

ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล
สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)
กรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
สิริลักษณ์ อ้วนสุน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ตุลาคม 2547

158.4

07326

8.3

ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล
สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)
กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

สิริลักษณ์ อ้วนสุน

158.4
07326
8.3

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ตุลาคม 2547

สิริลักษณ์ ฮั่วสุน. (2547). ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหาร
โรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)
กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต เค้าฉิม.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายปรีชาเชิงอารมณ์จาก
ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและ
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนัก
บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ
วิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชน (สช.) กรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .78 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
ผลการวิจัยสำคัญสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายปรีชาเชิงอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 ได้แก่ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านการบริหารนโยบาย สัมพันธภาพระหว่าง
บุคคลในครอบครัวด้านอารมณ์ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกาย
ภาพ และด้านภาระรับผิดชอบในครอบครัว ซึ่งทำนายได้ 68% โดยมีตัวแปรสภาพแวดล้อมใน
หน่วยงานด้านการบริหารนโยบายเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายสูงสุด

2. การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปรีชาเชิงอารมณ์ พบว่า ตัวแปร อายุ
วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปรีชาเชิง
อารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างในตัวแปรเพศที่
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

A STUDY OF SELECTED VARIABLES AFFECTING EMOTIONAL INTELLIGENCE OF
ADMINISTRATORS IN KINDERGARTEN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE
PRIVATE EDUCATION COMMISSION BANGKOK METROPOLIS

AN ABSTRACT
BY
SIRILUK HUASOON

Presented In Partial Fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Development Psychology
At Srinakharinwirot University
October 2004

Siriluk Huasoon. (2004). A Study of Selected Variables Affecting Emotional Intelligence of Administrators in Kindergarten Schools under The Office of the Private Education Commission. Bangkok Metropolis . Master thesis, M.Ed. (Development Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asso.Prof. Laddawan Khasemnet, Asso. Prof. Pranot Khawshim.

The Purposes of this research were 1) to study factor analysis and predictive equation which influence Emotional Intelligence, 2) to compare personal factors and Emotional Intelligence. The sample used in this study were 210 administrators of kindergarten schools under The Office of the Private Education Commission , Bangkok Metropolis ,who were Simple Random Sampling. The Instrument consisted of personal data, Relationship in family Test, Responsibility Test, Workplace Environment Test and Emotional Intelligence Test , used for collecting the data was a five-point rating scale test. The Statistics Analyzed were Frequency Percentage, Mean , Standard Deviation, Alpha coefficient, Regression and t-test.

The major finding were as the following:

1) The Workplace Environment of control, Relationship in Family of Emotion, The Workplace Environment of Place& Environment and Responsibility could be predicted mutually Emotional Intelligence .68% at .01 level.

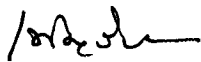
2) The administrators of kindergarten schools, who had difference level of The Personal Factors : Age , Education , Status and Experience , were different significance at .01 and .05 level but sex were not different significance.($P>.05$)

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล
สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)
เขตกรุงเทพมหานคร

ของ
นางสิริลักษณ์ ชั่วสุน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเชชากุล)
วันที่ 15 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต คำจิม)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ชญานุช ลักษณะวิจารณ์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ทัศนากา ทองภักดี)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตาและความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน ดังนี้

บุคคลท่านแรกและผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงคือผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร ที่กรุณารับเป็นประธานคณะกรรมการควบคุมการวิจัยและถ่ายทอดความรู้ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการทำวิจัย ด้วยความรักและห่วงใยจนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งถึงพระคุณในความเมตตาในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต คำฉิม ที่กรุณารับเป็นกรรมการควบคุมการวิจัยที่คอยให้คำชี้แนะแนวทางในการทำวิจัยจนเป็นผลให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาพล รองศาสตราจารย์อัจฉรา สุขารมณ์ อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ และอาจารย์ชญานุช ลักษณะวิจารณ์ ที่ได้เสียสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทัศนากา ทองภักดี และอาจารย์ชญานุช ลักษณะวิจารณ์ ที่ได้กรุณารับเป็นคณะกรรมการสอบเพิ่มเติมในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในภาควิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ที่กรุณาให้ความรู้ฝึกอบรมทักษะในด้านต่างๆ

กราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการและครูใหญ่โรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ที่กรุณาให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณประธานสภากรุงเทพมหานคร สก.สามารถ มะลูลีม และครอบครัวที่ช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้

กราบขอบพระคุณผู้อำนวยการคุณเรวดี ต.สุวรรณ และครูใหญ่อาจารย์วิไล เวียงวีระ โรงเรียนอนุบาลบ้านไทยวัฒนา ที่ได้เมตตาและให้อิโกลาสนการทำวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของบิดามารดาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูมาเป็นอย่างดี ขอขอบคุณครอบครัว พี่น้องและเพื่อนๆ ของผู้วิจัยที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

สิริลักษณ์ ฮั่วสุน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
นิยามปฏิบัติการ.....	8
สมมุติฐานในการวิจัย.....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับปรีชาเชิงอารมณ์.....	13
องค์ประกอบเกี่ยวกับปรีชาเชิงอารมณ์.....	14
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับปรีชาเชิงอารมณ์.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	56
คุณภาพเครื่องมือ.....	58
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	75
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	75
สมมุติฐาน	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
สรุป	78
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม.....	
ภาคผนวก.....	
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล ในเขตของแต่ละกลุ่มการปกครอง (Zone) และนำมาใช้ในการ การศึกษา.....	50
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบวัดปัจจัยส่วนบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล.....	62
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการแปลความหมายด้าน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวและการรับผิดชอบในครอบครัว ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล.....	64
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการแปลความหมายด้าน สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล.....	65
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการแปลความหมาย ปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล.....	66
6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน อนุบาล.....	67
7 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรที่ละขั้นครั้งสุดท้ายในการทำนาย ปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล.....	69
8 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปรีชาเชิงอารมณ์แต่ละด้านและโดยรวม ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลจำแนกตามเพศ.....	70
9 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปรีชาเชิงอารมณ์แต่ละด้านและโดยรวม ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลจำแนกตามอายุ.....	71
10 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปรีชาเชิงอารมณ์แต่ละด้านและโดยรวม ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	72

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยวิชาเชิงอารมณ์แต่ละด้านและโดยรวม ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลจำแนกตามสถานภาพ.....	73
12 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยวิชาเชิงอารมณ์แต่ละด้านและโดยรวม ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลจำแนกตามประสบการณ์.....	74

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 ภาพประกอบ อาชีพกับระดับปริญญาเชิงอารมณ์ที่พึงมี	27
3 ภาพประกอบเปรียบเทียบลักษณะของผู้ที่มี EQ สูงและต่ำ.....	28

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมไทยในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญทางวิทยาศาสตร์ ในด้านสื่อสารสนเทศ และเทคโนโลยี ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นยุคโลกาภิวัตน์ บุคคลจึงจำเป็นต้อง พัฒนาตนเองเพื่อที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถพัฒนาประเทศให้มีความ เจริญก้าวหน้าได้ ดังจะเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเน้นบุคคลเพื่อใฝ่รู้ที่จะเรียนรู้ สิ่งต่าง ๆ มีความสุขในการเรียนรู้ มีปัญญา มีความคิด สามารถที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง รู้ จักที่จะเลือกสิ่งที่ดีให้แก่ตนเอง และสังคม (พระธรรมปิฎก. 2541 : 1) การพัฒนาคนยังเป็นจุดเน้น ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ด้วย โดยเชื่อว่าคนเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศที่ต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทาง การและไม่เป็นทางการ เพื่อเกิดศักยภาพและประสิทธิภาพและนำชีวิตไปสู่เป้าหมายและนำ ประเทศชาติให้ยืนหยัดต่อสู้อย่างสมศักดิ์ศรีในประชาคมโลกได้มากขึ้นเท่านั้น (สำนักงานคณะ กรรมการการพัฒนากิจการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2539:12) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่ง ชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 1 ความมุ่งหมายและหลักการที่บัญญัติในมาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่ง ชาติ.2542 : 5) จุดมุ่งหมายของการศึกษานั้นสอดคล้องกับการพัฒนาสังคม คือพัฒนาประชา กรให้มีลักษณะครบถ้วน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2542 : 17-20) รัฐบาลจึงกำหนด นโยบายด้านการศึกษาให้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านสังคม การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ บรรลุเป้าหมายต้องอาศัยกระบวนการบริหารโดยผู้บริหารการศึกษาทุกระดับและสถานศึกษา เป็นลำดับ หัวใจของการบริหารอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีความสำคัญยิ่ง ซึ่งจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับผู้บริหารเป็นสำคัญ

สถานศึกษาระดับอนุบาลเป็นสถานศึกษาที่ต้องการความมีเสถียรภาพค่อนข้างสูง เพราะ เป็นงานที่ต้องมีส่วนสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อเด็กเล็ก เพราะเป็นช่วงวัยที่มีการเจริญเติบโตและ พัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลจึงมีภาระงาน ที่ค่อนข้างหนัก และถือว่าเป็นงานที่รับผิดชอบต่อสังคมสูง คือมีหน้าที่เป็นผู้นำทางการบริหารงาน โดยกำหนดนโยบาย มีบทบาทหน้าที่ และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และสอดคล้องต่อความต้องการ ของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่ราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเอื้อประโยชน์สูงสุดทั้งต่อเด็กทั้งทางตรง และทางอ้อม เพื่อที่จะทำให้การเรียนรู้ของเด็กนั้น เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณภาพเหมาะสมกับวัย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้อง

มีการประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะนอกจากจะต้องบริหารจัดการภายในสถานศึกษาแล้วจะต้องประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่ เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องจัดการประสานสัมพันธ์กับกลุ่มองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันอย่างสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อเยาวชน ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ผู้บริหารต้องจึงควรมีความคิดความสามารถในการแก้ปัญหา มีความมั่นใจ กระตือรือร้นในการทำงาน มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถควบคุมจิตใจและอารมณ์ได้ดี และมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งถือเป็นลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์คือ คนเก่ง คนดี และคนมีความสุข ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบของปรีชาเชิงอารมณ์ (Emotion Intelligence) นั้นเอง (กรมสุขภาพจิต. 2543)

ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับปรีชาเชิงอารมณ์ โกลแมน (Goleman) ให้ความเห็นว่าปรีชาเชิงอารมณ์เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะแม้ว่าผู้บริหารได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีที่สุดแล้วก็ตาม มีสติปัญญาที่เฉียบคม มีความคิดดี ๆ มากมาย แต่ถ้าขาดคุณลักษณะของปรีชาเชิงอารมณ์แล้ว บริหารเหล่านั้นก็ไม่สามารถที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีได้เลย (Goleman. 1998 : 94) และในผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นประมาณ 90 เปอร์เซ็นต์พบว่าเกี่ยวข้องกับปรีชาเชิงอารมณ์ และจากการศึกษาของโกลแมนยังพบว่าความสามารถทางเชาวน์ปัญญา (IQ) ทำให้คนประสบความสำเร็จเพียง 25 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น จึงเห็นได้ว่าปรีชาเชิงอารมณ์มีความสำคัญมากกว่าความสามารถทางเชาวน์ปัญญาถึง 2 เท่า (Goleman. 1998 : 39-40) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของเดอร์แมน (Derman. 1999:7) ว่าเชาวน์ปัญญาไม่ใช่สิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำนายความสำเร็จของบุคคล เพราะมีตัวอย่างให้เห็นมากมายว่า บุคคลที่มีเชาวน์ปัญญาสูงกลับไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ดีเท่าบุคคลที่มีปัญญาด้อยกว่า และจากผลการวิจัยของเฟอร์นันเดซ แอรอาอซ (Goleman. 1998b:49 ; citing Fernandez-Araoz. 1997) ที่ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการทำงานและผู้บริหารที่ประสบความล้มเหลวในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารประสบความล้มเหลวในการทำงานส่วนใหญ่มักเป็นบุคคลที่มีเชาวน์ปัญญาและความเชี่ยวชาญสูง แต่มีจุดด้อยในด้านปรีชาเชิงอารมณ์

จากงานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่พบว่าปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานและอยู่ในสังคมได้อย่างมีสุขนั้น คือ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ปัจจัยทางด้านอารมณ์ที่มีลักษณะควบคุมตนเองได้และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ และยังได้พบอีกว่าผู้ที่มีเชาวน์ปัญญาสูงแต่ไม่ประสบความสำเร็จในตำแหน่งผู้บริหารเพราะขาดความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีอารมณ์ที่ดี (กรมสุขภาพจิต. 2543 : 73) และโกลแมน (Goleman. 1995 : 43 – 44) ได้พบว่าทำไมปรีชาเชิงอารมณ์จึงมีความสำคัญมากกว่าเชาวน์ปัญญา เพราะกลุ่มทักษะทาง

อารมณ์ที่สอนและพัฒนาได้ จากประสบการณ์ ความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพ สังคมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ล้วนมีส่วนในการพัฒนาทักษะด้านอารมณ์ให้ดีขึ้นได้

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์กับปรีชาเชิงอารมณ์ อาจมีผลมาจากหลายองค์ประกอบ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่มีผลต่อการพัฒนาการทางสังคม ซึ่งได้มีนักคิดได้ศึกษาเอาไว้ดังนี้

โกลแมน (Goleman:1998) เชื่อว่าการพัฒนาปรีชาเชิงอารมณ์มีผลเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับระดับประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับสุนีย์ มหาพรหม (2536) กล่าวว่า บุคคลที่อายุมากขึ้น มีประสบการณ์ทำงานกับบุคคลหลายประเภท ทำให้มองชีวิตอย่างกว้างไกล ครอบคลุมและลึกซึ้ง และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น จากงานวิจัยของวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของปรีชาเชิงอารมณ์ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เมเยอร์และคณะ (Meyer and others : 1997) พบว่า ปรีชาเชิงอารมณ์มีความสัมพันธ์กับอายุ สามารถเพิ่มขึ้นตามระดับอายุ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 212) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ซึ่งผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนแปรปรวนไปตามวุฒิการศึกษาของครูใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผลต่ำครูใหญ่มักมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ในขณะที่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงครูใหญ่มักมีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า

สุนีย์ มหาพรหม (2536) กล่าวว่า บุคคลที่มีสถานภาพครอบครัวสมบูรณ์จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีการปรึกษาระบายความรู้สึกคับข้องใจในการทำงาน มีความรักความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักให้อภัย ช่วยกันตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ วิไลพร มณีพันธ์ (2539) กล่าวว่า คนที่มีครอบครัวและคนโสด ซึ่งรวมถึงคนที่อยู่ในสถานภาพหย่าแล้วจะให้ความสำคัญในงานและการเรียนรู้แตกต่างกัน คนที่มีครอบครัวแล้วจะไม่ทุ่มเททำงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียว แต่มีความต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว จึงมีความทะเยอทะยาน แข่งขันและแสวงหาความก้าวหน้า ซึ่งเสี่ยงกับความล้มเหลวและผิดหวังน้อยกว่าคนโสดและคนที่อยู่ในสถานภาพหย่าแล้ว

ภาระรับผิดชอบในครอบครัว อาจเกี่ยวกับบุคคลในครอบครัว สาเหตุเนื่องจากปัญหาสถานะสภาพเศรษฐกิจ เช่น การรับภาระเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในอุปการะ ค่าใช้จ่ายสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับผิดชอบต่อครอบครัวในการทำงาน (สุนีย์ มหาพรหม .2536) สิ่งเหล่านี้อาจก่อให้เกิดความเครียดและส่งผลทางตรงต่ออารมณ์ในการทำงานได้

ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานนั้นส่งผลต่ออารมณ์ และพฤติกรรมในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เพราะผู้ที่มีปรีชาเชิงอารมณ์ที่เหมาะสมจะต้องได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน จึงจะสามารถปรับพฤติกรรม และสร้างพฤติกรรมใหม่ตามสภาพ

แวดล้อม วิไลพร มณีพันธ์ (2539) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจสูงความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองจะสูงไปด้วย ฮักกินส์ (Hudgins : 1976) กล่าวว่า การเรียนรู้นั้นเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ซึ่งสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน แบ่งได้เป็น ด้านบริหาร ด้านกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปรีชาเชิงอารมณ์สามารถจัดได้เป็น 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว และการรับผิดชอบในครอบครัว กับปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ได้แก่ ด้านการบริหารงานนโยบาย ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาตัวแปรดังกล่าวที่มีความสัมพันธ์ และสามารถทำนายปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้นำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการวางแผน และจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีปรีชาเชิงอารมณ์สูง และเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการศึกษาในระดับชาติต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายปรีชาเชิงอารมณ์จากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จำแนกตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล เพราะผลการศึกษาวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงปรีชาเชิงอารมณ์ในผู้บริหาร แบ่งแยกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว การรับผิดชอบในครอบครัว และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

2. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร เพราะผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบตัวแปรบางประการที่สามารถใช้ทำนายปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารได้

3. เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) เพราะผลการวิจัยนี้ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหาร ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาปรีชาเชิงอารมณ์ให้กับผู้บริหารต่อไป

4. เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย เพราะผลการศึกษาวิจัยนี้ สามารถใช้เป็นพื้นฐานสำหรับงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับปรีชาเชิงอารมณ์ในงานวิจัยในครั้งต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีขอบเขตของเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. **ขอบเขตเนื้อหา** เนื้อหาที่ต้องการศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว ภาระรับผิดชอบในครอบครัว และปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ได้แก่ ด้านบริหารงานนโยบาย ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ กับปรีชาเชิงอารมณ์ (EQ) 5 ด้าน คือด้านตระหนักรู้อารมณ์ตน ด้านบริหารจัดการอารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2547 จำนวน 413 คนในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ซึ่งมีชั้นเรียนอนุบาล 1 หรือต่ำกว่า – อนุบาล 3 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 413 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2547 ที่ได้รับการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามกลุ่มเขตการปกครอง (Zone) ซึ่งมีโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จำนวน 210 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 3.1.1 เพศ จำแนกเป็น
 - ก. เพศชาย
 - ข. เพศหญิง
- 3.1.2 อายุ จำแนกเป็น
 - ก. ต่ำกว่า 40 ปี
 - ข. ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป
- 3.1.3 วุฒิกการศึกษา จำแนกเป็น
 - ก. ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
 - ข. ปริญญาโทหรือสูงกว่า
- 3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น
 - ก. น้อยกว่า 10 ปี
 - ข. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป
- 3.1.5 สถานภาพสมรส จำแนกเป็น
 - ก. โสด
 - ข. สมบูรณ์
 - ค. ไม่สมบูรณ์
- 3.1.6 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้านคือ
 - ก. ด้านข้อมูลข่าวสาร
 - ข. ด้านวัตถุประสงค์ของหรือบริการ
 - ค. ด้านอารมณ์
- 3.1.7 ด้านการรับผิดชอบในครอบครัว
- 3.1.8 สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ประกอบด้วย
 - ก. ด้านบริหารงานนโยบาย
 - ข. ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - ค. ด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปรีชาเชิงอารมณ์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ
 - 3.2.1 ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตน
 - 3.2.2 ด้านบริหารจัดการอารมณ์
 - 3.2.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ
 - 3.2.4 ด้านการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น
 - 3.2.5 ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลระดับปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

เพศ หมายถึง เพศชาย เพศหญิง

อายุ หมายถึง ช่วงชีวิตของแต่ละบุคคลตั้งแต่กำเนิดจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ต่ำกว่า 40 ปี
2. ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

วุฒิการศึกษา หมายถึง ปริญญาบัตรที่ผู้บริหารได้รับเมื่อจบการศึกษาสูงสุด จำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ผู้บริหารปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
2. ผู้บริหารปริญญาโทหรือสูงกว่า

ประสบการณ์ในการบริหารงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี
2. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวในปัจจุบันของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล จำแนกเป็น 3 กลุ่ม

1. โสด หมายถึง ยังไม่ได้สมรส
2. ครอบครัวสมบูรณ์ หมายถึง สภาพครอบครัวของผู้บริหารที่มีลักษณะ สามัคคีปรองดอง และลูกที่อาศัยอยู่ในบ้านเดียวกัน
3. ครอบครัวไม่สมบูรณ์ หมายถึง สภาพครอบครัวของผู้บริหารที่มีลักษณะหย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานตำแหน่งครูใหญ่ หรือผู้อำนวยการในโรงเรียนอนุบาล ในสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ปีการศึกษา 2547

โรงเรียนอนุบาล หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาระดับอนุบาลในสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล 1 (หรือต่ำกว่า) – ชั้นอนุบาล 3

นิยามปฏิบัติการ

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในครอบครัว ซึ่งได้แก่ พ่อแม่ พี่น้อง สามเณร-ภรรยา บุตร ญาติ เป็นต้น ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้านคือ

1. ด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นการช่วยเหลือโดยการให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ การให้คำปรึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือความเครียดที่เผชิญอยู่ได้อย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จ

2. ด้านวัตถุสิ่งของหรือบริการ เป็นการให้ความช่วยเหลือโดยตรงต่อบุคคล เช่น ให้เงิน สิ่งของหรือบริการ ช่วยแบ่งเบาภาระ ซึ่งส่งผลทำให้บุคคลคลายความเครียดและมีความสุขสบายใจขึ้น

3. ด้านอารมณ์ เป็นการยกย่องให้เกียรติ ยอมรับนับถือ ให้ความมั่นใจและความรู้สึก ว่า ตนมีคุณค่า สามารถที่จะพึ่งพาและไว้วางใจ ทำให้รู้สึกได้รับความเอาใจใส่หรือความรัก ความผูกพัน ซึ่งผู้ที่ได้รับจะรู้สึกมีที่พึ่งพาและรู้สึกปลอดภัย

ผู้วิจัยวัดโดยใช้ แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว ของกนกศิลป์ พุทธ-ศิลปรสกุล (2543) ผู้ที่ได้คะแนนมากจะมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

การะับผิดชอบในครอบครัว หมายถึง หน้าที่ต้องปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันในครอบครัว ซึ่งหมายถึงการรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การอุปการะเลี้ยงดู การให้การศึกษา การให้ที่อยู่อาศัย ผู้วิจัยวัดโดยใช้แบบวัดการะับผิดชอบบุคคลในครอบครัว ซึ่งผู้วิจัยวัดโดยใช้แบบวัดการะับผิดชอบในครอบครัว ของกนกศิลป์ พุทธศิลปรสกุล (2543) ผู้ที่ได้คะแนนมากจะมีภาระรับผิดชอบในครอบครัวสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน หมายถึง สภาพภายในโรงเรียนอนุบาลที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้ทางปรัชญาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านบริหารงานนโยบาย คือ การบริหารตามแนวนโยบายของสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย ข้อบังคับให้ชัดเจน และเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้อื่นได้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวสามารถยอมรับและปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาและประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการติดต่อ สื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการตอบสนอง ข้อมูลอันกลับและการเรียนรู้ที่จะทำให้บุคคลสามารถเข้าใจถึงโลกภายในของผู้อื่น มีผลให้เขาสามารถพัฒนาภายใน (Intrapersonal) ด้านอารมณ์ ความคิด เอกลักษณ์ตัวตน และพัฒนาสังคม

3. ด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เป็นสิ่งก่อสร้างและบริการต่างๆ ที่ส่งผลต่ออารมณ์ในการทำงาน ตลอดจนสภาพความรู้สึกลดท้อและสะดวกสบายในระหว่างที่ทำงานในลักษณะที่ส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ไม่อึดอัดและระบายอากาศได้ดี ไม่อับชื้น ไม่มีกลิ่นรบกวน แสงสว่างเพียงพอ จะเอื้อให้เกิดการเรียนรู้

ซึ่งผู้วิจัยวัดโดยใช้แบบวัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานของกนกศิลป์ พุทธศิลป์สกุล (2543) ผู้ที่ได้คะแนนมากจะมีสภาพแวดล้อมในหน่วยงานดีกว่าผู้ที่ได้น้อยกว่า

ปรีชาเชิงอารมณ์ (Emotional Intelligence) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะเรียนรู้อารมณ์ความรู้สึกของตน ตระหนักรู้ มีสติรู้เท่าทันอารมณ์ของตน และเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น สามารถควบคุมพฤติกรรมการแสดงออกของตนอย่างเหมาะสมกาลเทศะ รู้จักบริหารจัดการอารมณ์ของตนไปในทางที่สร้างสรรค์ เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเองและสามารถโน้มน้าวผู้อื่น มีทักษะในการบริหารจัดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน โดยใช้แนวคิดของโกลแมน Goleman และซาโลเวย์ และเมเยอร์ Solovey and Mayer โดยมี 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเองสังเกตได้จากลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 1.1 ทบทวนลักษณะการแสดงอารมณ์
- 1.2 ทบทวนผลย้อนกลับจากการแสดงอารมณ์
- 1.3 ทบทวนความรู้สึกกับผลย้อนกลับ
- 1.4 ทบทวนความคิดกับผลย้อนกลับ

2. การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลา และเหตุการณ์ ทั้งอารมณ์ดี และอารมณ์ไม่ดี ให้เกิดความสมดุล ในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองนี้จะทำได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับรู้จักอารมณ์ของตนเอง การจัดการกับอารมณ์ได้เหมาะสมเพียงใด สังเกตได้จากสิ่งต่อไปนี้

2.1 ควบคุมได้ ไม่แสดงอารมณ์อย่างทันทีทันใด มีความรู้ตัว ไม่ถูกครอบงำโดยอารมณ์

2.2 มีเหตุผลสามารถอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผลถึงการเกิด และการแสดงอารมณ์

2.3 ก่อให้เกิดพฤติกรรมและผลย้อนกลับในแง่บวก

2.4 แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบุคคล เวลา สถานที่และสถานการณ์

3. การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง เป็นการมองในแง่ดีของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนและสร้างความเชื่อมั่นว่า เขาสามารถอยู่กับสิ่งนี้ได้ สามารถทำได้ สามารถผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ทั้งนี้เพื่อให้เกิดกำลังใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งดี มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้ที่มีความสามารถ และทักษะในด้านนี้ มีแนวโน้มว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงานหรือกระทำการสิ่งต่าง ๆ ให้ชีวิตได้อย่างมีคุณค่า

4. การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น เป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น มีความเข้าใจ เห็นใจผู้อื่น สามารถปรับความสมดุลของอารมณ์ตนเอง ตอบสนองต่อผู้อื่นได้อย่างสอดคล้องกัน ความสามารถในด้านนี้เป็นทักษะทางสังคม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตอยู่ทั้งในครอบครัว งานอาชีพ และสังคมทั่วไป เพราะต้องพบปะมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น การหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่น สังเกตได้จากลักษณะดังต่อไปนี้

4.1 ให้ความสนใจการแสดงออกของผู้อื่น โดยการสังเกตสีหน้า แววตา ท่าทาง การพูด ถ้อยคำ น้ำเสียง ตลอดจนการแสดงออกอื่นๆ

4.2 อ่านอารมณ์ความรู้สึกของเขาจากสิ่งที่สังเกตเห็นว่าเขากำลังมีอารมณ์ความรู้สึกใด

4.3 ทำความเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลตามสภาพที่เขาเผชิญอยู่ คือการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

4.4 แสดงการตอบสนองอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นที่เป็นการแสดงว่าเข้าใจ เห็นใจ ทำให้เกิดอารมณ์ และความรู้สึกที่ดีต่อกัน

5. การคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดี เป็นความสามารถในการอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ ผู้ที่มีความสามารถ และทักษะด้านนี้สามารถใช้ความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกัน มีความสามารถ แก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ดี และทำงานร่วมกับบุคคลต่างๆ ได้อย่างราบรื่น

การวัดปริชาเชิงอารมณ์ วัดจากการประเมินตนเอง โดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจาก สุทธิทิพย์ รุทธิฤทธิ์ (2546) ผู้ที่ได้คะแนนมากจะมีปริชาเชิงอารมณ์สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

สมมุติฐานการวิจัย

1. ตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับปริชาเชิงอารมณ์ และสามารถใช้นายปริชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารได้

2. ผู้บริหารที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปริชาเชิงอารมณ์ที่ต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ วารสาร และงานวิจัย พบว่านักวิชาการ รวมทั้งผู้นำและผู้บริหารทุกหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ล้วนให้ความสำคัญกับปริชาเชิงอารมณ์ หรือ EQ ของผู้บริหารมากยิ่งขึ้น เพราะถือว่า ปริชาเชิงอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคล ต่อการตระหนักรู้ในความคิด ความรู้สึกและภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนและผู้อื่น มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตน ทำให้สามารถชี้นำความ

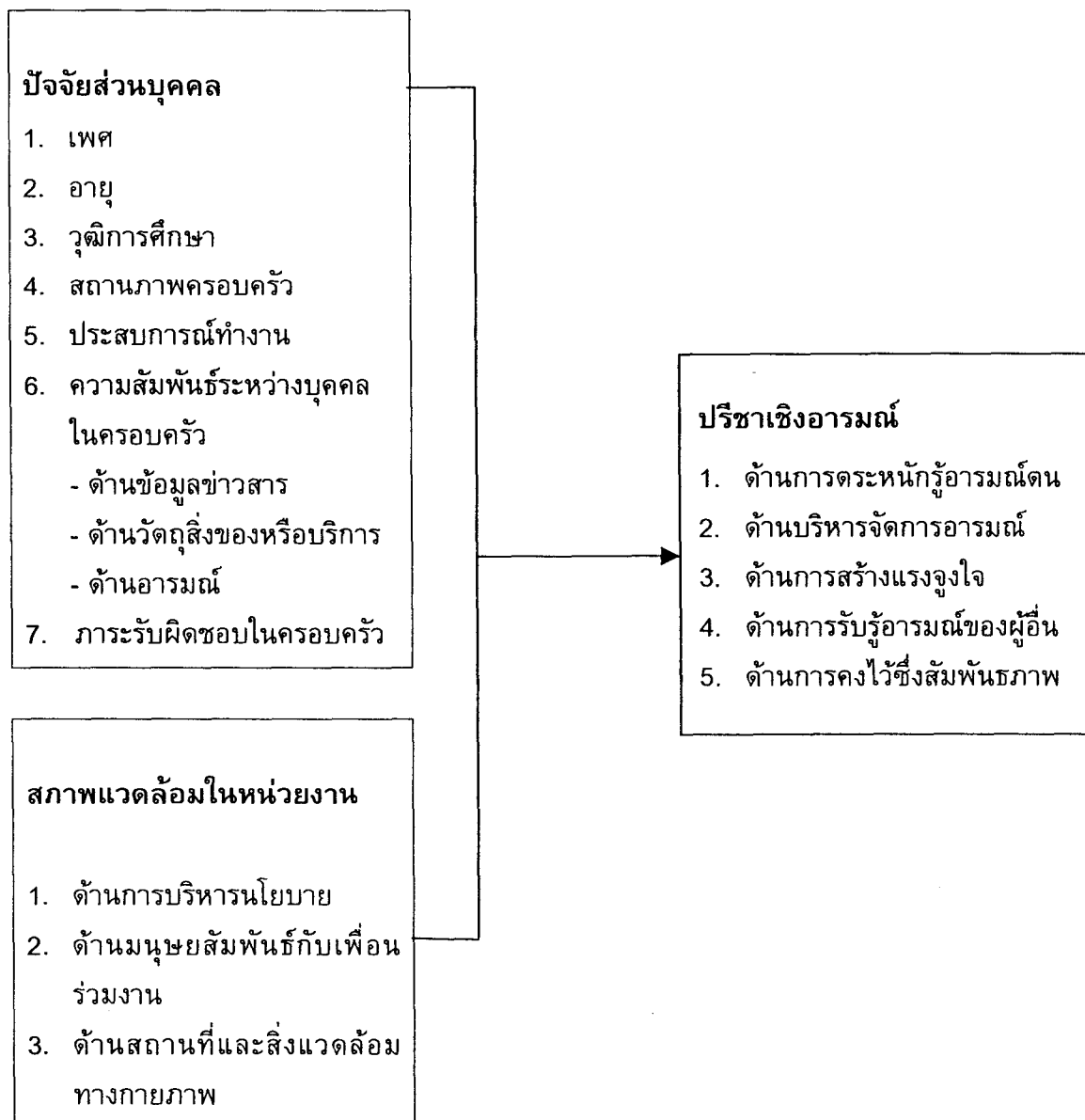
คิด และการกระทำของตนได้อย่างสมเหตุสมผล สอดคล้องกับการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ (Salovey and Mayer, 1990 cited in Gibbs, 1995) ซึ่งบุคคลที่มีปรีชาเชิงอารมณ์จะเป็นผู้ที่มีความสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ต้องปรับตัวยืนหยัดต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลง เพื่อสิ่งที่ดีกว่า หรือเพื่อความสำเร็จที่มุ่งหวัง มีพลังใจ มีแรงจูงใจ มีความคิดทางบวก และสามารถบริหารจัดการกับชีวิตของตนเอง รู้จักขอบเขตความสามารถ ความถนัดของตนเอง เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าของชีวิต และในที่สุดก็เพื่อเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นบุคคลที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเพียรพยายาม มีความอดทน มีทักษะทางสังคม มีความสุขในชีวิต (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2542)

นอกจากนี้ เบลแลค (ลักษณะ แพทย์พันธ์. 2542 อ้างอิงมาจาก Bellack : 1999) ได้แสดงความคิดเห็นว่าปรีชาเชิงอารมณ์จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในวิชาชีพและมีความสำคัญต่อสถานศึกษา เนื่องจากบุคคลที่มีปรีชาเชิงอารมณ์ในระดับสูง จะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงานและมีการเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ต่อคนอื่น และพัฒนางานวิชาชีพให้สามารถช่วยเหลือสังคมได้มากยิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าปรีชาเชิงอารมณ์เป็นคุณสมบัติสำคัญต่อผู้บริหาร สอดคล้องกับ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นอาชีพที่ผู้ปฏิบัติต้องมีระดับปรีชาเชิงอารมณ์สูง สำหรับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน Lam (1998) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ EQ : เครื่องบ่งชี้ในการดำเนินชีวิต พบว่า EQ มีผลให้การปฏิบัติงานของบุคคลดีขึ้น กล่าวคือ ผู้ที่มี EQ สูงจะมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงตามลำดับสถานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพต่างๆ ในสถานที่ทำงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ล้วนมีส่วนต่อปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารทั้งสิ้น และเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการบริหารงาน การมีทักษะทางอารมณ์ที่ดีและนำมาซึ่งความสุขในชีวิต

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารนั้น มาจากปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา สัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัว และการรับผิดชอบต่อบุคคลในครอบครัว รวมทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน คือ การบริหารงาน นโยบาย ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน และด้านสถานที่และสภาพแวดล้อมทางกายภาพและปัจจัยได้เลือกแนวคิดและองค์ประกอบปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหาร โดยยึดแนวคิดของ โกลแมน (Goleman. 1998 : 93 - 104) และซาโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey & Mayer. 1997 : 10 - 11) คือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตน ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงประมวลความคิดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบแนวคิด เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ด้านและปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานทั้ง 3 ด้าน กับปรีชาเชิงอารมณ์ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของโกลแมน (Goleman) และสโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) มาประยุกต์ใช้ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ซึ่งสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

กรอบแนวคิด



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของปรีชาเชิงอารมณ์

- 1.1 ความหมายปรีชาเชิงอารมณ์
- 1.2 องค์ประกอบปรีชาเชิงอารมณ์
- 1.3 กระบวนการทางสมองที่เป็นบ่อเกิด EQ
- 1.4 ความเป็นมาของปรีชาเชิงอารมณ์
- 1.5 ความสำคัญและประโยชน์ของปรีชาเชิงอารมณ์
- 1.6 ลักษณะของผู้ที่มีปรีชาเชิงอารมณ์สูงและต่ำ
- 1.7 การประเมินปรีชาเชิงอารมณ์
- 1.8 ผู้บริหารกับปรีชาเชิงอารมณ์

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปรีชาเชิงอารมณ์

- 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
- 3.2 งานวิจัยในประเทศ

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของปรีชาเชิงอารมณ์

1.1 ความหมายของปรีชาเชิงอารมณ์

ซาโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey & Mayer. 1990 : 772 – 781) ให้ความหมายของปรีชาเชิงอารมณ์ว่า เป็นความสามารถตระหนักรู้ความคิด ความรู้สึก และภาวะทางอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่นได้ ควบคุมภาวะอารมณ์ของตนเอง ตอบสนองอารมณ์และความต้องการของผู้อื่น

บาร์ออน (Bar-on. Citiing in <http://home.net/~mroek/eq-i.htm>) ให้ความหมายของปรีชาเชิงอารมณ์ว่าเป็นองค์ประกอบของความสามารถของบุคคลด้านส่วนตัวด้านอารมณ์ และด้านสังคม ที่มีผลต่อความสำเร็จในชีวิต โดยปรับตัวให้เข้ากับความต้องการและสิ่งแวดล้อมได้

เมเยอร์ และซาโลเวย์ (Mayer & Salovey 1997 : 10) ให้ความหมายของปรีชาเชิงอารมณ์ใหม่ว่าหมายถึง ความสามารถในการรับรู้และการประเมินอารมณ์อย่างแม่นยำ แสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม สร้างอารมณ์หรือความรู้สึกที่เอื้อต่อการคิดได้ เข้าใจอารมณ์และวิเคราะห์อารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ และควบคุมและปรับอารมณ์ไปในทางที่ส่งเสริมสุขภาพจิต และเขาวินิจฉัยได้

แพตตัน (Patton. 1997 : 2) ให้ความหมายของปรีชาเชิงอารมณ์ว่าเป็นความสามารถในการใช้อารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุจุดหมายในการพัฒนาสัมพันธภาพและการได้มาซึ่งความสำเร็จในการทำงาน

โกลแมน (Goleman. 1998B : 317) ให้ความหมายของปรีชาเชิงอารมณ์ว่าเป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น จนสามารถจัดการอารมณ์ของตนเองเพื่อสร้างแรงจูงใจตนเองให้สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

ไฮน์ (Hein. 1999 : 1) ให้ความหมายของปรีชาเชิงอารมณ์ว่าเป็นการรวมกันระหว่างปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่อยู่ภายในกับความเป็นเหตุเป็นผล ทำให้เกิดความสุขในการดำรงชีวิตตลอดไป

สุรพงศ์ อำพันวงษ์ (2541 : 8) ให้ความหมายของปรีชาเชิงอารมณ์ว่าเป็นการรู้จักตนเอง รู้ว่าตนเองเป็นใคร มาจากไหน ต้องการอะไรในชีวิต สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองมีวิสัยสูง บังคับใจตนเองได้ รู้จักผิดชอบชั่วดี สามารถจัดการอารมณ์ของผู้อื่น มีอารมณ์ร่วมกับผู้อื่น

พระราชวรมนี (ประยูร ธรรมจิตโต) (2542 : 7) ให้ความหมายของปรีชาเชิงอารมณ์ว่าเป็นการใช้ปัญญากำกับการแสดงอารมณ์ออกมาให้มีเหตุมีผลในแต่ละสถานการณ์ โดยถือว่าอารมณ์หรือความรู้สึกนั้นเป็นพลังให้เกิดพฤติกรรม

มนัส บุญประกอบ (2542 : 55) ให้ความหมายของปรีชาเชิงอารมณ์ว่าเป็นความสามารถที่จะอ่านใจหรือรู้ใจเขาใจเราของบุคคล รู้จักควบคุมและให้อารมณ์ ความรู้สึกได้อย่างเหมาะสม มองโลกในแง่ดี ความเป็นผู้นำ และรู้จักที่จะรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นไว้ได้ด้วย

กรมสุขภาพจิต (2543 : 55) ให้ความหมายของปรีชาเชิงอารมณ์ว่า หมายถึงความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

แสงอุษา โรจนานนท์ และกฤษณ์ รุยาพร (2543 : 16) ให้ความหมายของปรีชาเชิงอารมณ์ว่า เป็นความสามารถในการตระหนักถึงการใช้ปัญญากำกับอารมณ์ของตนเองและบริหารอารมณ์ของผู้อื่น

1.2 องค์ประกอบของปรีชาเชิงอารมณ์

ในการศึกษาเรื่องปรีชาเชิงอารมณ์นั้น มีผู้ให้ความสนใจศึกษากันอย่างกว้างขวาง โดยผู้เสนอแนวความคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของปรีชาเชิงอารมณ์ไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

กรอบแนวคิดของเมเยอร์ และสโลเวย์ (Mayer & Salovey. 1997 : 10-11)

เมเยอร์ และสโลเวย์ (Mayer & Salovey. 1997 : 10-11) ได้เสนอโมเดลที่ปรับ-ปรุงใหม่แนวความคิดของปรีชาเชิงอารมณ์ ว่า ปรีชาเชิงอารมณ์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้

ขั้นที่ 1 การรับรู้ การประเมิน และการแสดงออกซึ่งอารมณ์ (Identifying Emotions)

หมายถึงความสามารถในการระบุตัวตนและผู้อื่นมีความรู้สึกอย่างไร

1.1 ความสามารถในการระบุภาวะอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้

1.2 ความสามารถในการระบุภาวะอารมณ์ของผู้อื่นได้

1.3 ความสามารถในการแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง แสดงความต้องการได้ตรงกับความรู้สึกได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะ

1.4 ความสามารถในการจำแนกความรู้สึกต่าง ๆ ออกได้ว่าถูกต้องหรือไม่ ถูกต้องจริงใจหรือไม่จริงใจ

ขั้นที่ 2 การเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์ (Using Emotional) หมายถึง

ความสามารถในการก่อให้เกิดอารมณ์ดังกล่าว และมีความสามารถในการใช้อารมณ์ของตนเองที่จะช่วยในการเข้าใจว่าผู้อื่นคิดอย่างไร และมีความรู้สึกอย่างไร

2.1 ความรู้สึกหรืออารมณ์ช่วยจัดลำดับความสำคัญ หรือช่วยในการคิดจัดลำดับความสำคัญ

2.2 อารมณ์ที่ชัดเจน ที่พร้อมจะเกื้อหนุนต่อการตัดสินใจ และจดจำความรู้สึกต่าง ๆ ได้ดี

2.3 ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เปลี่ยนไป ทำให้ความคิดและจุดยืนเปลี่ยนจากแง่ลบจากการคิดแง่เดียว มุมเดียว เป็นคิดไว้หลากหลาย

2.4 ภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ทำให้หาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น รู้สึกเป็นสุข ทำจิตใจให้เปิดกว้าง รับฟังเหตุผล มีความคิดสร้างสรรค์

ขั้นที่ 3 การเข้าใจ การวิเคราะห์และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์ (Understanding Emotional)

หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจว่าสิ่งใดเกิดขึ้นกับอารมณ์ของตนเอง โดยอาจจะมึระดับความเข้มข้นมากขึ้น เข้าใจว่าคนจะมีปฏิกิริยาต่อภาวะทางอารมณ์ที่แตกต่างกันอย่างไร เข้าใจว่าอารมณ์ที่ซับซ้อนเป็นส่วนหนึ่งของปรีชาเชิงอารมณ์ นอกจากนี้ยังเข้าใจลูกโซ่ของอารมณ์ว่ามีผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงอย่างไร จากภาวะอารมณ์หนึ่งไปยังภาวะอารมณ์อื่น ๆ

3.1 ระบุความรู้สึกหรืออารมณ์ เห็นความเชื่อมโยงระหว่างอารมณ์กับถ้อยคำต่าง ๆ ได้ เช่น ความชอบพอกับอารมณ์รัก ความรู้สึกไม่ชอบกับความเกลียด ความสมหวังกับการดีใจ

3.2 ตีความหมายของอารมณ์ที่เกิดขึ้น อันสืบเนื่องมาจากอารมณ์หนึ่ง ๆ ได้

3.3 เข้าใจอารมณ์ที่ซับซ้อนได้ เกิดความรู้สึกหลายอย่างในเวลาไล่เลี่ยกัน ทั้งรักทั้งเกลียด อากาการขะเขวี่ยง ที่เป็นผลร่วมของความโกรธ และความกลัว

3.4 เข้าใจความผันแปรของภาวะต่าง ๆ การแปรเปลี่ยนจากความโกรธมาเป็นความพึงพอใจ หรือความโกรธมาเป็นความละอายใจ

ขั้นที่ 4 การคิดใคร่ครวญ และการควบคุมอารมณ์ของตน เพื่อพัฒนาความมั่งคั่งทางด้านเชาวน์ปัญญา และปรีชาเชิงอารมณ์ต่อไป (Managing Emotions) หมายถึง ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น โดยรู้สึกถึงภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้น และใช้ความรู้สึกนั้นประกอบการตัดสินใจได้ดีขึ้น การแสดงอารมณ์บางอย่างเป็นประโยชน์ในระยะเวลาอันสั้น แต่หากมีการควบคุมให้ดีแล้ว อารมณ์ดังกล่าวจะมีประโยชน์มากขึ้นในระยะยาวอีกด้วย

4.1 เปิดใจรับต่อความรู้สึกทางบวกและลบ ที่รื่นรมย์ และไม่รื่นรมย์ได้

4.2 เมื่อคิดใคร่ครวญดีแล้ว สามารถยืดถือหรือปลดปล่อยตนจากภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้รับและความเป็นประโยชน์

4.3 คิดอย่างพินิจพิเคราะห์ถึงภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองและผู้อื่นเล็งเห็นได้ว่าความรู้สึกเหล่านั้นชัดเจน คงอยู่ มีเหตุผล และส่งผลต่อการปฏิบัติของตนอย่างไร

4.4 บริหารจัดการภาวะอารมณ์ของตนและผู้อื่นได้ ลดความรุนแรงทางอารมณ์ทางลบได้แสดงออกอารมณ์ทางบวก โดยไม่บิดเบือน หรือมีกลวิธีในการป้องกันตัวเองมากเกินไป

เมเยอร์และสโลเวย์ (Mayer & Salovey. 1997 : 11) เห็นว่ากระบวนการของปรีชาเชิงอารมณ์ควรพัฒนาจากขั้นแรก ซึ่งไม่ซับซ้อนไปสู่กระบวนการของจิตใจที่บูรณาการกันเป็นอย่างดีมากขึ้นในขั้นต่อ ๆ ไป จะเห็นได้ว่าในแต่ละขั้นตอนจะมีระดับขีดความสามารถของปรีชาเชิงอารมณ์ 4 ระดับ จากง่ายไปสู่ยากเช่นกัน

กรอบแนวคิดปรีชาเชิงอารมณ์ของโกลแมน (Goleman. 1998 : 32-34)

โกลแมน (Goleman. 1998 : 32-34) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านปรีชาเชิงอารมณ์ (The Emotional Competence Framework) ไว้ 2 หมวด 5 องค์ประกอบ 25 ปัจจัยย่อย ได้แก่

หมวดที่ 1 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competence) บริหารจัดการตนเอง

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การตระหนักรู้ความรู้สึกความโน้มเอียงของตน ยังรู้ความเป็นไปได้ของตนและความพร้อมต่าง ๆ

1. การรู้เท่าทันในอารมณ์ของตน รู้สาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์นั้น ๆ และผลที่จะตามมา (Emotional Awareness)

2. การประเมินตนเองได้ตามจริง รู้จุดเด่น จุดด้อยของตน (Accurate Self-Assessment)

3. ความมั่นใจในตนเอง มั่นใจในความสามารถและคุณค่าของตน (Self-Confidence)

องค์ประกอบที่ 2 การควบคุมตนเอง (Self-Regulation) หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกภายในตนเองได้

4. การควบคุมตนเอง สามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ หรือความฉุนเฉียวได้ (Self-Control)

5. ความเป็นที่ไว้วางใจ รักษาความเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์ และคุณงามความดีได้ (Trustworthiness)

6. การแสดงความรับผิดชอบในการกระทำของตน (Conscientiousness)

7. ความสามารถที่จะปรับตัวได้ ยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลง (Adaptability)

8. การสร้างสิ่งใหม่ เปิดใจกว้างกับแนวความคิด แนวทาง หรือข้อมูลใหม่ด้วยความเป็นสุข (Innovation)

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์ที่เกื้อหนุนการมุ่งสู่เป้าหมาย

9. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พยายามที่จะปรับปรุงหรือปฏิบัติให้ได้มาตรฐานที่ดีเลิศ (Achievement Drive)

10. ความจงรักภักดี ยึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่ม และเป้าหมายขององค์กร (Commitment)

11. ความคิดริเริ่ม พร้อมที่จะปฏิบัติตามโอกาสอำนวย (Initiative)

12. การมองโลกในแง่ มีความเพียรพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย แม้มีอุปสรรคปัญหา ก็ไม่ท้อถอย (Optimism)

หมวดที่ 2 สมรรถนะทางสังคม (Social Competence) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์

องค์ประกอบที่ 4 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) หมายถึงการตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการ และข้อวิตกกังวลของผู้อื่น

13. การเข้าใจผู้อื่น รู้ถึงความรู้สึก มุมมอง สนใจในข้อวิตกกังวลของผู้อื่น (Understanding Others)

14. การพัฒนาผู้อื่น ทราบความต้องการพัฒนาของผู้อื่น และส่งเสริมความรู้ ความสามารถได้ถูกทาง (Developing Others)

15. การมีจิตใจมุ่งบริการ คาดคะเน รับรู้และตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดี (Service Orientation)

16. การสร้างโอกาสในความหลากหลาย เล็งเห็นความเป็นไปได้จากความแตกต่าง โดยไม่แตกแยก (Leveraging Diversity)

17. การตระหนักรู้ถึงทัศนะ ความคิดเห็นของกลุ่ม สามารถอ่านสถานการณ์ปัจจุบัน และความสัมพันธ์ของกลุ่มได้ (Political Awareness)

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สามารถทำให้ผู้ที่อยู่รอบข้างมีความสุข

18. การโน้มน้าว แสดงกลวิธีโน้มน้าวต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (Influence)

19. การสื่อสาร ส่งข่าวสารที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือ (Communication)

20. การบริหารความขัดแย้ง เจรจาต่อรองและหาทางแก้ไข ยุติความไม่เข้าใจกัน (Conflict Management)

21. ความเป็นผู้นำ โน้มน้าวและผลักดันบุคคลและกลุ่มได้ดี (Leadership)

22. การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มและบริหารจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้ดี (Change Catalyst)

23. การสร้างสายสัมพันธ์ เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจ และความสัมพันธ์ที่ดี (Building Bonds)

24. การร่วมมือร่วมใจกันทำงานกับผู้อื่น เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน (Collaboration and Cooperation)

25. สมรรถนะของกลุ่ม สร้างพลังร่วมของกลุ่มในการมุ่งสู่เป้าหมาย (Team Capabilities)

โกลแมน (วีระวัฒน์ ปันนิดาพย. 2544 : 73-74 ; อ้างอิงจาก Goleman. 1998) กล่าวเพิ่มเติมว่าความสามารถทางอารมณ์ของบุคคล สามารถจัดได้เป็นหมวดหมู่ตามลักษณะร่วมกัน และเชื่อว่าไม่มีผู้ใดที่จะมีความสามารถทางอารมณ์ครบทั้ง 25 ด้าน แต่ละคนจะมีจุดเด่นจุดด้อยที่แตกต่างกันไป แต่คนที่มีปรีชาเชิงอารมณ์สูง จะมีบางสมรรถนะที่โดดเด่น โดยปกติแล้วจะมี 5-6 ด้านที่ครอบคลุมในทุก ๆ องค์ประกอบของปรีชาเชิงอารมณ์ หนทางของการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศด้านปรีชาเชิงอารมณ์ สามารถทำได้หลายทาง ปรีชาเชิงอารมณ์แต่ละสมรรถนะนั้นมีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ

1. เป็นเอกเทศ แต่ละด้านมีผลต่อการปฏิบัติงาน
2. เกื้อกูลกัน มีอิทธิพลต่อกัน เช่น หากขาดทักษะทางสังคม ก็จะส่งผลให้น่าทรมานได้ไม่ดี
3. เป็นลำดับขั้น หากไม่รู้จักตน ก็จะควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้ยาก
4. สำคัญแต่ยังไม่เพียงพอ นอกจากการมีปรีชาเชิงอารมณ์ต่าง ๆ แล้วบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรต้องเกื้อหนุนด้วย

5. เป็นแบบฉบับได้ทุกมิติ ทุกองค์ประกอบ ประยุกต์ใช้ได้กับงานแต่ละประเภทแตกต่างกันไป

กรอบแนวคิดปรีชาเชิงอารมณ์ของบาร์ออน (Bar-On. 2001 : 1)

บาร์ออน (Bar-On. 2001 : 1) ได้แบ่งองค์ประกอบปรีชาเชิงอารมณ์ออกเป็น 5 ด้าน 15 คุณลักษณะ ดังนี้

ด้านที่ 1 ทักษะภายในบุคคล (Intrapersonal Skills) ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ได้แก่

- 1.1 การนับถือตนเอง (Self-Regard)
- 1.2 การตระหนักรู้ตนเองทางอารมณ์ (Emotional Self Awareness)
- 1.3 การกล้าแสดงออก (Assertiveness)
- 1.4 ความเป็นอิสระ (Independence)
- 1.5 การบรรลุสัจจการแห่งตน (Self-Actualization)

ด้านที่ 2 ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ได้แก่

- 1.6 ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy)
- 1.7 ความรับผิดชอบทางสังคม (Social Responsibility)
- 1.8 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship)

ด้านที่ 3 ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ได้แก่

1.9 การเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ และตีความได้ถูกต้องตามความเป็นจริง (Reality Testing)

- 1.10 ความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 1.11 ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving)

ด้านที่ 4 การจัดการกับความเครียด (Stress Management) ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะ ได้แก่

- 1.12 ความทนทานต่อความเครียด (Stress Tolerance)
- 1.13 การอดกลั้น (Impulse Control)

ด้านที่ 5 สภาวะทางอารมณ์ทั่วไป (General Moods) ประกอบด้วย 2 คุณลักษณะ ได้แก่

- 1.14 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)
- 1.15 ความสุข (Happiness)

สินสุรกุล เจนอบรม (2542 : 20) กล่าวว่า ปรีชาเชิงอารมณ์ มีองค์ประกอบสำคัญ คือ

1. ความระมัดระวังอารมณ์ของตนเอง กล่าวคือ จะต้องรับรู้ถึงอารมณ์ของตนเองอยู่เสมอ คอยระมัดระวังที่จะไม่ให้เกิดอารมณ์ที่ไม่ดีขึ้น

2. จะต้องเรียนรู้ถึงอารมณ์ของตนเอง สามารถที่จะบอกถึงความรู้สึกของตัวเองและของบุคคลอื่นในลักษณะต่าง ๆ ได้ สามารถที่จะวิเคราะห์อารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้อย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา

3. ความสามารถที่จะรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกของตนโดยสามารถตัดสินใจได้ว่า จะใช้วิธีการใดในการควบคุมอารมณ์และความรู้สึกนั้น รวมไปถึงความสามารถที่จะเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นในเรื่องการควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกนั้น ๆ ได้
ความสามารถที่จะจัดการและรับมือกับอารมณ์ และความรู้สึกของตนเอง โดยแรงจูงใจและความสุขของตนเอง

ทศพร ประเสริฐสุข (2542 : 29-30) ได้สรุปองค์ประกอบของปรีชาเชิงอารมณ์ตามแนวคิดของสโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey & Meyer) และของโกลแมน (Goleman) ได้ 5 องค์ประกอบใหญ่ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness หรือ Knowing One's Emotion) เป็นความสามารถที่จะเรียนรู้และเข้าใจความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองได้ตามความเป็นจริง สามารถประเมินตนเองได้อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา มีความเชื่อมั่น รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตน เป็นคนซื่อตรง พูดแล้วรักษาคำพูด มีจรรยาบรรณ มีสติ เข้าใจตนเอง

2. การบริหารการจัดการกับอารมณ์ของตน (Managing Emotion) หรืออาจเรียกว่าการกำหนดตนเอง (Self-Regulation) เป็นความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-control) เป็นคนที่น่าไว้วางใจ (Trustworthiness) มีคุณธรรม (Conscientiousness) มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และมีความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต (Innovation)

3. การจูงใจตนเอง (Motivation One's self) เป็นความสามารถที่จะจูงใจตนเอง ที่เรียกว่าแรงจูงใจในใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) มองโลกในแง่ดีสามารถนำเอาอารมณ์และความรู้สึกของตนเองมาสร้างพลังในการกระทำการต่าง ๆ และเป็นพลังในการให้กำลังใจตนเองในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์

4. การรู้จักและสังเกตความรู้สึกของผู้อื่น (Recognizing Emotion in Other) หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีจิตใจให้บริการ (Service Orientation) สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

5. การดำเนินการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Handling Relationships) ซึ่งเป็นลักษณะที่เป็นทักษะทางสังคม (Social Skill) เป็นความสามารถที่จะรู้เท่าทันอารมณ์ของผู้อื่นเป็นทักษะทางสังคมที่จะมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น อันจะส่งผลให้เกิดความเป็นผู้นำ ความสามารถลักษณะ

นี้จะประกอบไปด้วยการสื่อสารความที่ดี (Communication) การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management)

กรมสุขภาพจิต (2544 : 2-3) ได้พัฒนาแนวความคิดเรื่องปรีชาเชิงอารมณ์ขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง หมายถึง การรู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง การควบคุมอารมณ์และความต้องการได้ และการแสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 การเห็นใจผู้อื่น หมายถึง การใส่ใจผู้อื่น การเข้าใจและยอมรับผู้อื่น และการแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง การรู้จักการให้ รู้จักการรับ การรู้จักการรับผิดชอบ รู้จักให้อภัย และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. ความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจได้ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง หมายถึง การรู้จักศักยภาพของตนเอง การสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ และการมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย

2.2 ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา หมายถึง การรับรู้และเข้าใจปัญหาการมีขั้นตอนในการแก้ปัญหา ได้อย่างเหมาะสม และการมีความยืดหยุ่น

2.3 การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น หมายถึง การรู้จักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และการแสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

3. ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเองพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความภูมิใจในตนเอง หมายถึง การเห็นคุณค่าในตนเอง และการเชื่อมั่นในตนเอง

3.2 ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การรู้จักมองโลกในแง่ดี การมีอารมณ์ขัน และการพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่

3.3 ความสงบทางใจ หมายถึง การมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข การรู้จักผ่อนคลาย และการมีความสุขสงบทางใจ

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเรียก Emotional Intelligence ว่าปรีชาเชิงอารมณ์เนื่องจากเป็นคำที่สื่อความหมายที่เข้าใจง่าย และสรุปว่าหมายถึง ความสามารถในการจัดการตนเองทั้งความคิด ความรู้สึก อารมณ์ และพฤติกรรมให้ถูกกาลเทศะ ตามสถานการณ์ และสถาน

การณ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ตามแนวคิดของ โกลแมน (Goleman) และ ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นปริชาเชิงอารมณ์ประกอบ ด้วย 5 ด้าน คือ การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) การบริหารจัดการอารมณ์ (Managing Emotion) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation One's Self) การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing Emotion in Others) การคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ (Handling Relationships) ซึ่ง 5 องค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นส่วนประกอบในการที่จะทำให้ผู้บริหารนั้นมีปริชาเชิงอารมณ์ที่ดีได้ โดยศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานนั่นเอง

1.3 กระบวนการทางสมองที่เป็นบ่อเกิด EQ

ปริชาเชิงอารมณ์ (EQ) เป็นผลการศึกษาอย่างใกล้ชิดเกี่ยวกับโครงสร้าง และหน้าที่ ของสมองส่วนต่าง ๆ โดยมีลำดับพัฒนาการดังต่อไปนี้ (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2542)

ในปี ค.ศ. 1950 พอล แมคคลีน์ (Paul Maclean) แห่งสถาบันสุขภาพจิตแห่งชาติ ของอเมริกาได้เสนอผลการศึกษาของสมองของคนเรามี 3 ชั้น ชั้นในสุดเรียกว่า Reptilian เกี่ยว ข้องกับสัญชาตญาณ อุปนิสัยดั้งเดิมที่ไม่ขัดเกลา สมองส่วนกลางเรียกว่า Limbic System ที่มี Amygdala เป็นศูนย์ของการรับรู้ตอบสนองต่ออารมณ์ โกรธ กลัวของมนุษย์ เป็นบริเวณที่เกิด ของอารมณ์ที่ส่งผลต่อการทำงาน ของสมองชั้นนอกสุด ที่เรียกว่า Neocortex หรือ Cerebral System ทำหน้าที่คิด รับรู้ พุด วางแผน ทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์ประเภทอื่น ๆ เป็น “The Thinking Brain” (สมองที่ใช้ในการคิด)

ในปี ค.ศ. 1960 โรเจอร์ สเปอรอย (Roger Speroy) แห่งสถาบันเทคโนโลยีแคลิฟอ เนีย ได้ศึกษาเกี่ยวกับการแบ่งส่วนของสมองซีกซ้าย และซีกขวา เขาพบว่า สมองทั้งสองส่วน มีหน้าที่เป็นเอกเทศ และความเชี่ยวชาญแตกต่างกัน สมองซีกซ้ายทำหน้าที่ควบคุมการ เคลื่อนไหวของด้านขวา โดยรับผิดชอบเกี่ยวกับภาษา ถ้อยคำ คำพูด การเรียนหนังสือ เน้นการ คิดวิเคราะห์การคิดวางแผน การคิดตามความเป็นจริง คิดเป็นลำดับขั้นตอนของความเป็นเหตุ เป็นผล ส่วนสมองซีกขวาทำหน้าที่ควบคุมการเคลื่อนไหวของร่างกายด้านซ้ายรับผิดชอบเกี่ยว กับความคิดเป็นภาพ คิดแบบคาดคะเน โดยใช้ญาณ หรือการรู้คิด โดยประมวลสิ่งเร้าต่าง ๆ พร้อม ๆ กับคิดรับรู้จินตนาการในลักษณะของความคิดสร้างสรรค์ คิดแบบทันทีทันใด สมองซีก ขวาจะคิดในสิ่งที่ป็นภาพรวมในเชิงของมิติสัมพันธ์ ขณะที่สมองซีกซ้ายจะคิดอะไรในลักษณะที่ เป็นลำดับขั้นตอน

ในปี ค.ศ. 1976 เนด เฮอแมน (Ned Hermann) ซึ่งสนใจเกี่ยวกับความคิด สร้างสรรค์ได้เสนอความคิด “The Whole Brain Model” ขึ้นมาโดยรวมเอาแนวคิด The Triune Brain ของแมคคลีน์ (Maclean) และของ สเปอรอย (Speroy) ไว้ด้วยกัน ส่วนหนึ่งอยู่ในรูปของแบบการคิด ของ Cerebral อีกส่วนหนึ่งอยู่ภายใต้การทำงานของ Limbic Mode นอกจากนี้แนวคิดของเฮอแมน (Hermann) ได้เสนอความโดดเด่นของสมองมนุษย์แต่ละคนว่า เอียงไปด้าน Cerebral (สมอง ความ

คิด ความเข้าใจ) หรือโน้มเอียงไปทางด้านของ Limbic (อารมณ์ ญาณ หยั่งรู้ ทันที่ทันใจ) นำไปสู่ความเชื่อว่า สมรรถของมนุษย์แต่ละคนจะมีด้านใดด้านหนึ่งที่เด่นกว่าด้านอื่น (วิระวัฒน์ ปันนิดา มัย. 2541)

ในปี ค.ศ. 1993 โจเซฟ เลอดอก (Joseph Ledoux) นักประสาทวิทยา จากมหาวิทยาลัยนิวยอร์ก ได้พบว่า สมรรถส่วนลิมบิก (Limbic System) ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์โดยเฉพาะ มีวงจรที่ชัดเจน โดยมี Amygdala และ Hippo Campus เป็นตัวสำคัญในการรับรู้ และทำให้ร่างกายตอบสนองในรูปแบบต่าง ๆ Amygdala เปรียบเสมือนเป็นศูนย์กลางอารมณ์ (Emotional Center) ส่วน Hippo Campus เป็นศูนย์กลางจำ อารมณ์ (Emotional Memory)

สมรรถส่วนลิมบิกนี้มีวงจรประสานงานกับ นิวโอคอร์เท็กซ์ (Neocortex) ซึ่งเป็นสมรรถที่พบเฉพาะในสัตว์ชั้นสูงเท่านั้น สมรรถส่วนนี้จะทำหน้าที่ในการเรียนรู้ การวางแผน และจดจำในบางภาวะสมรรถส่วน Limbic สามารถทำงานตามลำพัง เช่น เมื่อตนเจอ เราเกิดความรู้สึกกลัว และทำให้เกิดการตอบสนอง คือ การหนีโดยทันที หรือเมื่อมีเหตุการณ์ทำให้เราไม่พอใจ เราตอบสนองโดยการต่อ หากทั้งสองเหตุการณ์ Neocortex ร่วมทำงานด้วย เราจะไม่ตอบสนองโดยการหนี หรือต่อ เพราะเราใช้เหตุผลประกอบ และตอบสนองไปอย่างเหมาะสม จากการค้นพบวงจรของสมรรถส่วนอารมณ์นี้ ช่วยยืนยันปรากฏการณ์ธรรมชาติของมนุษย์ที่ว่ามักใช้อารมณ์หรือเกิดอารมณ์ก่อนการใช้สติปัญญาเสมอ จากเหตุผลที่ว่าวงจรลิมบิกนี้สั้นกว่า และ ซับซ้อนน้อยกว่าที่จะประสานงานกับส่วนเหตุผล บ่อยครั้งที่มนุษย์ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์ (Limbic System) และต้องเสียใจภายหลังเมื่อใช้เหตุผล (Neocortex) (Goleman. 1995 : 14-19)

โกลแมน (Goleman. 1998) เชื่อว่า การสอนบุคคลให้มีความสามารถทางด้านอารมณ์ (Emotional Intelligence Competencies) นั้นต่างจากการสอนทักษะด้านสมรรถ (IQ) หรือเทคนิคทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งเรียนรู้ได้เร็ว โดยใช้สมรรถส่วนของ Neocortex รู้จักเชื่อมโยงคิดทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้รับ แต่ในเรื่องของ EQ เป็นการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ทักษะทางอารมณ์นั้นเกี่ยวข้องกับนิสัยการคิด การรู้สึกซึ่งคนจะสะสมต่อเนื่องมานาน การที่จะพัฒนาได้จะต้องลบพฤติกรรมหรือนิสัยไม่ดีเสียก่อน แล้วจึงเรียนรู้พฤติกรรมที่พึงประสงค์เข้าแทนซึ่งต้องใช้เวลาในการฝึกฝนโดยประสบการณ์ และการมีแรงจูงใจที่ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงซึ่งถือเป็นหน้าที่สำคัญของ Emotional Brain โดยเฉพาะ Amygdala ซึ่งเชื่อว่าเป็นศูนย์กลางของความจำที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ และปฏิกิริยาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ และการเรียนรู้อารมณ์ที่นำไปสู่การตอบสนองที่จะสู้ หรือถอย

1.4 ความเป็นมาของปรีชาเชิงอารมณ์

ในช่วงแรก ๆ นักการศึกษา และนักจิตวิทยาให้ความสนใจทางด้านเชาว์ปัญญา หรือ เกณฑ์ภาคเชาว์ (Intelligence Quotient หรือ IQ) มาก มีการพัฒนาแบบทดสอบวัดเชาว์ปัญญาจนได้เป็นแบบทดสอบมาตรฐานเป็นที่น่าเชื่อถือ เช่น Stanford-Binet และของ

Wechsler เป็นต้น (ทศพร ประเสริฐสุข. 2542 : 22) ในปี ค.ศ.1920 เอ็ดเวิร์ด แอล ธอร์นได (Edward L. Thorndike. 1920) ได้ตั้งศัพท์ชื่อ “Social Intelligence” ขึ้นในบทความของเขาในนิตยสารชื่อ Harper’s ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม แต่เนื่องจากมีหลายคนเข้าใจผิดว่าเขาเสนอวิธีควบคุมผู้อื่น ศัพท์นี้จึงไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ประกอบกับช่วงนั้นคนกำลังสนใจศึกษา องค์ประกอบการทำงานของสมอง โดยเฉพาะด้านแบบทดสอบเชาว์ปัญญา ต่อมาปี ค.ศ.1970 มินส์เบิร์ก (Mintzberg. 1970 : 4-18) เป็นคนแรกที่ชี้ให้เห็นว่าสมองซีกซ้าย และซีกขวามีบทบาทในการบริหารจัดการต่างกัน โดยสมองซีกขวาจะรับผิดชอบเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ การติดต่อ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่น การจัดสรรทรัพยากร ส่วนสมองซีกซ้ายรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนวิเคราะห์ข้อมูล

ในปี ค.ศ.1971 ลิฟวิงสตัน (พรณี ตระกูลชัย. 2544 : 18 ; อ้างอิงจาก Livingston. 78 - 89) เป็นผู้ชี้ให้เห็นว่าผลสำเร็จของการศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียน หรือในห้องฝึกอบรมไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสำเร็จในการบริหารจัดการ และให้ทัศนะว่า สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารระดับกลางพึงพัฒนามาก็คือ ความสามารถในการแสดงความเอื้ออาทร (Capacity for Empathy) ในการที่จะเกี่ยวข้องกับปฏิกริยาทางอารมณ์ของคนในองค์กร ในการที่จะรับรู้ความรู้สึกทางอารมณ์ที่พนักงานแต่ละคนรู้สึกแต่ไม่แสดงออกมา และมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยลิฟวิงตันเชื่อว่า การที่ผู้บริหารระดับกลางไม่รับรู้ปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้อื่น (Emotional Blind) ทำให้ประสบปัญหาในการบริหารจัดการคนในองค์กร

ในปี ค.ศ. 1994 ดามาซิโอ (Damasio) หัวหน้าภาควิชาประสาทวิทยา (Neurology) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยไอโอวา ได้ยืนยันผลวิจัยที่ค้นพบว่า การให้เหตุผล การตัดสินใจของสมองและความรู้สึก อารมณ์มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก (วีรวัฒน์ บัณฑิตามัย. 2544 : 51) และในปี ค.ศ.1995 โกลแมน (Goleman) นักข่าววิทยาศาสตร์ของหนังสือ นิวยอร์คไทม์ ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด มีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับสมองอารมณ์ และบุคลิกภาพเป็นอย่างมาก ทำให้เขามุ่งงานเขียนเกี่ยวกับปรีชาเชิงอารมณ์เป็นจำนวนมาก เขาแต่งหนังสือชื่อว่า “Emotional Intelligence : Why It Can Matter More With Than IQ” ซึ่งได้รับความสนใจเป็นอย่างมากส่วนหนังสือเล่มล่าสุดของโกลแมนคือ “Working With Emotional Intelligence” ซึ่งแต่งในปี ค.ศ. 1998 (จอม ชุ่มช่วย. 2540 : 57)

ปัจจุบันได้มีเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับปรีชาเชิงอารมณ์ไว้มากมาย และสถาบัน การศึกษาและองค์กรต่าง ๆ เริ่มให้ความสนใจในเรื่องนี้มากขึ้น โดยพยายามให้คำนิยามคำจำกัดความและการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดปรีชาเชิงอารมณ์ โดยมีแนวความคิดว่าปรีชาเชิงอารมณ์และเชาวน์ปัญญา ควรได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันเนื่องจากเชาวน์ปัญญาเป็นความฉลาดทางด้านการใช้เหตุผลและความคิด ส่วนปรีชาเชิงอารมณ์เป็นความฉลาดทางด้านการใช้อารมณ์ และทั้งเชาวน์ปัญญา และปรีชาเชิงอารมณ์ก็เป็นส่วนส่งเสริมซึ่งกันและกัน ดังนั้นบุคคลที่มีเชาวน์ปัญญาสูง และปรีชาเชิงอารมณ์สูง จะสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานและในชีวิตได้

1.5 ความสำคัญและประโยชน์ของปรัชญาเชิงอารมณ์

ปรัชญาเชิงอารมณ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จในชีวิตคนเรา และปรัชญาเชิงอารมณ์สามารถเปลี่ยนแปลงได้จากการเลี้ยงดูและการฝึกฝนอย่างเหมาะสม การเรียนการสอนที่มุ่งเน้นเฉพาะวิชาการอย่างเดียวจึงไม่อาจสนองความต้องการของมนุษย์ยุคปัจจุบันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุคโลกาภิวัตน์ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลสูงสุด และคำนึงถึงคุณธรรมของคนควบคู่กันไปด้วย (จอม ชุ่มช่วย. 2540 : 16)

ผู้ที่มีปรัชญาเชิงอารมณ์ต่ำ จะทำให้เกิดความคิดที่ไม่ดี มีจิตใจที่ไม่ดี ถ้าจะสนุกสนานเบิกบานก็มักจะมีความทุกข์กับความล้มเหลว โหดร้ายและเห็นแก่ตัว จึงใช้ความฉลาด(IQ) ไปในทางทำลาย และเห็นแก่ตัว เมื่อมีการตัดสินใจก็จะทำให้มีการตัดสินใจที่ไม่ดี ซึ่งส่งผลให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีออกมา ทำให้เกิดรอยแผลที่ฝังลึกในชีวิตตลอดไป ทำให้เป็นคนที่มึนงงมึนงงตลอดเวลา (วิทยา นาควัชระ. 2542 : 105) ผู้ที่มีอารมณ์ดีจะทำให้มีความเก่งมากขึ้น สามารถทำความดีได้มากขึ้นด้วย (วิทยา นาควัชระ. 2542 : 90)

ผู้ที่มีปรัชญาเชิงอารมณ์สูง จะเป็นผู้ที่สามารถใช้ชาวนาปัญญาเกี่ยวกับปรัชญาเชิงอารมณ์ในการตระหนักรู้ตนเอง มีสติ รู้เท่าทันความคิด ความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่นทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานที่สร้างสรรค์ บรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรัชญาเชิงอารมณ์ให้การสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น อุดหนุน เข้าใจต่อกัน เกื้อหนุนให้มีการใช้ศักยภาพของคนอย่างสูงสุด ก่อให้เกิดการบริหารจัดการให้เกียรติ ยอมรับกัน เพิ่มพูนความคิดสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง กล้าริเริ่ม ลดการโจมตี การินหา ก้าวร้าวและไม่ยืดหยุ่นต่อกัน (วิระวัฒน์ ปันนิตมัย. 2544 : 35-37) ซึ่งคล้ายกับคมเพชร จัตุรศุกุล (2542 : 33) ได้สรุปถึงประโยชน์ของปรัชญาเชิงอารมณ์ไว้ดังนี้

1. พัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพทางอารมณ์
 2. พัฒนาการสื่อสาร การแสดงความรู้สึก และความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น ทำให้มีความสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
 3. พัฒนาบุคคลในองค์กร เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ลดปัญหาความขัดแย้งและการทำงานร่วมกัน
 4. พัฒนาศักยภาพของผู้นำในองค์กรต่าง ๆ ทำให้สามารถทำงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร ได้ดีขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน
 5. พัฒนาธุรกิจด้านการบริหาร ช่วยให้ผู้คนที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารมีความสามารถในการดูแลลูกค้าได้เป็นอย่างดี เพราะสามารถเข้าใจความต้องการของลูกค้าทุกคน
- จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ช่วยให้ผู้คนรู้ถึงความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างสร้างสรรค์บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ลักษณะของผู้ที่มีปรีชาเชิงอารมณ์สูงและต่ำ

ทศพร ประเสริฐสุข (2542 : 24) กล่าวว่า คนที่มีปรีชาเชิงอารมณ์สูงมักจะเป็นคนที่ลักษณะดังนี้

1. สามารถจูงใจและให้กำลังใจตนเอง
2. สามารถเผชิญกับความคับข้องใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น
3. จูงใจตนเอง และสามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในของตน ที่เรียกว่าสามารถควบคุมตัวเองได้ (Self Control)
4. สามารถรอบคอบการตอบสนองความต้องการ
5. มีวิธีจัดการความเครียดที่จะไปขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนได้อย่างดี
6. สามารถควบคุมอารมณ์ บริหารจัดการอารมณ์ได้
7. มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง
8. เป็นผู้นำและสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุข ทั้งที่บ้าน สถานศึกษา ที่ทำงาน และในสังคม
9. เป็นผู้มีสุขภาพจิตดี มีความสุข

คนที่มีปรีชาเชิงอารมณ์สูง มักจะเป็นผู้ที่สามารถแสวงหาความสุข และค้นพบความสุขได้ไม่ยาก มักจะมีทัศนคติในการเข้าสังคมมนุษย์ว่า บุคคลต้องมีความสัมพันธ์กัน ต้องทำงานร่วมกัน คนประเภทนี้จึงมีลักษณะของสังคม ราบรื่น เปิดเผย ชอบทำให้ผู้อื่นมีความสุข ซื่อตรง รักษาความสัตย์ (Integrity) ตรงไปตรงมา มองโลกในแง่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง และมีความสุข ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เข้าใจตน เข้าใจคนอื่น เข้าใจสภาพแวดล้อม เข้าใจโลก มีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่ชัดเจน เมื่อมีความขัดแย้งหรือมีความคับข้องใจก็สามารถแก้ไขความขัดแย้งทั้งของตน และบุคคลรอบข้างได้อย่างมีสติและเหมาะสม คนผู้ที่มีเขววันปัญญาสูง แต่มีปรีชาเชิงอารมณ์ต่ำ มักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยมีความสุข เพราะคนที่มีเขววันปัญญาสูง แต่ขาดการพัฒนาทางด้านปรีชาเชิงอารมณ์มักจะกลายเป็นคนที่มีลักษณะอวดเก่ง เอาตัวเองเป็นใหญ่ ไม่ค่อยเป็นมิตร ไม่มีลักษณะการอ่อนน้อมถ่อมตน เพราะมั่นใจในตนเองสูง ทะเยอทะยาน วิตกกังวล คิดมาก ว่าเหว เหงา ขาดมิตร วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2544 : 131) ได้กล่าวถึงปรีชาเชิงอารมณ์สูงหรือต่ำกับลักษณะงานบางประเภท ที่ต้องมีการพบปะผู้คนมาก ลักษณะงานไม่มีแนวปฏิบัติ หรือโครงสร้างที่ตายตัว ลักษณะงานแบบไม่เป็นทางการ ยืดหยุ่น ผู้ที่มีปรีชาเชิงอารมณ์สูง ย่อมปฏิบัติงานเช่นนี้ได้อย่างมีความสุข หากผู้ปฏิบัติเป็นผู้มีระดับปรีชาเชิงอารมณ์ต่ำ ก็จะทำงานดังกล่าวอย่างคับข้องใจ หงุดหงิดบ่อย ส่วนงานที่อาศัยระดับปรีชาเชิงอารมณ์ไม่มาก ได้แก่ งานที่ทำเสร็จโดยลำพัง ลักษณะงานมีการกำหนดขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ไม่ต้องติดต่อกับผู้คนมากหากได้ผู้ที่มีปรีชาเชิงอารมณ์สูงมาปฏิบัติ ผู้นั้นจะกลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่น อาชีพกับระดับปรีชาเชิงอารมณ์ที่พึงมี ดังภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1 อาชีพกับระดับปรึกษาเชิงอารมณ์ที่พึงมี

งานที่ผู้ปฏิบัติต้องมีระดับ ปรึกษาเชิงอารมณ์ที่ไม่สูงมากนัก	งานที่ผู้ปฏิบัติต้องมีระดับ ปรึกษาเชิงอารมณ์ปานกลาง	งานที่ผู้ปฏิบัติต้องมีระดับ ปรึกษาเชิงอารมณ์สูง
เจ้าหน้าที่ห้องทดลอง ผู้ตรวจสอบบัญชี คนทำอาหาร / นักวิจัย วิศวกร / โปรแกรมเมอร์	เภสัชกร สถาปนิก มัคคุเทศก์ / หมอฟัน / ตำรวจ บรรณารักษ์ / นักกฎหมาย	ประชาสัมพันธ์ / ครู / อาจารย์ พนักงานต้อนรับ / เลขานุการ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผู้จัดการทรัพยากรบุคคล จิตแพทย์ / แพทย์ / พยาบาล

ที่มา : วีระวัฒน์ ปันนิตมัย. (2544). ปรึกษาเชิงอารมณ์ (EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความ
สำเร็จของชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท. หน้า 143.

ภาพประกอบ 2 เปรียบเทียบลักษณะของผู้ที่มี EQ สูงและต่ำ

ผู้ที่มี EQ สูง	ผู้ที่มี EQ ต่ำ
1. แสดงความรู้สึกของตนออกมาได้ ชัดเจน ตรงไปตรงมา	1. ไม่รับผิดชอบต่อความรู้สึกของตน แต่ วิพากษ์ตำหนิผู้อื่น
2. ไม่ถูกครอบงำโดยความรู้สึกในทางลบต่าง ๆ	2. บอกไม่ได้ว่าทำไมตนถึงคิดรู้สึกเช่นนั้น
3. สามารถอ่านภาษาท่าทางในการสื่อสารได้ดี	3. กล่าวหาโจมตี ตำหนิ ดัดสิน ทำลายขวัญ กำลังใจผู้อื่น
4. ชีวิตผาสุกจากเหตุผล ความเห็นจริง ตรรก ความรู้สึกและสามัญสำนึกอย่างได้ดุล	4. มุ่งวิเคราะห์ผู้อื่นมากกว่าแสดงความเข้าใจ เข้าใจ
5. พึ่งพาตนเองได้ มีความเป็นอิสระด้านการใช้ เหตุผลทางจริยธรรม	5. บุ่มบ่ามทึบมักมักคิดแทนเรา เช่น “ผมคิด (เชื่อหรือเดา) ว่าคุณ....”
6. สร้างแรงจูงใจที่ดีให้เกิดภายในตนได้	6. แสดงความไม่ซื่อตรงเกี่ยวกับความรู้สึกนึก คิดของตน
7. สามารถนำภาวะอารมณ์ของตนกลับคืนสู่ สภาวะปกติได้	7. พุดสะท้อนความรู้สึกนึกคิดของตนสูงหรือ ต่ำกว่าความเป็นจริง
8. มองโลกในแง่ดี ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรคหรือ ปัญหา	8. ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ บางทีก็แสดง ปฏิกิริยากับสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ อย่างเกินเหตุ
9. สนใจและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของ ผู้อื่น	9. ขาดสติสัมปชัญญะ สิ่งที่พูดกับสิ่งที่ไม่ ตรงกัน

ภาพประกอบ (ต่อ) เปรียบเทียบลักษณะของผู้ที่มี EQ สูงและต่ำ

ผู้ที่มี EQ สูง	ผู้ที่มี EQ ต่ำ
10. ไม่ถูกครอบงำด้วยความกลัวหรือวิตกกังวล	10. ผูกใจเจ็บอาฆาตแค้น ให้อภัยคนไม่ได้
11. สามารถระบุความรู้สึก / ภาวะอารมณ์ทาง ลบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองในขณะนั้นได้	11. ชอบทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่าเขาผิด
12. รู้สึกเป็นธรรมชาติเมื่อพูดถึงความรู้สึก ของตน	12. ยัดเยียดความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ให้คู่ฟัง / คนอื่น
13. ชีวิตไม่ถูกชี้นำโดยอำนาจความร่ำรวย เกียรติศักดิ์ศรี ตำแหน่ง ชื่อเสียง หรือการ ได้รับการยอมรับ	13. เผยความรู้สึกที่แท้จริงที่เกิดขึ้นกับตนเอง ไม่ได้
14. กล้าเผยความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ออกมาไม่พยายามสอดแทรกความคิดไว้ ในความรู้สึกของตน	14. ไม่ใส่ใจในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น
15. มองหาแง่มุมที่ดีจากภาวะอารมณ์ในทาง ลบหรือในสถานการณ์อันเลวร้าย	15. พูดออกมาโดยไม่คิดถึงห้วงของผู้อื่น
16. แยกแยะสิ่งที่เป็นความคิดออกจากความ รู้สึกได้	16. ยึดมั่นในความคิดความเชื่อมั่นของตนเอง ใจไม่เปิดกว้าง
	17. เป็นผู้ฟังที่ไม่ได้พูดไม่ขัดจังหวะบั่นทอน ขวัญและกำลังใจคู่สนทนา เน้นข้อเท็จจริง มากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึก
	18. ใช้ภูมิปัญญาของตน วิพากษ์ตำหนิผู้อื่น สร้างภาพว่าตนฉลาดเหนือกว่าผู้อื่นไม่รู้ไม่ สนใจว่าคนอื่นจะมองตนอย่างไร

ที่มา : วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544) ปรีชาเชิงอารมณ์ (EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จ
ของชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท. หน้า 143-144.

1.7 การประเมินปรีชาเชิงอารมณ์

ปรีชาเชิงอารมณ์ประเมินได้ 2 นัยใหญ่ ๆ (วีรวรรณ บันนิตมัย 2542 : 49-52) ดังนี้

1. เครื่องมือที่เป็นปรนัย (Objective Measurement) เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม
2. เครื่องมือที่เป็นอัตนัย (Subjective Measurement) เช่น การสัมภาษณ์ การเขียน

ผู้วิจัยขอเสนอตัวอย่างแบบประเมินปรีชาเชิงอารมณ์จากตำราและเว็บไซต์ต่าง ๆ (อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ, และวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี 2542 : 71-76) ดังนี้

การวัด EQ ตามแนวคิดซาโลเวย์ และคณะ (Salovey & Other)

ซาโลเวย์ และคณะ (Salovey & Other) ได้สำรวจปรีชาเชิงอารมณ์ โดยใช้มาตรวัดลักษณะอุปนิสัย (Trait Meta – Mood Scale or TMMS) ซึ่งวัดความแตกต่างระหว่างบุคคลในความสามารถสะท้อนอารมณ์และการจัดการกับอารมณ์ ซึ่งซาโลเวย์ได้อาศัยนิยามเชิงปฏิบัติการของปรีชาเชิงอารมณ์ในเรื่องความใส่ใจ ความชัดเจน และการปรับอารมณ์ความรู้สึก แบบวัด TMMS เป็นมาตรวัดที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเอง มีการประเมินค่า 5 ระดับ จาก 1 คือ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จนถึง 5 คือ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

ตัวอย่างข้อคำถาม ในแบบทดสอบมาตรวัดลักษณะนิสัย Trait Meta – Mood Scale : TMMS

1. ฉันใส่ใจมากกว่าฉันรู้สึกอย่างไร (ข้อความทางบวก)
2. ฉันไม่ใส่ใจกับความรู้สึกของตัวเอง (ข้อความทางลบ)

ต่อมา ซาโลเวย์ และคณะได้พัฒนาการวัด EQ ตามความสามารถของสมองเป็นหลัก เรียกแบบทดสอบนี้ว่า MEIS (The Multifactor Emotional Interlligence Scale) ซึ่งเป็นแบบวัดในรูปที่ใช้กระดาษดินสอในการทำแบบทดสอบนี้ และแบบทดสอบ “The Emotion IQ Test” ที่อยู่ในรูป CD – ROM โดยแบบทดสอบทั้ง 2 รูปแบบนี้ เหมือนกันทุกประการในด้านเนื้อหา และโครงสร้างแตกต่างกันที่สื่อที่นำเสนอแบบทดสอบ (อรพินทร์ ชูชม. 2542:67 – 76)

ลักษณะของแบบทดสอบ ประกอบด้วยงาน 12 งาน แบ่งแบบทดสอบเป็น 4 ประเภท

1. แบบทดสอบการระบุอารมณ์ เป็นการวัดการรับรู้ทางอารมณ์ ประกอบไปด้วยงานที่ให้ผู้ตอบระบุอารมณ์คนที่ปรากฏอยู่ในภาพ
2. แบบทดสอบการใช้อารมณ์
3. แบบทดสอบความเข้าใจในอารมณ์
4. แบบทดสอบการจัดการและควบคุมอารมณ์

ผลการวิเคราะห์แบบทดสอบ MEIS พบว่า EQ สามารถแยกองค์ประกอบได้แก่ การรับรู้ทางอารมณ์ ความเข้าใจทางอารมณ์ และการจัดการทางอารมณ์ และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบตามลำดับขั้นพบว่าทั้งสององค์ประกอบสามารถจัดเป็นองค์ประกอบเดี่ยวที่เท่าเทียมกัน เรียกว่า

องค์ประกอบทั่วไปของปรีชาเชิงอารมณ์ หรือ G_{ei} ผลจากการศึกษาพบว่า ปรีชาเชิงอารมณ์ทั่วไป (G_{ei}) มีความสัมพันธ์กับการวัดสติปัญญาทางด้านถ้อยคำ ($r = .36$) และความเข้าใจผู้อื่น ($r = .33$) นอกจากนี้ปรีชาเชิงอารมณ์ยังสัมพันธ์กับอายุ เพิ่มขึ้นตามระดับ อายุ จากวัยรุ่นถึงวัยผู้ใหญ่ ข้อค้นพบที่ได้จากการใช้ MEIS ทำให้เมเยอร์และคณะ เชื่อว่าปรีชาเชิงอารมณ์อาจมีคุณสมบัติเทียบเท่าสติปัญญาแบบเดิมที่นิยามว่า เป็นความสามารถทางสมอง นอกจากนี้ระดับปรีชาเชิงอารมณ์ ดูเหมือนการวัดสติปัญญาอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และปรีชาเชิงอารมณ์เหมือนการวัดสติปัญญามาตรฐานต่าง ๆ ที่พัฒนาตามอายุถึงแม้ค้นพบระบุว่าปรีชาเชิงอารมณ์สัมพันธ์กับสติปัญญาแบบดั้งเดิม แต่มีแนวความคิดและผลการวิจัยเพียงพอที่จะแยกจากสติปัญญาแบบดั้งเดิมเป็นสติปัญญาแบบใหม่ (อรพิน ชูชม. 2542)

การวัด EQ ตามแนวคิดของบาร์ออน (Bar-On)

บาร์ออน (Bar-On) ได้ใช้เวลามากกว่า 16 ปี ศึกษาเรื่องแบบทดสอบ EQ จากนิยามปรีชาเชิงอารมณ์ของบาร์ออน บาร์ออนได้สร้างเครื่องมือวัดชื่อ Emotional Quotient Inventory (EQ) จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตราวัด EQ พบว่า มี 13 องค์ประกอบ ซึ่งมีจำนวนน้อยกว่าคุณลักษณะที่กำหนดไว้ 15 ด้าน หรือมาตราจาก 5 ด้าน (การรู้อารมณ์ตนเอง การจัดการอารมณ์ การจงใจตนเอง ตระหนักรู้อารมณ์คนอื่น และสัมพันธภาพการจัดการ) ในโครงสร้างที่กล่าวไว้แล้วในตอนต้น เช่น องค์ประกอบแรกคือ ความพอใจในตนเอง (Self – Contentment) วัดโดยใช้ข้อคำถาม เช่น “ฉันรู้สึกมั่นใจตัวเองในสถานการณ์ส่วนใหญ่” องค์ประกอบที่สองได้แก่ ความรับผิดชอบทางสังคม วัดโดยใช้ความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกทางลบ (เช่น ความเศร้าหดหู่) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้สึกทางบวก แบบทดสอบ EQ ของบาร์ออน ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคงที่ทางอารมณ์ และการแสดงออก แต่แบบสอบถาม EQ ของบาร์ออน ในภาพรวมหรือมาตราย่อยไม่มีความสัมพันธ์กับแบบทดสอบสติปัญญาทางสมอง มาตรา B ที่ปรากฏใน 16 PF และแบบทดสอบ EQ มีความสัมพันธ์เล็กน้อยกับ WAIS – R ($r = .12$)

บาร์ออน (Bar-On) ต้องการให้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือที่สร้างฐานทางอารมณ์ (Emotion Profiles) เพื่อใช้ในการจัดสรรคนให้เหมาะสมอาชีพ หรือเพื่อใช้บ่งชี้ ด้านที่ยังมีปัญหา เพื่อการปรับปรุงแบบทดสอบนี้จึงมีคุณค่าสำหรับการวางแผนในการทำงาน เช่น คนที่ได้คะแนนสูงในการมองโลกในแง่ดี จะเป็นดัชนีบ่งชี้ว่า บุคคลนั้นจะประสบความสำเร็จในงานบางอย่าง เช่น เป็นพนักงานขายในทำนองเดียวกัน คนที่ได้คะแนนสูงในการจัดการความเครียด ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นคนอิสระและยืดหยุ่น น่าจะทำงานได้ดี ถึงแม้ว่าแบบทดสอบ EQ ของบาร์ออนจะมีเกณฑ์ปกติ (Norm) มีการวิเคราะห์องค์ประกอบ และมีการหาความสัมพันธ์กับ

แบบทดสอบจำนวนมาก แต่ยังไม่มีการยืนยันเกี่ยวกับการพยากรณ์ความสำเร็จทางอาชีพ และ วิชาการ (Mayer, Salovey and Caruso. In press)

การวัด EQ ตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman.1999)

โกลแมน (Goleman. 1999) ได้สร้างแบบทดสอบปรีชาเชิงอารมณ์ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ แต่ละข้อคำถามผู้ตอบต้องระบุคำตอบที่กำหนดตามสถานการณ์จำลอง เช่น “สมมติว่าท่านเป็นนิสิตมหาวิทยาลัยที่หวังจะได้ A ในรายวิชานี้ แต่ท่านเพิ่งพบว่าตัวท่านเอง ได้ C ในตอนกลางเทอม ท่านจะอย่างไร โดยมีตัวเลือกดังนี้

ก. ร่างแผนการที่เฉพาะสำหรับวิธีการที่จะปรับปรุงผลการเรียน และแก้ไขปัญหาที่จะติดตามมาตลอดแผน

ข. แก้ปัญหาเพื่อที่จะทำให้ดีขึ้นในอนาคต

ค. บอกตัวคุณเองว่าไม่ใช่สิ่งสำคัญที่คุณทำได้ในวิชานี้ และมุ่งไปยังวิชาอื่น ๆ ซึ่งคะแนนคุณสูงกว่า

ง. พบอาจารย์ และพยายามคุยกับอาจารย์ เพื่อให้คะแนนของคุณดีขึ้น

การวัดปรีชาเชิงอารมณ์ของโกลแมน มีความสัมพันธ์สูง กับความเข้าใจผู้อื่น และการควบคุมทางอารมณ์ นอกจากนี้มาตรวัดของโกลแมนยังมีเนื้อหาที่คาบเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สามของแบบทดสอบ MEIS ได้แก่ การจัดการทางอารมณ์ แต่อย่างไรมาตรการวัดปรีชาเชิงอารมณ์ของโกลแมน ไม่ได้ใช้มากนักในงานวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากความเชื่อถือไม่ได้ของเครื่องมือ มีค่าความเชื่อมั่นค่อนข้างต่ำมาก $r_{tt} = .18$ (อรพินทร์ ชูชม. 2542)

การวัด EQ ตามแนวซัสท์และคณะ (Schulte et al. 1998)

ซัสท์และคณะ (Schulte et al. 1998) ได้พัฒนามาตรวัดปรีชาเชิงอารมณ์ ที่อิงแนวคิดตามทฤษฎีของสโลเวย์และเมอร์ (Salovey and Mayer. 1990) โดยการวัดเป็นลักษณะรายงานตนเอง ชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดย 1 แทน “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ 5 แทน “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีจำนวนทั้งหมด 33 ข้อ ประกอบด้วยกลุ่มการประเมินค่าและแสดงออกของอารมณ์จำนวน 13 ข้อ กลุ่มการจัดระบบอารมณ์มีจำนวน 10 ข้อ และกลุ่มการใช้ประโยชน์ทางอารมณ์มี 10 ข้อ มาตรการวัดของซัสท์มีค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาของครอนบัค $= .90$ และมีค่าความเชื่อมั่นชนิดการสอบซ้ำ (สอบภายใน 2 สัปดาห์) $= .78$ จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงพบว่า มาตรวัดปรีชาเชิงอารมณ์มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี ได้แก่ การเอาใจใส่ความรู้สึก ความชัดเจนในความรู้สึก การปรับปรุงสภาวะอารมณ์ การมองโลกในแง่ดี และการอดกลั้น

ตัวอย่างมาตรวัดของซัสท์และคณะ (Schulte et al. 1998)

1. ฉันรู้สึกตัวว่าเมื่อไรที่พูดเรื่องปัญหาส่วนตัวกับบุคคลอื่น
2. เมื่อฉันเผชิญกับอุปสรรค ฉันสามารถผ่านพ้นไปได้
3. ฉันหวังว่าสิ่งต่างๆ ที่ดีจะเกิดขึ้น

นักวิชาการในประเทศไทย ได้สร้างแบบประเมินปรีชาเชิงอารมณ์ หลายท่านดังนี้

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542 : 112 – 119) ใช้แนวคิดของเมเยอร์และซาโลเวย์ และ โกลแมน มาสร้างเครื่องมือชื่อ EQ99 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จำนวน 464 คน หาค่าความเชื่อมั่นได้ = .9309

ชอลัดดา ขวัญเมือง (2542) ใช้แนวคิดของโกลแมน คูเปอร์และสว๊อฟ และบาร์ออน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณะครุศาสตร์ จำนวน 1,151 คน ค่าความเชื่อมั่น = .8850

กรมสุขภาพจิต (ม.ป.ป.) ใช้แนวคิดของบาร์ออน เมเยอร์และซาโลเวย์ และโกลแมน กลุ่มตัวอย่างเป็นวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ จำนวน 6,812 คน ค่าความเชื่อมั่น = .8201

สายสุนิย์ สุกรเดมิย์ (2544) ใช้แนวคิดของโกลแมน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน จำนวน 55 คน ค่าความเชื่อมั่น = .9549

สุภาพร พิสิฐรัฐพัฒนะ (2543) ใช้แนวคิดของโกลแมน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 856 คน ค่าความเชื่อมั่นได้ = .9560

อาจกล่าวได้ว่า การประเมินปรีชาเชิงอารมณ์ของต่างประเทศเป็นสิ่งที่พึงระวัง เพราะ ค่านิยมและวัฒนธรรมของแต่ละแห่งย่อมแตกต่างกัน การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินปรีชาเชิงอารมณ์ซึ่งสุทธาทิพย์ รุทธิฤทธิ์ (2546) พัฒนาขึ้นมาใช้กับผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร และใช้แนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) เช่นเดียวกับผู้วิจัยมาพัฒนาใช้ประเมินปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสังคมไทย เนื่องจากมีค่าความเชื่อมั่นสูง คือมีค่าเท่ากับ .97 และกลุ่มตัวอย่างอยู่ในองค์การใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยเพื่อสำรวจเบื้องต้นถึงองค์ประกอบของปรีชาเชิงอารมณ์ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต้องการ และมีความจำเป็นในการเสริมสร้างให้มากขึ้นในตัวผู้บริหารสถานศึกษา หลังจากได้ผลสำรวจเบื้องต้นแล้วว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างองค์ประกอบย่อยอีก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การรู้อารมณ์ตนเอง การประเมินตนเองได้ถูกต้อง และความมั่นใจ

1.8 ผู้บริหารกับปรีชาเชิงอารมณ์

ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้นั้นนอกจากจะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถอย่างดียิ่งแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีปรีชาเชิงอารมณ์ EQ (Emotion Quotient) รวมไปถึงผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สุรางศรี วิเศษ (2544 : 111-113) ได้อธิบายถึง ผู้บริหารที่มีปรีชาเชิงอารมณ์ จะต้อง มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การรู้จักตนเอง (Self awareness) ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจเรื่องการรู้จักตนเอง คือ รู้จักความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้นทุกขณะจิต การรู้จักอารมณ์และความคิดที่เกิดจากอารมณ์ และมีความสามารถในการปรับปรุงแก้ไขอารมณ์ที่ไม่ดีนั้นได้ ก็จะสามารถติดต่อประสานงาน และสั่งการได้อย่างประสบผลสำเร็จ

2. การบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ (managing emotions) การบริหารจัดการ กับอารมณ์ของตนเองได้ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองให้เป็น ไปอย่างราบรื่นเหมาะสม ไม่เป็นภัยต่อตนเองและสังคมรอบข้าง การจัดการควบคุมอารมณ์ให้มี เหตุผล มีการชั่งใจว่าอะไรควรทำและอะไรไม่ควรทำ จะเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งของผู้บริหารที่ผู้ ได้บังคับบัญชายอมรับ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

3. ความสามารถสร้างแรงจูงใจตนเอง (self-motivation) ความสามารถจูงใจตนเอง จึงหมายถึงการจัดการกับอารมณ์ตนเองให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้เอาชนะตนเองได้ เช่น แรง กระตุ้นจากความมานะ ความขยันอดทน ความกระตือรือร้น ความพยายาม

4. การรับรู้เข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่น (empathy) การเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการอ่านความรู้สึกของคนอื่นได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง รวมไปถึง สามารถอ่านภาษากาย ซึ่งเป็นท่าทางของการแสดงออกของอารมณ์ผู้อื่นเป็น และมีความรู้สึก ว่า ถ้าเราเป็นหรือเรามีอารมณ์มีความรู้สึกอย่างเขา เราจะทำอย่างไร

5. การรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น (human relationships) หมายถึง ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น และรักษาให้ยืนยาวเข้ากับผู้อื่นได้ดี รู้จักการ ทำงานเป็นทีม รู้สึกเห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความร่วมมือ จากทุก ๆ ฝ่ายเป็นอย่างดี

มนัส บุญประกอบ (2543 : 213-214) กล่าวปรีชาเชิงอารมณ์ว่า ผู้บริหารหรือผู้นำ เป็นตัวจักรที่สำคัญยิ่งที่จะมีบทบาทในการควบคุม จัดการกับอารมณ์ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้เกิด ความเหมาะสม ตลอดจนสร้างแรงจูงใจ ความพอใจ ขวัญกำลังใจ แก่ผู้ร่วมงานเพื่อจะช่วยเหลือส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารหรือผู้นำได้คำนึงถึงความรู้สึก อารมณ์ของผู้อื่นประกอบการปฏิบัติงานไปด้วยก็จะเป็นการดียิ่งยิ่ง ดังมีนักจิตวิทยาบางท่าน กล่าวไว้ว่า “งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข”

ปรีชา เชิงอารมณ์ เป็นเรื่องสำคัญ อีกทั้งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร และการเป็นผู้นำ อย่างมาก วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2544 : 133, 174-175) ได้แสดงทัศนะว่า ปรีชาเชิงอารมณ์เป็น สิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำที่จำเป็นต้องมี (Need to Have) ไม่ใช่ว่า หากมีไว้ก็เป็นกา รดี (Nice to Have) ปัญหาความเครียดกับผู้บริหารเป็นของคู่กันไม่อาจหลีกเลี่ยงเพราะในแต่ละ วันต้องพบกับอารมณ์ที่หลากหลายของลูกน้อง จากเพื่อนร่วมงานปัญหาจาก การปฏิบัติงาน

ต่าง ๆ ผู้บริหารน่าจะปรึกษาเชิงอารมณ์ คือจำเป็นต้องมี (Need to Have) ถ้ามีไว้ก็เป็นการดี (Nice to Have) เพราะหากผู้บริหาร หรือผู้นำมีปรึกษาเชิงอารมณ์ ย่อมจะส่งผลดีต่อทั้งต่อตัวผู้บริหารหรือผู้นำเองในการรู้จักอารมณ์ของตน และบริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน และยังช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดการทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ปรึกษาเชิงอารมณ์ของผู้บริหาร หรือ EQ (Emotional Intelligence) ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้ สามารถผสมผสานอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงการรู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ตลอดไป หากผู้บริหารเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามองค์ประกอบเหล่านี้ได้เป็นอย่างดีแล้วย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารอย่างแน่นอน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปรึกษาเชิงอารมณ์ของผู้บริหาร

ปรึกษาเชิงอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นความสามารถของบุคคลที่จะตอบสนองต่ออารมณ์และความต้องการของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยแสดงอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดออกมาได้อย่างมีเหตุผล และเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ สามารถมุ่งมั่น อดทน รอคอยดำเนินกิจกรรมของตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมาย จนประสบความสำเร็จ สามารถรับรู้อารมณ์ของตนเองพร้อมจัดการไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ต้องปฏิบัติงานจะต้องมีคุณสมบัติในเรื่องของปรึกษาเชิงอารมณ์มาก ๆ พอกับเขาวัวปัญญาด้วย ซึ่งการที่บุคคลจะเป็นผู้ที่มีปรึกษาเชิงอารมณ์สูงนั้น อาจเป็นผลมาจากหลายองค์ประกอบ เช่น การอบรมเลี้ยงดู สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม การเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ บุคลิกภาพที่ผลต่อพัฒนาการทางสังคม เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน จึงอาจเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับปรึกษาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว และภาระรับผิดชอบในครอบครัว ส่วนสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ได้แก่ ด้านการบริหารนโยบาย ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของผู้บริหาร ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวและการรับผิดชอบในครอบครัว

เพศ จากการศึกษาของ จิตสุภา ไวยวรรณ (2543 : บทคัดย่อ)วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ปัญญาและปรีชาเชิงอารมณ์ในเยาวชนไทย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 860 คน พบว่า

- 1) เชาว์ปัญญามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับระดับปรีชาเชิงอารมณ์
- 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับปรีชาเชิงอารมณ์ ได้แก่ ระดับเชาวน์ปัญญา เพศ ระดับการศึกษา สัมพันธภาพในครอบครัว และพบว่าเพศหญิงมีระดับปรีชาเชิงอารมณ์สูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ

อายุ จากการศึกษาของ เมเยอร์และคณะ (Mayer and Others:1997) เกี่ยวกับการวิเคราะห์แบบทดสอบ MEIS ซึ่งเป็นแบบทดสอบปรีชาเชิงอารมณ์พบว่า ปรีชาเชิงอารมณ์มีความสัมพันธ์กับอายุ สามารถเพิ่มขึ้นตามระดับอายุ และ Bar-On (1997) เชื่อว่า ปรีชาเชิงอารมณ์สามารถพัฒนาได้สูงสุดในช่วงอายุระหว่าง 45 – 55 ปี รวมทั้ง Goleman (1998) ก็เชื่อว่าการพัฒนาปรีชาเชิงอารมณ์มีผลเกี่ยวข้องโดยตรงกับระดับประสบการณ์ของบุคคล สอดคล้องกับวิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542) เสนอว่า มนุษย์ทุกคนมีภาวะอารมณ์พื้นฐานเหมือนกัน แต่มีระดับที่แตกต่างกันปรีชาเชิงอารมณ์ของบุคคลในช่วงวัยที่แตกต่างกันอาจมีระดับปรีชาเชิงอารมณ์ที่แตกต่างกันในบุคคลคนเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรม อายุ และประสบการณ์ที่เพิ่ม พริยา พงศ์สังกาจ (2537) กล่าวว่า การที่บุคคลมีอายุมากจะมีประสบการณ์และวุฒิภาวะมากขึ้น ทำให้มองการณ์ไกล สุขุมรอบคอบ ซึ่งบุคคลที่มีอายุมาก ทำให้มีประสบการณ์ จะมีการปรับตัวเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลาเพื่อให้ตนรู้สึกมั่นคงพอใจ

วุฒิการศึกษา สำหรับผู้บริหารน่าจะหมายถึง ปริญญาบัตรที่ผู้บริหารได้รับเมื่อจบการศึกษาสูงสุด เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2539 : 5) กล่าวว่า ผู้บริหารศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความคิด มีปัญญาและมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าปราศจากความรู้ และไม่สามารถใช้ความรู้ที่ได้ในทางสร้างสรรค์ จากทัศนะดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การมีความรู้ความคิดเป็นผลมาจากการเรียนรู้และการฝึกฝนของผู้บริหารเอง ซึ่งแสดงถึงระดับการศึกษาของผู้บริหารนั่นเอง

เพรสเซล (Pressel. 1986 : 156) จากงานวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีจิตใจอ่อนโยนน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารที่จบสำเร็จปริญญาเอกจะให้ความอบอุ่นกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้ที่จบปริญญาโท และมักยึดกลุ่มเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฏีอิธิป

ใจปล้ำ (2544 : 144) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับปรีชาเชิงอารมณ์แตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่าระดับการศึกษาที่สูงขึ้นก็ส่งผลต่อระดับปรีชาเชิงอารมณ์สูงตามไปด้วย

สถานภาพสมรส คนที่แต่งงานแล้ว จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ สัมพันธภาพที่มีในครอบครัวจึงช่วยลดความเครียดจากการทำงาน (สุนีย์ มหาพรหม, 2536) สอดคล้องกับ มาสแลช (วิไลพร มณีพันธ์, 2539 : อ้างอิงจาก Maslach, 1986) กล่าวว่า คู่สมรสที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะมีความรัก ความเข้าใจ และความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา ให้อภัยกันและกัน และยังมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า ครอบครัวเป็นแหล่งของปัญญา แหล่งของความรัก มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยให้ความเครียดน้อยลง ไม่รบกวนการทำงาน และก่อให้เกิดภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ทำให้เป็นคนที่มีเหตุผล ไม่หวั่นไหวง่าย ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ (ลออ หุตางกูร, 2534) นอกจากนี้ วิไลพร มณีพันธ์ (2539) กล่าวว่า คนที่มีครอบครัว และคนโสดซึ่งรวมความถึงคนอยู่ในสถานภาพหย่าแล้ว จะให้ความสำคัญใน ในงานและการเรียนรู้แตกต่างกัน คนที่มีครอบครัวอยู่แล้วจะไม่ทุ่มเทียดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียว แต่จะมีความต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว จึงมีความทะเยอทะยาน แข่งขัน และแสวงหาความก้าวหน้า ซึ่งเสี่ยงกับการล้มเหลวและผิดหวังน้อยกว่าคนที่โสด และอยู่ในสถานภาพหย่าแล้ว

ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์บริหารงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะประสบการณ์จะเพิ่มความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีความรอบรู้ในงานมาก ช่วยให้เข้าใจปัญหาและสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ การทำงานของผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญในการผลักดันงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การคิดริเริ่มเป็นงานในหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า ย่อมมีความคิดริเริ่มมากกว่า (กวี วงศ์พุ่ม, 2536 : 62)

สุรวิทย์ แก้วอำไพ (2544 : 136) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน จะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมนึก ทองละเอียด (2544 : 123) ได้ทำวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าที่ทำการในหน่วยงานโทรคมนาคมการสื่อสารแห่งประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารที่มี

ประสบการณ์การบริหารต่างกัน จะมีพฤติกรรมการบริหารด้านการจูงใจและด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤษฎี้อธิป ใจปล้า (2544 : 144) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกันมีระดับปรีชาเชิงอารมณ์ ด้านทักษะส่วนบุคคลและทักษะระหว่างบุคคล โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันจะสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง การบริหารงานด้านการจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และมีระดับปรีชาเชิงอารมณ์ที่แตกต่างกัน

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว จะมีผลต่อบุคคลด้านจิตใจและอารมณ์ ครอนเนวิท และคุนซ์วิลสัน (กนกศิลป์ พุทธศิลปพรสกุล, 2543 อ้างมาจาก Cronnenwett and Kunst-Wilson, 1981) กล่าวว่าสัมพันธภาพของบุคคลในครอบครัว เป็นสัมพันธภาพแห่งการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งจะพบทางด้านอารมณ์ และเชื่อว่าจะได้จากเครือข่ายทางสังคมที่มีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น เช่น คู่สมรส เป็นการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพและมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะผลทางด้านจิตใจและสังคมมากกว่าผู้ที่ยังไม่ได้แต่งงาน จะเห็นได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างสามีภรรยา เป็นสัมพันธภาพแห่งการสนับสนุนทางสังคมซึ่ง แคปแลน Caplan (1974 cited in Friednan and King, 1994) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคม ดังนี้

ด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นการช่วยเหลือโดยให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ การให้คำปรึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ การปฏิสัมพันธ์กัน ทำให้มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์และความคิด ช่วยกระตุ้นในการได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหา หรือเผชิญกับภาวะเครียดได้อย่างเหมาะสม

ด้านวัตถุสิ่งของหรือบริการ เป็นการให้ความช่วยเหลือโดยตรงต่อบุคคล เช่น เงินแรงงาน สิ่งของหรือการให้บริการ จะช่วยแบ่งเบาภาระซึ่งมีผลทำให้บุคคลคลายความเครียด และมีความรู้สึกผาสุกมากขึ้น เป็นการรับรู้ถึงการช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ๆ ซึ่งทำให้ตนเองรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้ไร้ความหมาย

ด้านอารมณ์ เป็นการได้รับความสำคัญ การได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือ การได้รับความมั่นใจ ความรู้สึกที่สามารถจะพึ่งพาและไว้วางใจผู้อื่น ทำให้รู้สึกว่าได้รับความเอาใจใส่หรือความรักผูกพันใกล้ชิด ซึ่งผู้ที่ได้รับจะรู้สึกมีที่พึ่งพาและจะรู้สึกปลอดภัย จะเห็นได้ว่าการสนับสนุนด้านอารมณ์สามารถช่วยทำให้บุคคลที่มีความเครียด สามารถเผชิญกับความไม่สุขสบายทางด้านอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ การสนับสนุนด้านอารมณ์ที่เพียงพอและเหมาะสมสามารถทำให้บุคคลมีจิตใจอารมณ์ที่มั่นคง และมีความสุข เนื่องจากบุคคลรับรู้ว่ามีผู้ที่รักห่วงใยเอาใจใส่ และเอื้ออาทรต่อตนเอง (Caplan, 1981)

แคปแลน (กนกศิลป์ พุทธศิลปพรสกุล, 2543 ; อ้างอิงจาก Caplan .1974) กล่าวว่า บุคคลในครอบครัว เป็นตัวกลางในการช่วยลดความเครียดให้แก่บุคคลซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมี

ความสุขได้ คือ เป็นผู้รวบรวมและเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เป็นแหล่งให้ข้อมูลย้อนกลับ ปลุกฝังคตินิยม เป็นผู้ให้คำแนะนำและตัวกลางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นแหล่งของความช่วยเหลือและการดูแล เป็นที่พักพิงในยามปกติและขณะเจ็บป่วย เป็นบุคคลที่สามารถควบคุมและพึงพาอาศัยได้ เป็นแหล่งของความเป็นเอกลักษณ์และเป็นผู้คอยแนะนำ หรือสนับสนุนในการควบคุมและพึงพาอาศัยได้ เป็นแหล่งของความเป็นเอกลักษณ์และเป็นผู้คอยแนะนำหรือสนับสนุนในการควบคุมอารมณ์ ดังนั้น การสนับสนุนจากคนในครอบครัวจึงเป็นการรับรู้ของบุคคลถึงความช่วยเหลือในด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านวัตถุสิ่งของหรือบริการ และด้านอารมณ์ ที่บุคคลได้รับจากคนในครอบครัว การสนับสนุนจากคนในครอบครัวเป็นการสนับสนุนทางสังคมในระดับที่เล็กที่สุด เป็นความสัมพันธ์หรือการพึ่งพาระหว่างบุคคลกับสิ่งที่มีความหมายในชีวิตได้แก่ คู่สมรส ญาติพี่น้อง ซึ่งเป็นบุคคลใกล้ชิดที่มีการสนับสนุนแบบไม่เป็นทางการ แต่เกิดจากความผูกพันเกี่ยวข้อง รักใคร่ระหว่างบุคคลและคู่สมรสการสนับสนุนจากคู่สมรสเป็นการสนับสนุนแบบหนึ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตร่วมกันระหว่างสามีภรรยา การได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรสจะมีผลต่อบุคคลด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของบุคคล (รุ่งทิพย์ แสงใจ , 2542) จะเห็นได้ว่าสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นระหว่างคนในครอบครัวจะมีส่วนช่วยสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ สัมพันธภาพที่มีจึงช่วยลดความเครียดจากการทำงาน และที่สำคัญจะมีช่วยในการสนับสนุนบุคคลในครอบครัวในการควบคุมอารมณ์ได้ส่งผลให้บุคคลมีจิตใจอารมณ์ที่มั่นคง

การรับผิดชอบในครอบครัว บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในอุปการะจำนวนมาก จะมีความพึงพอใจในงานน้อย ซึ่งสาเหตุอาจเนื่องมาจากปัญหาสภาวะทางเศรษฐกิจ ในทางตรงกันข้ามการมีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว เช่น การดูแลด้านรายรับรายจ่ายของคนในครอบครัว นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนที่แต่งงานแล้วและต้องรับผิดชอบในการเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่บุตร และการดูแลบุคคลในครอบครัวยามเจ็บป่วย จึงเป็นปัญหาทั้งในด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัวและการทำงาน (สุนีย์ มหาพรหม, 2536) จะเห็นได้ว่าเมื่อผู้บริหารโรงเรียนเกิดความกังวลในการรับผิดชอบในครอบครัวก็อาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ ทำให้การทำงานอาจมีประสิทธิภาพลดลงได้

2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

แนวคิดและองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

จากความเชื่อที่ว่าสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อมนุษย์นั้น มีมาเป็นเวลาช้านาน ในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์นั้น วิทยาการทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยาได้กล่าวถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรมมนุษย์มาเป็นเวลาหลายทศวรรษ นักพฤติกรรมศาสตร์ที่มีความสนใจเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของ

บุคคลนั้นสามารถเข้าใจและทำนายได้ โดยพิจารณาจากปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ นิเวศวิทยาของหน่วยงาน คือ การประยุกต์หลักการที่เกี่ยวกับปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม มาใช้วิธีอธิบายปฏิกริยาระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับสถานศึกษา นักจิตวิทยาที่สนใจเกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมมีความเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลมีส่วนสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมาก พฤติกรรมของบุคคลมีส่วนสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมาก พฤติกรรมที่ไม่ดีหรือไม่พึงประสงค์ของบุคคลอาจเกิดจากสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีของหน่วยงาน (สำเนาวิ ขจรศิลป์ , 2542)

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานหลายท่าน ดังนี้

ลออ หุตากร (2534) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม
3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ

วนิภา ว่องวิชนะ (2535) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 3 ด้าน คือ

1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศและสิ่งที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
2. สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านสังคม หมายถึง สังคม สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นด้านสัมพันธภาพและด้านการสนับสนุนทางวิชาการ
3. สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านจิตอารมณ์ หมายถึง ความคิดความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ และด้านจิตสังคม แบ่งออกเป็นความคิดสร้างสรรค์ ความมีอิสระในการทำงานลดความต้องการพัฒนาตนเอง

วิไลพร มณีพันธ์ (2539) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ ห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งเอื้อต่อการเรียนรู้
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สังคม สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านสัมพันธภาพ และ ด้านการสนับสนุนทางวิชาการ
3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานและเอื้อต่อการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความต้องการพัฒนาตนเองและด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย

สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2542) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน หมายถึง สิ่งมีชีวิต สิ่งไม่มีชีวิต และสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลสร้างขึ้น สิ่งมีชีวิตในที่นี้ คือ พืช สัตว์ และมนุษย์ ส่วนสิ่งไม่มีชีวิตนั้นมีหลายอย่าง เช่น อาคาร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวกต่าง ๆ ตลอดจนขนาดและสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ส่วนสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลสร้างขึ้น เช่น กฎระเบียบ นโยบาย สภาพสังคม และวัฒนธรรม ตลอดจนบรรยากาศที่บุคคลกลุ่มต่าง ๆ สร้างขึ้น

โจนส์ (ชุดติมา มาลัย, 2538 อ้างอิงจาก Jones.1949) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคล หรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ได้ทั้งสิ้น โดยแบ่งได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ภูมิประเทศและอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรก ๆ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคล โดยทั่วไปและมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) มีความสำคัญมากที่สุด เพราะได้รวมถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น เครื่องมือ ที่อยู่อาศัย กฎหมาย เครื่องจักร ความเชื่อ ประเพณี และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมย่อย (Segmented Environment) ได้แก่ สภาพชนบทและสภาพเมืองในสังคม

จากการทบทวนของตำรา วารสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานประกอบด้วยด้านการบริหารนโยบาย ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

ด้านการบริหารนโยบาย เป็นสภาพการบริหารตามแนวนโยบายของโรงเรียนอนุบาล ได้แก่ กฎเกณฑ์ ระเบียบ วินัย ข้อบังคับและการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายที่ได้กำหนดไว้ สำเนา ขจรศิลป์ (2542) สภาพแวดล้อมด้านการบริหารนั้น เป็นสภาพการณ์ที่บุคคลสร้างขึ้น ซึ่งในที่นี้ หมายถึง กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ และบรรยากาศในหน่วยงาน ซึ่งกฎ ระเบียบบางอย่างอาจล้าสมัย หรือเป็นกฎระเบียบที่สร้างขึ้นแล้ว ผู้ปฏิบัติไม่สามารถปฏิบัติได้ สำหรับวิธีการปฏิบัตินั้น บางยุคบางสมัยผู้ปฏิบัติหรือผู้บริหารไม่สนใจปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือไม่กดดันให้ปฏิบัติตามโดยปล่อยให้ปัญหานั้นหลายประการ ที่สำคัญ ได้แก่ ความแตกแยก ความขัดแย้ง และการเผชิญหน้ากันของบุคลากรภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน

ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล เพื่อการมีชีวิตที่เป็นสุข (Well Being) บุคคลสร้างสัมพันธภาพได้จากการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น โดยการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันนี้ ทำให้เกิดการตอบสนอง การให้ข้อมูลย้อนกลับและการเรียนรู้ที่จะทำให้บุคคลสามารถเข้าใจโลกภายในของผู้อื่น มีผลให้เขาสามารถพัฒนาภายใน

(Intrapersonal) ด้านอารมณ์ ความคิด เอกลักษณ์ของตน และพัฒนาทางสังคม เมื่อบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น บุคคลจะมีความรู้สึกมั่นคง สามารถเผชิญกับความเป็นจริง เรียนรู้ที่จะไว้วางใจผู้อื่น และนำไปสู่การรับรู้ตนเองอย่างเป็นจริง หรือเป็นภาวะที่บุคคลสามารถตระหนักรู้ในตนเอง (พัชรา ลิ้มอำไพ, 2537) ดังนั้น เราจะเห็นได้ว่าอิทธิพลของกลุ่มเพื่อนมีความสำคัญมาก และเป็นประโยชน์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของตนเอง จะเห็นได้ว่ากลุ่มเพื่อนมีอิทธิพลต่อพยาบาลเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านความเป็นอยู่ของชีวิตโดยทั่วไป หรือในด้านการเรียนรู้ทางวิชาการ

ด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เป็นอาคารสถานที่และสิ่งก่อสร้างทั้งหมด รวมทั้ง บริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการทำงานของผู้บริหาร เช่น แสงสว่างในห้องทำงานเสียง การถ่ายเทของอากาศ ที่พักผ่อน เป็นต้น ตลอดจนสภาพความปลอดภัยและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในหน่วยงาน สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (2528) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานควรจัดให้เป็นไปในลักษณะที่ส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ห้องทำงานไม่อึดอัด ระบายอากาศได้ดี ไม่อับชื้น ไม่มีกลิ่นรบกวน แสงสว่างเพียงพอต่อการใช้สายตา เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพให้ดี และเหมาะสมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สะดวก ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของหน่วยงานและสังคมจะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับการเรียนรู้ของบุคคล (อันตา นพคุณ, 2537) ซึ่งตรงกับคำกล่าวของ อากีน (วิลเฟร มณีพันธ์, 2539 ; อ้างอิงจากHudgins, 1976) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้นั้นเกิดจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม นอกจากนี้การที่จะสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ นั้น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพต่าง ๆ จะต้องเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ นั่นคือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพจะต้องมีความพร้อมเพียงพอ ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารมีการค้นคว้าเพิ่มเติมอย่างอิสระ เป็นการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตนเอง

แสงสว่าง เป็นที่ทราบกันดีว่า แสงสว่างมีความสำคัญต่อการเรียนรู้มีใช้น้อย แสงสว่างน้อยทำให้ต้องเพ่งสายตามาก ในที่สุดกล้ามเนื้อตาจะเกิดความล้าได้ ทำให้ขาดสมาธิ องค์ของแสงสว่างที่ส่องถูกสิ่งของหรือวัตถุ 45 องศา จะดีกว่า แต่ถ้าสว่างทุก ๆ ด้านจะดีที่สุด

เสียง เสียงกับประสิทธิภาพของการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง เสียงที่ดังย่อมทำลายสมาธิอย่างแน่นอน หากต้องเพ่งความสนใจเป็นพิเศษเพียงแค่ 6 ชั่วโมงผ่านไปในที่ที่เสียงดังทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความล้าได้

การถ่ายเทอากาศ ความสำคัญหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้อีกอย่างหนึ่ง คือ การถ่ายเทอากาศ เมื่อพูดถึงการถ่ายเทอากาศครั้งใดจะมุ่งที่การทำให้อากาศเคลื่อนที่ โดยเน้นตัวแปรหลัก 3 ตัว คือ อุณหภูมิ ความชื้น การหมุนเวียนอากาศ การทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยทั่วไปแล้ว อุณหภูมิเป็นตัวยุบหรือปัจจัยที่สังเกตหรือรู้สึกได้ง่ายที่สุด เพราะถ้าอุณหภูมิร้อนไปตามอารมณ์ จะเริ่มหงุดหงิด โกรธง่าย ขาดสมาธิในการทำงาน

ห้องปฏิบัติงาน ควรจัดสถานที่ทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ห้องต่าง ๆ ให้เพียงพอแก่การใช้สอย เหมาะกับจำนวนเจ้าหน้าที่และสภาพการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะมีงานเขียนด้วยนั้นคือ ควรมีมุมหรือห้องสำหรับทำกิจกรรมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาได้แก่ ห้องประชุมทางการและห้องพักผ่อน (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2528)

เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ถ้ามีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ พร้อมครบครัน วางไว้เป็นระเบียบ สะดวกต่อการใช้งานและมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ จะช่วยลดระดับความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของหน่วยงานและสังคม จะเข้ามาส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของบุคคล (อุ๋นดา นพคุณ, 2537) ซึ่งตรงกับคำกล่าวของ ฮักกิน (วิลพรหมณีพันธ์, 2539 ; อ้างอิงจากHudgins.1976) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้นั้นเกิดจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม นอกจากนี้การที่จะสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพต่าง ๆ จะต้องเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ นั่นคือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพจะต้องมีความพร้อมให้เพียงพอ ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการค้นคว้าเพิ่มเติมอย่างอิสระ เป็นการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตนเอง

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เบอร์เน็ต (Bernet. 1996 : abstract) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรีชาเชิงอารมณ์กับสุขภาพจิต ความพึงพอใจ ความคิดสร้างสรรค์ บุคลิกภาพ พบว่ากระตือรือร้นความรู้สึกของตนเองมีความสำคัญในการติดต่อสื่อสาร และตอบสนองต่อบุคคลอื่น ๆ

ดีน (Dean. 1996) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปรีชาเชิงอารมณ์กับการปรับตัวทางสถานภาพการสมรสของคู่สมรส พบว่า ปรีชาเชิงอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวที่ดีทางสถานภาพสมรส

เมเยอร์ และกิเฮอร์ (Mayer & Geher, 1996 : 90) วิจัยเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเชื่อมโยงความคิดกับอารมณ์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คนให้กลุ่มทดลองอ่านบทความของกลุ่มเป้าหมายที่เขียนไว้แล้วเอาอารมณ์ พบว่าการแก้ไขปัญหาทางอารมณ์ต้องการความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น

เกียร์ และลอรี (Geery & Lorie. 1997 : abstract) วิจัยเรื่องการสำรวจบุคลิกภาพของผู้นำที่ใช้ปรีชาเชิงอารมณ์เพื่อจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 คน พบว่า ผู้นำที่มีปรีชาเชิงอารมณ์จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ใช้ความรู้ในการควบคุมอารมณ์และยับยั้งการตอบสนองทางลบได้ มองโลกในแง่ดี สร้างอารมณ์ที่เข้มแข็ง มีสัมพันธภาพกับผู้

อื่น ส่งเสริมการพึ่งพาซึ่งกันและกันรวมทั้งการทำงานเป็นทีม ใช้อำนาจในตัวเองมากกว่าอำนาจตามตำแหน่ง

เซนต์ อูบิน (St – Aubin. 1998 : abstract) วิจัยเรื่องปัจจัยที่บ่งชี้ความสำเร็จของบุคคล กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงที่ประสบความสำเร็จมาเป็นเวลานาน 8 – 10 ปี จำนวน 49 คน จาก 31 ประเทศ พบว่า ปัจจัยชี้ความสำเร็จของบุคคล ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าใจในสังคม มั่นคงทางอารมณ์ กระตือรือร้น และพึ่งพิงตนเองได้

เกรฟส์ (Graves. 1999 : abstract) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถในการรับรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง 150 คน พบว่า ปรีชาเชิงอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการรับรู้ และทำนายพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

คิง (King. 1999 : abstract) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของปรีชาเชิงอารมณ์กับผู้นำในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอกที่เรียนเพื่อเตรียมเป็นผู้บริหาร จำนวน 39 คน ผู้บริหารจำนวน 34 คน พบว่า 1) ผู้บริหารรับรู้อารมณ์ได้สูงกว่าผู้ที่กำลังเรียนเพื่อเป็นผู้บริหาร 2) เพศหญิงมีระดับปรีชาเชิงอารมณ์สูงกว่าเพศชาย 3) ประสบการณ์การเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปรีชาเชิงอารมณ์ 4) ผู้มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ลงมาจะจัดการกับอารมณ์ได้มากกว่าผู้มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

โซลิก และเมเจอร์เรียน (Sosik & Megerian, 1999 : 367-368) วิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์และผลปฏิบัติงานของผู้นำ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการด้านข่าวสารเทคโนโลยีจำนวน 63 คน พบว่า 1) ผู้ที่ประเมินตนเองได้สอดคล้องกับที่ลูกน้องประเมินนั้น มีปรีชาเชิงอารมณ์ การรับรู้ในความสามารถของตน ความมั่นใจในตนเองต่อสาธารณชน สัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง 2) ผู้ที่ประเมินตนเองต่ำกว่าลูกน้องประเมินปรีชาเชิงอารมณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ยกเว้นมิติความมั่นใจในตนเองต่อสาธารณชน ส่วนมิติความมั่นใจในตนเองต่อสาธารณชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนพฤติกรรมการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

เชอร์นิส (Cherniss . 2000 : 1- 4) รวบรวมผลงานวิจัยเกี่ยวกับการนำปรีชาเชิงอารมณ์ไปใช้ในองค์กร เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป สรุปได้ดังนี้

กองทัพอากาศของสหรัฐอเมริกา ได้ใช้แบบวัดปรีชาเชิงอารมณ์ Bar-on EQI ในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน พบว่า 1) ประสบความสำเร็จเป็นอย่างมากในการคัดเลือกได้คนที่มีความหนักแน่น เอาใจเราไปใส่ใจเขา มีความตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง 2) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานความสำเร็จของผู้เข้าทำงานใหม่ และยังประหยัดงบประมาณได้ 3 ล้านดอลลาร์ต่อปี

สเปนเซอร์ (Spencer) วิเคราะห์องค์ประกอบความสามารถทางอารมณ์ของผู้บริหารระดับสูงสุดจาก 15 กลุ่มบริษัททั่วโลก จำนวน 300 กว่าคน พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้บริหาร

เหล่านั้นอยู่ระดับแนวหน้าได้ ได้แก่ อำนาจในการโน้มน้าวผู้นำกลุ่ม การตระหนักรู้ในองค์การ ความเชื่อมั่นในตนเอง และภาวะผู้นำ

แมคเคลล์แลนด์ (McClelland) วิจัยเรื่องความสามารถทางอารมณ์ของผู้บริหารในบริษัทเรื่องที่มีขนาดใหญ่กับความคงทนต่ออาชีพ พบว่า การที่บริษัทใช้วิธีที่เป็นมาตรฐานในการจ้างประธานบริษัท ร้อยละ 50 จะลาออกในเวลา 2 ปี เนื่องจากมีผลงานตกต่ำ แต่เมื่อคัดเลือกจากองค์กรประกอบด้วยความสามารถทางอารมณ์ ได้แก่ ความคิดริเริ่ม ความเชื่อมั่นในตนเอง ภาวะผู้นำ มีเพียงร้อยละ 6 เท่านั้นที่ลาออกในเวลา 2 ปี นอกจากนี้ยังบริหารได้ผลงานเกินเป้าหมายร้อยละ 15-20 ศูนย์การสร้างสรรค์ภาวะผู้นำ (The Center for Creative Leadership) วิจัยพบว่าผู้บริหารที่ไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งสูงสุดขององค์กรหรือลาออกก่อนกำหนด เนื่องจากการขาดความสามารถทางอารมณ์คือ รู้สึกลำบากกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ยึดถืออยู่ ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสัมพันธ์กับบุคคลต่ำ

3.2 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่ใช้แนวคิดของโกลแมน (Goleman) หรือโกลแมนร่วมกับคนอื่น

ฉัตรฤดี สุกปลั่ง (2543 :68-92) วิจัยเรื่องผลของบุคลิกภาพและปรีชาเชิงอารมณ์ที่มีต่อคุณภาพของการให้บริการตามการรับรู้ ของหัวหน้างานของพนักงานส่วนหน้าของโรงแรมชั้นหนึ่งในกรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 252 คน พบว่า องค์ประกอบของปรีชาเชิงอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการให้บริการ และผู้ที่มีปรีชาเชิงอารมณ์สูงมีโอกาสเป็นผู้ให้บริการที่มีคุณภาพสูงมากกว่าพนักงานทั่วไป

วรรณดี หมูเย็น (2544 : 50-57) วิจัยเรื่องรูปแบบการสื่อสารในครอบครัวที่ส่งเสริมปรีชาเชิงอารมณ์ของนักเรียนวัยรุ่น ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 450 คน พบว่า นักเรียนที่มีรูปแบบการสื่อสารในครอบครัวแบบเชิงลบปริมาณมาก มีคะแนนปรีชาเชิงอารมณ์สูงกว่านักเรียนที่มีรูปแบบการสื่อสารในครอบครัวแบบเชิงบวกปริมาณน้อยเชิงลบปริมาณมาก

สุดารัตน์ หนูหอม (2544 : 54-84) วิจัยเรื่องอิทธิพลของปรีชาเชิงอารมณ์ที่มีต่อความเครียดและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของพยาบาล ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน พบว่า 1) ปรีชาเชิงอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความเครียด 2) มิติดทักษะทางสังคม ตระหนักรู้ในตนเอง และการร่วมรู้สึก สามารถพยากรณ์คะแนนพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแสวงหาสิ่งสนับสนุนทางสังคมได้ ร้อยละ 10.9 3) มิติดตระหนักรู้ในตนเอง และการร่วมรู้สึก สามารถพยากรณ์คะแนนพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบหลีกเลี่ยงปัญหาได้ ร้อยละ 7.0

ประชัย จันทรสุข (2544 : บทคัดย่อ :8) วิจัยเรื่องตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 181 คน พบว่า 1) พยาบาลที่มีปรีชาเชิงอารมณ์สูงจะประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ที่ปรีชาเชิงอารมณ์ปานกลาง และพยาบาลที่มีปรีชาเชิงอารมณ์ปานกลางประสบความสำเร็จทางอาชีพสูงกว่าผู้ที่ปรีชาเชิงอารมณ์ต่ำ 2) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมทัศนคติต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส และปรีชาเชิงอารมณ์ ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 45.8

สายสุนีย์ ศุภรเดมิย์ (2544 : บทคัดย่อ :50-65) วิจัยเรื่องศึกษาเปรียบเทียบเชาวน์ปัญญากับปรีชาเชิงอารมณ์ของ วิศวกร ครู พยาบาล นักร้อง และพระสงฆ์ ที่ประสบความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 239 คน พบว่า 1) เชาวน์ปัญญาและปรีชาเชิงอารมณ์ของ วิศวกร ครู พยาบาล มีความสัมพันธ์กันทางบวก 2) เพศหญิงมีปรีชาเชิงอารมณ์มีดิตระหนักในตนเองมากกว่าเพศชาย 3) อายุ เชื้อชาติอารมณ์มีดิการจืดระเบียบตนเอง และทักษะทางสังคมของครูที่ประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์กันทางลบ

สาธิตา เมธาวัน (2545 : บทคัดย่อ :4) วิจัยเรื่ององค์ประกอบปรีชาเชิงอารมณ์ของพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล ใช้แนวคิดปรีชาเชิงอารมณ์ของโกลแมน (Goleman) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล จำนวน 17 คน พยาบาลวิชาชีพ ดีเด่น จำนวน 20 คน ผู้รับบริการจากพยาบาลดีเด่น จำนวน 200 คน พยาบาลประจำการจำนวน 1,396 คน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) พบว่า 1) องค์ประกอบปรีชาเชิงอารมณ์ของพยาบาลด้านสมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย การตระหนักรู้ตนเอง การควบคุมตนเอง การจัดการตนเอง การจูงใจตนเอง และการพัฒนาอารมณ์ตนเอง 2) องค์ประกอบปรีชาเชิงอารมณ์ของพยาบาลด้านสมรรถนะทางสังคม ประกอบด้วย ความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น การรู้สึกเอาใจเขามาใส่ใจเรา และทักษะการสื่อสาร

งานวิจัยที่ใช้แนวคิดของบุคคลอื่น ๆ

ลักขณา แพทยานันท์ (2542 : บทคัดย่อ :96-97) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และความผาสุทางจิตใจวิทยุญญากับปรีชาเชิงอารมณ์ของนักเรียนพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างจำนวน 428 คน พบว่า ระดับชั้นปี การสนับสนุนทางสังคม และความผาสุทางวิทยุญญาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปรีชาเชิงอารมณ์

อุสา สุทธิสาคร และวีรวัฒน์ บันดินามัย (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบผลของการประเมินปรีชาเชิงอารมณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พบว่า

1. เพศหญิงมีระดับความเอื้ออาทร วุฒิภาวะทางอารมณ์ และการควบคุมตนเองสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ

2. สภาพเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว มีผลต่อความสามารถของปรีชาเชิงอารมณ์ในด้านความเอื้ออาทร การตระหนักสภาวะอารมณ์ของผู้อื่น การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง ตลอดจนการมีแรงจูงใจที่ต้อยต่ำมีนัยสำคัญ

3. การปรึกษาหารือระหว่างพี่น้อง หรือครูอาจารย์ เมื่อมีปัญหา มีความสัมพันธ์กับระดับปรีชาเชิงอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญ

4. สภาพความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดา มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความเอื้ออาทร การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง ตลอดจนการมีแรงจูงใจที่ต้อยต่ำมีนัยสำคัญ

5. อายุมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของปรีชาเชิงอารมณ์เกือบทุกด้าน ยกเว้นความเอื้ออาทร

จิตสุภา ไวยวรรณ (2543 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ปัญญาและปรีชาเชิงอารมณ์ในเยาวชนไทย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 860 คน พบว่า 1) เชาวน์ปัญหามีสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับระดับปรีชาเชิงอารมณ์ 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับปรีชาเชิงอารมณ์ ได้แก่ ระดับเชาวน์ปัญญา เพศ ระดับการศึกษา สัมพันธภาพในครอบครัว

กนกศิลป์ พุทธิศิลปพรสกุล (2543 : บทคัดย่อ 75) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน กับปรีชาเชิงอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน พบว่า 1) สภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับปรีชาเชิงอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับปรีชาเชิงอารมณ์

รัตติกร จงวิศาล (2544 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องปัจจัยด้านปรีชาเชิงอารมณ์ บุคลิกภาพ และผู้นำส่งที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในองค์การธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานระดับกลางในองค์การธุรกิจ จำนวน 303 คน พบว่า ปรีชาเชิงอารมณ์ส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

อาจสรุปได้ว่าการวิจัยเรื่องปรีชาเชิงอารมณ์ในต่างประเทศและในประเทศไทยมีข้อค้นพบ ดังนี้

1. นักวิจัยต่างประเทศได้พัฒนาแบบประเมินปรีชาเชิงอารมณ์จากแนวคิดของซาโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey & Mayer) และของโกลแมน (Goleman) เป็นส่วนใหญ่ และนักวิจัยในประเทศไทยได้พัฒนาแบบประเมินปรีชาเชิงอารมณ์ โดยใช้แนวคิดของ ซาโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) บาร์ออน (BarOn) และโกลแมน (Goleman) และสร้างขึ้นเองเช่น ดร. วีรวัฒน์ ปันนิตามัย ชื่อ EQ99 และของกรมสุขภาพจิต

2. ประชากรในประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนระดับมัธยมตอนต้น และตอนปลาย นักศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทของรัฐบาลและเอกชน นักศึกษาพยาบาล พยาบาลวิชาชีพ พนักงานโรงแรม วิศวกร ครู นักร้อง พระสงฆ์ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แต่ยังไม่มีการวิจัยในผู้บริหารสถานศึกษาระดับอนุบาล

3. ปรีชาเชิงอารมณ์สามารถทำนายความเครียด และความสำเร็จของวิชาชีพ และส่งผลกระทบต่อก้าวหน้าและความพึงพอใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับปรีชาเชิงอารมณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับเชาวน์ปัญญา วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส สัมพันธภาพในครอบครัวด้านการสื่อสาร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาแห่งชาติ (สช.) ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. คุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล ปีการศึกษา 2547 สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 หรือต่ำกว่า – อนุบาล 3 จำนวน 413 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 413 โรงเรียน ซึ่งตั้งอยู่ใน 6 เขตปกครอง (Zone) คือ

- กลุ่มที่ 1 เขตเจ้าพระยา ประกอบด้วย 9 เขต มีจำนวน 82 โรงเรียน
- กลุ่มที่ 2 เขตบูรพา ประกอบด้วย 9 เขต มีจำนวน 117 โรงเรียน
- กลุ่มที่ 3 เขตศรีนครินทร์ ประกอบด้วย 8 เขต มีจำนวน 40 โรงเรียน
- กลุ่มที่ 4 เขตรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย 9 เขต มีจำนวน 47 โรงเรียน
- กลุ่มที่ 5 เขตกรุงธนเหนือ ประกอบด้วย 8 เขต มีจำนวน 73 โรงเรียน
- กลุ่มที่ 6 เขตกรุงธนใต้ ประกอบด้วย 7 เขต มีจำนวน 54 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล ปีการศึกษา 2547 สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 หรือต่ำกว่า – อนุบาล 3 ซึ่งมีโรงเรียนอนุบาล จำนวน 210 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อเทียบจากตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane)

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ดำเนินตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สํารวจจํานวนและรายชื่อของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสํานักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งตามกลุ่มเขตปกครอง (Zone) ดังต่อไปนี้

1) เขตเจ้าพระยา ประกอบด้วยเขตต่าง ๆ 9 เขต คือ ยานนาวา สาทร บางคอแหลม วัฒนา บางนา พระโขนง คลองเตย ดินแดง ห้วยขวาง

2) เขตบูรพา ประกอบด้วยเขตต่าง ๆ 9 เขต คือ วังทองหลาง บางกะปิ บึงกุ่ม ลาดพร้าว จตุจักร สายไหม บางเขน หลักสี่ ดอนเมือง

3) เขตศรีนครินทร์ ประกอบด้วยเขตต่าง ๆ 8 เขต คือ สวนหลวง ประเวศ สะพานสูง คันนายาว ลาดกระบัง มีนบุรี หนองจอก คลองสามวา

4) เขตรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วยเขตต่าง ๆ 9 เขต คือ บางรัก ปทุมวัน สัมพันธวงศ์ ป้อมปราบ พระนคร ดุสิต บางซื่อ ราชเทวี พญาไท

5) เขตกรุงธนเหนือ ประกอบด้วยเขตต่าง ๆ 8 เขต คือ บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ ภาษีเจริญ บางแค หนองแขม ดลิ่งชัน ทวีวัฒนา

6) เขตกรุงธนใต้ ประกอบด้วยเขตต่าง ๆ 7 เขต คือ จอมทอง บางบอน บางขุนเทียน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ คลองสาน ธนบุรี

2. สุ่มเขตในแต่ละกลุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มา ร้อยละ 50 ได้เขตและจํานวนโรงเรียนในแต่ละเขต ดังนี้

3. ผู้วิจัยใช้ผู้บริหารในโรงเรียนอนุบาลที่สุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งมีจํานวนทั้งหมด 210 คน

ตาราง 3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลในเขตของแต่ละ
กลุ่มการปกครอง (Zone) และนำมาใช้ในการศึกษา

กลุ่มเขตปกครอง	เขต	จำนวนโรงเรียน	จำนวนผู้บริหาร
กลุ่มที่ 1 เขตเจ้าพระยา	1.วัฒนา	8	8
	2.บางนา	8	8
	3.พระโขนง	13	13
	4.คลองเตย	12	12
กลุ่มที่ 2 เขตบวรพา	1.บางกะปิ	14	14
	2.วังทองหลาง	10	10
	3.ลาดพร้าว	10	10
	4.จตุจักร	10	10
กลุ่มที่ 3 เขตศรีนครินทร์	1.สวนหลวง	11	11
	2.ประเวศ	6	6
	3.สะพานสูง	6	6
	4.คันนายาว	4	4
กลุ่มที่ 4 เขตรัตนโกสินทร์	1.ราชเทวี	9	9
	2.พญาไท	9	9
	3.ปทุมวัน	4	4
	4.ป้อมปราบศัตรูพ่าย	1	1
กลุ่มที่ 5 เขตกรุงธนเหนือ	1.บางพลัด	13	13
	2.ตลิ่งชัน	8	8
	3.บางกอกใหญ่	5	5
	4.ภาษีเจริญ	5	5
กลุ่มที่ 6 เขตกรุงธนใต้	1.จอมทอง	9	9
	2.คลองสาน	9	9
	3.ธนบุรี	10	10
	4.บางขุนเทียน	7	7
รวม			210

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบวัดจำนวน 1 ชุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล
- ตอนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว
- ตอนที่ 3 แบบวัดการรับมือกับปัญหาในครอบครัว
- ตอนที่ 4 แบบวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน
- ตอนที่ 5 แบบวัดปรีชาเชิงอารมณ์

การสร้าง ลักษณะของแบบวัด และเกณฑ์การให้คะแนน

แบบวัดทั้ง 5 ตอน ที่กล่าวไว้ข้างต้น มีวิธีการสร้าง ลักษณะของแบบวัดและเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

แบบวัดตอนที่ 1 แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งลักษณะของแบบวัดเป็นแบบให้เลือกตอบ มีจำนวนคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ดังตัวอย่าง

ตอนที่ 1 แบบวัดด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนอนุบาล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / หน้าข้อความตามความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

เพศ	 ชาย
	 หญิง
อายุ	 น้อยกว่า 40 ปี
	 ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป
วุฒิการศึกษา	 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
	 ปริญญาโทหรือสูงกว่า
สถานภาพสมรส	 โสด
	 ครอบครัวสมบูรณ์
	 ครอบครัวไม่สมบูรณ์
ประสบการณ์ในการทำงาน	 น้อยกว่า 10 ปี
	 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

แบบวัดตอนที่ 2 เป็นแบบวัดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาจากแบบวัดสัมพันธภาพสามีภรรยาของ กนกศิลป์ พุทธิศัลพรสกุล ตามแนวคิด ของแคปแลน (1974 อ้างใน กนกศิลป์ พุทธิศัลพรสกุล Caplan : 2543) เพื่อใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีจำนวน 24 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert)

ตัวอย่างแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว

ตอนที่ 2 แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว

คำชี้แจง โปรดพิจารณาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวและใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวของท่านมากที่สุด และกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว	ระดับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ด้านข้อมูลข่าวสาร เมื่อท่านมีปัญหาบุคคลในครอบครัว สามารถให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อท่าน					
0	ด้านวัตถุและบริการ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลใน ครอบครัวทั้งยามปกติและยามเจ็บป่วย					
0	ด้านอารมณ์ บุคคลในครอบครัวให้เกียรติท่านโดย แสดงออกทางคำพูด					

ตอนที่ 3 ด้านการรับผิดชอบในครอบครัว

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาจากแบบวัดการรับผิดชอบในครอบครัวของ กนกศิลป์ พุทธิศิลป์พรสกุล (2543) เพื่อใช้ในงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วยความรับผิดชอบในครอบครัวในด้านการเงิน การอุปการะเลี้ยงดู การให้การศึกษา การให้อาหารและที่อยู่อาศัย และการดูแลคนในครอบครัวยามเจ็บป่วย ซึ่งลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบ ลิเคิร์ต (Likert)

ตัวอย่างแบบวัดการรับผิดชอบในครอบครัว

ตอนที่ 3 แบบวัดด้านการรับผิดชอบต่อครอบครัว

คำชี้แจง โปรดพิจารณาด้านการรับผิดชอบต่อครอบครัวและใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวของท่านมากที่สุดและกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	การรับผิดชอบในครอบครัว	การรับผิดชอบในครอบครัว				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ด้านการรับผิดชอบในครอบครัว					
0	โดยส่วนใหญ่ท่านเป็นผู้ดูแลและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว					
0	บุคคลในครอบครัวท่านช่วยแบ่งเบาภาระเรื่องค่าใช้จ่าย เช่น ค่าอาหาร เป็นต้น					

ตอนที่ 4 แบบวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากแบบวัดการรับผิดชอบในครอบครัวของ กนกศิลป์ พุทธิศัลพรสกุล (2543) โดยศึกษาจากงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านการบริหารนโยบาย ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert)

ตัวอย่างแบบวัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

ตอนที่ 4 แบบวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาสภาพแวดล้อมในหน่วยงานและใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านมากที่สุด และกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	ระดับสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ด้านการบริหารนโยบาย ท่านสามารถริเริ่มนโยบายใหม่ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียน					
0	ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ครูมักไม่ค่อยกล้าร่วมกิจกรรมกับท่าน					
0	ด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ โรงเรียนมีสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ยังไม่เพียงพอ					

ตอนที่ 5 แบบวัดเกี่ยวกับปรีชาเชิงอารมณ์

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาจากแบบวัดปรีชาเชิงอารมณ์ของ สุทธาทิพย์ รุทธิฤทธิ์ (2546) ตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman) สโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer) มาใช้ในงานวิจัยซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ปรีชาเชิงอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตน ด้านบริหารจัดการอารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ ซึ่งลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert)

ตัวอย่างแบบวัดปรีชาเชิงอารมณ์

ตอนที่ 5 แบบวัดเกี่ยวกับปรีชาเชิงอารมณ์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการปฏิบัติ การรับรู้ เกี่ยวกับปรีชาเชิงอารมณ์ที่ตรงกับตัวท่านตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ	ปรีชาเชิงอารมณ์	ระดับการปฏิบัติ / การรับรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตน ฉันรู้และบอกได้อย่างชัดเจนว่าขณะนี้ฉัน เองรู้สึกอย่างไร					
0	ด้านบริหารจัดการอารมณ์ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ฉันใช้เวลา นานเพื่อที่จะทำใจยอมรับ					
0	ด้านการสร้างแรงจูงใจ เมื่อเกิดปัญหาฉันมักมองอุปสรรคให้เป็น โอกาสในการแก้ปัญหา					
0	ด้านการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ฉันรับรู้ในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน					
0	ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ ฉันสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของ ผู้อื่นได้					

รายละเอียดและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบวัด เพื่อสอบถามผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) เขตกรุงเทพมหานคร แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว แบบวัดเกี่ยวกับภาระรับผิดชอบในครอบครัว แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานและแบบวัดปรีชาเชิงอารมณ์ ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) เขตกรุงเทพมหานคร โดยคำนึงถึงการใช้สำนวนภาษา ข้อความ เพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ถามและผู้ตอบ

2. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสร้างแบบวัด แต่ละข้อเป็นข้อความทั้งบวกและลบ ลักษณะคำถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินค่าให้คะแนน ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีความหมาย คือ

มากที่สุด	หมายถึง	ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นๆ สม่าเสมอ
มาก	หมายถึง	ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นๆ บ่อยครั้ง
ปานกลาง	หมายถึง	ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นๆ ไม่บ่อยมากและไม่น้อยมาก
น้อย	หมายถึง	ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นๆ บางครั้ง
น้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นๆ นานๆ ครั้ง

ซึ่งใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่าคะแนน ข้อความทางบวก ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	5	ให้	5	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	4	ให้	4	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	3	ให้	3	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	2	ให้	2	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	1	ให้	1	คะแนน

เกณฑ์ในการกำหนดค่าคะแนน ข้อความทางลบ ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	5	ให้	1	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	4	ให้	2	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	3	ให้	3	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	2	ให้	4	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	1	ให้	5	คะแนน

การแปลคะแนนของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว มีเกณฑ์การพิจารณาคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ยมาแปลผลดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2534)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	ความหมาย
4.50-5.00	มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เขียนนิยามสิ่งที่ต้องการวัดและศึกษาเนื้อหาที่จะใช้ในการสร้างแบบวัด

4. สร้างแบบวัด

4.1 สร้างแบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหาร จำนวน 5 ข้อ

4.2 สร้างแบบวัดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว แบ่งเป็น 3 ด้าน

- ด้านข้อมูลข่าวสาร	8	ข้อ
- ด้านวัตถุประสงค์ของหรือบริการ	8	ข้อ
- ด้านอารมณ์	8	ข้อ

4.3 สร้างแบบวัดเกี่ยวกับการรับผิดชอบในครอบครัว จำนวน 8 ข้อ

4.4 สร้างแบบวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน

- ด้านการบริหารนโยบาย	8	ข้อ
- ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	8	ข้อ
- ด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อม	8	ข้อ

4.5 สร้างแบบวัดเกี่ยวกับปรีชาเชิงอารมณ์ จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้านคือ

- ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตน	6	ข้อ
- ด้านการบริหารจัดการอารมณ์	6	ข้อ
- ด้านการสร้างแรงจูงใจ	6	ข้อ
- ด้านการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น	6	ข้อ
- ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ	6	ข้อ

5. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อพิจารณาความถูกต้องครบถ้วนตามขอบเขตที่กำหนดและตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบวัด

คุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงของเชิงเนื้อหา คือ

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.นวลละอ อสุภผล อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.2 รองศาสตราจารย์อัจฉรา สุขารมณ อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.3 อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.4 อาจารย์ชฎานุช ลักษณะวิจารณ์ อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โดยเกณฑ์พิจารณา คือ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง 3 ใน 4 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำมาทำการปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2. หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) นำแบบวัดที่ได้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจริง จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) โดยใช้สูตรการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เลือกข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบวัดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว มีค่า r อยู่ในช่วง .210 - .837

2.2 แบบวัดเกี่ยวกับการรับผิดชอบในครอบครัว มีค่า r อยู่ในช่วง .195 - .590

2.3 แบบวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน มีค่า r อยู่ในช่วง .186 - .792

2.4 แบบวัดเกี่ยวกับปรีชาเชิงอารมณ์ มีค่า r อยู่ในช่วง .282 - .662

3. นำข้อคำถามที่เลือกไว้ในแบบวัดแต่ละชุดไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ดังนี้

3.1 แบบวัดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81

3.2 แบบวัดเกี่ยวกับการรับผิดชอบในครอบครัวได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .75

3.3 แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน เท่ากับ .76

3.4 แบบวัดปรีชาเชิงอารมณ์ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .79

3.5 ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .78

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้วิเคราะห์ผลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัยจากผู้อำนวยการสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากผู้อำนวยการสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ไปยังผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ทุกแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยและผู้ช่วยได้นำหนังสือขอความร่วมมือและแบบวัดไปยังผู้อำนวยการหรือครูใหญ่โรงเรียนทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนัดวันมารับแบบวัดคืน
3. ผู้วิจัยและผู้ช่วยได้ไปรับแบบวัดคืนมาจากโรงเรียนอนุบาล สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จากจำนวน 210 ฉบับ ได้รับแบบวัดกลับคือเป็นแบบวัดที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 171 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.40

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และระดับประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล ในกรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)
3. การทำนายประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล กรุงเทพมหานคร จากตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)
4. เปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างบุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวน
2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และปรีชาเชิงอารมณ์ รวมถึงศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการบริหารงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว การรับผิดชอบในครอบครัว และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ว่าตัวแปรใดที่สามารถทำนายปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยใช้การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2547 จำนวนทั้งสิ้น 210 คน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อทดสอบค่าที่ วิเคราะห์ความแปรปรวน และวิเคราะห์ Multiple Regression

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อ แทนความหมายดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนตัวอย่าง
X	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นความ (Degree of Freedom)
α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย ซึ่งทำนายในรูปคะแนนดิบ
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย ซึ่งทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
X1	แทน	สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวด้านข้อมูลข่าวสาร

X2	แทน	สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวด้านวัตถุสิ่งของหรือบริการ
X3	แทน	สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวด้านอารมณ์
X4	แทน	การรับผิดชอบในครอบครัว
X5	แทน	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านบริหารงาน
X6	แทน	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านมนุษยสัมพันธ์
X7	แทน	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อม
Y	แทน	ปรีชาเชิงอารมณ์
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปร (Correlation)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของสถิติทดสอบ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน อนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตาราง 2 ดังนี้

**ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบวัดปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
อนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)**

ตัวแปร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	23	16.2
หญิง	148	83.8
รวม	171	100
อายุ		
ต่ำกว่า 40 ปี	65	35.6
ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป	106	64.4
รวม	171	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	95	55.6
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	76	44.4
รวม	171	100
สถานภาพสมรส		
โสด	45	26.3
ครอบครัวสมบูรณ์	117	68.4
ครอบครัวไม่สมบูรณ์	9	5.3
รวม	171	100
ประสบการณ์ในการบริหารงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน		
ต่ำกว่า 10 ปี	35	20.5
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	136	79.5
รวม	171	100

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 171 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 148 คิดเป็นร้อยละ 86.5 มีอายุอยู่ในช่วงตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 ซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่ครอบครัวสมบูรณ์ จำนวน 117 คิดเป็นร้อยละ 68.4 และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 136 คิดเป็นร้อยละ 79.5

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการแปลความหมายสัมพันธภาพ
ระหว่าง บุคคลในครอบครัวและการรับผิดชอบในครอบครัวของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล
สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จำแนกโดยรวมและ
รายด้าน

ตัวแปรด้านครอบครัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว			
- ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.52	0.45	มาก
- ด้านวัตถุสิ่งของหรือบริการ	3.25	0.29	ปานกลาง
- ด้านอารมณ์	3.75	0.51	มาก
รวม	3.51	0.32	มาก
ด้านการรับผิดชอบในครอบครัว	3.07	0.47	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กรุงเทพมหานคร มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเป็นรายด้าน พบว่ามี 2 ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวด้านอารมณ์ และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวด้านข้อมูลข่าวสาร ส่วนด้านวัตถุสิ่งของหรือบริการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านการรับผิดชอบในครอบครัวก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการแปลความหมายด้านสภาพแวดล้อม
ในหน่วยงานของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการ
ศึกษาเอกชน (สช.) จำแนกโดยรวมและรายด้าน

สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	X	S.D.	ระดับ
ด้านการบริหารนโยบาย	3.44	0.40	ปานกลาง
ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.39	0.41	ปานกลาง
ด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	3.43	0.51	ปานกลาง
รวม	3.42	0.32	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กรุงเทพมหานคร มีสภาพแวดล้อมในหน่วยงานโดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการแปลความหมายปรีชาเชิง
 อารมณ์ของ ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการ
 ศึกษาเอกชน (สช.) จำแนกโดยรวมและรายด้าน

ปรีชาเชิงอารมณ์	X	S.D.	ระดับ
ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตน	3.53	0.53	มาก
ด้านการบริหารจัดการอารมณ์	3.07	0.29	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	3.72	0.53	มาก
ด้านการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น	3.45	0.42	ปานกลาง
ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ	3.33	0.35	ปานกลาง
รวม	3.43	0.33	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ
 ส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กรุงเทพมหานคร มีปรีชาเชิงอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารมีปรีชาเชิงอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการ
 ตระหนักรู้ตนเองในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารจัดการอารมณ์ ด้านการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น
 และด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาอำนาจในการทำนายปรีชาเชิงอารมณ์ด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านวัตถุประสงค์ของหรือบริการ ด้านอารมณ์ และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านบริหารนโยบาย ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

การสร้างสมการทำนายโดยใช้ตัวแปรกลุ่มสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านวัตถุประสงค์ของหรือบริการ ด้านอารมณ์ การระมัดชอบในครอบครัว ตัวแปรสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ได้แก่ ด้านบริหารงานนโยบาย ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เป็นตัวทำนายปรีชาเชิงอารมณ์ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 6-7 ดังนี้

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวและสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน กับปรีชาเชิงอารมณ์ ในกลุ่มผู้บริหารจำนวน 171 คน

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y
X1	1.00	.241**	.527**	.272**	.382**	.289**	.274**	.467**
X2		1.00	.312**	.223**	.175**	.122**	.030	.155**
X3			1.00	.054	.464**	.449**	.333**	.618**
X4				1.00	.376**	.076	-.106	.362**
X5					1.00	.259**	.246**	.703**
X6						1.00	.435	.269**
X7							1.00	.406**
Y								1.00

จากตาราง 6 พบว่าตัวแปรทำนายทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรเกณฑ์คือปรีชาเชิงอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์กับตัวแปรปรีชาเชิงอารมณ์สูงสุด คือ ตัวแปร สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านบริหารงานนโยบาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .703 รองลงมาได้แก่ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวด้านอารมณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .618 ส่วนด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในด้านข้อมูลข่าวสาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .467 และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .406 ตามลำดับ

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนายพบว่า สมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์อย่างมากกับสมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวด้านอารมณ์ ($r = .527$) รวมทั้งสมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์อย่างมากกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านบริหารงานนโยบาย ($r = .464$) สมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์อย่างมากกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = .449$) และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ($r = .435$) เช่นกัน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้ปริชาเชิงอารมณ์เป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยมีตัวแปรกลุ่มสมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านวัตถุประสงค์หรือบริการ ด้านอารมณ์ และตัวแปรภาระรับผิดชอบในครอบครัว ตัวแปรสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านบริหารงานนโยบาย ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเป็นตัวพยากรณ์ ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้นครั้งสุดท้ายในการทำนายปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)

ตัวพยากรณ์	b	Beta	t	P-value
สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านการบริหารด้านนโยบาย	.449	.549	7.374	.000**
สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวด้านอารมณ์	.248	.395	7.207	.000**
สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อม	.280	.445	4.584	.000**
ด้านการรับผิดชอบ	.157	.226	4.583	.000**

a = .69

R = .82

Rsquare = .68

SEest = .19

F = 69.97

P-Value = .000

จากตาราง 7 พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายปรีชาเชิงอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัว คือ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านนโยบาย สัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านอารมณ์ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านการรับผิดชอบต่อครอบครัว โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันทำนายปรีชาเชิงอารมณ์ได้ร้อยละ 68.0 ($R^2 = .68$) ตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายสูงสุดคือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านการบริหารนโยบาย รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านอารมณ์ และด้านการรับผิดชอบต่อครอบครัว

สมการทำนายปรีชาเชิงอารมณ์ จากตัวแปรกลุ่มสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านวัตถุประสงค์ของหรือบริการ ด้านอารมณ์ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านการบริหารงานนโยบาย ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และตัวแปรการรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นตัวพยากรณ์ สามารถเขียนได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$EQ' = .549$ (สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านการบริหารด้านนโยบาย) + $.395$ (สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวด้านอารมณ์) + $.445$ (สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) + $.226$ (ด้านการรับผิดชอบต่อครอบครัว)

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$EQ = .690 + .449$ (สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านการบริหารด้านนโยบาย) + $.248$ (สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวด้านอารมณ์) + $.280$ (สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) + $.157$ (ด้านการรับผิดชอบต่อครอบครัว)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่าตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับปรีชาเชิงอารมณ์และสามารถใช้ทำนายปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

**สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพสมรสซึ่งได้แก่ โสด ครอบครัวยุติสมรส ครอบครัวยุติสมรส จะแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ โสด และมีคู่ โดยระดับมีคู่จะรวมระดับครอบครัวยุติสมรสและครอบครัวยุติสมรสไว้ด้วยกัน เนื่องจากในระดับครอบครัวยุติสมรสมีจำนวนตัวอย่างเพียง 9 คน

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปรีชาเชิงอารมณ์แต่ละด้านและโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลจำแนกตามเพศ

ปรีชาเชิงอารมณ์	เพศ				t	P-Value
	หญิง(n=148)		ชาย (n=23)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	3.53	.531	3.50	.492	.269	.788
ด้านการบริหารจัดการอารมณ์	3.08	.295	3.02	.247	.911	.364
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	3.72	.513	3.70	.641	.159	.874
ด้านการรับรู้อารมณ์ผู้อื่น	3.45	.431	3.46	.375	.120	.905
ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ	3.33	.344	3.29	.379	.485	.628
รวม	3.43	.327	3.40	.330	-.379	.705

จากตาราง 8 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเพศชายและเพศหญิงมีปรีชาเชิงอารมณ์ทั้งรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปรีชาเชิงอารมณ์แต่ละด้านและโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลจำแนกตามอายุ

ปรีชาเชิงอารมณ์	อายุ				t	P-Value
	ต่ำกว่า 40 ปี		ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	3.38	.427	3.60	.546	-2.744**	.007
ด้านการบริหารจัดการอารมณ์	3.04	.256	3.09	.308	-1.205	.230
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	3.57	.550	3.80	.495	-2.749**	.007
ด้านการรับรู้อารมณ์ผู้อื่น	3.35	.446	3.50	.384	-2.415**	.017
ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ	3.16	.314	3.42	.325	-5.126**	.000
รวม	3.30	.333	3.49	.287	-3.927**	.000

จากตาราง 9 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีปรีชาเชิงอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการรับรู้อารมณ์ผู้อื่นและด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ และด้านรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปจะมีปรีชาเชิงอารมณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลทั้ง 2 กลุ่มในปรีชาเชิงอารมณ์ด้านการบริหารจัดการอารมณ์

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปรีชาเชิงอารมณ์แต่ละด้านและโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปรีชาเชิงอารมณ์	วุฒิการศึกษา				t	P-Value
	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า		ปริญญาโท หรือสูงกว่า			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	3.53	.527	3.53	.527	-.076	.939
ด้านการบริหารจัดการอารมณ์	3.10	.290	3.03	.287	1.484	.140
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	3.72	.602	3.72	.424	-.020	.984
ด้านการรับรู้อารมณ์ผู้อื่น	3.44	.460	3.47	.378	-.484	.629
ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ	3.25	.373	3.43	.289	-3.468**	.001
รวม	3.41	.351	3.45	.292	-.640	.523

จากตาราง 10 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า มีปรีชาเชิงอารมณ์ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ และด้านรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า จะปรีชาเชิงอารมณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปรีชาเชิงอารมณ์แต่ละด้านและโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลจำแนกตามสถานภาพสมรส

ปรีชาเชิงอารมณ์	สถานภาพสมรส				t	P-value
	โสด		สมรส			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	3.39	.547	3.56	.498	-1.863	.064
ด้านการบริหารจัดการอารมณ์	2.98	.232	3.04	.303	-2.535**	.012
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	3.48	.473	3.80	.523	-3.547**	.001
ด้านการรับรู้อารมณ์ผู้อื่น	3.26	.320	3.51	.427	-3.568**	.000
ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ	3.14	.379	3.39	.307	-4.368**	.000
รวม	3.25	.312	3.48	.300	-4.346**	.000

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีปรีชาเชิงอารมณ์ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการรับรู้อารมณ์ผู้อื่น และด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพและด้านภาพรวมนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีสถานภาพสมรสจะมีปรีชาเชิงอารมณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีสถานภาพโสด แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม ในปรีชาเชิงอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยปรีชาเชิงอารมณ์แต่ละด้านและโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปรีชาเชิงอารมณ์	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	P-Value
	น้อยกว่า		ตั้งแต่			
	10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	3.25	.334	3.60	.542	-3.661**	.000
ด้านการบริหารจัดการอารมณ์	2.98	.191	3.11	.299	-3.290**	.001
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	3.51	.580	3.77	.55	-2.670**	.008
ด้านการรับรู้อารมณ์ผู้อื่น	3.20	.328	3.52	.423	-3.985**	.000
ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ	3.06	.296	3.40	.329	-5.382**	.000
รวม	3.19	.263	3.49	.315	-5.044**	.000

จากตาราง 12 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีปรีชาเชิงอารมณ์ทั้งรายด้านและด้านรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะมีปรีชาเชิงอารมณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทสรุปผลการวิจัย เรื่องตัวแปรบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)

กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้

- 1.ความมุ่งหมายของการศึกษา
2. สมมุติฐานในการศึกษา
- 3.ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
- 4.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5.การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6.สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 7.อภิปรายผล
- 8.ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายประสิทธิภาพจากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จำแนกตามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และสามารถทำนายประสิทธิภาพของผู้บริหารได้

2. ผู้บริหารที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปรัชญาเชิงอารมณ์ที่ต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากร คือ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ปีการศึกษา 2547 ซึ่งเปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 หรือต่ำกว่า-ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 413 โรงเรียน แบ่งเป็น 6 กลุ่มเขต (Zone) จำนวนผู้บริหารทั้งหมด 413 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ปีการศึกษา 2547 ซึ่งเปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 หรือต่ำกว่า – อนุบาล 3 โดยสุ่มตัวอย่างแบบระดับชั้น (Simple Random Sampling) โดยใช้กลุ่มเขตการปกครอง (Zone) เป็นระดับชั้น มีจำนวน 6 กลุ่มเขต ซึ่งได้จำนวนผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลทั้งสิ้น 210 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวัด จำนวน 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบวัดปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นมาจากแบบวัดสัมพันธภาพสามีภรรยาของกนกศิลป์ พุทธิศิลป์พรสกุล ตามแนวคิดของ แคปแลน Caplan (1974 อ้างใน กนกศิลป์ พุทธิศิลป์พรสกุล, 2543) เพื่อใช้ในการวิจัย โดยมีข้อคำถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านวัตถุประสงค์หรือบริการ ด้านอารมณ์ แบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) จำนวนทั้งหมด 18 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบวัดด้านภาระรับผิดชอบในครอบครัว ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นมาจากแบบวัดภาระรับผิดชอบในครอบครัวของกนกศิลป์ พุทธิศิลป์พรสกุล (2543) เพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่ง ประกอบด้วย ความรับผิดชอบในครอบครัวในด้านการเงิน การอุปการะเลี้ยงดู การให้การศึกษ การให้อาหารและที่อยู่อาศัย และการดูแลคนในครอบครัวยามเจ็บป่วย แบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากแบบวัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานของกนกศิลป์ พุทธิศิลปรสกุล (2543) โดยศึกษาจากงานวิจัยและ เอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านการบริหารนโยบาย ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานที่และสิ่งแวดลอมทางกายภาพ แบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) จำนวนทั้งหมด 18 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบวัดเกี่ยวกับปรีชาเชิงอารมณ์ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาจากแบบวัดปรีชาเชิงอารมณ์ของ สุชาติพิทย์ รุทธิฤทธิ์ (2546) ตามแนวคิดของโกแลแมน (Goleman) สโลเวย์และเมเยอร์(Salovey and Mayer) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตน ด้านบริหารจัดการอารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้วิเคราะห์ผลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัยจากผู้อำนวยการสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากผู้อำนวยการ สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ไปยังผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ทุกแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยและผู้ช่วยได้นำหนังสือขอความร่วมมือและแบบวัด ไปยังผู้อำนวยการหรือครูใหญ่โรงเรียนทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนัดวันมารับแบบวัดคืน
3. ผู้วิจัยและผู้ช่วยได้ไปรับแบบวัดคืนมาจากโรงเรียนอนุบาล สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จากจำนวน 210 ฉบับ ได้รับแบบวัดกลับคืนเป็นแบบวัดที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 171 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.4

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และทำการวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และระดับประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล ในกรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

3. การทำนายประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล กรุงเทพมหานคร จากตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4. เปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างบุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

สรุป

การศึกษาค้นคว้าสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) มีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการตระหนักรู้ตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารจัดการอารมณ์ ด้านการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นและด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2. กลุ่มตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า

ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ตัว คือ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านนโยบาย สัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านอารมณ์ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านภาระรับผิดชอบในกรอบ โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพได้ร้อยละ 68.0 ($R^2=.68$) ตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายสูงสุดคือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านบริหารนโยบาย รองลง

มาคือสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สัมพันธภาพ
ระหว่างบุคคลด้านอารมณ์ และด้านการรับผิดชอบ

3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จากปัจจัยส่วนบุคคลโดยจำแนกเป็น เพศ อายุ
วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล ที่มีเพศหญิงและเพศชาย มีประสิทธิภาพเชิงอารมณ์ไม่แตกต่าง
กันที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพ
เชิงอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการรับรู้อารมณ์ผู้อื่นและ
ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ และด้านรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
โดยผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปจะมีประสิทธิภาพเชิงอารมณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียน
อนุบาลที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลทั้ง
2 กลุ่มในประสิทธิภาพเชิงอารมณ์ด้านการบริหารจัดการอารมณ์

3.3 ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และปริญญาโท
หรือสูงกว่า มีประสิทธิภาพเชิงอารมณ์ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ และด้านรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า จะมีประสิทธิภาพเชิงอารมณ์สูงกว่าผู้
บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

3.4 ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีประสิทธิภาพเชิงอารมณ์
ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการรับรู้อารมณ์ผู้อื่น และด้านการคง
ไว้ซึ่งสัมพันธภาพและด้านภาพรวมนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
โดยผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีสถานภาพสมรสจะมีประสิทธิภาพเชิงอารมณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียน
อนุบาลที่มีสถานภาพโสด แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม ในประสิทธิภาพ
เชิงอารมณ์ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

3.5 ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะมีประสิทธิภาพเชิงอารมณ์มากกว่าผู้บริหาร
โรงเรียนอนุบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ทั้งรายด้านและด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

การอภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลใน การศึกษาตัวแปรบางประการที่ส่งผลต่อปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ และอภิปรายผลจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายปรีชาเชิงอารมณ์จากปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)พบว่า

ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายปรีชาเชิงอารมณ์ได้สูงสุด คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านบริหารงานนโยบาย รองลงมาได้แก่สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวด้านอารมณ์ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และภาระรับผิดชอบในครอบครัว ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านการบริหารนโยบาย อาจเป็นเพราะการทำงานในปัจจุบัน ผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญในการผลักดันนโยบายและงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การคิดริเริ่มวางแผนเป็นงานในหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขและเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการมองเห็นองค์การในภาพรวม ทักษะทางความคิดรวบยอด รวมทั้งปรีชาเชิงอารมณ์อยู่ในระดับมาก จึงจะสามารถนำนโยบายต่างๆ มากำหนดและวางแผนทางการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถวินิจฉัยปัญหาต่างๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ สั่งการ อยู่ในระดับมากเช่นกัน จึงจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานรวมทั้งใช้บทบาทหน้าที่ในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลและเป็นระบบ ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสามารถนำความรู้ต่างๆ ที่ได้มาเพื่อสร้างแนวทางในการวางนโยบายและกลยุทธ์ใหม่ๆ ในการบริหารงาน รวมทั้งการนำนโยบายเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติได้ โดยการบริหารเวลาและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูในที่ประชุมเป็นประจำ ในยุคข่าวสารข้อมูลที่มีการสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็วนี้ ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีปัญญาและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กร และสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนั้นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะสามารถเข้าใจถึงศักยภาพของครูและมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานเชิงวิชาการด้านต่างๆ และความรับผิดชอบรวมไปให้คณะครูตามความเหมาะสมรวมถึงการคอยให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูในโอกาสต่างๆ ในด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจนเพื่อครูจะได้สามารถทำความเข้าใจและนำไปใช้ได้อย่างเกิดประสิทธิผลแก่สถานศึกษาด้วยเช่นกัน

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวด้านอารมณ์ ส่งผลต่อปรีชาเชิงอารมณ์ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะผู้บริหารนั้นส่วนใหญ่จะหนีไม่พ้นกับปัญหาความเครียด ซึ่งเป็นของคู่กัน เนื่องจากการบริหารงานของผู้บริหารนั้นต้องเจอกับอารมณ์ที่หลากหลายจากครู ผู้ปกครอง รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ซึ่งเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์ จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารจึงน่าจะมีปรีชาเชิงอารมณ์ คือ จำเป็นต้องมี (Need to Have) ถ้ามีไว้ก็เป็นการดีอย่างยิ่ง (Nice to Have) ย่อมจะส่งผลดีต่อทั้งตัวผู้บริหารเองในการรู้จักอารมณ์ของตนและสามารถจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือมีความสม่ำเสมอในอารมณ์ตลอดจนส่งผลต่อความสามารถในการบริหารงานและการทำงานร่วมกับครูและผู้อื่นได้ เพราะจะช่วยเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดการทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานส่งผลให้งานสำเร็จ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้เท่าทันความรู้สึกความต้องการผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจมีไหวพริบในการแสดงออกอย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารมีประสบการณ์มากจะเข้าใจถึงสัจชีวิตได้ดี สอดคล้องกับแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1995 :43-44) ว่าความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจ

เราเป็นพื้นฐานของความ “เก่งคนรู้เท่าทันในความรู้สึก ความต้องการข้อวิตกกังวลของผู้อื่นได้อย่างชาญฉลาด มีไหวพริบ” และการที่ผู้บริหารสามารถปรับความสมดุลย์ของอารมณ์ตนเอง และตอบสนองต่อบุคคลในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม เช่นเดียวกับแนวคิดของซาโลเวย์และเมเยอร์ (Salovey and Mayer. 1995 : 125-154) ว่าผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่น มีความรู้สึกร่วม เห็นใจและเข้าใจในความต้องการของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา และแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ช่วยเหลือแก้ปัญหาและสร้างแรงจูงใจ รวมทั้งจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล และมีทักษะการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารนั้นมีปรีชาเชิงอารมณ์ที่ดีนั่นเอง

ส่วนสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพพบว่ามีส่วนสัมพันธ์กับปรีชาเชิงอารมณ์ของบริหารโรงเรียนอนุบาล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กนกศิลป์ พุทธิพิตรสกุล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับปรีชาเชิงอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ จำนวน 500 คน พบว่า สภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปรีชาเชิงอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงควรให้ความสำคัญว่าควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสม เพื่อเป็นการส่งเสริมและเอื้อต่อการพัฒนาปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล เพราะผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลย่อมต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ รวมทั้งสถานที่และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานทางการตลอดเวลา ซึ่งสภาพแวดล้อมนั้นมีผลต่อการปรับพฤติกรรมและสร้างพฤติกรรมใหม่ตามสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับนักจิตวิทยาที่สนใจเกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมมีความเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลมีส่วนสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมาก พฤติกรรมที่ไม่ดีหรือไม่พึงประสงค์ของบุคคล อาจเกิดจากสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีของหน่วยงาน(สำเนา ขจรศิลป์, 2542) และจากงานวิจัยของวิไลพร วัฒนพันธ์ (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำพบาสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมต่างๆของสถาบันและสังคมจะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของบุคคล ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการบริหารงานที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจนสุดขีดความสามารถ ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมต่างๆของสถาบันและสังคมจะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์ การเรียนรู้ของบุคคล ซึ่งตรงกับคำกล่าวของ Hudgins (1976) ที่กล่าวว่า การเรียนนั้นเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม

และด้านการรับผิดชอบในครอบครัว พบว่ามีความสัมพันธ์กับปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหาร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของกนกศิลป์ พุทธิพิตรสกุล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับปรีชาเชิงอารมณ์ กลุ่มตัว

อย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ จำนวน 500 คน ไม่พบความแตกต่างด้านการรับผิดชอบกับปรัชญาเชิงอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเพราะผู้บริหารนั้นมีศักยภาพในการบริหารจัดการทั้งเรื่องค่าใช้จ่ายตนเองและบุคคลในครอบครัว มีการแจกแจงหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละคนในครอบครัว ซึ่งก็จะไม่ทำให้เกิดความลำบากแก่ตนเองหรือบุคคลรอบข้าง ผู้บริหารสามารถรับผิดชอบในส่วนของตนได้โดยไม่รู้สึกว่าตนเองนั้นต้องลำบาก มีความภูมิใจในตนเอง โดยไม่รู้สึกว่าด้อยกว่าผู้อื่น สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีไม่ว่าจะอยู่พบปะใด ก็มั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก โดยสามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัวนั้นรับผิดชอบในหน้าที่ รวมทั้งให้ความสำคัญแก่บุคคลในครอบครัว เมื่อพบว่าพวกเขาไม่สบายใจ ผู้บริหารรับรู้ถึงความรู้สึกและให้คำปลอบโยน เอื้อเฟื้อและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้รางวัลในวาระพิเศษต่างๆ แก่บุคคลในครอบครัวบ้าง เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในครอบครัวให้มีความสุขสดชื่น ปลุกฝังค่านิยมที่เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ ซึ่งเป็นการสร้างเสริมบุคลิกและลักษณะนิสัยที่ดีแก่กัน การรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน รวมถึงการให้เกียรติและสิทธิส่วนบุคคลด้วย จากทัศนะดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า ผู้บริหารนั้นมีลักษณะความเป็นผู้นำและเป็นบุคคลที่สำคัญ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง รวมทั้งเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออารมณ์ความรู้สึก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ปรัชญาเชิงอารมณ์ผู้บริหารนั้นได้พัฒนาและมีระดับที่สูงขึ้น เพราะการรู้จักตนเองและภาคภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของทักซิณ ชินวัตร (2544) กล่าวว่าบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี รู้จักปล่อยวาง รักชุมชน มีความอบอุ่น แจ่มใส สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจำแนก ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กับปรัชญาเชิงอารมณ์ พบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ที่มีเพศต่างกันมีปรัชญาเชิงอารมณ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของชอลัดดา ขวัญเมือง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปรัชญาเชิงอารมณ์ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง พบว่าเพศชายมีปรัชญาเชิงอารมณ์เกือบทุกองค์ประกอบสูงกว่าเพศหญิง ยกเว้นปรัชญาเชิงอารมณ์ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเราและด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งขัดแย้งกับวีรวัดณ์ ปันนิตามัย และอุษา สิทธิสาคร (2542) ได้สร้างเครื่องมือวัดปรัชญาเชิงอารมณ์เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านชีวประวัติของนักศึกษากับความสามารถด้านปรัชญาเชิงอารมณ์ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะปรัชญาเชิงอารมณ์ 7 ด้าน คือ ได้แก่ การรู้จักอารมณ์ของตนเอง การตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ของตนเอง วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความเอื้ออาทร การมีแรงจูงใจที่ดี และทักษะทางสังคม ผลการศึกษาพบว่าเพศหญิงมีความสามารถด้านเอื้ออาทร วุฒิภาวะทางอารมณ์ และการควบคุมอารมณ์ของตนเองสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคิง (King. 1999 : abstract) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาเชิงอารมณ์กับผู้นำในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็น

นักศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอกที่เรียนเพื่อเตรียมเป็นผู้บริหารจำนวน 39 คน และผู้บริหาร จำนวน 34 คน พบว่า เพศหญิงมีระดับปรีชาเชิงอารมณ์สูงกว่าเพศชาย

ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล ที่มีอายุมากกว่าจะมีปรีชาเชิงอารมณ์สูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรมสุขภาพจิต (2543) เรื่องการพัฒนาแบบประเมินปรีชาเชิงอารมณ์สำหรับประชาชนโดยอายุ 12-60 ปี จำแนกตามอายุ 3 กลุ่ม คือกลุ่มอายุ 12-17 ปี 18-25 ปี และ 26-60 ปี ตามลำดับ พบว่า ปรีชาเชิงอารมณ์รวมและคะแนนเฉลี่ยด้าน เก่ง สุข ของกลุ่มอายุ 12-17 ปี ต่ำกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาของ Mayer และคณะ (1997) เกี่ยวกับการวิเคราะห์แบบทดสอบ MEIS ซึ่งเป็นแบบทดสอบปรีชาเชิงอารมณ์พบว่า ปรีชาเชิงอารมณ์สามารถพัฒนาได้ตั้งแต่ในวัยเด็กไปจนถึงอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีการพัฒนาได้สูงสุดในช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี สอดคล้องกับ วีรวรรณ บันนิตมัย (2542) เสนอว่า มนุษย์ทุกคนมีภาวะอารมณ์พื้นฐานเหมือนกัน แต่มีระดับที่แตกต่างกันปรีชาเชิงอารมณ์ของบุคคลในช่วงวัยที่แตกต่างกันอาจมีระดับปรีชาเชิงอารมณ์ที่แตกต่างกันในบุคคลคนเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมอายุและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี จึงเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารนั้นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานได้ดี จึงมีส่วนทำให้ปรีชาเชิงอารมณ์นั้นสูงตามไปด้วยเช่นกัน

ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าจะมีปรีชาเชิงอารมณ์ที่สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีวุฒิต่ำกว่าด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า โรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผลต่ำครูใหญ่มักมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ในขณะที่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูง ครูใหญ่มักมีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรวิทย์ แก้วอำไพ (2544) เรื่องภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความรู้และปฏิบัติการนิเทศโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับที่สูง รวมทั้งงานวิจัยของจิตสุภา ไวยวรรณ (2543) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ปัญญาและปรีชาเชิงอารมณ์ในเยาวชนไทย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 860 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับปรีชาเชิงอารมณ์ ได้แก่ ระดับเชาวน์ปัญญา เพศ ระดับการศึกษา สัมพันธภาพในครอบครัว นอกจากนี้เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2539) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความคิด มีปัญญา และมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ ถ้าปราศจากความรู้และไม่สามารถใช้ความรู้เน้นในทางที่มีความหมายและสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการที่จะอ่านคนออก บอกคนได้ ใช้คนเป็น ใช้บทบาทหน้าที่ในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล สามารถกำหนดงานให้เห็นเป็นรูปธรรม ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นผลมาจากความสามารถในการคิด ซึ่งทักษะทาง

ความรู้ความคิดนี้เป็นทักษะพื้นฐานของผู้บริหารในการที่บริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความคิด มีปัญญาและมีวิสัยทัศน์ในการที่จะบริหารโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ได้

ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีสถานภาพสมรส จะมีปรีชาเชิงอารมณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีสถานภาพโสด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชัย จันทรสุข (2544) เรื่อง ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคม ทักษะติดต่ออาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในชีวิตสมรส และปรีชาเชิงอารมณ์ ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 45.8 ซึ่งจะเห็นได้ว่าคนที่แต่งงานแล้วจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ สัมพันธภาพที่มีในครอบครัวจึงอาจช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน (สุนีย์ มหาพรหม, 2536) ซึ่งสอดคล้องกับ มาสแลช (วิไลพร มณีพันธ์, 2539 : อ้างอิงจาก Maslach, 1986) กล่าวว่าคู่สมรสที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จะมีความรัก ความเข้าใจ และความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา ให้อภัยกัน และกัน และยังมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ และงานวิจัยของฉัตรฤดี สุกปลั่ง (2543 :133) ได้ทำการวิจัย เรื่องผลของบุคลิกภาพและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการ ตามการรับรู้ของหัวหน้างานของพนักงานส่วนหน้าของโรงแรมชั้นหนึ่งของกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพสมรสต่างกันจะมีระดับปรีชาเชิงอารมณ์ที่แตกต่างกัน แสดงว่าครอบครัวของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเป็นผู้ที่มีความผูกพันกันทั้งทางอารมณ์และจิตใจ มีการดำเนินชีวิตร่วมกัน ครอบครัวเป็นแหล่งของปัญหาและความรัก มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยก่อให้เกิดความสุขสบายใจ จากกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกัน ทั้งจากการที่ได้ปฏิสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งถ้าครอบครัวสมบูรณ์ก็จะทำให้ปรีชาเชิงอารมณ์ดีไปด้วย

ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานนานกว่ามีปรีชาเชิงอารมณ์สูงกว่า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุรวิทย์ แก้วอำไพ (2544) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน ด้านการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเห็นว่าประสบการณ์จะเพิ่มความสุขรอบคอบในการตัดสินใจ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีความรอบรู้ในงานมาก ช่วยให้เข้าใจปัญหาและสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ และจากการศึกษาของสมนึก ทองละเอียด (2544) ได้ทำวิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารของหัวหน้าที่ทำกรในหน่วยงานด้านโทรคมนาคม การสื่อสารแห่งประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกันจะมีระดับปรีชาเชิงอารมณ์ ด้านทักษะส่วนบุคคล และทักษะระหว่างบุคคล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กฤษฏีอธิป ใจปล้ำ

(2544) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาแห่งชาติ จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารต่างกัน มีระดับปรีชาเชิงอารมณ์ด้านทักษะส่วนบุคคลและทักษะระหว่างบุคคล โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารนั้นมีความสุขรอบคอบในการตัดสินใจ ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่มีประสบการณ์มีความรอบรู้ในงานมาก อาจจะเนื่องมาจากที่ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนั้นมีการพัฒนาหรือฝึกฝนตนเอง เพื่อต้องการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญให้แก่ตนเอง อีกทั้งความสามารถบริหารงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นการเตรียมตัวให้ก้าวหน้า เพื่อเหมาะสมกับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูง ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนั้นมีปรีชาเชิงอารมณ์ที่ดี เพื่อที่จะช่วยให้เข้าใจปัญหาและสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และมีความคิดริเริ่มในการที่จะบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โกลแมน Goleman (1998) ก็เชื่อว่าการพัฒนาปรีชาเชิงอารมณ์มีผลเกี่ยวข้องกับระดับประสบการณ์ของบุคคลโดยตรง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กรุงเทพมหานคร เพราะถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีปัจจัยทั้ง 2 ด้านในระดับสูงก็จะเป็นการส่งเสริมและมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนั้นได้รับการพัฒนาปรีชาเชิงอารมณ์ให้มีระดับที่ค่อนข้างสูงทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านรับรู้อารมณ์ผู้อื่น และด้านคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ ซึ่งผู้บริหารที่ปรีชาเชิงอารมณ์จะเป็นผู้ที่มีความสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ต้องปรับตัวยืนหยัดต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า หรือเพื่อความสำเร็จที่มุ่งหวัง มีพลังใจ มีแรงจูงใจ มีความคิดทางบวก และสามารถบริหารจัดการกับชีวิตของตนเอง รู้จักขอบเขตความสามารถ ความถนัดของตนเอง เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าของชีวิตและในที่สุดก็เพื่อเกิดความภาคภูมิใจตนเอง เป็นบุคคลที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีความเพียรพยายาม มีความอดทน มีทักษะทางสังคม มีความสุขในชีวิต (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2542) เพื่อเป็นการส่งเสริมปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล ให้มีเพิ่มขึ้นในทุกๆ ด้านเพื่อประโยชน์ต่อคนอื่นและพัฒนางานวิชาชีพให้สามารถช่วยเหลือสังคมได้มากยิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าปรีชาเชิงอารมณ์เป็นคุณสมบัติสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสอดคล้องกับวีระวัฒน์ ปันนิตมัย (2542) ได้กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารนั้นต้องมีปรีชาเชิงอารมณ์สูง เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารและความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งจะมีผลต่อความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานซึ่งต้องสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสังคมต่อไป นอกจากนี้ผู้วิจัยยังมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจจะศึกษาปรีชาเชิงอารมณ์ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ทั้งด้านวิชาการและการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ต่อไป ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านบริหารนโยบายนั้น มีความสำคัญที่สุดเนื่องจากการเป็น ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำในการบริหารงานในด้านนโยบาย วางแผนงานต่างๆ มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลทั้งสิ้น จึงควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารนั้นได้มีอิสระในการบริหารงานและมีการวางแผนได้อย่างชัดเจน มีการจัดฝึกอบรมเป็นระยะๆ เพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์และเป็นประโยชน์ทั้งด้านวิชาการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการบริหารงานและปรีชาเชิงอารมณ์ที่ดียิ่งขึ้นของผู้บริหารต่อไป
2. จัดให้มีการประเมินระดับปรีชาเชิงอารมณ์ตนเอง รวมทั้งประเมินสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพัฒนาปรีชาเชิงอารมณ์ของตนเองให้มีระดับที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบกับผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร และโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดอื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับปรีชาเชิงอารมณ์ เช่น ภาวะผู้นำ ทักษะการบริหารงาน ความเครียด บุคลิกภาพ เป็นต้น
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปรีชาเชิงอารมณ์ของครู และเด็กอนุบาล ทั้งนี้โดยเปรียบเทียบผลกับเด็กที่อยู่ในโรงเรียนอนุบาลสังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกศิลป์ พุทธศิลป์พรสกุล. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมใน
หน่วยงานกับเชาวน์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ พ.ม. (การพยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน
เอกชน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษฎี้อธิป ใจปล้า. (2544). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2543, กันยายน). ทำไมจึงให้ความสำคัญกับความฉลาด
ทางอารมณ์. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการประจำปี เรื่อง สุขภาพจิตดีด้วยอี
คิว ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ กรุงเทพมหานคร.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2543). อีคิว : ความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง).
พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- (2544). คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กวี วงศ์พูน. (2536, มีนาคม – เมษายน) “หัวหน้าที่ดีต้องมีความคิดริเริ่ม,” เพิ่มผลผลิต. 32(2)
: 62 – 63.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (เอกสารประกอบการสอนวิชา ปว.671
การฝึกอบรมสำหรับการศึกษาปฐมวัย).
- คมเพชร จิตรศุภกุล. (2542,กรกฎาคม). “ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ : ปัจจัยส่งเสริมความ
สำเร็จในชีวิต,” สารคดี. 4(4) : 33.
- จอม ชุ่มช่วย. (2539, พฤษภาคม-สิงหาคม). ความฉลาดทางอารมณ์. วารสารยุวประสาทไวท-
โยปถัมภ์ 6(2).
- (2540). “ความฉลาดทางอารมณ์,” วารสารการศึกษาปฐมวัย. 1(3) : กรกฎาคม.
- จิตสุภา ไวยวรรณ. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ปัญญาและเชาวน์อารมณ์ในเยาวชน
ไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตมหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ฉัตรฤดี สุกปลั่ง. (2543). ผลของบุคลิกภาพและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อคุณภาพของการให้บริการตามการรับรู้ของหัวหน้างานของพนักงานส่วนหน้าของโรมแรมชั้นหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ช่อลัดดา ขวัญเมือง. (2542). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง. พิษณุโลก : สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม. ถ่ายเอกสาร.
- ชุติมา บุรณนิจ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ความมีคุณค่าในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมกับระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2542). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดุขฎี สรวงจันทร์. (2542). EQ ประดูสู่ความสำเร็จ. วารสารการศึกษาทอม. 23 ธันวาคม : 16-18.
- ทศพร ประเสริฐสุด. (2542). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 5(1) : 19 - 34. สิงหาคม.
- (2543). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา, รวมบทความทางวิชาการ EQ. กรุงเทพฯ : DESKTOP.
- ทักษิณ ชินวัตร. (2544, สิงหาคม). "วิสัยทัศน์ พ.ด.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร ผู้นำทางการศึกษาไทย," วิทยาสาร. 9(1) : 28-32.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2542). จากความฉลาดทางอารมณ์สู่สติและปัญญา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- (2543). คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ EQ. รวมบทความทางวิชาการ EQ. กรุงเทพฯ : DESKTOP.
- นฤมล เกื่อนมา. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นันทนา วงษ์อินทร์. (2543). "การพัฒนาอารมณ์" ใน รวมบทความวิชาการ EQ. บรรณาธิการ โดย อัจฉรา สุขารมณ์, วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี, และอรพินทร์ ชูชม. หน้า 124. กรุงเทพฯ : DESKTOP.

- ประคอง กรรณสูตร. (2534). สถิติศาสตร์สำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
- ประชัน จันทรสุข. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลจิตเวชของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2542). คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับEQ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 5 สิงหาคม : 15-18.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตโต). (2541ก). ผู้นำ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มติชน.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตโต). (2542.สิงหาคม). "เจตโกศลหรือปรีชาเชิงอารมณ์," ศึกษา ศาสตร์. ฉบับพิเศษ. (17).
- ประยูร ธรรมจิตโต. (2542, สิงหาคม). "อีคิว ในแนวพุทธศาสนา," พฤติกรรมศาสตร์. 5(1) : 7.
- มนัส บุญประกอบ. (2543). "อีคิวกับภาวะผู้นำในบางประเด็น," ในรวมบทความทางวิชาการ EQ. บรรณาธิการโดย อัจฉรา สุขารมณ์, วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี, และอรพินทร์ ชูชม. หน้า 213-214. กรุงเทพฯ : DESKTOP.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล.(2544). "อีคิวกับภาวะผู้นำในการทำงาน," ในอีคิว : จากแนวคิดสู่การ ปฏิบัติ. บรรณาธิการโดย อัจฉรา สุขารมณ์, วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี, และอรพินทร์ ชูชม. หน้า 106. กรุงเทพฯ : DESKTOP.
- . (2541). เชาวน์อารมณ์กับการทำงาน. เอกสารประกอบการบรรยาย.
- รุ่งทิพย์ แสงใจ. การสนับสนุนจากคู่สมรสกับความผาสุกของผู้สูงอายุ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- ลออ หุตางกูร. หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาลชีวิต-สังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยรังสิต ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา, 2534.
- ลักษณ์ แพทยานันท์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคมและความ ผาสุกทางจิตวิญญาณกับเชาวน์อารมณ์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- วรรณดี หมูเย็น. (2544). รูปแบบการสื่อสารในครอบครัวที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนัก เรียนวัยรุ่น ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

- วนิภา ว่องวัจนะ. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลัง
กับความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ของตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพในโรง
พยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา นาควัชร. (2542, เมษายน). “ผู้นำการเมืองกับความฉลาดทางอารมณ์ (EQ),” สกฤตไทย
รายสัปดาห์. 45(2320) :105.
- . (2542, มีนาคม). “อารมณ์มีผลต่อความเก่งความดี,” สกฤตไทยรายสัปดาห์. 45 (2315) :
90.
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (สิงหาคม, 2542). การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จใน
การทำงาน. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ : 537-52.
- วิไลพร มณีพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการพยาบาล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- วิไลกุล หนูแก้ว. เชาวน์ปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์. สารสัมพันธ์ Sc-Net2 (กรกฎาคม-
ธันวาคม, 2542): 23-26.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2542). “เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง “ความเฉลียวฉลาดทาง
อารมณ์ กับการสร้างความสำเร็จในชีวิต,” การแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา. 1(2) :
มกราคม-มิถุนายน.
- . (2544). เชาวน์อารมณ์ : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จแห่งชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 4
กรุงเทพ ฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ. (2542). ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู. (รายงานการวิจัย).
กรุงเทพฯ : สำนักปฏิรูปวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สมหมาย ถิรจิตโต. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว ภาระรับผิดชอบ
ต่อหน้าที่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับปัญหาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการ
ศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุรวิทย์ แก้วอำไพ. (2544). ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดมูลนิธิ
แห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ. ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรางศรี วิเศษ . (2544, กันยายน-ธันวาคม). “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารนำไปสู่ความ
สำเร็จในการบริหารงาน,” มนุษย์และสังคมศาสตร์. 2(5) : 110-113.

- สุพรรณิ วงคำจันทร์.(2541). ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเอง โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สินสุรกุล เจนอบรม. (2542,กรกฎาคม). "EQ-EI," การศึกษานอกโรงเรียน. 2(8) :20.
- สาธิตา เมธาวิน. (2545). องค์ประกอบทางอารมณ์ของพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุหาทิพย์ รุทธิฤทธิ์. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์กับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนกลางสังกัด กรมสามัญศึกษา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- สุนีย์ มหาพรหม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, 2536.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สำเนา ขจรศิลป์. มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2 : การพัฒนานักศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2536). "ภาวะผู้นำ" ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ ในการบริหารการศึกษา เล่มที่ 2 หน่วยที่ 5. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรพินทร์ ชูชม. (2542, สิงหาคม). "สถานภาพการวัด EQ," วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 5(1) : 67 – 76 .
- อัจฉรา สุขารมณ์. (2543). คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ EQ. รวมบทความทางวิชาการ EQ. กรุงเทพฯ ฯ : DESKTOP.
- อุ้นดา นพคุณ. (2527). การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์.
- Bar-On, R. (1997). *BarOn Emotional quotient inventory : A measure of emotional Intelligence. (Technical manual)*. Toronto : Multi-health System Inc.
- .(2001). *The BarOn Emotional Quotient Inventory*. (online) Available. <http://eqi.mhs.com/about.html>.
- Bernet, M. (1996, Auguse 9-3). "Emotional Intelligence : Competence and Correlates," *Annual Meeting of the American Psychological Association*. 104 th.

- Caplan, G.(1981). *Mastery of stress: Psychological Aspects*. The American Journal of Psychiatry 138(4).
- Cherniss, Cary. (2000, August). *Prepared for the Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organization*. (Online). Available : <http://eiconsortium.org>.
- Cooper R.K. & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ Intelligence in Leadership and Organization*. New York : Grosset & Putnum.
- Geery, Lorie Jane. (1997). *An Exploratory Study of the Ways in Which Superintendents Use Their Emotional Intelligence to Address Conflict in Their Educational*.
- Gibbs, Nancy. (1995, October, 9). "The EQ factor," Time. 24-31.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York : Bantam Books.
- (1998). *What makes a leaker?*, Harvard Business Review. 76(6): 93-104.
- Graves, J.G. (1999). *Emotional Intelligence and cognitive ability : Predicting Performance In Job-Simulated activities*. Doctorial Dissertation, California School of Professional Psychology Sandiego.
- Hein, Steve. (1999). *Emotional Intelligence*. (Online). Available : <http://ehi.org>.
- Hudgins. (1976). *Learning and Thinking*. Itasca: Peacock.
- Joseph Ledoux. (1993). "Emotional Memory Systems in the Brain," *Behavior and Brain:58.Research*.
- Kin, D.H. (1999). *Measurement of differences in Emotional Intelligence of Preservice Educational Leadership Students and Practicing*. Doctorial Dissertation, East Carolina University.
- Lam, L.T.(1998). *Emotional Intelligence: Implications for Individual Performance*. Thesis (Ph.D) Texas Tech University.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence* ".In P. Salovey & D.J. Sluyter (Eds),"Emotional Development and emotional intelligence. New York: Basic Books.
- Mintzberg, H. (1973). *The Structuring of Organizations : a Synthesis of the Research*. New Jersey, Englewoof Cliffs : Prentice-Hall.
- Pressel, Diane Anderson. (1986, November). "A study of the Relationship between Personality Traits as Measured by Cattell's 16 Personnality Factors and Aspirations for Leadership", *Dissertation Abstracts International*. 47 (5) : 155.

- Salovey, P. & Mayer, J.D. (1990). "*Emotional Intelligence*". *Imagination, Cognition and Personality*. 9 : 185.
- . (1995). "*Emotional Attention Clarity and Repair : Exploring Emotional Intelligence Using the Trait Meta Mood Scale In J.W. Pennebaker (ED)*", *Emotional Disclosure and Health* : 125-154. Washington D.C. American Psychological Association.
- Schutt, N.S. et al. (1997). "*Dornheim Development and Validation of a Measure of Emotional Intelligence*". New York : Harpen Collins Publisher.
- Shapiro, L.E. (1997). *How to Raise a Child with a High EQ : A Parents' Guide to Emotional Intelligence*. New York : Harpen Collins Publisher.
- Sosik ,John J. & Megerian,Lara E. (1999). "*Emotional Intelligence*",*Imagination, Cognition and Personality*.9:185.
- St-Aubin, Marca. (1998). "*Talent Detection in Female Gymnasts*". *Masters Thesis (M.A.) Laurentian University of Sudbury*. Canada.
- Thorndike RL. & Stein. (1937). "*An Evaluation of the Attempts to Measure Social Intelligence*," *Psychological Bulletin*. 37:275.
- Weisinger, H. (1998). "*Emotional Intelligence at work the Untapped Edge for Success*". San Francisco : Jassey – Bass.

ภาคผนวก



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

23 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) :

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวัดฯ และรายชื่อโรงเรียนอนุบาลในสังกัด

เนื่องด้วย นางสาวสิริลักษณ์ ไรยภิรมย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัศดาวัลย์ เกษมเนตร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจักษ์ เล้าฉิม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) เขตกรุงเทพมหานคร ดังเอกสารแนบ ตอบแบบวัดด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว ภาระรับผิดชอบ ในครอบครัว ปัจจัยสภาพแวดล้อมปัญหาหน่วยงาน และประสิทธิภาพ (EQ) ในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสิริลักษณ์ ไรยภิรมย์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

/ส.ล. 33

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3922675 มือถือ 06-3350443

แบบวัดเพื่อการวิจัย

เรื่อง ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับปรีชาเชิงอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ : แบบวัดฉบับนี้เป็นการทำวิจัยเพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายปรีชาเชิงอารมณ์จาก
ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

คำชี้แจง : แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 : แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 : แบบวัดความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัมพันธภาพ

ส่วนที่ 3 : แบบวัดความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

ส่วนที่ 4 : แบบวัดความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปรีชาเชิงอารมณ์

ผู้วิจัยจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปสรุปในลักษณะภาพรวม โดยจะเก็บข้อมูลนี้เป็นความลับ และไม่นำไปใช้ในการอื่น ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีในการตอบแบบวัดให้ครบทุกส่วน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดใส่เครื่องหมาย / ในคำตอบที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

() Sex

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 40 ปี

☐ ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

() Age

3. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

☐ ปริญญาโทหรือสูงกว่า

() Edu

4. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ ครอบครัวสมบูรณ์

() Sta

☐ ครอบครัวไม่สมบูรณ์

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

() Exp

ส่วนที่ 2 : แบบวัดความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลเพียงคำตอบเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านข้อมูลข่าวสาร					
1. ท่านและบุคคลในครอบครัวชอบที่จะได้พูดคุยเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร					
2. เมื่อท่านมีปัญหา บุคคลในครอบครัวสามารถให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อท่าน					
3. ท่านไม่ค่อยสนใจในข้อมูลบางอย่างที่บุคคลในครอบครัวมาเล่าให้ฟังนัก					
4. ท่านและบุคคลในครอบครัวมีข่าวสารใหม่ๆ มาเล่าและแลกเปลี่ยนกัน					
5. เมื่อท่านเผชิญปัญหา บุคคลในครอบครัวไม่สามารถให้ข้อมูลที่ท่านต้องการได้					
6. ท่านมักมีข่าวสารใหม่ๆ มาถ่ายทอดให้บุคคลในครอบครัวฟัง					
7. เมื่อในครอบครัวมีเรื่องไม่สบายใจ ท่านยังไม่มีข้อมูลที่จะช่วยแก้ปัญหาได้					
8. ท่านช่วยชี้แนะถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารกับบุคคลในครอบครัวเพื่อนำไปใช้ประโยชน์					
ด้านวัตถุสิ่งของหรือบริการ					
9. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลในครอบครัวทั้งยามปกติและยามเจ็บป่วย					
10. บุคคลในครอบครัวช่วยกันจัดเตรียมอาหารต่างๆ ในแต่ละวัน					
11. เมื่อมีอุปกรณ์ในบ้านชำรุด ท่านต้องเป็นผู้จัดการนำไปซ่อมแซม					
12. ทุกคนในครอบครัวช่วยแบ่งเบาภาระงานบ้าน					
13. เมื่อมีคนในครอบครัวเจ็บป่วย ท่านมีความกังวลว่าจะสามารถดูแลได้ไม่เต็มที่					
14. เนื่องจากโอกาสพิเศษท่านจะต้องมีของขวัญให้บุคคลในบ้าน					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. ท่านต้องจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลในบ้าน					
16. ท่านและคนในครอบครัวต่างมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตัวเอง					
ด้านอารมณ์					
17. ท่านรู้สึกเต็มใจที่มีส่วนรับผิดชอบต่อครอบครัว					
18. บุคคลในครอบครัวทำให้ท่านรู้สึกว่ามีที่พึ่งพาและปลอดภัยเมื่อเผชิญปัญหา					
19. เมื่อท่านไม่สบายใจท่านมักจะไปเที่ยวคนเดียว					
20. บุคคลในครอบครัวมีความสนิทสนมใกล้ชิดและเอื้ออาทรต่อกัน					
21. ท่านคิดว่าคนในครอบครัวไม่สามารถช่วยท่านแก้ไขปัญหาได้					
22. บุคคลในครอบครัวให้เกียรติท่านโดยแสดงออกทางคำพูด					
23. ท่านไม่สามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในครอบครัวได้					
24. บุคคลในบ้านไม่ค่อยให้ความสนใจในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับท่าน					
ด้านการรับผิดชอบในครอบครัว					
25. โดยส่วนใหญ่ท่านเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว					
26. บุคคลในครอบครัวท่านช่วยแบ่งเบาภาระเรื่องค่าใช้จ่าย เช่น ค่าอาหาร เป็นต้น					
27. เมื่อบุคคลในครอบครัวเจ็บป่วยท่านต้องดูแลและจ่ายค่ารักษา					
28. ท่านรับภาระอุปการะเลี้ยงดูบุคคลต่างๆ ในครอบครัว					
29. ท่านรับภาระค่าใช้จ่ายเล็กๆ น้อยๆ แก่บุคคลในครอบครัว					
30. ท่านรับภาระเกี่ยวกับที่อาศัยของบุคคลในครอบครัว					
31. ท่านมีบุตรหรือบุคคลที่ต้องให้ความอุปการะในการศึกษา					
32. แม้ว่าบุคคลในบ้านอยากที่จะช่วยท่านแบ่งเบา แต่ท่านก็รู้สึกเกรงใจที่จะรับ					

ส่วนที่ 3 : แบบวัดความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

เพียงคำตอบเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านบริหารนโยบาย					
1. ท่านสามารถริเริ่มนโยบายใหม่ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียน					
2. ผู้ร่วมงานไม่ค่อยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของโรงเรียน					
3. ผลการปฏิบัติงานของครูมีความสอดคล้องกับแนวนโยบายของโรงเรียน					
4. ท่านมักจะยี่ดเสียงข้างมากในการตัดสินใจในที่ประชุม					
5. ท่านเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเหมาะสมและมีเหตุผล					
6. ท่านมีอิสระทางความคิด ในการกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงเรียน					
7. ท่านสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติตาม					
8. ท่านมีความมั่นใจในนโยบายที่ท่านได้ตั้งไว้ว่ามีความถูกต้องเหมาะสมแล้ว					
ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านได้รับการช่วยเหลือทางวิชาการหรือบริการจากครูในการปฏิบัติงาน					
10. ท่านต้องระมัดระวังตัวเมื่อต้องทำงานร่วมกับครู					
11. ท่านเข้าร่วมสังสรรค์กับบุคลากรในโรงเรียนที่จัดขึ้นตามโอกาส					
12. ครูมักไม่ค่อยกล้าร่วมกิจกรรมกับท่าน					
13. ครูในโรงเรียนทุกคนมีความเคารพนับถือท่าน					
14. ท่านและครูในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
15. ท่านได้แต่รู้สึกเห็นใจผู้ร่วมงาน เมื่อพบว่าพวกเขาไม่สบายใจ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16. เมื่อท่านไม่สบายใจในเรื่องงานท่านไม่ต้องการให้ผู้ใดบังคับบัญชารับรู้					
ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ					
17. โรงเรียนมีอากาศดีร่มรื่น ปราศจากมลภาวะ					
18. โรงเรียนมีห้องสมุดที่มีเอกสารตำราและวารสารทางวิชาการให้สำหรับค้นคว้าสำหรับท่านและครู					
19. โรงเรียนมีสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ยังไม่เพียงพอ					
20. โรงเรียนมีเสียงดังรบกวนจากสถานที่ก่อสร้างใกล้เคียงและยานพาหนะ					
21. ห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ					
22. สถานที่ใกล้เคียงส่งกลิ่นรบกวนก่อให้เกิดความรำคาญ					
23. อุณหภูมิในห้องทำงานไม่ค่อยเหมาะสม เนื่องจากบางครั้งร้อนหรือเย็นเกินไป					
24. ห้องทำงานไม่สามารถเปิดหน้าต่างเพื่อระบายอากาศได้ จึงทำให้อากาศไม่สามารถถ่ายเทได้สะดวก					

ส่วนที่ 4 : แบบวัดความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปรีชาเชิงอารมณ์

โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุดเกี่ยวกับปรีชาเชิงอารมณ์เพียงคำตอบเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตน					
1. ฉันรู้และบอกได้อย่างชัดเจนว่าขณะนี้ตนเองรู้สึกอย่างไร					
2. ฉันรู้ถึงจุดด้อยตนเองและพยายามที่จะแก้ไข					
3. เมื่อเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ฉันมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเอง					
4. เมื่อฉันรู้สึกโกรธฉันบอกไม่ได้ว่าอะไรที่เป็นสาเหตุ					
5. ฉันมักมีปฏิกิริยารุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย					
6. ฉันมีความเชื่อมั่น มีแนวทางและเป้าหมายในการดำเนินชีวิต					
ด้านบริหารจัดการอารมณ์					
7. เมื่อฉันมีความไม่สบายใจ ฉันสามารถปรับอารมณ์ซึมเศร้าให้สดชื่นขึ้นได้					
8. เมื่อมีปัญหา ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงโดยไม่คิดเอาเอง					
9. ฉันให้ความสำคัญกับความรู้สึกในการตัดสินใจ					
10. เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ฉันใช้เวลาเพื่อที่จะทำใจยอมรับ					
11. ฉันคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ					
12. ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่เห็นด้วยกับความคิดของฉัน					
ด้านการสร้างแรงจูงใจ					
13. เมื่อเกิดปัญหาฉันมักมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหา					
14. ฉันถือคติว่าความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น					
15. ฉันคิดว่าทุกคนมีความสำคัญและมีคุณค่าในตนเอง					
16. ฉันรู้สึกเหนื่อยและท้อแท้ เมื่อมีอุปสรรคในการดำเนินชีวิต					
17. ฉันมองว่าปัญหาทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้					
18. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ฉันคิดว่ามันเป็นเรื่องไม่น่าให้อภัย					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น					
19. ฉันให้คำปลอบโยนและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานที่รู้สึกผิดหวัง					
20. ฉันรู้สึกที่ผู้อื่นเรียกร้องสิ่งต่างๆ จากฉันมากเกินไป					
21. ฉันช่วยผู้อื่นไม่ทำให้รู้สึกเสียหน้าในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
22. ฉันไม่ค่อยความเข้าใจอารมณ์ของผู้ร่วมงานนัก					
23. ฉันรับรู้ในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน					
24. ฉันรู้ถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานโดยสังเกตจากสีหน้าและดวงตา					
ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ					
25. ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข					
26. ฉันสามารถปรับตัวเข้ากับคนทุกประเภทได้					
27. ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนไม่คุ้นเคย					
28. เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่นฉันสามารถอธิบายเหตุผลให้เขายอมรับได้					
29. ฉันไม่กล้าบอกความต้องการ ให้ผู้อื่นรับรู้					
30. ฉันสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้อื่นได้					

แบบวัด	ค่า อำนาจ จำแนก
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัว	
ด้านข้อมูลข่าวสาร	
1. ท่านและบุคคลในครอบครัวชอบที่จะได้พูดคุยเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร	.544
2. เมื่อท่านมีปัญหา บุคคลในครอบครัวสามารถให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อท่าน	.210
3. ท่านไม่ค่อยสนใจในข้อมูลบางอย่างที่บุคคลในครอบครัวมาเล่าให้ฟังนัก	.448
4. ท่านและบุคคลในครอบครัวมีข่าวสารใหม่ๆ มาเล่าและแลกเปลี่ยนกัน	.549
5. เมื่อท่านเผชิญปัญหา บุคคลในครอบครัวไม่สามารถให้ข้อมูลที่ท่านต้องการได้	.387
6. ท่านมักมีข่าวสารใหม่ๆ มาถ่ายทอดให้บุคคลในครอบครัวฟัง	.716
7. เมื่อในครอบครัวมีเรื่องไม่สบายใจ ท่านยังไม่มีข้อมูลที่จะช่วยแก้ปัญหาได้	.752
8. ท่านช่วยชี้แนะถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารกับบุคคลในครอบครัวเพื่อนำไปใช้ประโยชน์	.519
ด้านวัตถุสิ่งของหรือบริการ	
9. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลในครอบครัวทั้งยามปกติและยามเจ็บป่วย	.696
10. บุคคลในครอบครัวช่วยกันจัดเตรียมอาหารต่างๆ ในแต่ละวัน	.395
11. เมื่อมีอุปกรณ์ในบ้านชำรุด ท่านต้องเป็นผู้จัดการนำไปซ่อมแซม	.450
12. ทุกคนในครอบครัวช่วยแบ่งเบาภาระงานบ้าน	.256
13. เมื่อมีคนในครอบครัวเจ็บป่วย ท่านมีความกังวลว่าจะสามารถดูแลได้ไม่เต็มที่	.218
14. เนื่องในโอกาสพิเศษท่านจะต้องมีของขวัญให้บุคคลในบ้าน	.207
15. ท่านต้องจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลในบ้าน	.367
16. ท่านและคนในครอบครัวต่างมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	.384
ด้านอารมณ์	
17. ท่านรู้สึกเต็มใจที่มีส่วนรับผิดชอบต่อครอบครัว	.338
18. บุคคลในครอบครัวทำให้ท่านรู้สึกว่ามีที่พึ่งพาและปลอดภัยเมื่อเผชิญปัญหา	.800
19. เมื่อท่านไม่สบายใจท่านมักจะไปเที่ยวคนเดียว	.837
20. บุคคลในครอบครัวมีความสนิทสนมใกล้ชิดและเอื้ออาทรต่อกัน	.530
21. ท่านคิดว่าคนในครอบครัวไม่สามารถช่วยท่านแก้ไขปัญหาคือ	.681
22. บุคคลในครอบครัวให้เกียรติท่านโดยแสดงออกทางคำพูด	.248
23. ท่านไม่สามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างบุคคลในครอบครัวได้	.377
24. บุคคลในบ้านไม่ค่อยให้ความสนใจในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับท่าน	.545
ด้านภาระรับผิดชอบในครอบครัว	
25. โดยส่วนใหญ่ท่านเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	.294
26. บุคคลในครอบครัวท่านช่วยแบ่งเบาภาระเรื่องค่าใช้จ่าย เช่น ค่าอาหาร เป็นต้น	.288
27. เมื่อบุคคลในครอบครัวเจ็บป่วยท่านต้องดูแลและจ่ายค่ารักษา	.213
28. ท่านรับภาระอุปการะเลี้ยงดูบุคคลต่างๆ ในครอบครัว	.366

แบบวัด	ค่า อำนาจ จำแนก
29. ท่านรับภาระค่าใช้จ่ายเล็กๆ น้อย แก่บุคคลในครอบครัว	.207
30. ท่านรับภาระเกี่ยวกับที่อาศัยของบุคคลในครอบครัว	.386
31. ท่านมีบุตรหรือบุคคลที่ต้องให้ความอุปการะในการศึกษา	.210
32. แม้ว่าบุคคลในบ้านอยากที่จะช่วยท่านแบ่งเบา แต่ท่านก็รู้สึกเกรงใจที่จะรับ	.212
สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านบริหารนโยบาย	
1. ท่านสามารถริเริ่มนโยบายใหม่ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียน	.230
2. ผู้ร่วมงานไม่ค่อยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของโรงเรียน	.831
3. ผลการปฏิบัติงานของครูมีความสอดคล้องกับแนวนโยบายของโรงเรียน	.622
4. ท่านมักจะยึดเสียงข้างมากในการตัดสินใจในที่ประชุม	.191
5. ท่านเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเหมาะสมและมีเหตุผล	.535
6. ท่านมีอิสระทางความคิด ในการกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงเรียน	.186
7. ท่านสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติตาม	.363
8. ท่านมีความมั่นใจในนโยบายที่ท่านได้ตั้งไว้ว่ามีความถูกต้องเหมาะสมแล้ว	.484
ด้านมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	
9. ท่านได้รับการช่วยเหลือทางวิชาการหรือบริการจากครูในการปฏิบัติงาน	.555
10. ท่านต้องระมัดระวังตัวเมื่อต้องทำงานร่วมกับครู	.637
11. ท่านเข้าร่วมสังสรรค์กับบุคลากรในโรงเรียนที่จัดขึ้นตามโอกาส	.647
12. ครูมักไม่ค่อยยกย่องร่วมกิจกรรมกับท่าน	.666
13. ครูในโรงเรียนทุกคนมีความเคารพนับถือท่าน	.250
14. ท่านและครูในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.291
15. ท่านได้แต่รู้สึกเห็นใจผู้ร่วมงาน เมื่อพบว่าพวกเขาไม่สบายใจ	.297
16. เมื่อท่านไม่สบายใจในเรื่องงานท่านไม่ต้องการให้ผู้ใดบังคับบัญชารับรู้	.478
ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	
17. โรงเรียนมีอากาศดีร่มรื่น ปราศจากมลภาวะ	.737
18. โรงเรียนมีห้องสมุดที่มีเอกสารตำราและวารสารทางวิชาการให้สำหรับค้นคว้าสำหรับท่านและครู	.270
19. โรงเรียนมีสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ยังไม่เพียงพอ	.469
20. โรงเรียนมีเสียงดังรบกวนจากสถานที่ก่อสร้างใกล้เคียงและยานพาหนะ	.792
21. ห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	.453
22. สถานที่ใกล้เคียงส่งกลิ่นรบกวนก่อให้เกิดความรำคาญ	.576
23. อุณหภูมิในห้องทำงานไม่ค่อยเหมาะสม เนื่องจากบางครั้งร้อนหรือเย็นเกินไป	.512
24. ห้องทำงานไม่สามารถเปิดหน้าต่างเพื่อระบายอากาศได้ จึงทำให้อากาศไม่สามารถถ่ายเทได้สะดวก	.532
ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตน	
1. ฉันรู้และบอกได้อย่างชัดเจนว่าขณะนี้ตนเองรู้สึกอย่างไร	.376
2. ฉันรู้ถึงจุดด้อยตนเองและพยายามที่จะแก้ไข	.326

แบบวัด	ค่า อำนาจ จำแนก
3. เมื่อเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ฉันมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเอง	.308
4. เมื่อฉันรู้สึกโกรธฉันบอกไม่ได้ว่าอะไรที่เป็นสาเหตุ	.212
5. ฉันมักมีปฏิกิริยารุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย	.438
6. ฉันมีความเชื่อมั่น มีแนวทางและเป้าหมายในการดำเนินชีวิต	.451
ด้านการบริหารจัดการอารมณ์	
7. เมื่อฉันมีความไม่สบายใจ ฉันสามารถปรับอารมณ์ซึมเศร้าให้สดชื่นขึ้นได้	.292
8. เมื่อมีปัญหา ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงโดยไม่คิดเอาเอง	.213
9. ฉันให้ความสำคัญกับความรู้สึกในการตัดสินใจ	.204
10. เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ฉันใช้เวลาหาเพื่อที่จะทำใจยอมรับ	.233
11. ฉันคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ	.349
12. ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่เห็นด้วยกับความคิดของฉัน	.542
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	
13. เมื่อเกิดปัญหาฉันมักมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหา	.501
14. ฉันถือคติว่าความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น	.341
15. ฉันคิดว่าทุกคนมีความสำคัญและมีคุณค่าในตนเอง	.640
16. ฉันรู้สึกเหนื่อยและท้อแท้ เมื่อมีอุปสรรคในการดำเนินชีวิต	.214
17. ฉันมองว่าปัญหาทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้	.630
18. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ฉันคิดว่ามันเป็นเรื่องไม่น่าให้อภัย	.502
19. ฉันให้คำปลอบโยนและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานที่รู้สึกผิดหวัง	.389
20. ฉันรู้สึกว่าผู้อื่นเรียกร้องสิ่งต่างๆ จากฉันมากเกินไป	.441
21. ฉันช่วยผู้อื่นไม่ให้อารมณ์เสียในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น	.455
22. ฉันไม่ค่อยความเข้าใจอารมณ์ของผู้ร่วมงานนัก	.605
23. ฉันรับรู้ในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน	.566
24. ฉันรู้ถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานโดยสังเกตจากสีหน้าและดวงตา	.282
ด้านการคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพ	
25. ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข	.662
26. ฉันสามารถปรับตัวเข้ากับคนทุกประเภทได้	.407
27. ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนไม่คุ้นเคย	.321
28. เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่นฉันสามารถอธิบายเหตุผลให้เขายอมรับได้	.214
29. ฉันไม่กล้าบอกความต้องการ ให้ผู้อื่นรับรู้	.278
30. ฉันสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้อื่นได้	.346

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสิริลักษณ์ ชั่วสุน
วัด เดือน ปีเกิด	วันที่ 14 ธันวาคม 2515
สถานที่เกิด	โรงพยาบาล จ.นครพนม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	91/31 ซ.วชิรธรรมสาริต 1 ถ.สุขุมวิท 101/1 แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบัน	ครูอนุบาล
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอนุบาลบ้านไทยวัฒนา 66 เอกมัยซอย 10 แยก 4 แขวงพระโขนงเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย
พ.ศ. 2542	ปริญญาตรี (คบ.) วิชาเอกปฐมวัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
พ.ศ. 2547	ปริญญาโท (กศ.ม.) สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2542	ครู โรงเรียนอนุบาลพิมพรพี แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2543	ครู โรงเรียนอนุบาล ณ ตรุณ แขวงทองหล่อ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2547	ครู โรงเรียนอนุบาลบ้านไทยวัฒนา แขวงคลองตันเหนือ เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร