาในการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.64$)

3.5 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านการสนับสนุน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ
ดังตาราง 17

ตาราง 17 ระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านการสนับสนุน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ด้านการสนับสนุน	ค่าสถิติ		ระดับ ความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	องค์กรของท่านส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความ สามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.79	0.88	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ครูบุคลากรได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพ และ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.73	0.99	มาก
3	ครูและบุคลากรได้รับความช่วยเหลือและความ ร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.72	0.90	มาก
4	ครูและบุคลากรร่วมกันทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยความยินดี ขยันขันแข็งและกระตือรือร้น	3.66	0.94	
5	เมื่อมีปัญหาในการทำงานครูและบุคลากรสามารถ เข้าปรึกษาผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.65	0.90	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจในการทำงานและคอยให้ ความช่วยเหลือครูและบุคลากรในโรงเรียนเสมอ	3.64	0.98	มาก
	เฉลี่ย	3.70	0.83	มาก

จากตาราง 17 บรรยายการองค์การในโรงเรียน ด้านการสนับสนุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ องค์การของท่านส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.79$) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ครูบุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.72$) และความสามารถในการปฏิบัติงาน และครูและบุคลากรได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.72$)

ระยะที่ 2 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังตาราง 18

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตัวแปร	X	X1	X2	X3	X4	X5	Y	Y1	Y2	Y3	Y4
X	1.00										
X1	.916**	1.00									
X2	.932**	.846**	1.00								
X3	.916**	.795**	.831**	1.00							
X4	.922**	.800**	.794**	.817**	1.00						
X5	.909**	.762**	.813**	.774**	.825**	1.00					
Y	.920**	.821**	.868**	.841**	.829**	.867**	1.00				
Y1	.888**	.808**	.816**	.835**	.809**	.811**	.934**	1.00			
Y2	.845**	.736**	.792**	.774**	.769**	.811**	.932**	.835**	1.00		
Y3	.848**	.761**	.801**	.759**	.763**	.810**	.961**	.875**	.853**	1.00	
Y4	.898**	.798**	.869**	.818**	.798**	.843**	.944**	.834**	.843**	.877**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม ($r_{xy}=.920$) สัมพันธ์กัน ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกใน ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเองสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ระดับ ($r= .868$) ด้านการมีทักษะทางสังคมสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ระดับ ($r= .867$) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ระดับ ($r= .841$) ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ระดับ ($r= .829$) และด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ระดับ ($r= .821$)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจ พยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

การวิเคราะห์ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจ พยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลขาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
Regression	5	163.05	32.61	385.53**	.000
Residual	327	27.66	0.09		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ	.925
สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์	.855
สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว	.853
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์	.291

ตาราง 20 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	B	S.E.	β	t	sig
1.การมีทักษะทางสังคม (x ₅)	.322	.039	.350	8.292**	.000
2.การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (x ₂)	.239	.045	.257	5.297**	.000
3.การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (x ₃)	.191	.042	.199	4.571**	.000
4.การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง(x ₁)	.101	.040	.110	2.525**	.012
ค่าคงที่	.269	.081	-	3.338	0.001

ค่าคงที่ = .269 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 5 ตัวแปร พบว่า มี 4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การมีทักษะทางสังคม การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ตัวดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์เท่ากับ .925 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะทางสังคม การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ เท่ากับ .855 หรือ ร้อยละ 85.50 สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .853 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .291

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.269 + 0.322(X_5) + 0.239(X_2) + 0.191(X_3) + 0.101(X_1)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z'_y = .350(Z_5) + .257(Z_2) + .199(Z_3) + .110(Z_1)$$

ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยนำความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียนได้มาหาแนวทางพัฒนา ผลการวิจัยสรุปดังตาราง 19-23

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา

ตัวแปร	ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวแปรที่ส่งผลต่อ บรรยากาศองค์การใน โรงเรียน	สรุปผล
X ₁	การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	✓	ควรพัฒนา
X ₂	การควบคุมอารมณ์ของตนเอง	✓	ควรพัฒนา
X ₃	การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	✓	ควรพัฒนา
X ₄	การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	X	-
X ₅	การมีทักษะทางสังคม	✓	ควรพัฒนา

หมายเหตุ ✓ หมายถึง มีอำนาจในการทำนายบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

x หมายถึง ไม่มีอำนาจในการทำนายบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

จากตาราง 21 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการ
ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่
ตนเอง และการมีทักษะทางสังคม เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การใน
โรงเรียนได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนา

การหาแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต
2 นั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปร่างแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาความฉลาด
ทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน แล้วนำเสนอ
ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจาก
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 2 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน

ผลปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้ให้ข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาความถี่และทำการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา

การนำเสนอแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 แสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ด้านที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
1	การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	
	1.ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับผลที่ตามมาเนื่องจากการตัดสินใจของตนเองเสมอและควรแสดงออกอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ	5
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนอยู่เสมอ	5
	4.ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้ถึงเหตุผลของความปรารถนาของตนและเข้าใจความต้องการของตนเอง	5

จากตาราง 22 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางในการพัฒนาทุกข้อ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“มีการทบทวนอารมณ์ตนเองอยู่เสมอ โดยพิจารณา ว่าตนเองมีอารมณ์เช่นไร และสังเกตผลสะท้อนกลับของหลังการมีอารมณ์ นั้น ๆ พิจารณาว่าเป็นไปในทางบวก อาทิ เกิดความพึงพอใจ หรือเกิดผลใน ด้านลบ อาทิ ความไม่สบายใจ แล้วพยายามเก็บอารมณ์ ต่าง ๆ เหล่านั้นไว้ เป็นบทเรียนที่ช่วยให้การแสดงออกทางอารมณ์ในครั้งต่อ ๆ ไปเป็นไปอย่างเหมาะสม”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“ฝึกสังเกตอารมณ์ที่เกิดขึ้นรวมพฤติกรรมทางภายใน เหตุการณ์ต่าง ๆ อาทิ เสียใจ เครียด อารมณ์ฟุ้งซ่าน อาการเกร็งของ กล้ามเนื้อ ฯลฯ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2565)

“ฝึกสมาธิทำจิตใจให้สงบ ทบทวนอดีต พิจารณา ปัจจุบัน คาดหมายแนวโน้มในอนาคต”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2565)

“ฝึกการรู้ตัว มีสติ ระลึกได้ ตอบตนเองได้เสมอว่า ตนกำลังทำอะไร บทบาทของตนเองเป็นอย่างไร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2565)

“ส่งเสริมให้มีการฝึกปฏิบัติจริงโดยให้มีกิจกรรมการ วิเคราะห์ตนเอง สังเกตตัวเอง ยอมรับตนเอง ฝึกบันทึกเหตุการณ์ที่มีผลต่อ อารมณ์ตนทั้งทางบวกและทางลบ ฝึกสมาธิในที่ทำงาน การวิเคราะห์ตนจาก ผลการร่วมทำงานเป็นทีม ฯลฯ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2565)

ตาราง 23 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ด้านที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
2	<p>การควบคุมอารมณ์ของตนเอง</p> <p>1.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการจัดการกับอารมณ์ของตัวเองได้อย่างเหมาะสม</p> <p>2.ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้ เมื่อต้องประสบกับปัญหา</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม</p> <p>4.ผู้บริหารสถานศึกษาต้องควบคุมและจัดการอารมณ์โกรธของตัวเองได้ และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม</p> <p>5.ผู้บริหารสถานศึกษาควรคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ</p>	<p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p>

จากตาราง 23 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางในการพัฒนาทุกข้อ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“เลี้ยงออกไปจากสถานการณ์นั้น เพื่อให้เวลามีส่วน ในการผ่อนคลายความตึงเครียด และเมื่อจิตใจสงบลองพิจารณาไตร่ตรองถึง หลักเหตุและผล อย่างหลายแง่มุม”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“หากจุดสนใจอื่น ๆ อาทิ หางานหรือกิจกรรมอื่นๆทำได้แก่ การออกกำลังกาย ฟังเพลง พูดคุย สนทนากับเพื่อน ฯลฯ เมื่อผ่อนคลายแล้วค่อยเริ่มปฏิบัติงานต่อ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2565)

“ควรคำนึงถึงกฎธรรมชาติ ได้แก่ มิให้เกิด ค้ำรงอยู่ และสูญสลายไป ถือเป็นเรื่องธรรมดาที่ไม่อาจหลีกเลี่ยง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2565)

“บททวนว่าเราแสดงอะไรออกไปเมื่อมีอาการ ถ้าเห็นว่าไม่เหมาะสมก็ตั้งใจว่าคราวต่อไปจะแสดงให้ดีขึ้นกว่าเดิม พยายามเตือนตัวเองอยู่เสมอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2565)

“ฝึกรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่ต้องไปประสบหรือเกี่ยวข้องกับทั้งในแง่ดีและไม่ดี”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2565)

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ด้านที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
3	การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง	
	1.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ	5
	2.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควรสร้างแรงผลักดันตนเองให้ทำงานอย่างมีความสุขและภูมิใจกับงานที่ทำเสมอ	5
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค	5
	4.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	5

จากตาราง 24 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางในการพัฒนาทุกข้อ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“ฝึกคิดหาทางเลือกที่หลากหลายในการแก้ปัญหา หรือดำเนินงาน นี้ก็ถึงเป้าหมายสุดท้าย แล้วคิดว่าจะมีวิธีที่จะไปถึง เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างไร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“ยึดหลักการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม คือหลายฝ่าย มีโอกาสได้คิด ได้ร่วมทำ และร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2565)

“ฝึกสร้างจินตนาการ สร้างความคิดรอบยอดในเรื่องต่าง ๆ และคำนึงถึงหลักการทำงานเป็นทีม ไม่นั่นความมี พิธีรีตอง มีกิจกรรมที่ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมทำ ซึ่งจะทำให้เกิด ความตระหนักและเห็นความสำคัญ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2565)

“สร้างสถานการณ์จำลอง แล้วคิดหาทางการบริหารจัดการ หรือ แก้ไขปัญหา นั้นๆ และฝึกเป็นคนทันกระแส มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2565)

“ฝึกคิดนอกกรอบที่อาจเป็นทางลัด ซึ่งอาจจะเกิดผล ทั้งช่วยการประหยัดปัจจัยการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดอีกด้วย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2565)

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะทางสังคม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ด้านที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
4	การมีทักษะทางสังคม	
	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการจัดการ ความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	5
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการทำงาน เป็นทีม สร้างและนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5
	4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	5

จากตาราง 23 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมี
ทักษะทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทาง
ในการพัฒนาทุกข้อ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“ใช้หลักการสื่อสารแบบสองทางมีการโต้ตอบกันเพื่อให้เกิดความรู้สึกและ
ความเข้าใจที่ดีต่อกันเน้นการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ เป็นอันดับแรก เพื่อความสัมพันธ์อันดี
ซึ่งจะทำให้งานที่คิดว่ายากนั้นง่ายขึ้น อาทิ การพบปะพูดคุย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“ฝึกเป็นคนที่มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนใน ลักษณะไปลามาไหว้ อาทิ ยึด
หลัก วาจาดี มีน้ำใจ อยู่ใกล้ก็เป็นสุขการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2565)

“หลีกเลี่ยงการสื่อสารแบบซ่อนเร้นให้มากที่สุด ได้แก่ การพยายามปกปิด บางส่วนไว้เป็นไปในลักษณะไม่จริงใจ ไม่เปิดเผย 2.2 วิธีการสร้างสายสัมพันธ์และการทำงาน เป็นทีม”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2565)

“ยอมรับในความรู้ความสามารถของทักษะเฉพาะด้านของผู้ร่วมงานว่ามีความสำคัญ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของหน่วยงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2565)

“แก้ปัญหาาร่วมกัน เพราะการทำงานทุกอย่างย่อมมี ปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นเสมอ ฉะนั้นการแก้ปัญหาในหน่วยงานนั้นทางที่ ดีที่สุด คือการให้สมาชิกในหน่วยงานร่วมกันหาแนวทางด้วยวิธีสร้าง บรรยากาศที่เปิดเผยต่อกัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2565)

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1.แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง คือ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับผลที่ตามมาเนื่องจากการตัดสินใจของตนเองเสมอและควรแสดงออกอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนอยู่เสมอ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้ถึงเหตุผลของความปรารถนาของตนและเข้าใจความต้องการของตนเอง

2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง คือ

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการจัดการกับอารมณ์ของตัวเองได้อย่าง
เหมาะสม

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้ เมื่อ
ต้องประสบกับปัญหา

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่
เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องควบคุมและจัดการอารมณ์โกรธของตัวเอง
ได้และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ

3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง คือ

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้
งานนั้นประสบความสำเร็จ

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควรสร้างแรงผลักดันตนเองให้ทำงานอย่าง
มีความสุขและภูมิใจกับงานที่ทำเสมอ

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม
เป้าหมายโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการมีทักษะทางสังคม คือ

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง
ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม สร้างและ
นำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีใน
การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,241 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2554, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วารุ เฟิงส์วาลด์, 2551 หน้า 191) จำนวน 327 คน แต่ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 109 คน ครูผู้สอน จำนวน 244 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 มีดังนี้

- 1.เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)
- 2.เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน ประกอบด้วยข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

สมมติฐานการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. บรรยากาศขององค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 2 อยู่ในระดับมาก

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนการศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์บรรยากาศขององค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ได้

วิธีการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระยะที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 5) การมีทักษะทางสังคม

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก

3. บรรยากาศในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก

4. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

5. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง กล่าวคือ ด้านการมีทักษะทางสังคม การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง พยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 85.50 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว(Adjusted R Square) .853 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .291

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.269 + 0.322 (X_5) + 0.239(X_2) + 0.191(X_3) + 0.101(X_1)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z'_y = .350(Z_5) + .257(Z_2) + .199(Z_3) + .110(Z_1)$$

6. แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีดังนี้

6.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาความฉลาดทางของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง คือ

6.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ

6.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับผลที่ตามมาเนื่องจากการตัดสินใจของตนเองเสมอและควรแสดงออกอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ

6.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองอยู่เสมอ

6.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้ถึงเหตุผลของความปรารถนาของตน และเข้าใจความต้องการของตนเอง

6.2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาความฉลาดทางของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง คือ

- 6.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม
- 6.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อต้องประสบกับปัญหา
- 6.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม
- 6.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องควบคุมและจัดการอารมณ์โกรธของตัวเองได้ และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม
- 6.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ
- 6.3 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาความฉลาดทางของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง คือ
- 6.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ
- 6.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควรสร้างแรงผลักดันตนเองให้ทำงานอย่างมีความสุขและภูมิใจกับงานที่ทำเสมอ
- 6.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค
- 6.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 6.4 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาความฉลาดทางของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะทางสังคม คือ
- 6.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้
- 6.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา
- 6.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมสร้างและนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 6.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 5) การมีทักษะทางสังคม ยังสอดคล้องกับ พิมพ์ วิเศษ (2554, หน้า 25) ที่ ผู้บริหารหรือผู้นำถ้ามีความฉลาดทางอารมณ์สามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกความต้องการ ของตนเองและของผู้อื่นเห็นอกเห็นใจ มองโลกในแง่ดีก็จะเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ใจลูกน้อง เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน และผู้ที่รู้จัก ซึ่งทำให้สามารถครองตน ครองคนและครองงานได้ความสำเร็จของงานก็จะตามมา และสุริย์พร รุ่งกำจัด (2556, หน้า 35) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้นำถ้ามีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถรู้และเข้าใจความรู้สึก ความต้องการของตนเองและของคนอื่นเห็นอกเห็นใจ มองโลกในแง่ดีก็จะเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ใจลูกน้องเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน และผู้ที่รู้จักซึ่งทำให้สามารถครองตนครองคนและครองงาน ความสำเร็จของงานก็จะตามมา และมานา ชื่นใจ (2558, หน้า 2) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่เข้าใจ และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ ผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกัน รวมไปถึงการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ตลอดไปผู้บริหารเข้าใจปฏิบัติ ตามองค์ประกอบเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีแล้ว ย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารอย่างแนบเนียน และรดาการ ภูริพงษ์ (2558, หน้า 44) ที่กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อผู้บริหารผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะรู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเองควบคุมอารมณ์ จัดการอารมณ์ และแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีแรงจูงใจ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายสามารถอดทนอดกลั้นต่อสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความยืดหยุ่น รู้จักปรับตัว มองโลกในแง่ดีและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ส่งผลให้การบริหารงานสามารถติดต่อประสานงานและสั่งการได้ประสบผลสำเร็จ

2. ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ของตนเอง และการมีทักษะทาง

สังคม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น และบริหารจัดการสิ่งต่าง ๆ การเข้าใจผู้อื่นจึงเป็นสิ่งสำคัญรวมไปถึงการรู้จักและการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ฝึกอบรมการเป็นผู้นำจึงทำให้สามารถนำความรู้ความสามารถที่มีไปใช้ในการบริหาร ทำให้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริย์พร รุ่งกำจัด (2556, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอของครุภัณฑ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม งานวิจัยของสร้อยกัญญา โปธิสมภาพวงษ์ (2557, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีและงานวิจัยของ พรกนก กาศิบบ (2555, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน และการให้รางวัล ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญ ของบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษาและมีความพึงพอใจที่จะอยู่ในสถานศึกษา มีความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน การทะเลาะเบาะแว้ง การไม่เข้าใจกันจะเกิดขึ้นน้อย ชีวิตการทำงานในสถานศึกษาก็จะมีความสุขส่งผลให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเป็นอย่างดี สถานศึกษาเป็นองค์การการบริหารที่จำเป็นต้องมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน และผู้บริหารส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการบริหาร จึงให้ความสำคัญกับการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานขอบข่าย และหน้าที่ในหน่วยงานชัดเจนพยายามที่จะลดขั้นตอน

ระเบียบ กฎเกณฑ์ และ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติให้เหลือเท่าที่จำเป็น แบ่งสายงานตามโครงสร้างและสายงานการบังคับบัญชาขององค์กร อย่างชัดเจนและเป็นระบบกำหนดบทบาทและหน้าที่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน ชี้แจงนโยบายโครงสร้างการบริหารงานแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจน และประชุมวางแผนการทำงาน เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของ ความอบอุ่นและการสนับสนุน ให้โอกาสบุคลากรได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ หากได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้บริหาร สถานศึกษาก็จะช่วยลดความกังวลเกี่ยวกับงานลงได้ การให้รางวัลตอบแทนสำหรับการทำความดี ซึ่งอาจจะไม่ใช่รางวัลที่มีมูลค่าเป็นตัวเงินแต่การให้รางวัลเป็นการให้กำลังใจที่ดี ดังจะเห็นได้จากแต่ละสถานศึกษาก็จะมีการพิจารณาความดี ความชอบ หรือมอบเกียรติบัตรตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม ส่วนการลงโทษนั้นก็มีความสำคัญไม่แพ้กันทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจและมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศทวารุช ม่วงแก้ว (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพล จีรพรชัย (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ บรรยากาศขององค์กรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวมละครายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.925 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองก็จะส่งผลให้บรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนทำให้บรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนดีขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิชา ดิยะศาควัต (2563, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่าความสัมพันธ์

ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ เอกเผ่าพันธุ์ (2556, หน้า 111-14) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชญา กะจะวงษ์ (2556, หน้า 73-76) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทาง อารมณ์กับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความ ฉลาด ทางอารมณ์กับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ตัวแปร พบว่ามี 4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 คือ การมีทักษะทางสังคม การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ตนเอง และการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองโดยคำ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคูณ เมื่อใช้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ตัวดังกล่าว เป็นตัวพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ .925 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมี ทักษะทางสังคม การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และการ ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ร้อยละ 85.50 สัมประสิทธิ์ใน การพยากรณ์ที่ปรับแล้ว(Adjusted R Square) .853 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการ พยากรณ์ (Standard Error) .291

ผลการผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่าความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหาร สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคล ที่มีทักษะทางสังคมอยู่ในตัวแล้ว ซึ่งเป็นสิ่ง

สำคัญที่ผู้บริหารต้องมีการทำงานที่ราบรื่น ลดปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในงาน การมีทักษะทางสังคมจะทำให้เกิดการร่วมมือกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และเป็นผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การดำเนินชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับ บุญนิกร คำทองแก้ว (2561, หน้า 88) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัด นครปฐม พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสภาวะอารมณ์ทั่วไป ความสามารถในการปรับตัว ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการจัดการกับความเครียดเป็นตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอภิปรายความผันแปรของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .833 และค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ เท่ากับ .694 และสุพิชากรรณ์ ภาณุจิตติเศรษฐ์ (2563, หน้า 67-68) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของผู้แทนยาในจังหวัดนครราชสีมา โดยความฉลาดทางอารมณ์ (EI) ของผู้แทนยาทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านการจูงใจตนเอง (SM) ($B = 0.228, p < 0.01$) ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ ของตนเอง (SR) ($B = 0.191, p < 0.01$) ด้านทักษะสังคม (SK) ($B = 0.174, p < 0.01$) ทั้ง 3 ด้าน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้แทนยาในจังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (EM) ($B = 0.122, p < 0.05$) และ ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (SA) ($B = 0.119, p < 0.05$) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของผู้แทนยาในจังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และฐิติพร เขมกรรรม (2552, หน้า 110) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทรธานี พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์เกือบทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 509 - 1595$) ยกเว้นปัจจัยด้านสภาพครอบครัวมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 278$) กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทรธานีโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับ ความฉลาดทางอารมณ์เรียงอันดับจากความสัมพันธ์มากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

(x) (r = 595) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (X.) (r = 572) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน (N) (r = 538) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (x) (r = 509) และ ปัจจัยด้าน สภาพครอบครัว (r=278)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม ดังนั้นในการเตรียมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ไปเป็นแนวทางพัฒนาผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ได้ดีที่สุด คือ การมีทักษะทางสังคม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน เอาใจใส่และรับฟังปัญหาที่มีในขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือกัน และมีความเป็นกลางในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงานผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นของครู และฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในการจัดการความขัดแย้งต้องยึดถือความถูกต้อง และความเห็นของคนส่วนใหญ่ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและดำเนินการต่าง ๆ ในสถานศึกษา ส่งเสริมกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจกันและลดความขัดแย้งของคณะครู และผู้บริหารในสถานศึกษา สามารถพัฒนาไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ต่อไป

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์การในโรงเรียน คือ การมีทักษะทางสังคม การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ดังนั้นควรจะ

ให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง รวมไปถึงการบริหารงานในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ในประชากรอื่น เช่น บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายยิ่งขึ้น

2.3 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการศึกษารูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร โพธิ์มณี. (2562). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กร ศิริโชควัฒนา. (2551). E.Q.การบริหารอารมณ์อย่างฉลาด. กรุงเทพฯ: ซีซีเน็ อินเตอร์
เนชั่นแนล
- กรองทิพย์ ทองธรรมชาติ. (2552). บรรยายภาคองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัด
ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กฤษตินันท์ เงามาม. (2551). บรรยายภาคองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรโรงเรียนวัดศรีสุदारาม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: ราชภัฏธนบุรี.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2558). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและ
สาธารณูปโภค ในประเทศไทย. รายงานการวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก
มหาวิทยาลัยศรีปทุม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กาญจน์กมล สุวิทยารัตน์. (2557). การศึกษาและพัฒนาความฉลาดทางสังคมของ
นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาภาคใต้. วารสารสุทธิปริทัศน์.
- กิตติยา แสนสุข. (2557). บรรยายภาคองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวัง
บูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิริติภาพัชร์ กษิติต. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้
บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยายภาคองค์การในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 2 วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา.
- กุลิสรา ภาณุชไพศาล. (2557). บรรยายภาคองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
สายปฏิบัติการโรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 เทศบาลเมืองจันทบุรี,
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- คทาภูธ ม่วงแก้ว. (2558). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จารุวรรณ สิทธิโชค. (2555). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตตินันท์ นันทไพบุลย์. (2551). *จิตวิทยาการบริการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- จุฑามาศ มีน้อย และดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สรรพากร ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จุลลีย์ ศรีษะโคตร. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน*. ศษ.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจนวิทย์ จงใจ. (2558). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1-4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เจียรนัย จิระโร (2544). *บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สมุทรปราการ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ชนันนัทธ์ จันทร์รินทร์.(2550). *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ*. ค้นคว้าอิสระ เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัชวาล สมบูรณ์ (2549). *การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- โชติกา ระโล. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ซากี สะมะแอ (2550). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฐิติพร เขมกรรรม (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณิ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ณฤมณ พันธุ์เวียง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา* สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธิดา ดิยะศาควัต (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิลกฤทธิ์ อภิวัฒน์สิงหะ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับ ความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา* สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธรรมสรณ์ บัวสาย. (2547). *ทัศนะของข้าราชการครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การใน สถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: วี อินเทอร์เน็ตปรีน.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2550). *Mind Map กับการศึกษาและการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ขวัญข้าว.
- ธัญญารัตน์ ทับทิม. (2557). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู* สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ธิดารัตน์ รัตมี. (2556). *ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธิดิมา ด่านนุกุล. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา*
กับบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนบ้านบางกะปิเขตบางกะปิ สังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติพร เขมกรรม. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ประถมศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม อุดรธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี .
- ธเนศ ขำเกิด. (2543). *การจัดโรงเรียนเสมือนหนึ่งเป็นบ้าน. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.*
- นงคริย์ ทั้นเพื่อน. (2550). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อ*
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อ*
องค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญพรทิกา แจ่มเจริญกิจ, (2556). *บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น*
สมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญนิกร คำทองแก้ว. (2561). *ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์*
มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
หมู่บ้านจอมบึง.
- เบญจพร กลิ่นสีงาม. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ*
องค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : กรม
วิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ว.ม (สาขาวิชาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ปนัดดา ปิ่นทัศน. (2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต1*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- พรรณีภา ม่วงคราม. (2550). *มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พลิชฐ์ ศรีสุจริต. (2558) *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษาสำนักป้องกันปราบปรามและควบคุมไฟ*. การค้นคว้าอิสระ ว.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- พิมพ์ใจ วิเศษ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: เทคโนโลยีราชมงคัลฉัญบุรี.
- ไพศาล เนาวรัตน์ วิไลชนม์. (2533). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนตรี ศรีจันทร์อินทร์. (2559). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มานา ชื่นใจ. (2558). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิติพัฒน์ เมฆขจร. (2557). *การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้เด็ก*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ยุภา อรุณสวัสดิ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รดาการ ภูริพงษ์. (2558). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- รสสุคนธ์ รุดชาติ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน ช่วงชั้นที่ 3 และ 4* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- รังสรรค์ โฉมยา. (2553). *พื้นฐานในการทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัชฎู เรืองโอชา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงานของบุคลากร ศูนย์เทคโนโลยีโลหะ และวัสดุแห่งชาติ*. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฤชากร ศรีปัทมปิยพงษ์. (2557) *การศึกษาองค์ประกอบมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน* สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ลลิลธร มะระกานนท์. (2550). *การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการผลิตในบริษัทเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ลัดดา พัชรวิภาส. (2550), *บรรยากาศขององค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และ ประสิทธิภาพในการทำงาน* กรณีศึกษา : พนักงานชั่วคราว บริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ วท.ม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2542). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. สุวีริยาสาสน.
- วัลยา ธรรมพนิชวัฒน์. (2553). *ทฤษฎีการควบคุมตนเองแนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการพยาบาล เด็กและครอบครัว*. วารสารสภาการพยาบาล.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โพรเพช.
- วิทยากร เชียงกุล. (2554). *จิตวิทยาความฉลาดและความคิดสร้างสรรค์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์. (2553). *นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้*. กภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์
- วิภาวี มหารักษ์กะ (2550). *การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2557). *การศึกษาคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ : ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ)*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานเลขาธิการสภาการการศึกษา.
- วิไล กวางคีรี. (2557). *การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิระวัฒน์ ปันนิตมัย. (2551). *เซา์อารมณ์ (E.Q.) : ดัชนีความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีร์ รุจพงษ์จันทร์. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร*. วิทยานิพนธ์ (วท.ม) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ศศิธร ม่วงกลาง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศศิธร ศิริพัฒน์โกศล. (2553). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด บางโม. (2555). *องค์การและการจัดการ Organization and management*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมบูรณ์ ต้นยะ และคณะ (2551). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ และพฤติกรรมเสี่ยงของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- สมมาตร ทองพิลา. (2550). *บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม*. ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมฤทัย คุ่มสกุล. (2559). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมาภา จันท์หอมกุล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร* สังกัดกรมสารบรรณทหารบก. สารนิพนธ์ ป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรศักดิ์ วณิชยวัฒนากุล. (2553). *แรงจูงใจและการจูงใจ*. [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.Htm>. 29 สิงหาคม 2564.
- สร้อยกัญญา โปธิสมภาพวงษ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์. ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุพานี สุกฤษฏ์วานิช. (2552). *แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์การบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุพรรณณี ภูเก้าชัย. (2556) รายงานการประชุมเรื่องการบริหารความเสี่ยงโครงการและการควบคุม ภายในสำหรับการปฏิบัติงาน. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- สุทธิพงศ์ วงษ์สวัสดิ์ และเกสรรา สุขสว่าง. (2556). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำกรมยุทธศาสตร์ทหารอากาศ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://grad2.rsu.ac.th/Upload/Proceeding>. 29 สิงหาคม 2564.
- สุพิชากรรณ์ ภาณุจิตติเศรษฐ์ (2563). ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้แทนยาในจังหวัดนครราชสีมา. ค้นคว้าอิสระ บธ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สุพิชญา กะจะวงษ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล จุลวานิช และ นพมณี ฤทธิกุลสิทธิชัย. (2556). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2550) การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุภาภรณ์ เอกเฝ้าพันธุ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจิตรา วรพุดม. (2555). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุธีรา แก้วพิจิตร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ. การค้นคว้าอิสระ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ : ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Quotient : EQ). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- หทัยกานต์ หอระสิทธิ์. (2557). *บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัศรัช แสนสิงห์. (2560). *บรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2555). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: นำคิดส์ โฆษณา.
- อภิพงศ์ ไชติรัตน์. (2557). *การรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ กรุงเทพฯ: มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). *อิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ บท.ม ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัจฉราพร อามาตย์. (2548). *บรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองน่านวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัลวี จารงค์. (2551). *บรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนเอกชนสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1*. สารนิพนธ์ ศษ.ม กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุษณีย์ โพธิ์สุข. (2542). *การพัฒนาความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ของเด็ก และเยาวชน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Aitor Aritzeta. et al. (2015). *Classroom Emotional Intelligence and Its Relationship with School Performance*. Master Thesis University of Deusto Spain.
- Brown, W., & Moberg, D. (1980). *Organizational theory and management*. A macro approach. New York: Wiley & Sons.
- Carlos Salavera. et al. (2014). *Emotion and Anxiety in Teachers Research of Teaching Physical Education*. Master Thesis University of Zaragoza.

- Cook, E. V. (1966). *Leadership behavior of elementary school principle and the organizational climate of school which they administer*. Dissertation Abstracts International. 2709),345–A.
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (1997). *Executive E.Q. : Emotional Intelligence in Leadership and Organization*. New York: Grosset and Putnam.
- Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper and Row.
- Denham, S.A. & Weissberg, R.P. (2004). *Social – Emotional in Early Childhood : What We Know and Where to Go from Here*. New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Dessler, G. (1985). *Organization theory: Integrating structure and behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Dubrin, A. J. (1973). *Foundation of organization behavior*. New York: Pergamon Press.
- Farahbakhsh, Saeid. (2012). *The Role of Emotional Intelligence in Increasing Quality of Work Life in School Principals. Master thesis Department of Education. Lorestan University, Khorramabad, Iran.*
- Gibbs, N. (October 1995). *The E.Q. Factor*.
- Gibson. (2000). *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw–Hill.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- _____. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Gilmer, B. (1966). *Industrial Psychology (2 ed.)*. New York: McGraw–Hill.
- Gilsinger, D. L. (1998). *School climate and teacher absenteeism in Arizona Elementary school*. Dissertation Abstracts International.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: The Macmillan.
- Halpin, A. W., & Crofts, D. B. (1966). *The organizational climate of school*. Chicago.
- Hoy, J. (1987). *A Theoretical Frame work and Exploration of Organizational Effectiveness in School*. Educational Administration Quarterly,
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw–Hill.

- Likert, R., & Likert, J. (1976). *New ways of management conflict*. New York: McGraw– Hill.
- Litwin, G. W., & Stinger, J. R. A. (1968). *Motivation and organizational climate, division of research*. Boston. Harvard University Graduate School of Business.
- Jones, J.L. (2000). *A Woman of Influence: The Emotional Intelligence Leadership of Eleanor Roosevelt*. Dissertation Abstracts International.
- Kelly. (1980). *Organizational Behavior*. Illinois : Richard D. Irwin.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (March 1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Education and Psychological Measurement. 30 (3): 607 – 610.
- Mafuzah Mohamad and Juraifa Jais. (2016). *Emotional Intelligence and Job Performance : A Study Among Malaysian Teachers*. College of Business and Accounting University Tenaga Nasional Malaysia.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational*.
- Sergiovanni, T. J. (1983). *Supervision human perspectives*. New York: McGraw–Hill
- Steers. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Santa Monica, Calif: NE Goodyear Pub.
- Stringer. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey : Prentice Hall. mplications. New York: Basic Book.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional Intelligence at Work: The Untapped Edge for Success*. San Francisco: Jossey–Bass.
- Zins, J.E. & et al. (2004). *Building Academic Success on Social and Emotional Learning: What Does the Research Say?*. New York: Teacher College.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
2. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นายประดิษฐ์ ใจช่วง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาใน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2
2. นายนพพร พรหมจันทร์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอวังหมากเห็บ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครพนม เขต 2
3. นายสุเทพ วิลาจันทร์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาขมิ้น สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2
4. นายคำพล แก้วศรีสม
ครูโรงเรียนบ้านเหล่าบะตาโนนอุดม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
5. นางพิศมัย ชนะพจน์
ครูโรงเรียนบ้านโพนบก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครพนม เขต 2

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศตวรรษ มะละแหม่ม
 กรรมการคณะบริหารหลักสูตร
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี
 กรรมการคณะบริหารหลักสูตร
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาการบริหารและพัฒนากการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. นายอาวุธ กลิ่นสมมิตร
 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขามเตี้ยน้อย
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นายพนม พุทธาผา
 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนบก
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นางทัศนาว ไชยสาร
 ครูชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนบ้านขามเตี้ยน้อย
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2

**ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนา
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

นครพนม เขต 2

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม | รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม |
| 2. นายอาวุธ กลิ่นสมมิตร | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขามเตี้ยน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 |
| 3. นายพนม พุทธาผา | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนบก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษานครพนม เขต 2 |
| 4. นางนิพาภรณ์ คะลีลวัน | รองผู้อำนวยการโรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม |
| 5. นางทัตดาว ไชยสาร | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขามเตี้ยน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 |

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอาวุธ กรูณสมมิตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุพล สนมศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ทิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุพล สนมศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๓๐ ๙๕๙๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพนม พุทธาผา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
 ๒. เครื่องมือการวิจัย
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุพล สนมศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริฤ จันทริกข์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุพล สนมศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๓๐ ๙๕๙๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางหัตถดาว ไชยสาร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
 ๒. เครื่องมือการวิจัย
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุพล สนมศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทริกซ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญกรม)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุพล สนมศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๓๐ ๙๕๙๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุพล สนมศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุพล สนมศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๓๐ ๙๕๙๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศตวรรษ มะละแหม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุพล สนมศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ทิพย์ จันทร์ภักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุพล สนมศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๓๐ ๙๕๙๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเสาหลัก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุพล สนมศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทริกซ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๑๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุพล สนมศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๓๐ ๙๕๙๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุพล สนมศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ไปรับรอง ๐๑๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุพล สนมศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๓๐ ๙๕๙๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดงวิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนุพล สมศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริณี จันทักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๑๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุพล สมศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๓๐ ๙๕๕๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางนิพาภรณ์ คะลีลวัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุพล สนมศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ทิรัฐ จันทริกซ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๑๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.तिकันต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุพล สนมศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๐๙๔ ๖๖๖๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางทัตดาว ไชยสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุพล สนมศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริธัญ จันทริกซ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๑๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุพล สนมศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๐๙๔ ๖๖๖๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุพล สนมศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริณี จันทริกซ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๑๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุพล สนมศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๐๙๔ ๖๖๖๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอาวุธ กฐินสมมิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุพล สนมศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริฎ จันทรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๑๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุพล สนมศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๐๙๔ ๖๖๖๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพนม พุทธาผา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุพล สนมศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ทิรัญ จันทริกข์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๑๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัชวาลย์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุพล สนมศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๐๙๔ ๖๖๖๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนุพล สนมศรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทริกข์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๑๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนุพล สนมศรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๓๓๐ ๙๕๕๙๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

คำชี้แจง

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 แบบสอบถาม
ฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านให้บุคคลทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ในการตอบแบบสอบถาม ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบ
ของท่านจะเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ในภาพรวมและไม่มี ผลกระทบต่อ
หน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการ
จัดการศึกษา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่าน
ด้วยดีและขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายอนุพล สนมศรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนากการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 20-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่นๆ ระบุ.....
4. ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา
 ผู้บริหารสถานศึกษา , รองผู้บริหารสถานศึกษา
หรือ รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
 ครูผู้สอน
5. ขนาดของโรงเรียน
 โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 - 120 คน)
 โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 600 คน)
 โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับใด ซึ่งในแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความฉลาดทางอารมณ์				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้	✓				
00	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้ ระดับความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก

ข้อ ที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	ระดับความฉลาด ทางอารมณ์								
		5	4	3	2	1				
<p style="text-align: center;">การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง</p> <p>เป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความต้องการของตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์เหล่านั้น ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อัน เนื่องมาจากความรู้สึกอารมณ์และความต้องการของตนเอง และ แสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ</p>										
1	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อ ต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ									
2	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่ตามมาเนื่องจากการ ตัดสินใจของตนเองเสมอและสามารถแสดงออกอย่าง เหมาะสมตามกาลเทศะ									
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีสติรู้เท่าทันความคิดของตนอยู่เสมอ									
4	ผู้บริหารสถานศึกษารู้ถึงเหตุผลของความปรารถนาของตน และเข้าใจความต้องการของตนเอง									
<p style="text-align: center;">การควบคุมอารมณ์ตนเอง</p> <p>เป็นความสามารถ ในการบริหารจัดการในการควบคุมกับอารมณ์ ของตนเองอย่างมีเหตุผล สามารถใช้กระบวนการคิดก่อนลงมือ ปฏิบัติได้ สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยากได้อย่าง เหมาะสมและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และเป็นที่ยอมรับของสังคมได้</p>										
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตัวเองได้ อย่างเหมาะสม									
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้ เมื่อต้องประสบกับปัญหา									
7	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม									

ข้อ ที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	ระดับความฉลาด ทางอารมณ์				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ โกรธของตัวเองได้ และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อน ตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ					
การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง						
การมีแรงบันดาลใจที่จะทำให้เกิดความพยายามในการก้าวสู่ เป้าหมายอย่างไม่ท้อถอย มีความตั้งใจที่จะทำให้ดีที่สุด ในสิ่งที่ได้รับผิดชอบ เมื่อมีปัญหาที่ไม่ท้อแท้หมดกำลังใจ มองโลกในแง่ดี และพยายามหาทางปรับปรุงแก้ไขจน ถึงที่สุด						
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงผลักดันตนเองให้ ทำงานอย่างมีความสุขและภูมิใจกับงานที่ทำเสมอ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเองและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น						
การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เป็นความสามารถของบุคคลที่จะรับรู้ ความต้องการของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ รู้ความต้องการของผู้อื่น และตอบสนองอารมณ์ความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม						
14	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของ ผู้อื่นเสมอ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของ ผู้ร่วมงาน					

ข้อ ที่	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร	ระดับความฉลาด ทางอารมณ์				
		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ความต้องการของผู้อื่นได้ดี และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
	<p style="text-align: center;">การมีทักษะทางสังคม</p> <p>ความสามารถของบุคคลในการที่จะสร้างสัมพันธภาพทางบวก มีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ มีความยืดหยุ่น สามารถแก้ปัญหาได้ รับรู้และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล แก้ไขความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และประสานผู้คนเข้าด้วยกัน</p>					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นได้					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีม สร้างและนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่า บรรยากาศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับใด ซึ่งในแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีบรรยากาศในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีบรรยากาศในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีบรรยากาศในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีบรรยากาศในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีบรรยากาศในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	บรรยากาศในโรงเรียน	ระดับบรรยากาศในโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
0	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน	✓				
00	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจน		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนของท่านมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน ระดับบรรยากาศในโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจน ระดับบรรยากาศในโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

ข้อที่	บรรยากาศในโรงเรียน	ระดับบรรยากาศ ในโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
โครงสร้างองค์การ						
การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างระบบงานต่าง ๆ และบุคคลในโรงเรียน โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ						
1	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน					
2	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจน					
3	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน					
4	หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้ถูกกำหนดไว้ตามสมรรถภาพอย่างชัดเจน					
5	โครงสร้างการบริหารงานเอื้อต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
ความรับผิดชอบ						
การรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ ของบุคลากรในโรงเรียน การเอาใจใส่ติดตามผลไม่ทอดทิ้งหน้าที่การงานที่ตนเองกระทำทั้งดีไม่ดี ไม่ปัดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนแก่ผู้อื่น และจะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง						
6	ครูและบุคลากรสามารถตัดสินใจดำเนินการเองได้ในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย					
7	ปริมาณงานที่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม					
8	ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อที่	บรรยากาศในโรงเรียน	ระดับบรรยากาศ ในโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
9	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสุขเอาใจใส่ในหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย					
10	ครูและบุคลากรในโรงเรียน รับผิดชอบหน้าที่ และรับผิดชอบในการกระทำของตนเองเสมอ					
11	ท่านมีความเพียรพยายามที่จะดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง					
การให้รางวัล						
การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนเงินเดือน และสวัสดิการด้วยความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นความรู้สึกรักของบุคลากรในโรงเรียนว่าได้รับการดูแล มีการยอมรับผลการทำงาน และได้รับผลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง						
12	โรงเรียนของท่านมีนโยบายการให้รางวัลและ ผลตอบแทน การเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน					
13	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ครูและบุคลากรได้รับมีความเหมาะสม					
14	โรงเรียนของท่านนำผลการทำงานมาพิจารณาในการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง					
15	โรงเรียนของท่านมีการชมเชยบุคลากรที่มีผลการทำงานดี					
16	รางวัลและผลตอบแทนเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของครูและบุคลากรในหน่วยงานเป็นอย่างดี					
17	ผู้บริหารพยายามส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรให้ได้เลื่อนเงินเดือนและเลื่อนระดับ					
18	ผู้บริหารพยายามจัดสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน					
การสนับสนุน						

ข้อที่	บรรยากาศในโรงเรียน	ระดับบรรยากาศ ในโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
	การรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ที่ได้รับความเข้าใจ กำลังใจ การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาตนเองที่บุคลากรในโรงเรียนมีให้กัน ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจในการทำงานและคอยให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรในโรงเรียนเสมอ					
20	เมื่อมีปัญหาในการทำงานครูและบุคลากรสามารถเข้าปรึกษาผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
21	ครูและบุคลากรได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
22	องค์กรของท่านส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
23	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ครูบุคลากรได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพ และความสามารถในการปฏิบัติงาน					
24	ครูและบุคลากรรวมกันทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความยินดี ขยันขันแข็งและกระตือรือร้น					

ภาคผนวก ง
คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 26 สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	0	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	0	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	0	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12	+1	0	1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การในโรงเรียน								
1	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา		บรรยากาศองค์การในโรงเรียน	
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(r)
1	0.80	1	0.74
2	0.83	2	0.86
3	0.69	3	0.76
4	0.73	4	0.89
5	0.80	5	0.80
6	0.77	6	0.85
7	0.44	7	0.82
8	0.72	8	0.84
9	0.77	9	0.90
10	0.82	10	0.68
11	0.76	11	0.71
12	0.78	12	0.72
13	0.82	13	0.75
14	0.79	14	0.82
15	0.83	15	0.80
16	0.82	116	0.73
17	0.80	17	0.79
18	0.83	18	0.73
19	0.84	19	0.76
20	0.76	20	0.76
21	0.72	21	0.82
		22	0.78
		23	0.86
		24	0.76

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความ ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.95	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การในโรงเรียน เท่ากับ 0.96
---	---

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

ภาคผนวก ฉ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนะทางพัฒนา



แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้เสนอความคิดเห็น.....
 ตำแหน่ง.....
 สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
 บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
 เขต 2 ว่าวิธีการใดจะเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวทางพัฒนาโดยกำหนดเครื่องหมาย ✓
 ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยตามความคิดของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความคิดเห็นในการพัฒนาความฉลาด
 ทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในครั้งนี้

นายอนุพล สนมศรี
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2**

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง		
1.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ		
2.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควรสร้างแรงผลักดันตนเองให้ทำงานอย่างมีความสุขและภูมิใจกับงานที่ทำเสมอ		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค		
4.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง		
<p>1) ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง		
1.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ		
2.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงผลักดันตนเองให้ทำงานอย่างมีความสุขและภูมิใจกับงานที่ทำเสมอ		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค		
4.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง		
1) ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

(ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

...../...../.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายอนุพล สนมศรี
วัน เดือน ปีเกิด	20 กันยายน 2530
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	48 หมู่ 5 ตำบลนาขมิ้น อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านโพนบก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนโพธารมย์ราษฎร์พัฒนา อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2554	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2554	ครูผู้ช่วย โรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม อำเภอศรีสงคราม สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 22
พ.ศ. 2558	ครูค.ศ.1 โรงเรียนบ้านดอนยางทุ่งน้อย อำเภอโพธารมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
พ.ศ. 2564	ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนบ้านโพนบก อำเภอโพธารมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2